

Jafnréttisáætlun Friðheima

2022 - 2025



Jafnréttisstefna

Stefna Friðheima ehf. í jafnréttismálum er að allt starfsfólk vinnustaðarins óháð kyni sé jafnt og fái jafna meðferð. Stefnan felur í sér að Friðheimar vinni að því að jafna stöðu kynjanna á vinnustaðnum og að halda henni jafnri. Stefnan felur þar að auki í sér að Friðheimar vinni að því að tryggja jafna meðferð starfsfólks óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu.

Á Friðheimum er kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni alls ekki liðin og ef slík atvik koma upp skal bregðast við samkvæmt viðbragðsáætlun Friðheima sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundnu áreiti og kynferðislegu áreiti. Friðheimar miða að því að vera eftirsóknarverður vinnustaður óháð kyni, kynþætti eða öðru því sem getur fallið undir sérkenni einstaklinga.

Jafnréttisáætlun

Hér að neðan er að finna jafnréttisáætlun Friðheima sem hefur það yfirmarkmið að tryggja að staða kynjanna á vinnustaðnum sé jöfn. Áætlunin inniheldur markmið og aðgerðaráætlun um hvernig Friðheimar ætla að ná fyrrnefndu markmiði. Aðgerðaráætlunin tilgreinir þar tímaramma fyrir allar aðgerðir og hverjir séu ábyrgðarmenn þeirra. Jafnréttisstefna og jafnréttisáætlun Friðheima eru samræmdar lögum 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og þá sérstaklega er unnið að því að uppfylla eftirfarandi lagagreinar:

- **6. gr.** Almenn ákvæði um launajafnrétti
- **8. gr.** Jafnlaunastaðfesting
- **12. gr.** Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.
- **13. gr.** Samræming fjölskyldu og atvinnulífs
- **14. gr.** Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.

Að auki eru jafnréttisstefna og jafnréttisáætlun Friðheima samræmdar lögum 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði. Jafnréttisstefna og jafnréttisáætlun Friðheima eru aðgengilegar á heimasíðu Friðheima þegar þær hafa verið samþykktar af Jafnréttisstofu og taka þá gildi. Áætlunin er yfirfarin og endurskoðuð árlega og sérstaklega áður en hún fellur úr gildi þremur árum frá samþykki hennar. Við yfirferð og endurskoðun er farið yfir verkefnastöðu og hvaða mögulegar úrbætur séu fyrir hendi.

Jafnréttisstefna og jafnréttisáætlun þessi gildir fyrir:

- Friðheimar ehf. 570114-0420



Jafnréttisáætlun

Launajafnrétti

Sjá 6.-8. gr. laga nr. 150/2020 og 9. gr. laga nr. 86/2018

Hjá Friðheimum er algjöru jafnrétti gætt þegar laun og önnur starfskjör eru ákvörðuð. Störf sem metin eru jafnverðmæt eiga í öllum tilvikum að hafa sömu laun og starfskjör. Hið fyrrnefnda er ávallt ákvarðað og greitt úr miðað við launagreiningu sem framkvæmd er ár hvert.

Markmið: Að konur og karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Marka stefnu í jafnlaunamálum.	Framkvæmdastjóri	Lokið fyrir nóvember 2022
Stefnan kynnt fyrir starfsfólki.	Mannauðsstjóri og gæðastjóri	Lokið í desember 2022
Jafnlaunastefna gerð aðgengileg á innri- og ytri vef.	Gæðastjóri	Lokið í desember 2022
Jafnlaunastefna ávallt kynnt fyrir öllu nýju starfsfólki.	Mannauðsstjóri	Alltaf þegar nýtt starfsfólk er ráðið er farið yfir stefnuna við yfirferð starfsmannahandbókar.
Greina laun og fríðindi starfsmanna til að kanna hvort um kynbundinn launamun er að ræða.	Aðalbókari	Lokið fyrir desember ár hvert
Leiðrétta launin ef fram kemur óútskýranlegur munur á launum kynjanna.	Aðalbókari	Lokið að hámarki hálfu ári eftir launagreiningu hvert ár
Jafnlaunastaðfesting.	Gæðastjóri	Lokið fyrir árslok 2022

Jafnréttisáætlun

Markmið: Að fólk óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Launagreining þar sem kannað er hvort fólk óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Aðalbókari	Lokið fyrir desember ár hvert
Komi í ljós óútskýrður munur á launakjörum skal sá munur leiðréttur.	Aðalbókari	Lokið að hámarki hálfu ári eftir launagreiningu

