

## Jafnréttisáætlun

Markmið: Að tryggja samþættingu jafnréttissjónarmiða í öllu starfi stofnunarinnar þannig að allt starfsfólk fái notið sín í starfi og hafi sömu tækifæri til starfsþróunar, óháð kyni.

### Launajafnrétti

Starfsfólk skal njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf, óháð kyni. Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað.

Aðgerð	Innleiðing jafnlaunakerfis/jafnlaunavottunar í samræmi við jafnlaunastaðal ÍST 85:2012
Niðurstöður	Innleiðing jafnlaunakerfis og úttektir á virkni kerfisins
Tímasetning	Innleiðing jafnlaunakerfis í ársbyrjun 2021. Árlegar úttektir á virkni jafnlaunakerfis.
Ábyrgð	Forstjóri

### Laus störf og starfsauglýsingar

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið umsækjendum, óháð kyni. Miða skal að því að halda sem jöfnustu hlutfalli karla og kvenna í mismunandi störfum innan stofnunarinnar.

Aðgerð	Í starfsauglýsingum eru störf ókyngreind og þess gætt að hafa það í huga við gerð þeirra og ráðningu í störf
Niðurstöður	Kyngreind tölfræði yfir auglýst störf, fjölda umsókna, fjölda umsækjenda sem boðaðir eru í viðtal og niðurstöðu ráðninga
Tímasetning	Árleg skýrsla kynnt innan stofnunar
Ábyrgð	Forstjóri

### Starfsþróun og endurmenntun

Starfsfólk skal njóta sömu tækifæra til starfsþróunar, endurmenntunar, þátttöku í starfshópum og framgangs í starfi, óháð kyni

Aðgerð	Í starfsmannasamtölum er starfsfólk hvatt til að kynna sér framboð á endurmenntun á þeirra starfsvettvangi. Við val á starfsfólki í starfshópa og við ákvarðanir um framgang skal þess gætt að starfsfólk hafi jafna möguleika, óháð kyni.
Niðurstöður	Kyngreind samantekt um skráða endurmenntun starfsfólks, þátttöku í starfshópum og framgang í starfi
Tímasetning	Árleg skýrsla kynnt innan stofnunar
Ábyrgð	Forstjóri

## Jafnvægi milli starfs og fjölskylduábyrgðar

Starfsfólki skal eftir föngum vera gert kleift að samræma starfsskyldur og fjölskylduábyrgð, svo sem með sveigjanleika í skipulagningu vinnu. Fæðingar- og foreldraorlof eða annað tengt meðgöngu og barnseignum skal ekki hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi.

Aðgerð	Stjórnendur hvetji starfsfólk til að gæta jafnræðis í töku fæðingar- og foreldraorlofs í samræmi við aðstæður starfsfólks
Niðurstöður	Samantekt um töku fæðingar- og foreldraorlofs
Tímasetning	Árleg skýrsla kynnt innan stofnunar
Ábyrgð	Forstjóri

## Kynbundið ofbeldi eða áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti

Einelti, mismunur, ofbeldi eða kynferðisleg og kynbundin áreitni er ekki liðin í starfsemi stofnunarinnar.

Aðgerð	Viðbragðsáætlun vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis. Áhættumat og í kjölfar þess virkjun viðbragðsáætlunar ef niðurstaða mats kallar á.
Niðurstöður	Gerð viðbragðsáætlunar, áhættumat og virkjun viðbragðsáætlunar í samræmi við niðurstöður áhættumats
Tímasetning	Viðbragðsáætlun birt í gæðahandbók 2021. Áhættumat á þriggja ára fresti.
Ábyrgð	Forstjóri

Jafnréttisáætlunin er unnin á grundvelli laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, sbr. einnig ný lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna samþykkt á Alþingi í desember 2020.

Samþykkt í desember 2020.

