

Jafnréttisáætlun Isavia ohf

Tilgangur og markmið

Jafnréttisáætlun Isavia miðar meðal annars að því að auka almenna starfsánægju og bæta starfsanda. Jafnréttisáætlun er unnin í samræmi við lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Tilgangur jafnréttisáætlunar er að tryggja fyllsta jafnrétti milli kvenna og karla á vinnustaðnum með það að markmiði að nýta hæfni, krafta og kunnáttu starfsmanna til fulls án þess að kynbundin mismunun eigi sér stað. Einnig skal tryggt að kynferðisleg áreitni, kynbundið áreiti og kynbundið ofbeldi sé ekki liðin á vinnustaðnum. Í jafnréttisáætlun þessari skal tryggt að starfsmönnum sé ekki mismunað á nokkurn hátt svo sem vegna kyns, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, kynhneigðar, litarháttar, efnahags, ætternis, fötlunar, aldurs og stöðu að öðru leyti.

Hlutverk og verkefni jafnréttisfulltrúa

Jafnréttisfulltrúi skal fylgja jafnréttismarkmiðum og áætlun fyrirtækisins eftir og vera ráðgefandi fyrir stjórnendur og starfsmenn. Jafnréttisfulltrúi skal árlega gera úttekt á framkvæmd þessarar áætlunar og skila greinagerð um hversu vel hefur tekst til.

Jafnréttisfulltrúi skal vinna eftir þeim verkefnum sem tiltekin eru í áætlun og getur skipað til þess nefnd 2-3 starfsmenn úr hópi stjórnenda, Mannauðssviðs og annarra starfsmanna ef þörf þykir sér til aðstoðar. Gæta skal jafnréttis við skipun nefndarinnar. Jafnréttisfulltrúi skal vera tilnefndur af framkvæmdaráði og skipaður af forstjóra til tveggja ára í senn.

Gildissvið

[...] Jafnréttisáætlun þessi er í gildi fyrir alla starfsmenn Isavia.

Launajafnrétti

Við ákvörðun launa skal gæta fyllsta jafnréttis. Greiða skal jöfn laun og starfsmenn skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf (IST 85) og skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun. Isavia skuldbindur sig jafnframt til að vinna að stöðugum umbótum á þessu sviði, hafa eftirlit með viðmiðum og bregðast við frábrigðum sem upp kunna að koma. Starfsmönnum er ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum.

Við ákvörðun starfskjara skal tryggt að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar þeirri ákvörðun feli ekki í sér kynjamismun. Það gildir jafnt um frammistöðu í starfi, lífeyrisframlag, lengd orlofs eða veikindaréttar eða hvers konar annarra starfskjara sem hægt er að meta til fjár.

Í samræmi við lög nr. 10/2008 mun Isavia ljúka jafnlaunavottun fyrir lok árs 2018 sem staðfestir að jafnlaunakerfi fyrirtækisins og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðals ÍST 85.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|--|--|--|---|
| Jafnlaunavottun lokið og viðhaldið skv. lögum | Sjá viðeigandi skjöl í rekstrarhandbók Isavia | Yfirstjórn og framkvæmdastjóri Mannauðssviðs | Lok árs 2018 auk endurvottunar skv. kröfum laga |
| Karlar og konur fái greidd sömu laun og njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafnverðmætt störf. | Greina árlega laun og fríðindi starfsmanna. Leiðrétta skal laun ef fram kemur mismunur sem ekki verður skýrður með öðru en kynferði. | Framkvæmdastjórar og Mannauðssvið í samvinnu við jafnréttisfulltrúa. | Lokið í júní ár hvert. |
| Jafna skal hlutfall kynja í stjórnendastörfum. | Ef stjórnunarstarf losnar skal gæta að jafnri stöðu kynja við ráðningu. | Framkvæmdastjórar og Mannauðssvið. | Þegar stjórnendastarf losnar. |

Laus störf, starfsþjálfun, sí- og endurmenntun

Við ráðningu nýrra starfsmanna skal gæta þess að umsóknir séu opnar jafnt körlum og konum.

