

## Jafnréttisáætlun Stálsmiðjunnar-Framtaks ehf.

Jafnréttisáætlun er hluti af gæðakerfi Stálsmiðjunnar-Framtaks ehf. og er ætlað að tryggja starfsfólki fyrirtækisins þau réttindi sem kveðið er á um Lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020. Ávallt skal hafa að leiðarljósi að allir starfsmenn hafi jafna stöðu og virðingu, óháð kyni og kynhneigð.

Stuðlað er að launajafnrétti, að allir hafi sömu möguleika á að efla hæfni sína, búa við öruggt vinnuumhverfi og hafa tækifæri til að nýta til jafns menntun, reynslu og viðhorf. Jafnframt skal tryggja góða líðan í starfi og samræmingu fjölskyldulífs og starfs.

Kvartanir starfsmanna eða tilkynning á fráviki má aldrei vera grundvöllur brottrekstrar frá fyrirtækinu. Gerist það innan árs frá meintu fráviki, verður fyrirtækið að leggja fram gögn sem sanna að það hafi ekki verið orsök uppsagnar.

Við markmiðasetningu og mælingu á þeim eru kannaðir þættir eins og hvort það sé mælanlegur launamunur milli kynja fyrir sömu störf og einnig hvort það sé mælanlegur munur á milli kynja fyrir jafn verðmæt störf. Til þess að tryggja það að hægt sé að framfylgja þessum mælingum verður jafnlaunastaðall, ÍST 85:2012, innleiddur fyrir árslok 2021.

Áætlunin skal samþykkt af stjórn og endurskoðuð á a.m.k. 3 ára fresti.

## Jafnréttisfulltrúi:

Stjórn fyrirtækisins tilnefnir jafnréttisfulltrúa sem vinnur í umboði stjórnar og er jafnframt tengiliður fyrirtækisins við Jafnréttisstofu, starfsmenn og framkvæmdastjóra/stjórn.

Hlutverk og skyldur jafnréttisfulltrúa er eftirfarandi:

- Hefur eftirlit með stöðu jafnréttismála hjá fyrirtækinu
- Gerir árlega samantekt í samvinnu við gæðastjóra og starfsmannahald og birtir niðurstöður um stöðu jafnréttismála hjá fyrirtækinu
- Leggur fram tillögur til úrbóta í jafnréttismálum
- Bregst við ábendingum um brot á jafnréttisákvæðum með viðeigandi hætti og kemur málum í úrvinnslu
- Bregst við tillögum starfsmanna um endurskoðun jafnréttismála
- Hefur ásamt gæðastjóra og starfsmannahaldi, umsjón með kynningu á jafnréttisstefnu

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að fylgja eftir aðgerðum vegna jafnréttismála hjá fyrirtækinu	Skipa jafnréttisfulltrúa	Stjórn	Október 2020
Aðgerðaáætlun fyrir jafnréttismál	Skipulagning á kynningu til starfsmanna og stjórnenda  Kynning til starfsmanna	Jafnréttisfulltrúi, framkvæmdastjóri, gæðastjóri  Jafnréttisfulltrúi, framkvæmdastjóri, stjórn	Nóvember 2020  Nóvember 2020 og síðan þegar breytingar verða
Árlegt frammistöðumat	Mælikvarðar varðandi hvern lið skv. gæðakerfi	Jafnréttisfulltrúi, gæðastjóri, starfsmannahald	Árlega í febrúar fyrir árið á undan

**Launajafnrétti:**

Laun skv. 9. tölul. 2 gr. laganna og kjör skv. 10. töluliðar sömu greinar, s.s. launakjör, réttindi og hlunnindi sem fylgja starfi, skulu ekki vera kynbundin. Sömu viðmið skulu gilda sem grundvöllur ákvarðana og þau skulu ákveðin á sama hátt, fyrir sömu eða jafn verðmæt störf, hvort sem í hlut á karl eða kona, óháð kynhegðun.

Samkvæmt 6. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna er starfsfólki Stálsmiðjunnar-Framtaks ehf., ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys svo og er yfirmanni eða öðrum sem koma að ákvörðun launa óheimilt að óska trúnaðar starfsmanns um launakjör sín.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að tryggja að launajafnrétti ríki, óháð kyni og kynhegðun, fyrir jafnverðmæt störf.	Greina launakjör, réttindi og hlunnindi sem fylgja starfi.	Framkvæmdastjóri, starfsmannahald, fjármálastjóri	Júní 2021
Uppfylla kröfur jafnlaunastaðals, ÍST 85:2012,	Taka niðurstöðu úr greiningu og leiðréttu launakjör, réttindi og hlunnindi sem þarf til þess að uppná jafnrétti í launum.  Jafnlaunavottun	Stjórn, framkvæmdastjóri, starfsmannahald og gæðastjóri	Öðlast vottun skv. jafnlaunastaðli fyrir árslok 2021.
Árlegt frammistöðumat	Mælikvarðar skv. gæðakerfi	Gæðastjóri, starfsmannahald	Árlega í febrúar fyrir árið á undan

### Laus störf, starfsþjálfun og endurmenntun:

Þess skal gætt í hvívetna við auglýsingu á lausum störfum að þar komi ekki fram nein mismunun á kynjum og að haft sé í huga að öll störf sem eru auglýst séu í boði fyrir alla, óháð kyni eða kynhegðun.

