

Stefnuskjal

Jafnréttisáætlun VIRK

Markmið

Markmið Jafnréttisáætlunar VIRK er að tryggja jafnrétti kynjanna og að allt starfsfólk hafi jöfn tækifæri til að nýta hæfileika sína og krafta í starfi óháð kyni. Mikilvægt er að stjórnendur og starfsfólk sé meðvitað um mikilvægi jafnréttis í daglegum störfum, í stefnumótun og í allri ákvarðanatöku. Jafnréttisáætlunin byggir á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Jafnréttisáætlun VIRK gildir fyrir allt starfsfólk og miðar að því að VIRK sé eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði ríkir. Jafnréttisáætlun er kynnt almenningi á heimasíðu VIRK.

Launajafnrétti

Við ákvörðun launa og annarra kjara skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað og skulu laun og önnur kjör ákveðin á sama hátt fyrir öll kyn. Öll kyn skulu hafa jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt eða sambærileg störf.

Markmið jafnlaunakerfis	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að enginn marktækur óskýrður kynbundinn launamunur sé hjá VIRK	Framkvæma árlega launagreiningu. Ef kynbundinn launamunur kemur í ljós skal hann leiðréttur	Sviðsstjóri mannauðsmála	Fyrir lok febrúar ár hvert
Að hæfniviðmið starfa hjá VIRK og persónubundinn þáttur skýri a.m.k. 90% í dreifingu launa	Framkvæma árlega með launagreiningu	Sviðsstjóri mannauðsmála	Fyrir lok febrúar ár hvert
Fá jafnlaunavottun og viðhalda henni árlega án frávika	Árlega skal jafnlaunakerfið tekið út af faggiltum vottunaraðila. Unnið sé stöðugt að virkni þess	Sviðsstjóri mannauðsmála	Fyrir lok febrúar ár hvert

Ráðningar, þjálfun, fræðsla

Störf sem laus eru til umsóknar skulu standa öllum kynjum til boða. Jafnréttissjónarmið eru metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið við ráðningar og framgang í starfi. Með sama hætti skal tryggja að konur, karlar og fólk með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá standi jafnt að vígi hvað varðar framgang í starfi, þjálfun, fræðslu og verkefnaúthlutun.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að laus störf hjá VIRK standi opin öllum kynjum með það að markmiði að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum	Í auglýsingum eru störf ókyngreind. Árleg greining er gerð á kynjahlutfalli starfsmannahópsins	Sviðsstjóri mannauðsmála	Þegar störf eru laus, við gerð auglýsinga og þegar ráðning fer fram Árlegri greiningu lokið í febrúar ár hvert

Stefnuskjal

Jafnréttisáætlun VIRK

Tryggja að öll kyn njóti sömu möguleika til þjálfunar og fræðslu og að fræðsludagskrá höfði til allra hópa	Öll kyn eru hvött til jafns til þátttöku í fræðsludagskrá VIRK og mark tekið á óskum allra kynja til einstaklingsþjálfunar. Fræðsluþátttaka starfsfólks er skráð svo greining á því liggur fyrir	Sviðstjórar og Sviðsstjóri mannauðsmála	Hópdagskrá fræðslu er birt starfsfólki í síðasta lagi í janúar og ágúst ár hvert. Í starfsmanna-samtölum skal að lágmarki árlega ræða símenntun og fræðsluþörf og gera áætlun þar að lútandi eftir því sem við á.
--	--	---	---

