

Jafnréttisáætlun

Aðgerðaráætlun fyrir jafnréttis- og jafnlaunastefnu

Jafnréttisáætlun þessi er órjúfanlegur hluti Jafnréttis- og jafnlaunastefnu ISAL. Í áætlun þessari koma fram aðgerðir sem stuðla að stöðugum umbótum, eftirliti og viðbrögðum.

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. Launajafnrétti

Fyrirtækið greiðir sömu laun og kjör fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf að teknu tilliti til persónubundinna þátta.

Við launaáætlunir er stuðst við starfaflokkun, skilgreind launaviðmið og persónubundna þætti.

Launagreining er framkvæmd árlega og skuldbindur fyrirtækið sig til að bregðast við frábrigðum og vinna þannig að launa- og kjarajafnrétti með stöðugum umbótum og eftirliti.

Niðurstöður launagreiningar, hvað varðar kynbundinn launamun fyrir fyrirtækið í heild, er kynnt fyrir starfsfólki.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tíðni |
|--|---|---|--|
| Að starfsfólk óháð kyni fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Að engin óútskýrður launamunur sé til staðar | Framkvæma árlega launagreiningu í þeim tilgangi að kanna hvort um kynbundinn launamun sé að ræða með það að leiðarljósi að skýringahlutfallið sé $\Rightarrow 90\%$. | Leiðtogi starfsmannabjónustu | Fyrir árlega rýni stjórnenda |
| | Ef óútskýrður launamunur kemur fram skal hann eftir atvikum leiðrétur með skriflegum rökstuðningi. Útlagar eru skilgreindir þeir sem eru með 20% hærri eða lægri heildarlaun pr. heildarstig í sambærilegum hópi. Í launaáætlun næsta árs er gert ráð fyrir leiðréttingum | Forstjóri, framkvæmdastjóri starfsmannasviðs og viðkomandi framkvæmdastjóri | Leiðréttingu skal lokið fyrir 1. apríl næsta árs |
| Að jafna tækifæri kynja til auka tekna | Jafnlaunakerfi skal viðhaldið í samræmi við ÍST 85:2012 staðal. Árlega skal gerð skýrsla um kerfið, gæði þess og skilvirkni þar sem tilmæli um úrbætur koma fram. | Framkvæmdastjóri starfsmannasviðs | Fyrir árlega rýni stjórnenda |
| | Greining á launa- og kjarajafnrétti almennra starfsmanna hvað varðar jafnræði til aukagreiðslna vegna ábyrgðar eða yfirvinnu. | Starfsmannasvið | Fyrir árlega rýni stjórnenda |

2. Laus störf

Störf sem laus eru til umsóknar skulu standa öllum kynjum til boða. Jafnréttissjónarmið eru metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem tekið er tillit til við ráðningar og stöðuveitingar. Þegar ráðið er í laus störf skal meðal annars tekið tillit til kynjahlutfalls.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tíðni |
|--|---|---|-------------------------------------|
| Að laus störf hjá fyrirtækinu standi opin öllum kynjum | Samantekt á kynjahlutfalli allra hópa | Starfsmannasvið | Fyrir árlega rýni stjórnenda |
| Að jafna kynjahlutfallið í starfsmanna- hópnum | Samantekt á nýráðningum eftir kyni | Starfsmannasvið | Fyrir árlega rýni stjórnenda |
| | Yfirmaður setur fram raunhæft markmið um jöfnun kynjahlutfalls í þeim hópi sem hann stýrir út frá markmiðum ISAL ár hvert | Framkvæmdastjórar, leiðtogar og verkstjórar | Rýnt ár hvert í frammistöðus amtlum |

3. Starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

Starfsfólk skal njóta sömu möguleika til starfsþjálfunar, endurmenntunar og símenntunar og fá þannig tækifæri til að auka þekkingu og hæfni vegna faglegrar þróunar, nýjunga í starfseminni eða til undirbúnings fyrir önnur störf. Námskeið og endurmenntun sem í boði er getur þó verið ólík eftir þörfum hvers starfshóps fyrir sig. Tryggt skal að sú menntun og starfsþróun sem í boði er, innan hvers starfshóps, sé aðgengileg öllum óháð kyni.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tíðni |
|--|--|---------------|------------------------------|
| Að tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum óháð kyni | Greining á sókn starfsfólks í sambærilegum störfum í stóriðjuskólann, námskeið og starfsþjálfun með tilliti til kyns | Fræðslustjóri | Fyrir árlega rýni stjórnenda |

4. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Leitast skal við að skapa starfsfólki aðstæður til að samræma kröfur starfs- og fjölskylduábyrgðar með ákveðnum sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma eftir því sem við verður komið. Leitast skal við að halda yfirvinnu starfsfólks innan hóflegra marka þannig að hún hafi sem minnst áhrif á fjölskyldulíf. Einnig er ekki æskilegt að skipuleggja fundarhöld eða aðra vinnutengda atburði utan reglulegs vinnutíma. Leitast skal við að koma til móts við óskir starfsfólks um sveigjanlega töku fæðingar- og foreldraorlofs og foreldrum gert auðvelt fyrir að koma til starfa eftir slíkt orlof eða úr

leyfi frá vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna. Að sama skapi skulu slíkar aðstæður ekki hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang viðkomandi í starfi.