Ráðningar

[Sjá 12.gr laga 150/2020 og 8.gr laga 86/2018](#)

Áhersla Friðheima er lögð á að ráða metnaðarfulla einstaklinga sem eru tilbúnir að takast á við krefjandi verkefni í síbreytilegu umhverfi. Friðheimar miða þá að auglýst starf standi öllum opið óháð kyni og þeim sem hafa hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá. Að sama skapi miða Friðheimar að því að starf standi öllum opið óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu. Það sama gildir um að mismunun eigi sér ekki stað þegar stöðuhækkanir eða stöðubreytingar eiga sér stað.

Markmið: Að laus störf hjá fyrirtækinu standi öllum opin óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Í starfsauglýsingum sé hvatning til einstaklinga óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu að sækja um.	Gæðastjóri og mannauðsstjóri	Alltaf þegar starf er auglýst til umsóknar
Að mismunun eigi sér ekki stað við stöðuhækkanir eða stöðubreytingar.	Framkvæmdastjóri	Alltaf þegar stöðuhækkanir eða stöðubreytingar eiga sér stað

Jafnréttisáætlun

Markmið: Að auka fjölbreytileika í starfsmannahópnum.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.	Mannauðsstjóri	Alltaf uppfært að loknum ráðningum.
Samantekt á samsetningu starfsmannahópsins.	Mannauðsstjóri	Lokið fyrir desember ár hvert

Starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

Sjá 12. gr. laga nr. 150/2020

Í fræðsluáætlun Friðheima er gert grein fyrir námskeiðum sem starfsfólk hefur aðgang að í þeim tilgangi að auka hæfni í starfi og gefa aukið tækifæri til starfsþróunar. Friðheimar gera ráðstafanir til að allt starfsfólk eigi jafna möguleika á endurmenntun, símenntun og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið. Friðheimar leggja mikið upp úr að bjóða upp á fjölbreytta fræðslu fyrir starfsfólk þar sem hefur t.a.m. verið árlega boðið upp á frítt íslensku námskeið fyrir starfsfólk. Með innleiðingu jafnréttisstefnu- og áætlun miða Friðheimar að því að bjóða uppá námskeið sem hluti af fræðsluáætlun um jafnréttismál.

Í árlegum starfsmannaviðtölum er farið yfir óskir starfsfólks hvað varðar endurmenntun og það hvatt til að nýta sér það sem fræðsluáætlun Friðheima býður upp á eða annað eftir samkomulagi.

Markmið: Að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllu starfsfólki.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Árleg greining á sókn fólks í sambærilegum störfum í endurmenntun og starfsþjálfun	Gæðastjóri	Lokið fyrir október ár hvert
Leita skýringa og bregðast við ef fram kemur mismunur milli hópa.	Framkvæmdastjóri og gæðastjóri	Lokið fyrir nóvember ár hvert
Ljúka við fræðsluáætlun Friðheima 2023-2026 og hún gerð aðgengileg á innri vef.	Framkvæmdastjóri	Lokið í desember 2022



Jafnréttisáætlun

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Réttur starfsfólks að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun kynntur fyrir öllu nýju starfsfólki.	Mannauðsstjóri	Ávallt þegar nýtt starfsfólk er ráðið er farið yfir rétt þeirra við yfirferð starfsmannahandbókar
Starfsfólk reglulega hvatt til að sækja endurmenntun og starfsþjálfun.	Stjórnendur	Í árlegum starfsmannaviðtölum
Þjóða upp á námskeið í fræðsluáætlun um jafnréttismál.	Gæðastjóri	Yfirfarið í nóvember ár hvert samhliða gerð fræðsluáætlunnar

Jafnvægi einka- og atvinnulífs

Sjá 13. gr. laga nr. 150/2020

Friðheimar setja sér þá stefnu að vera fjölskylduvænn vinnustaður þar sem kröfur starfs- og fjölskylduábyrgðar eru samræmdar eins og kostur er. Friðheimar gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, ávallt óháð kyni. Slíkur sveigjanleiki þarf að skapast í nánú samstarfi og trúnaði við vinnuveitanda þar sem gagnkvæmur skilningur á þörfum beggja aðila er nauðsynlegur til að sanngjörnu jafnvægi sé náð.