Samræming fjölskyldu og atvinnulífs

Leitast skal við að skapa starfsfólki aðstæður til að samræma kröfur starfs- og fjölskylduábyrgðar með ákveðnum sveigjanleika í vinnutíma. Öllum kynjum skal gert auðvelt fyrir að koma til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof 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.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Skipulag vinnutíma skal vera fyrirsjáanlegt til að auðvelda samhæfingu starfs- og fjölskyldulífs	Kynna fyrir starfsfólki skipulag vinnutímans, verklag um heimavinnu og þann skipulagða sveigjanleika sem í boði er. Fylgst er með vinnuálagi í tímastjórnunarkerfi VIRK og gripið inni ef þörf krefur	Stjórnendur með mannaforráð í samráði við sviðsstjóra mannauðs	Kynnt við ráðningu starfsfólks. Starfsfólk og sviðsstjórar hafa aðgang að tímastjórnunarkerfi VIRK. Farið er sérstaklega yfir tímaskráningar í lok hvers mánaðar og þær staðfestar
Öll kyn hvött til að nýta þann rétt sem þau eiga til fæðingar- og foreldraorlofs og leyfi vegna veikinda barna	Starfsfólk og verðandi foreldrar hvatt til að afla sér upplýsinga um réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum. Sviðsstjórar taka samtal við þá sem um ræðir	Stjórnendur með mannaforráð í samráði við sviðsstjóra mannauðs	Samtal við starfsmann tímanlega áður en að fæðingar- eða foreldraorlofi kemur
Öll kyn upplýst um rétt til sorgarleyfis	Foreldri kynnt réttur sinn til sorgarleyfis	Sviðstjóri mannauðs	Ef starfsmaður missir barn, vegna andvana fæðingar eða fósturláts eftir 18 vikna meðgöngu
Starfsfólk eigi kost á tímabundinni lækkun á starfshlutfalli vegna fjölskylduaðstæðna	Beiðnir um lækkað starfshlutfall samþykktar ef kostur er	Stjórnendur með mannaforráð í samráði við sviðsstjóra mannauðs	Samtal tekið þegar við á

Stefnuskjal Jafnréttisáætlun VIRK

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

Sviðsstjórum og stjórnendum með mannaforráð ber skylda til að skapa vinnuskilyrði sem líða ekki einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna eða kynferðislega áreitni á vinnustaðnum. Þeim ber skylda til að taka á málum og fylgja stefnu og verklagi VIRK. Ábendingar og kvartanir þess efnis ber að taka alvarlega og skoða til hlítar.

Allt starfsfólk á að koma fram við annað starfsfólk af virðingu og á rétt á að það sé komið fram við það af virðingu. Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni eru ekki liðin. Telji starfsmaður sig verða fyrir framangreindu skal hann samstundis snúa sér til yfirmanns síns, mannauðsstjóra eða forstjóra og ber þeim skylda að vinna eftir útgefnu verklagi. Sama gildir ef starfsmaður hefur vitneskju eða grun um slíkt athæfi gagnvart samstarfsmanni sínum. *Einelti:* Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að.

- *Einelti:* Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að.
- *Kynbundið ofbeldi:* Er hvers kyns ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi
- *Kynbundin áreitni:* Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.
- *Kynferðisleg áreitni:* Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni er ekki liðin hjá VIRK	Verklagsreglu um viðbrögð við einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni í Gæðahandbók VIRK skal fylgt þegar ábending berst um viðkomandi hegðun	Sviðsstjóri mannauðs	Verklagsregla í Gæðahandbók VIRK kynnt við móttöku nýs starfsfólks og er aðgengileg öllum starfsfólki

Stefnuskjal Jafnréttisáætlun VIRK

Að skapa menningu jafnréttis hjá VIRK	Skoðað í mannauðsmælingum VIRK og brugðist við hvort þörf sé á að fara í átaksverkefni	Sviðsstjóri mannauðs	Mannauðsmæling/opin spurning um þennan málaflokk einu sinni á ári. Niðurstöður birtar öllu starfsfólki og stjórnendur bregðast við niðurstöðum
---------------------------------------	--	----------------------	--

Eftirfylgni og endurskoðun

Ábyrgð á framkvæmd og eftirfylgni við jafnréttisáætlun er í höndum stjórnenda. Árlega skal áætlunin yfirfarin og virkni hennar metin á rýnifundum stjórnenda. Leitast skal við að hafa hana lifandi plagg sem starfsfólk er upplýst um og árangur metinn svo hún skili árangri.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisáætlun skal vera í sífelldri þróun og hún endurskoðuð árlega á rýnifundi stjórnenda	Tillaga gerð að endurbættri áætlun í samræmi við niðurstöðu	Sviðsstjóri mannauðs	Tekið fyrir á rýnifundi stjórnenda í febrúar ár hvert

Samkvæmt 5. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna skal endurskoða jafnréttisáætlanir á þriggja ára fresti.

Jafnréttisáætlun Virk tók fyrst gildi í janúar 2018.

Áætlunin var endurskoðuð í febrúar 2022. og mars 2026. Næsta endurskoðun síðasta lagi í maí 2028.