

## **Jafnréttisstefna Úrvinnslusjóðs**

Hjá Úrvinnslusjóði skal jafnrétti kynjanna haft að leiðarljósi í öllum störfum og skal farið að jafnréttislögum í hvívetna.

Stjórnendur skulu gæta þess og bera á því ábyrgð að allt starfsfólk fái notið sín án tillits til kynferðis og að sú auðlegð, sem felst í menntun, reynslu og viðhorfum starfsmanna óháð kyni, efli starf sjóðsins. Jafnréttisstefna þessi nær til allrar starfsemi ÚRVVS. Jafnréttisstefnan byggir á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

### **Markmið**

- Að allt starfsfólk Úrvinnslusjóðs eigi jafna möguleika á að nýta eigin atorku og þróa hæfileika sína í starfi.
- Að jafnræði sé með störfum óháð kyni.
- Að jafnréttisstarf skuli vera eðlilegur hluti af daglegu starfi og jafnréttissjónarmið verði samþætt ákvarðanatöku.
- Að áhersla verði lögð á þátttöku allra í umræðu og aðgerðum.
- Tryggja starfsfólki vinnuumhverfi þar sem einelti, fordómar og kynbundið ofbeldi, kynbundin eða kynferðisleg áreitni er ekki liðin.

### **Ábyrgð, kynning og endurskoðun**

- Ábyrgð á jafnréttismálum Úrvinnslusjóðs og framgangi þeirra, er í höndum forstöðumanns og jafnréttisfulltrúa stofnunarinnar.
- Jafnréttisfulltrúi gerir tillögu um jafnréttisáætlun/stefnu fyrir sjóðinn ásamt því að kynna hana starfsmönnum.
- Jafnréttisstefnuna skal endurskoða reglulega.

### **Launajafnrétti**

- Við ákvörðun launa og fríðinda skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Laun vera jöfn óháð kyni og starfsfólk njóta sömu kjara fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf í samræmi við lög.

### **Ráðningar**

- Í starfsauglýsingum skal þess gætt að hafa störf almennt ókyngreind.
- Jafnréttissjónarmið verði metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið við stöðuveitingar. Leitast skal við að hafa kynjahlutfall sem jafnast á öllum sviðum.
- Við skipun í nefndir og ráð ræður fagþekking mestu um val einstaklinga, en stefnt skal að jöfnun hlut allra, óháð kyni.

### **Starfsþjálfun og endurmenntun**

- Tryggja skal að allt starfsfólk Úrvinnslusjóðs njóti sömu möguleika starfsþjálfunar svo og til sí- og endurmenntunar.

### **Samræming starfs og einkalífs**

- Velferð einstaklinga í einkalífi og leik fer saman við líðan þeirra og árangur í starfi. Leitast skal við að skapa starfsmönnum aðstæður til að samræma kröfur starfs- og fjölskylduábyrgðar.

- Leitast skal við að taka tillit til einstaklingsbundinna aðstæðna starfsmanna eftir því sem unnt er, svo sem vegna umönnunar barna og/eða sjúklinga í fjölskyldunni.
- Öll kyn eru hvött til þess að nýta sér fæðingarorlof og eru foreldrar hvattir til að skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna á jafnréttisgrundvelli.
- Starfsmenn skulu eiga möguleika á sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem aðstæður leyfa.

### **Samskipti á vinnustað**

- Allir starfsmenn eiga rétt á því að komið sé fram við þá af virðingu og heiðarleika.
- Kynbundin og kynferðisleg áreitni, einelti eða önnur ótilhlýðileg háttsemi er ekki liðin. Vísað er til 17. gr. jafnréttislaga um skilgreiningu á kynferðislegri áreitni.
- Með einelti er átt við hvers konar ámælisverða eða síendurtekna ótilhlýðilega háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Hér er ekki átt við skoðanaágreining eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaágreiningur ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan.
- Allt starfsfólk ber sameiginlega ábyrgð á að áreitni eigi sér ekki stað.

Samþykkt

Reykjavík, 23.06.2021