Markmið: Að vera fjölskylduvænn vinnustaður sem gerir öllu starfsfólki kleift að mynda jafnvægi milli einkalífs og atvinnulífs, óháð kyni.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að kynna fyrir starfsfólki stefnu fyrirtækisins þegar kemur að samræmingu einka- og atvinnulífs.	Stjórnendur	Alltaf þegar nýtt starfsfólk er ráðið er farið yfir stefnuna við yfirferð starfsmannahandbókar. Alltaf minnt á stefnuna í starfsmannaviðtölum.

Jafnréttisáætlun

Markmið: Að báðir foreldrar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna veikinda barna.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynna fyrir öllu nýju starfsfólki og þá sérstaklega verðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum.	Stjórnendur	Alltaf þegar nýtt starfsfólk er ráðið er farið yfir réttindi og skyldur við yfirferð starfsmannahandbókar. Alltaf minnt á réttindi og skyldur í starfsmannaviðtölum.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og óréttur í starfi

Sjá 14. gr. laga nr. 150/2020 og 13. gr. laga nr. 86/2018

Hjá Friðheimum eru kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni ekki liðin. Hjá Friðheimum er einnig ekki liðið að starfsfólki sé mismunað eða verði fyrir fordómum eftir kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.

Sé talið að brot hafi átt sér stað í þessum efnum skal hafa samband við eigendur fyrirtækisins hið fyrsta og er hvert tilfelli fyrir sig metið og reynt að leysa úr málinu með hluteigandi aðilum. Einnig er hægt að leita aðstoðar hjá trúnaðarmönnum. Náist ekki að leysa málið skal fá sérhæfða utanaðkomandi aðila til að leysa málið.

Markmið: Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustaðnum.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Fræða starfsfólk um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.	Gæðastjóri og mannauðsstjóri	Árleg fræðsla í nóvember ár hvert sem hluti af fræðsluáætlun. Alltaf þegar nýtt starfsfólk er ráðið eru hugtökin kynnt við yfirferð starfsmannahandbókar.

Jafnréttisáætlun

Markmið: Að forvarnar- og viðbragðsáætlun sem tekur á kyndbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir vinnustaðinn.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Vinna forvarnar og viðbragðsáætlun og kynna fyrir starfsfólki.	Gæðastjóri	Lokið í nóvember 2022
Forvarnar- og viðbragðsáætlun gerð aðgengileg á innri vef.	Gæðastjóri	Lokið í desember 2022

Markmið: Starfsfólk þekki réttindi sín og hvert það skal leita verði það fyrir óæskilegri hegðun á vinnustaðnum.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Forvarnar og viðbragðsáætlun ásamt verkferlum kynnt fyrir öllu nýju starfsfólki.	Mannauðsstjóri	Alltaf þegar nýtt starfsfólk er ráðið er farið yfir forvarnar- og viðbragðsáætlun við yfirferð starfsmannahandbókar.

Markmið: Starfsfólk hafi góðan aðgang að trúnaðarmanni og viti hvaða hlutverki hann gegnir.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Trúnaðarmenn kynni sig og sitt hlutverk fyrir starfsfólki.	Gæðastjóri	Október 2022

Jafnréttisáætlun

Endurskoðun og eftirfylgni

Jafnréttisstefna og jafnréttisáætlun Friðheima hér að ofan verða endurskoðaðar fyrir lok september 2025 og er það á ábyrgð Gæðastjóra að ljúka næstu endurskoðun. Jafnréttisáætlun þarf reglulega að laga að síbreytilegu umhverfi fyrirtækisins og til að gera Friðheimum kleift að vera fyrirmynd í jafnréttismálum.

Jafnréttisstefna og jafnréttisáætlun Friðheima gilda í þrjú ár eftir samþykki Jafnréttisstofu.

Markmið: Að jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Viðhorfskönnun meðal starfsfólks með tilliti til verkefna áætlunarinnar.	Gæðastjóri	Lokið í desember ár hvert til 2024. Annars fyrir október 2025.

Markmið: Að jafnréttisáætlun sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Fara yfir stöðu verkefnanna með stjórnendum.	Gæðastjóri	Lokið í desember ár hvert til 2024. Annars fyrir október 2025.

Markmið: Að endurskoða og uppfæra jafnréttisáætlunina.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna, og niðurstaðna kannana.	Gæðastjóri	Lokið fyrir nóvember 2025

Samþykkt af framkvæmdastjóra og Jafnréttisstofu.

Reykholt, 25. nóvember 2022.

