

Jafnréttisáætlun 2025-2028

Leiðarljós:

Við erum eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði kynja er virt í hvívetna og fólk af öllum kynjum hefur jöfn tækifæri til að nýta eigin atorku og þróa hæfileika sína.

Markmið:

Núgildandi jafnréttisáætlun okkar má finna hér að neðan. Jafnréttisáætlunin gildir fyrir alla starfsemi SBA-Norðurleiðar.

Í áætluninni eru markmið skilgreind, staðan sett fram ásamt markmiðum, aðgerðum, ábyrgð og tímaramma. Grundvöllur markmiðanna er að þau séu mælanleg, að þau uppfylli kröfur laga og að árangur þeirra sé mældur og rýndur af æðsta stjórnanda. Einnig er afstaðan tekin til þess hvort endurskoða eigi markmiðin, það styður við virkni jafnréttisáætlunarinnar og hugmyndafræðina um stöðugar umbætur.

Skrifstofustjóri, ásamt öðrum stjórnendum og starfsfólki SBA-Norðurleiðar mega leggja til endurskoðunar og breytingar á jafnréttisáætluninni.

Famkvæmdastjóri ber ábyrgð á að markmiðum sé fylgt eftir svo þeim sé náð. Allir stjórnendur skuldbinda sig til þess að styðja við þær aðgerðir sem þarf til þess að ná markmiðunum.

SBA-Norðurleið ber ábyrgð á að fylgjast með framgangi allra markmiða, greina hvort eitthvað standi í vegi fyrir því að þau raungerist á áætluðum tíma og taka saman niðurstöður fyrir rýni. Við gerð og endurskoðun jafnréttisáætlunar skal staðan á öllum markmiðum tekin, markmið sett og aðgerðir til umbóta tilgreindar og tímasettar.

Jafnréttisáætlun þessi er í gildi frá útgáfudegi til endurskoðunardags að fengnu samþykki Jafnréttisstofu.

Núgildandi jafnlaunamarkmið:

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|---|--|---|---|
| <p>Að konur og karlar og fólk með hlutalaus skráningu kyns í þjóðskrá fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf (6.gr*.).</p> <p>Öðlast jafnlaunavottun (7. gr.).</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Marka stefnu í jafnlaunamálum og stefna kynnt fyrir starfsfólki. 2. Greina laun og fríðindi starfsmanna til að kanna hvort um kynbundinn launamun er að ræða. 3. Standast jafnlaunaúttekt. | <p>Rekstar/Skrifstofustjóri</p> <p>Rekstar/Skrifstofustjóri</p> <p>Rekstar/Skrifstofustjóri</p> | <p>Lokið í febrúar 2025</p> <p>Lokið í febrúar 2025</p> <p>Lokið í febrúar 2026</p> |
| <p>Að laus störf hjá fyrirtækinu standi opin öllum kynjum (12.gr.).</p> <p>Að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum kynjum (12.gr.).</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum. 2. Kyngreind samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar. 3. Öll kyn hvött til að sækja um laus störf. 4. Árleg greining á sókn kynjanna í sambærilegum störfum í endurmenntun og starfsþjálfun. 5. Leita skýringa komi fram kynbundinn munur á sókn starfsfólks í endurmenntun og starfsþjálfun. | <p>Rekstar/Skrifstofustjóri</p> <p>Rekstar/Skrifstofustjóri</p> <p>Rekstar/Skrifstofustjóri</p> <p>Rekstar/Skrifstofustjóri</p> <p>Rekstar/Skrifstofustjóri</p> | <p>Lokið í febrúar ár hvert</p> <p>Lokið í febrúar ár hvert</p> <p>Þegar starf er auglýst laust til umsóknar.</p> <p>Lokið í apríl ár hvert</p> <p>Lokið í maí ár hvert</p> |
| <p>Að vera fjölskylduvænn vinnustaður (13.gr.).</p> <p>Að koma á kerfi sveigjanlegs og fyrirsjáanlegs vinnutíma (13.gr.).</p> <p>Að báðir foreldrar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna veikinda barna (13.gr.).</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kynna fyrir starfsfólki stefnu fyrirtækisins þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. 2. Kynna fyrir starfsfólki og þá sérstaklega verðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum. | <p>Rekstar/Skrifstofustjóri</p> <p>Rekstar/Skrifstofustjóri</p> | <p>Kynning í nóv ár hvert</p> <p>Kynning í nóv ár hvert</p> |

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustaðnum (14.gr.). Að forvarnar- og viðbragðsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir vinnustaðinn (14.gr.).</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Fræða starfsfólk um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni. 2. Vinna forvarna og viðbragðsáætlun og kynna fyrir öllu starfsfólki. | <p>Rekstar/Skrifstofustjóri Rekstar/Skrifstofustjóri</p> | <p>Lokið í nóv. 2025 Lokið í nóv. 2025</p> |
| <p>Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri. Að jafnréttisáætlunin sé í sífældri þróun eins og önnur stefnumótun. Að endurskoða og uppfæra jafnréttisáætlunina.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Viðhorfskönnun meðal starfsfólks með tilliti til verkefna áætlunarinnar. 2. Fara yfir stöðu verkefnanna með stjórnendum. 3. Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannanna. | <p>Rekstar/Skrifstofustjóri Rekstar/Skrifstofustjóri Rekstar/Skrifstofustjóri</p> | <p>Lokið í nóv. annað hvert ár. Lokið tveim mánuðum áður en gildistími eldri áætlunar rennur út. Lokið tveim mánuðum áður en gildistími eldri áætlunar rennur út.</p> |

*Allar greinar sem vísað er í eru greinar laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna

** Orðskýringar sóttar í 2.gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020: *Kynbundin áreitni*: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður 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 hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg. // *Kynbundið ofbeldi*: 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 handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.