

Ábyrgðamaður: Framkvæmdastjóri, Jafnréttisfulltrúi og Gæðastjóri.

Tilgangur og Umfang skjals: Þessi jafnréttisáætlun tekur til allra starfsmanna Vélsmiðju Orms og Víglundar ehf. Tilgangur jafnréttisáætlunar Vélsmiðju Orms og Víglundar er að tryggja að allt starfsfólk fyrirtækisins njóti jafna launa og sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, þannig að enginn órökstuddur launamunur sé til staðar.

Jafnréttisáætlun 2024-2027

Vélsmiðja Orms og Víglundar ehf.

Jafnréttisáætlun er hluti af gæðakerfi Vélsmiðju Orms og Víglundar 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.

Tilnefndir hafa verið tveir jafnréttisfulltrúar innan fyrirtækisins sem sjá til þess að stefnu fyrirtækisins í jafnréttismálum sé fylgt eftir. Þeir halda utan um skráningu, greiningu og viðhaldi á jafnréttisáætlun og viðhalda jafnlaunastefnu.

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 samræmi 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 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.

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 varðandi 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: Áætlanagerð og eftirfylgni á aðgerðum jafnréttismála sem er yfirfarin árlega.

Aðgerð: Áætlanir eru skráðar niður í töflu með settum markmiðum og tíma ramma. Farið er yfir frávíkaskráningu og innri úttekt gerð m.t.t. ISO 9001:2015 og gæðakerfis Vélsmiðju Orms og Víglundar ehf.

Tímasetning: Yfirfarið í febrúar ár hvert.

Ábyrgð: Jafnréttisfulltrúi og aðrir stjórnendur.

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 Almennt ákvæði um launa jafnrétti er tekið fram að konum, körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf, jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Starfsfólki hjá Vélsmiðju Orms og Víglundar ehf. ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs svo. Yfirmanni sem og öðrum sem koma að ákvörðun launa er óheimilt að óska trúnaðar starfsmanns um launakjör sín.

Markmið: Að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kyns og koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allt fólk skal eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni. Með *kyni* í lögum þessum er átt við konur, karla og fólk með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá nema annars sé sérstaklega getið.

Aðgerð: Greina launakjör, réttindi og hlunnindi starfsmanna. Taka niðurstöðu úr greiningu og leiðréttu það sem þarf. Farið er yfir frávík sem koma fram í greiningunni og ný frávík skráð niður með settum tímaramma.

Tímasetning: Yfirfarið í febrúar ár hvert.

Ábyrgð: Jafnréttisfulltrúi og aðrir stjórnendur.

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: Að auka hlutfall kvenna í fyrirtækinu og tryggja að allir fái jafnan rétt til endurmenntunar/símenntunar á viðeigandi starfssviði t.d. til að viðhalda réttindum.

Aðgerð: Skýrar atvinnuauglýsingar sem gera grein fyrir kynjajafnrétti, fara yfir greininguna sem gerð er árlega sem varðar réttindi starfsmanna og nýta þær upplýsingar til að efla endurmenntun.

Tímasetning: Yfirfarið í febrúar ár hvert.

Ábyrgð: Jafnréttis fulltrúi og aðrir stjórnendur.

Samræmi fjölskyldu- og atvinnulífs

Tekið er tillit til fjölskylduaðstæðna allra starfsmanna, óháð kyni og uppruna. 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: Tryggja að tillit sé tekið til starfsmanna og fjölskyldulífs óháð kyni og þjóðerni.

Aðgerð: Starfsmönnum eru kynnt réttindi sín við ráðningu og eru í stéttafélagi. Mat á nýtingu sveigjanleika er gert með árlegri greiningu og hlutfall skráð niður hvert ár fyrir sig til samanburðar.

Tímasetning: Gert árlega í febrúar.

Ábyrgð: Jafnréttisfulltrúi og aðrir stjórnendur.

Líðan

Kynbundið ofbeldi, áreiti hvers konar, baktal, einelti og kynferðisleg áreitni er alls ekki líðin. Verði starfsmaður fyrir slíku áreiti eða beittur einhvers konar misrétti, skal viðkomandi leita til jafnréttisfulltrúa sem kemur málinu í farveg skv. fyrirliggjandi 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. Komi upp mál sem varða einelti eða ofbeldi tengd vinnustaðnum er sett af stað viðbragðsáætlun fyrirtækisins og unnið eftir leiðbeiningar skjalinu „L-08 Viðbragðsáætlun við einelti, áreitni og ofbeldi“. Til að tryggja að starfsmenn séu meðvitaðir um stefnuskjal „S-10 Félagsleg og andleg aðhlynning“ eru haldnir mánaðalegir fundir og minnt á verklag og viðbrögð ef einhver er var við einelti eða einskonar ofbeldi á vinnustaðnum.

Markmið: Að allir starfsmenn og stjórnendur séu meðvitaðir um þessa stefnu, sýni hver öðrum virðingu og vita hvernig á að bregðast við þess háttar frávikum.

Aðgerð: Starfsmenn skrifa undir samning við ráðningu þar sem þeim er gert grein fyrir stefnu fyrirtækisins.

Tímasetning: Yfirfarið í febrúar ár hvert.

Ábyrgð: Jafnréttisfulltrúi, stjórnendur og verkstjórar.