

Jafnréttisáætlun PG Verks

Útgáfa 2.0. 01.03.2021.

Jafnréttisáætlun þessi gildir fyrir alla starfsmenn PG Verks óháð vinnustað samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr.150/2020. Með áætluninni er lögð fram þau markmið og aðgerðir til að tryggja starfsmönnum PG Verks þau réttindi sem kveðið er á um í jafnréttislögum. Stjórnendur á hverjum vinnustað fyrir sig bera ábyrgð að ákvæðum jafnréttisáætlunar sé framfylgt.

Í byggingariðnaði hallar mjög á hlut kvenna í öllum störfum. PG Verk hefur það markmið að leggja sitt af mörkum til að auka aðgengi kvenna í öll störf hjá fyrirtækinu.

Jafnréttisáætlun PG Verks var lesin yfir og samþykkt af eiganda fyrirtækisins þann 10. október 2019.

1. Launajafnrétti

PG Verk hefur það markmið að laun og önnur starfskjör sé jöfn fyrir sambærileg eða jafn verðmæt störf samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012 . Við ákvörðun á launakjörum starfsmanna skal gæta jafnréttis og skulu fyrir þeim liggja málefnaleg rök. Þau viðmið sem eru sett við ákvörðun launa skulu ekki fela í mismunum á grundvelli kynferðis eða annarra þátta. Starfsmenn eru metnir til laun út frá ábyrgð í starfi.

Aðgerð	Ábyrgð	Tími
Jöfn laun skulu staðfest með jafnlaunaúttekt. Ef við úttekt komi fram óútskýrður launamunur kynja skal leitast við að leiðrétta hann	Starfsmannastjóri	Úttekt eigi sér stað eigi síðar en júní 2021. Að þeim tíma loknum með reglulegu millibili en eigi sjaldnar en á tveggja ára fresti

2. Ráðningar (laus störf)

Við ráðningu starfsmanna hjá PG Verk eru allir umsækjendur metnir með sama hætti. Öll störf hjá fyrirtækinu eru ætluð öllum einstaklingum óháð kyni. Áhersla verður lögð á að jafna stöðu kynjanna í störf innan fyrirtækisins og starfsmenn ráðnir í samræmi við lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018. Ávallt skal leitast við að ráða þann einstakling sem hæfastur er samkvæmt þeim hæfniskröfum sem gerðar eru til starfsins enda sé ávallt stefnt að því að hámarka árangur fyrirtækisins.

Aðgerð	Ábyrgð	Tími
Pegar auglýst er eftir starfsmönnum skal taka fram að starfsmenn séu ráðnir í samræmi við lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018	Starfsmannastjóri	Viðvarandi
Í mati á umsóknum um starf skal tryggja að kynlæg viðmið séu ekki til staðar til að tryggja jafna meðferð á umsækjendum samkvæmt lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018	Starfsmannastjóri	Viðvarandi endurmat

3. Endur- og símenntun

PG Verk hvetur starfsmenn sína til að auka við faglega þekkingu sína með því að sækja nám og námskeið sem styrkja starfsmenn í starfi. Þá leggur PG Verk áherslu að tryggja aðgengi starfsmanna að réttindanámskeiðum eftir því sem þörf er á hverju sinni.

Aðgerð	Ábyrgð	Tími
Árleg greining á þátttöku starfsmanna óháð kyni í sambærilegum störfum á námskeið	Starfsmannastjóri	Árlega

4. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsmönnum, óháð kyni skal veitt tækifæri til að ná jafnvægi á milli vinnu og einkalífs með sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem unnt er í samræmi við starf hvers eins svo lengi sem það hafi ekki neikvæð áhrif á sameiginleg markmið hvers vinnuhóps fyrir sig. Tryggja að fæðingar- og foreldraorlof hafi ekki áhrif ákvarðanir um framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn, vinnuaðstæður eða annað sambærilegt. Þá skal yfirvinnu starfsfólks haldið í lágmarki og aðeins þegar brýn nauðsyn er til.

Aðgerð	Ábyrgð	Tími
Skoða skal möguleika að auka sveigjanleika í starfi óháð kyni eða kynþætti án þess að hafa neikvæð áhrif á sameiginleg markmið hvers vinnuhóps	Starfsmannastjóri / Verkstjóri	Árlega
Starfsmenn óháð kyni eða kynþætti skulu eiga jafnan rétt að að nýta fæðingar- og foreldraorlof og skal tryggja að starfsmenn séu upplýstir um lögvarinn rétt sinn til orlofs	Starfsmannastjóri / Verkstjóri	Viðvarandi
Kanna skal með spurningakönnun viðhorf og líðan starfsmanna í tengslum við samræmingu vinnu og einkalífs	Starfsmannastjóri	Þriðja hvert ár

5. Kynbundið ofbeldi eða áreitni og kynferðislegt áreitni

Gagnkvæm virðing skal ávallt vera viðhöfð í öllum samskiptum starfsmanna PG Verks. Starfsmenn komi fram við hvorn annan með virðingu og kurteisi. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni, einelti eða önnur samskipti sem er fallin til þess að valda vanlíðan hjá öðrum eru ekki liðin.

Aðgerð	Ábyrgð	Tími
Námskeið fyrir starfsmanna um einelti, kynbundið ofbeldi og áreitni og kynferðislega áreitni	Starfsmannastjóri	Við ráðningu í starf og eigi sjaldnar en þriðja hvert ár

6. Jafnréttismál PG Verks – kynning og eftirfylgni

Ábyrgð á jafnréttismálum liggur hjá starfsmannastjóra og jafnréttisfulltrúa. Rekstarstjóri og starfsmannastjóri velja í sameiningu úr hópi starfsmanna jafnréttisfulltrúa á þriggja ára fresti.

Stjórnendur á hverjum verkstaðar bera ábyrgð á að einstökum ákvæðum jafnréttisáætlunar sé framfylgt á verkstöðum.

Hlutverk jafnréttisfulltrúa er að vinna að því jafnréttisáætlun sé framfylgt og viðhaldið og leggja mat á hvort markmiðum hennar sé náð, þá skulu jafnréttisfulltrúi og starfsmannastjóri gefa út árlegt stöðumat á jafnréttismálum PG Verks.

Aðgerð	Ábyrgð	Tími
Aðgerðaáætlun jafnréttismála skal kynnt starfsmönnum og hvert sé hægt að leita með athugasemdir	Starfsmannastjóri / jafnréttisfulltrúi	Á starfsmannaráðstefnu
Jafnréttisáætlun skal vera aðgengileg á heimasíðu PG Verks.	Starfsmannastjóri / jafnréttisfulltrúi / verkstjóri	Viðvarandi
Viðhorf starfsmanna til jafnréttismála skal kannað reglulega	Starfsmannastjóri	Þriðja hvert ár
Endurskoðun á jafnréttisáætlun, við endurskoðun er tekið mið af könnun á árangri fyrirtækisins í jafnréttismálum	Starfsmannastjóri / jafnréttisfulltrúi	Þriðja hvert ár frá og með 2019. Næsta endurskoðun er fyrir lok ársins 2022.