

Markmið

Markmið Jafnréttisáætlunar VIRK er að tryggja jafnrétti kynjanna og að allir 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. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

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 karla og konur. Karlar og konur skulu hafa jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt eða sambærileg störf.

Markmið jafnlaunakerfis	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að launamunur kynja sé enginn hjá VIRK (0%)	Framkvæma árlega launagreiningu. Ef kynbundinn launamunur kemur í ljós skal hann leiðréttur	Sviðsstjóri mannauðsmála	Fyrir lok febrúar ár hvert
Að fylgni milli starfaklassa og launa sé hærri en 0,9 (R ²) hjá VIRK. (Fullkomin fylgni er 1,0 engin fylgni er 0,0)	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 jafnt körlum og konum til boða. Jafnréttissjónarmið eru metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við ráðningar og stöðuveitingar. Með sama hætti skal tryggja að karlar jafnt sem konur standi jafnt að vígi hvað varðar framgang í starfi, þjálfun, fræðslu og verkefnaúthlutun.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að hafa kynjahlutfall hjá VIRK sem jafnast	Í auglýsingum eru bæði kyn hvött til að sækja um og eru þau ókyngreind. Ef karlar eru í minnihluta skal ráða karl í þeim tilfellum þar sem bæði karl og kona eru talin jafnhæf	Sviðsstjóri mannauðsmála	Þegar störf eru laus, við gerð auglýsinga og þegar ráðning fer fram

Tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til þjálfunar og fræðslu og að fræðsludagskrá höfði bæði til karla og kvenna	Bæði kynin eru hvött til jafns til þátttöku í fræðsludagskrá VIRK og mark tekið á óskum beggja kynja til einstaklingsþjálfunar. Fræðsluþátttaka starfsfólks er skráð svo greining á því liggur fyrir	Sviðsstjóri mannauðsmála	Hópdagskrá fræðslu er birt starfsfólki í janúar og september ár hvert. Einnig eru niðurstöður fræðsluóska starfsfólks teknar saman þegar starfsmannasamtölum er lokið í maí ár hvert
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Samræming fjölskyldu og atvinnulífs

Leitast skal við að skapa starfsfólki aðstæður til að samræma kröfur starfs- og fjölskylduábyrgðar með ákveðnum sveigjanleika í vinnutíma. Báðum kynjum skal gert auðvelt fyrir að koma til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða úr leyfi frá vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduáðstæðna. 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 og þann skipulagða sveigjanleika sem í boði er. Fylgst er með yfirvinnu og álagi í tímastjórnunarkerfi VIRK og gripið inni ef þörf krefur	Sviðsstjórar	Kynnt við ráðningu starfsfólks. Starfsfólk og sviðsstjórar hafa aðgang að tímastjórnunarkerfi VIRK. Farið er sérstaklega yfir tímaskráningar í lok hvers mánaðar og þær staðfestar
Bæði 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 vinnustaðum. Sviðsstjórar taka samtalið við þá sem um ræðir	Sviðsstjórar	Samtalið tekið þegar upp koma slíki tilvik

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

Sviðsstjórum 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 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 framkvæmdastjóra 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.
- *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 í Gæðahandbók VIRK skal fylgt þegar ábending berst um viðkomandi hegðun	Mannauðsstjóri	Verklagsregla í Gæðahandbók VIRK kynnt við þjálfun nýrra starfsmanna og er aðgengileg öllu starfsfólki
Að skapa menningu jafnréttis hjá VIRK	Skoðað í mannauðsmælingum VIRK og brugðist við hvort þörf sé á að fara í átaksverkefni	Mannauðsstjóri	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	Mannauðsstjóri	Tekið fyrir á rýnifundi stjórnenda í febrúar ár hvert