Ekki skal mismuna starfsmönnum eftir kyni hvað varðar möguleika til sí- og endurmenntunar og starfsþjálfunar. Tryggja skal að allir starfsmenn óháð kyni geti sótt námskeið sem haldin eru sérstaklega til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.

Gæta skal jafnréttis hvað varðar ábyrgð og þátttöku starfsmanna í starfshópum og nefndum.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|---|--|------------------------------------|---|
| Laus störf hjá Isavia skulu standa opin jafnt konum sem körlum. | Taka saman kynjahlutföll í öllum starfshópum. Ef um ójafnt hlutfall er að ræða skal sérstaklega tekið tillit til þess við ráðningar. | Framkvæmdastjórar og Mannauðssvið. | Lokið í febrúar ár hvert. |
| Tryggt verður að starfsmenn hafi aðgang að upplýsingum um laus störf * | Útbúa yfirlit yfir störf sem losna, umsækjendur og ráðningar, til að tryggja að gætt sé jafnréttis samkvæmt jafnréttisáætlun fyrirtækisins. | Framkvæmdastjórar og Mannauðssvið. | Þegar störf eru laus. |
| Öll starfsþjálfun, sí- og endurmenntun skal vera aðgengileg báðum kynjum. | Greina skal árlega sókn kvenna og karla í sambærilegum störfum í endurmenntunar námskeið og í starfsþjálfun með að leiðarljósi að hvetja til og tryggja að mismunu eigi sér ekki stað. | Framkvæmdastjórar og Mannauðssvið. | Lokið í febrúar ár hvert |
| Starfshópar og nefndir skulu vera mannaðar báðum kynjum. | Greina skal árlega samsetningu á starfshópum og nefndum með tilliti til hlutfalls kynja. Ef um ójafnasamsetningu er að ræða skal bæta úr því. | Framkvæmdastjórar | Endurskoða við skipan nýs hóps eða nefndar eftir verkefnum. |

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Isavia skal gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Þessar ráðstafanir skulu miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma. Taka skal tillit bæði til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa fyrirtækisins. Þar með talið að starfsmenn eigi auðveldara með að koma til starfa eftir fæðingarorlof, foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.

Starfssemi Isavia krefst þess að starfsmenn sinni verkefnum sínum á ýmsum tímum dagsins og ársins. Með það að leiðarljósi eru vaktir starfsmanna og starfshlutföll skipulögð þannig að síður myndist togstreita á milli einkalífs og vinnu og jafnvægi þar á milli sé eins og best verður á kosið. Markvisst stefnir Isavia að draga úr yfirvinnu starfsmanna eins og kostur með hagkvæmu skipulagi vakta. Kynna skal starfsmönnum stefnu fyrirtækisins varðandi sveigjanleika, svo þeir hafi tök á að semja um slíka vinnutilhögun.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|---|--|------------------------------------|--|
| Vaktakerfi skal vera fyrirsjáanlegt, svo hægt sé að samhæfa fjölskyldulíf og starf. | Upplýsa starfsmenn um möguleika í vaktavinnu á hverri starfsstöð. | Framkvæmdastjórar og Mannauðssvið. | Kynning fari fram við upphaf starfs og við breytingar á flugáætlunum |
| Að tryggja að báðir foreldra nýti þann rétt sem þeir eiga til foreldra- og fæðingarorlofs og leyfis vegna veikinda barna. | Kynna starfsfólki og verðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem þeir hafa í þessum efnun. | Framkvæmdastjórar og Mannauðssvið. | Við upphaf starfs og á innra neti fyrirtækisins. |
| Draga úr yfirvinnu og sjá til þess að hún standi báðum kynjum til boða og taki mið af fjölskylduaðstæðum. | Fyrirkomulag vaktakerfis skal taka mið af því að ekki verði um reglulega yfirvinnu að ræða hjá starfsmönnum. | Daglegir stjórnendur. | Við skipulagningu vinnu. |

Einelti, ofbeldi, kynbundin/kynferðisleg áreitni og ofbeldi (félagsleg áreitni/ofbeldi)

Það er stefna Isavia að starfsmenn vinni í anda samstarfs og sýni þannig samstarfsfólki sínu alltaf kurteisi og virðingu í samskiptum. Félagsleg áreitni / ofbeldi verða undir engum kringumstæðum umborin. Meðvirkni starfsmanna í slíkum tilvikum er jafnframt fordæmd.