Við ráðningu starfsmanna skal gæta þess að hæfnismat sé viðhaft án tillits til kynferðis eða kynhegðunar.

Öllum starfsmönnum er gert jafn hátt undir höfði hvað varðar móttöku, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að auglýsingar og ráðningar í laus störf geri öllum jafnhátt undir höfði og stuðli að kynjajafnrétti	Auglýsingar og ráðningar verði skoðaðar m.t.t. orðalags	Jafnréttisfulltrúi, gæðastjóri, starfsmannahald	Febrúar, árlega
Leitast skal til að auka fjölda kvenna/karla í einsleitum hópum	Mæla fjölda eftir kyni og starfi	Jafnréttisfulltrúi, gæðastjóri, starfsmannahald	Febrúar, árlega
Kynna jafnréttisáætlun fyrir öllum og hvernig bregðast skuli við frávikum	Setja inn í gæðakerfið, í núverandi eyðublað fyrir móttöku starfsmanna, kynningu á jafnréttisáætlun og viðbrögðum	Jafnréttisfulltrúi, gæðastjóri, starfsmannahald verkefna- og verkstjórar	Endurbætt eyðublað í október 2020.  Kynnt öllum nýjum starfsmönnum við upphaf starfs
Samræmi milli vinnuhópa í endurmenntun og nýtingu réttar til endurmenntunar	Mæling á niðurstöðu árlega, fjöldi sem nýtir sér endurmenntun	Jafnréttisfulltrúi, gæðastjóri, starfsmannahald verkefna- og verkstjórar	Febrúar, árlega

### Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs:

Tekið er tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna, óháð kyni og leitast við að fremsta megni að samræma skyldur viðkomandi gagnvart fjölskyldu sinni sem og starfsskyldur og vinnutíma.

Sérstaklega er hugað að ráðstöfunum varðandi sveigjanleika við töku og endurkomu eftir fæðingar- og foreldraorlof, t.d. með hlutastarfi, fjarvinnu og/eða sveigjanlegum vinnutíma.

Sama á við vegna leyfis af óviðráðanlegum og brýnum fjölskylduaðstæðum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Sveigjanleiki í starfi	Kynna fyrir nýjum starfsmönnum réttindi og möguleika á sveigjanleika í starfi	Jafnréttisfulltrúi, gæðastjóri, starfsmannahald verkefna- og verkstjórar	Kynnt öllum nýjum starfsmönnum við upphaf starfs. Kynnt starfsmönnum sem fara í fæðingar og/eða foreldraorlof eða þurfa í leyfi
Mat á sveigjanleika	Mælikvarðar – hversu margir nýta sér möguleika á sveigjanleika í starfi	Jafnréttisfulltrúi, gæðastjóri, starfsmannahald	Febrúar ár hvert

### Líðan:

Kynbundið ofbeldi, áreiti hvers konar, baktal, einelti og kynferðisleg áreitni er alls ekki liðin. Verði starfsmaður fyrir slíku áreiti eða beittur einhvers konar misrétti, skal viðkomandi leita til jafnréttisfulltrúa sem kemur málinu í farveg skv. fyrirbyggjandi aðgerðaráætlun.

Varði málið yfirmann er sá vanhæfur til þess að koma að meðferð málsins. Jafnréttisfulltrúi og stjórnendur skulu ekki hika við að nýta sér aðstoð fagaðila við meðferð slíkra mála og bjóða skal bæði þolanda og geranda upp á utanaðkomandi aðstoð.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Allir starfsmenn séu meðvitaðir um stefnu og hvert skuli leita ef það verður frávik	Kynna á starfsmannafundum og síðan fyrir nýjum starfsmönnum	Jafnréttisfulltrúi, gæðastjóri, starfsmannahald verkefna- og verkstjórar	Nóvember 2020 og við móttöku allra nýrra starfsmanna
Stjórnendur og jafnréttisfulltrúi séu meðvitaðir um skyldur sínar og viti hvernig eigi bregðast við	Kynna á stjórnarfundi og á verkstjórafundum. Stuðla að fræðslu fyrir stjórnendur	Framkvæmdastjóri, Jafnréttisfulltrúi, gæðastjóri, starfsmannahald	Nóvember 2020 og síðan árlega í mars. Við breytingar