Til að tryggja öryggi starfsmanna í vinnu og heima skal aðstoða þá starfsmenn sem hugsanlega verða fyrir heimilisofbeldi.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tíðni |
|------------------------------------|--|---|---|
| Að vera fjölskylduvænn vinnustaður | Í nýliðafræðslu og kynningum skal kynna jafnréttisstefnu ISAL, jafnréttisáætlun og viðhorf fyrirtækis til jafnvægis milli fjölskyldu og atvinnulífs | Leiðtogi starfsmannabjónustu og fræðslustjóri | Nýliðaefni og nýliðakynningar |
| | Viðbrögð og fræðsla um stuðning við starfsmenn sem eru þolendur heimilisofbeldis svo þeir geti búið við öruggar heimilisaðstæður en jafnframt til að tryggja öryggi þeirra á vinnustaðnum | Framkvæmdastjóri starfsmannasviðs og fagráð | Fræðsla samkvæmt áætlun fagráðs. Viðbrögð eftir atvikum |
| | Framkvæmdastjórar munu á fundum með öllum hópum kynna jafnréttisstefnu og áætlun og ræða viðhorf fyrirtækisins hvað varðar skyldur starfsmanna gagnvart fjölskyldu, s.s. leyfi vegna veikinda barna, fæðingarorlofs o.s.frv. | Framkvæmdastjórar | Annað hvert ár á starfsmannafundum |
| | Yfirvinna starfsfólks innan eðlilegra marka. Fylgst með yfirvinnu og álagi í tímaskráningarkerfi ISAL og gripið inn í ef þörf krefur | Framkvæmdastjórar, leiðtogar og verkstjórar | Tímaskráningar skoðaðar í lok hvers mánaðar |

5. Einelti, kynbundið og kynferðisleg áreitni og ofbeldi

Starfsmenn ISAL sýna ávallt kurteisi og virðingu í samskiptum. Áhersla er lögð á góðan starfsanda þar sem ríkir traust, trúnaður, jafnræði og hreinskilni.

Einelti, kynbundið og kynferðisleg áreitni og ofbeldi er undir engum kringumstæðum umborið á vinnustaðnum. Starfsmenn eru hvattir til að hindra slíkt áreiti og grípa inn í ef það á sér stað. Allar kvartanir vegna eineltis, kynbundins og kynferðislegs áreitnis eða ofbeldis eru teknar alvarlega og kannaðar gaumgæfilega í samráði við meintan þolanda. Eftir könnun mála eru gerðar nauðsynlegar ráðstafanir. (sjá nánar eineltisstefnu ISAL)

Til að vinna að framgangi þessa málaflokks mun fyrirtækið hafa starfandi eineltisteymi og fagráð.

| | | | |
|--|--|-------------------------|-------------------------|
| Að einelti, kynbundið og kynferðisleg áreitni og ofbeldi er undir engum kringumstæðum umborið á vinnustaðnum | Eineltisteymi starfandi hjá fyrirtækinu skv. Eineltisstefnu þess og verklagi um meðhöndlun atvika. | Forstjóri | |
| | Fræðsla eða aðrar fyrirbyggjandi aðgerðir um kynbundið ofbeldi, kynbundna/kynferðislega áreitni og einelti | Fagrað og fræðslustjóri | Samkvæmt áætlun fagraðs |
| | Sálfélagslegt áhættumat framkvæmt á vinnustaðnum | Fagrað | Þriðja hvert ár |

6. Gildistími jafnréttisáætlunar

Þessi jafnréttisáætlun tekur gildi frá og með 4. febrúar 2021.

Stjórnendur ISAL rýna Jafnréttisáætlunina og niðurstöður aðgerða árlega og uppfæra eftir þörfum.

Áætlunin er endurskoðuð á minnst þriggja ára fresti.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tíðni |
|--|---|-----------------------------------|--------------------------------|
| Að jafnréttisáætlun sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun | Endurkoðun jafnréttisáætlunar og eineltisstefnu fyrirtækisins | Framkvæmdastjóri starfsmannasviðs | Endurkoðun lokið 1. apríl 2022 |

7. Tillögur að endurbótum

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