

Jafnréttisáætlun PG Verks 2024 - 2027

Stefna PG Verks (PG) í jafnréttismálum er að vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna innan vinnustaðarins. Í áætluninni eru sett upp markmið og aðgerðaráætlanir til að ná þessum markmiðum. Jafnréttisáætlunin gildir fyrir allt starfsfólk PG.

Jafnréttisáætlunin er sett fram samkvæmt lögum um jafnan rétt og jafna stöðu kynjanna [nr.150/2020](#), og annarra laga og krafna er snúa að jafnrétti.

Markmið

PG leggur áherslu á jafnan rétt kynjanna til launa, stöðuveitinga, starfa og þátttöku í nefndum og störfum meðal allra starfsstétta PG. Starfsfólk PG skal enn fremur njóta sömu tækifæra, réttinda og starfsaðstæðna óháð kynþætti, þjóðerni, trúarbrögðum eða öðrum þáttum. Hjá PG Verk er vottað jafnlaunakerfi skv. ÍST 85:2012. Kröfur sem settar eru fram í lögnum og staðlinum eru uppfylltar með ákvæðum í stefnuskjölum jafnlaunakerfis PG Verks þar sem skilgreind er ábyrgð ásamt markmiðum og aðgerðum til að tryggja starfsfólki PG Verks þau réttindi sem kveðið er á um í jafnréttislögum.

Eftirfarandi eru markmið PG:

- Starfsfólk skal njóta sömu launa og kjara fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf, óháð kyni
- Starf sem laust er til umsóknar skal standa öllum opið, óháð kyni
- Lögð er áhersla á að starfsþjálfun og endurmenntun standi öllu starfsfólki til boða, óháð kyni.
- Lögð er áhersla á að starfsfólk geti samræmt vinnutíma og fjölskyldulíf eins og kostur er.
- Starfsfólki skal auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna
- Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin á vinnustaðnum.

1. Launajafnrétti

Í 6. grein laga nr. 150/2020 segir: „Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys að gera svo.

Markmið:

Starfsfólk skal njóta sömu launa og kjara fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf, óháð kyni

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Störf eru flokkuð eftir verðmæti Gerð launagreining ekki sjaldnar en árlega. Aðgerðarlisti settur upp eftir launagreiningu og óútskýrður mismunur leiðréttur.	Annan ársfjórðung árlega	Fylgni milli starfaflokkunar og þeirra launa sem greidd eru, skýringarhlutfall (R2) verði ekki lægra en 95%. Óútskýrður kynbundinn launamunur verði	Mannauðsstjóri

Halda jafnlaunavottun við ár hvert skv. 7 gr laga nr. 150/2020		enginn og heildarfrávik ekki meiri en 5%	
--	--	--	--

2. Ráðningar / Laus störf

Í 12. grein laga nr. 150/2020 segir: „Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, sbr. þó 2. mgr. 16. gr.“ Í þeirri grein segir þó teljast sértækar aðgerðir ekki ganga gegn lögum þessum. Sama á við ef gild rök mæla með því að ráða til starfa einstakling af ákveðnu kyni vegna hlutlægra þátta er tengjast starfinu.

Markmið:

Starf sem laust er til umsóknar skal standa öllum opið, óháð kyni

Aðgerð	Verklök	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Þegar auglýst er og ráðið er í störf sé horft til þess kyns sem hallar á ef um jafn hæfa einstaklinga er að ræða og brugðist við ef tilefni er til. Auglýsingar skulu orðarð þannig að það sé hvatning til einstaklinga óháð kyni, kynþætti, þjóðerni, trú o.s.frv. að sækja um.	Annan ársfjórðung árlega	Farið yfir heildarráðningar í samræmi við umsóknir	Mannauðsstjóri

3. Starfsþjálfun og endurmenntun

Í 12. grein laga nr. 150/2020 segir: „Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur, karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.“

Markmið:

Lögd er áhersla á að starfsþjálfun og endurmenntun standi öllu starfsfólki til boða, óháð kyni.

Aðgerð	Verklök	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Fylgst verður með að ekki halli á hópa þegar kemur að endurmenntun og námskeiðum. Tekið saman þátttaka og ef hallar á einhvern hóp verður sá hópur hvattur sérstaklega til þátttöku.	Annan ársfjórðung árlega	Hlutfallsleg bæting ef hallar á einhvern hóp starfsfólks	Mannauðsstjóri

4. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Í 13. grein laga nr. 150/2020 segir: „Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þ.m.t. að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.“

Markmið:

Lögð er áhersla á að starfsfólk geti samræmt vinnutíma og fjölskyldulíf eins og kostur er.

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Skoða skal möguleika að auka sveigjanleika í starfi til að samhæfa fjölskyldulíf og vinnutíma, óháð kyni eða kynþætti án þess að hafa neikvæð áhrif á sameiginleg markmið hvers vinnuhóps	Annan ársfjórðung árlega	Starfsmannakönnun gerð um upplifun starfsfólks	Mannauðsstjóri

Markmið:

Starfsfólki skal auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Starfsmenn óháð kyni eða kynþætti skulu eiga jafnan rétt að nýta fæðingar- og foreldraorlof og leyfi vegna veikinda barna. Einnig skal tryggja að starfsmenn séu upplýstir um lögvarinn rétt sinn til orlofs	Annan ársfjórðung árlega	Starfsmannakönnun gerð um upplifun starfsfólks. Kannað hvort mismunur sé á kynjum er varðar töku orlofs eða nýtingu veikindaréttar vegna barna	Mannauðsstjóri

5. Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Í 14. grein laga nr. 150/2020 segir: „Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana, félagasamtaka og íþrótt- og æskulýðsfélaga skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og notendur þjónustu verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, í stofnun, félagsstarfi eða skólum“.

Markmið:

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni eða kynferðisleg áreitni er ekki liðin á vinnustaðnum og til staðar sé forvarnaráætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni.

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Fræðsla um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni fyrir starfsfólk.	Yfirferð á almennri fræðslu fyrsta ársfjórðung á hvert og við ráðningu.	Starfsmannakönnun gerð um upplifun starfsfólks	Mannauðsstjóri
Viðbragðsáætlun verði útbúin sem inniheldur verklagsreglur og tekur til forvarna. Áætlun skal kynnt öllu starfsfólki.	Í desember 2024. Yfirferð á áætlun og kynning á fyrsta ársfjórðungi á hvert.	Sannreyna að yfirferð hafi farið fram.	Mannauðsstjóri

6. Ágreiningsmál

Starfsfólk getur leitað til ábyrgðaraðila jafnréttismála vilji þeir koma athugasemdum á framfæri varðandi jafnréttismál innan fyrirtækisins.

7. Endurskoðun jafnréttisáætlunar ÞG Verks

Unnið verður að stöðugum umbótum á stefnunni, henni fylgt eftir og brugðist við ef ástæða er til. Endurskoðun stefnunnar fer reglulega fram, ekki sjaldnar en einu sinni á ári í tengslum við yfirferð á jafnlaunakerfinu er tengist jafnlaunavottun. Mikilvægt er að markmið og aðgerðaráætlanir séu í samræmi við daglegt starf ÞG. Jafnréttisáætlun ÞG Verks er aðgengileg á heimasíðu fyrirtækisins, tgvark.is. Jafnréttisáætlun ÞG gildir til 2027.

Samþykkt af



Þorvaldur Gissurarson

Forstjóri