

Jafnréttisáætlun ISAL

ISAL er jafnréttissinnað fyrirtæki. Jafnréttisáætlun ISAL byggir á lögum nr.10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla og er að lágmarki endurskoðuð á þriggja ára fresti. Markmið áætlunarinnar er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum starfsfólks þannig að reynsla, þekking og hæfileikar starfsfólksins nýtist sem best.

Það er sannfæring okkar að jafnrétti á vinnustað auki fjölbreytni, vísýni og umburðarlyndi starfsfólks sem endurspeglar gildin okkar um ábyrgð, virðingu, samvinnu og heilindi.

Lögð er áhersla á fræðslu um jafnréttismál í þeim tilgangi að vinna gegn neikvæðum staðalímmyndum um hlutverk kvenna og karla. Einnig að sporna gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni og einelti sem er ekki liðin hjá ISAL.

Stjórnendur ISAL rýna Jafnréttisáætlunina og niðurstöður aðgerða árlega og uppfæra eftir þörfum. Framkvæmdastjóri starfsmannasviðs fylgist með og ber ábyrgð á Jafnréttisáætluninni og eftirfylgni aðgerða.

1. Launa- og kjarajafnrétti

Fyrirtækið greiðir sömu laun og kjör fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf að teknu tilliti til menntunar sem starfið krefst, starfsreynslu, frammistöðu og markaðsaðstæðna. Launaúttekt er framkvæmd árlega og skuldbindur fyrirtækið sig til að bregðast við frábrigðum og vinna þannig að launa- og kjarajafnrétti með stöðugum umbótum og eftirliti.

Aðgerð	Ábyrgð	Tíðni
Greining á launa- og kjarajafnrétti og tölfræðileg samantekt.	Starfsmannasvið	Febrúar ár hvert

2. Laus störf og hindrun flokkunar í kvenna- og karlastörf

Störf sem laus eru til umsóknar standa opin jafnt konum og körlum.

Aðgerð	Ábyrgð	Tíðni
Samantekt á kynjahlutfalli allra hópa.	Starfsmannasvið	Árleg rýni stjórnenda
Þar sem við á skal hver yfirmaður setja fram raunhæft markmið um jöfnun kynjahlutfalls í þeim hópi sem hann stýrir fyrir komandi ár, í samráði við starfsmannaþjónustu og viðkomandi framkvæmdastjóra. Frammistaða yfirmannsins verður m.a. metin eftir árangri hans á þessu sviði.	Framkvæmdastjóri Leiðtogar Verkstjórar	Rýnt í janúar og ágúst ár hvert í frammistöðusamtölum.

3. Starfsþjálfun endurmenntun, símenntun

Tryggt er að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sem starfsfólki býðst til að auka hæfni sína í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf standi báðum kynjum jafnt til boða.

Aðgerð	Ábyrgð	Tíðni
Greining á sókn kvenna og karla í jafnverðmætum störfum í stóriðjuskólann, námskeið og starfsþjálfun.	Fræðslustjóri	Árleg rýni stjórnenda

4. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Fyrirtækið gerir starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu með fjölskylduvænni vinnustaðamenningu t.a.m. er/eru boðið upp á sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma eftir því sem við á

- fundahöld ekki æskileg eftir reglulegan vinnutíma
- áætlunarferðir í og úr vinnu
- veikinda- og sumarfrísréttur hár m.v. almennan vinnmarkað
- vinnutími almennra starfsmanna á þrískiptum vöktum aðeins 35,2 klst. á viku.
- starfsfólki auðveldað að taka og koma aftur til starfa eftir fæðinga- og foreldraorlof
- starfsfólki gert kleift að fá leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna

Aðgerð	Ábyrgð	Tíðni
Framkvæmdastjórar munu á fundum með öllum hópum kynna jafnréttisáætlun og ræða viðhorf fyrirtækisins hvað varðar skyldur starfsmanna gagnvart fjölskyldu, s.s. leyfi vegna veikinda barna o.s.frv.	Framkvæmdastjórar	Annað hvert ár á starfsmannafundum

5. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti

Ætlast er til að starfsmenn sýni samstarfsfólki sínu ávallt kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er undir engum kringumstæðum umborin á vinnustaðnum. Starfsmenn eru hvattir til að hindra slíkt áreitni og grípa inn í ef það á sér stað. Allar kvartanir vegna eineltis, kynbundins ofbeldis, kynbundins áreitnis og kynferðislegs áreitnis eru teknar alvarlega og kannaðar gaumgæfilega í samráði við meintan þolanda og yfirmenn af Eineltisteymi ISAL. Eftir könnun mála eru gerðar nauðsynlegar ráðstafanir. (sjá nánar eineltisstefnu ISAL)

Aðgerð	Ábyrgð	Tíðni
Fræðsla um kynbundið ofbeldi, kynbundna/kynferðislega áreitni og einelti og fyrirbyggjandi aðgerðir	Eineltisteymi Fræðslustjóri	Annað hvert ár
Eineltisteymi starfandi hjá fyrirtækinu skv. Eineltisstefnu þess og verklagi um meðhöndlun atvika.	Frkvstj. starfsmannasviðs	

6. Gildistími jafnréttisáætlunar

Þessi jafnréttisáætlun tekur gildi frá og með 1. maí 2018. Á árinu 2018 hefur fyrirtækið ákveðið að endurskoða áætlunina í heild sinni m.t.t. nýrra laga um jafnlaunavottun. Einnig að fara í allsherjar endurskoðun á eineltisstefnu fyrirtækisins og starfssviði eineltisteymis. Að þeim sökum er gildistími þessarar jafnréttisáætlunar stuttur eða eitt ár til 1. maí 2019.

Aðgerð	Ábyrgð	Tíðni
Endurskoðun jafnréttisáætlunar og eineltisstefnu fyrirtækisins	Framkvæmdastjóri Starfsmannasviðs	Endurskoðun lokið 1. apríl 2019

7. Tillögur að endurbótum

Tillögum að endurbótum á sviði jafnréttismála og öðrum athugasemdum sem tengjast þeim málum skal koma á framfæri við framkvæmdastjóra starfsmannasviðs.