Skilgreining Isavia er í samræmi við 2. gr. laga nr. 10/2008. Jafnframt nær áætlun þessi yfir einelti og ofbeldi sbr. lög nr. 46/1980.

Einelti: Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Kynbundin áreitni: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og eða líkamleg.

Kynbundið ofbeldi: Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Ofbeldi: Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

Það er á ábyrgð atvinnurekanda að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir félagslegri áreitni / ofbeldi á vinnustað. Skyldur stjórnenda eru skýrar og ber þeim að skapa vinnuskilyrði sem bjóða ekki upp á slíkt. Stjórnendum ber einnig skylda til að taka rétt á málum þegar þau koma upp og leita aðstoðar hjá Mannauðssviði og/eða öryggistrúnaðarmönnum. Allar slíkar kvartanir skulu rannsakaðar/kannaðar og starfsfólk stutt eftir bestu getu.

Hér að framan er ekki átt við skoðanaágreiningu eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns, eða tveggja eða fleiri starfsmanna, enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er.

Yfirmaður sem kærður er vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, kynbundinnar áreitni eða kynferðislegrar áreitni, skal samkvæmt lögum nr. 10/2008, gr. 22, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, vera vanhæfur til að taka ákvarðanir um starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal næsti stjórnandi taka slíkar ákvarðanir.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|--|---|--|---|
| <p>Einelti, ofbeldi, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin hjá Isavia.</p> <p>Markvisst er unnið að forvörnum og til er aðgerðaráætlun um viðbrögð við félagslegri áreitni / ofbeldi.</p> | <p>Fræðsla um aðgerðaráætlun um viðbrögð er kynnt starfsfólki.</p> <p>Aðgerðaráætlun skal liggja fyrir á innri vef fyrirtækisins þar sem fram kemur hvaða ráða starfsfólk getur gripið til og hvert má leita.</p> | <p>Framkvæmdastjórar, stjórnendur og Mannauðssvið.</p> | <p>Aðgerðaráætlun er kynnt nýjum starfsmönnum við ráðningu.</p> |

Eftirfylgni

Jafnréttisáætlun þessa ber að endurskoða á þriggja ára fresti. Árlega skal fara yfir markmið, aðgerðir og niðurstöður verkefna með framkvæmdastjórum og helstu stjórnendum.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|--|---|---|---|
| <p>Sannreyna hvort jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri. Meta hvort markmið áætlunar séu raunhæf og hvort starfsmenn hafi nýtt sér tækifæri sem áætlun felur í sér.</p> | <p>Vinnustaðgreining/ áhættumat þar sem tekið er tillit til markmiða og verkefna áætlunarinnar.</p> | <p>Framkvæmdastjórar og Mannauðssvið.</p> | <p>Á þriggja ára fresti</p> |
| <p>Jafnréttisáætlun þessi sé í sífelldri þróun.</p> | <p>Endurskoðun og þróun áætlunar með hliðsjón af reynslu og fyrirliggjandi greiningum.</p> | <p>Framkvæmdastjórar og Mannauðssvið í samvinnu við jafnréttisfulltrúa.</p> | <p>Lokið 3 mánuðum áður en gildistími eldri áætlunar rennur út.</p> |

* Forstjóri getur ákveðið að einstök störf séu ekki auglýst.

* Forstjóri getur heimilað að í stað auglýsingar þá sé leitað í umsóknum sem liggja í ráðningakerfi Isavia, en þá skal ávallt gæta þess að minnst þrjár umsækjendur séu til skoðunar hverju sinni.