
2022-2025

Leiðarljós jafnréttisáætlunar Ístex er að tryggja eins og hægt er rétt starfsfólks til að láta ljós sitt skína, að vera metin að eigin verðleikum og fái sanngjarna umbunun óháð kyni, aldri, kynhneigð, fjölskylduaðstæðum, þjóðerni, litarhætti, trúarbrögðum og stjórnmalaskoðunum.

Ístex er eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði kynjanna er og skal vera virt. Allir eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína í starfi og enginn á að sæta mismun. Sýna skal virðingu og tillitssemi.

Áætlunin tekur til sameiginlegs vinnustaðar starfsfólks hjá Ístex á Blönduósi og í Mosfellsbæ. Markmið og aðgerðir eru í samræmi við II. kafla, Réttindi og skyldur, laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (jafnréttislaga).

Markmið okkar er að ljúka vinnu við innleiðingu á Jafnlaunakerfi fyrir 19. júní 2023. Óútskýrður launamunur skal að jafnaði vera innan við 5%.

Áætluninni er skipt í 5 kafla sem við teljum mikilvæga fyrir starfsfólk og rekstur félagsins til langs tíma, þ.e.

- Launajafnrétti
- Laus störf og framgangur í starfi
- Samræming fjölskyldu og vinnu
- Kynbundið ofbeldi og óheiðarleiki
- Góð samskipti

Hver kafli hefur mismunandi markmið, aðgerðir að þeim, ásamt ábyrgð og tímaramma.

Launajafnrétti

Við ákvörðun launa skal þess gætt að óútskýrður munur sé ekki á launum starfsfólks. Allir skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

Samkvæmt jafnréttislögum er starfsfólki heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Hafa samkeppnishæf launakjör fyrir alla.	#1 Greidd eru samkeppnishæf laun, þar sem ábyrgð, þekking og reynsla eru notuð til að ákvarða laun.	Framkvæmdastjóri	Alltaf.
	#2 Gerðar reglulegar mælingar á kynjahlutfalli og hugsanlegum launamismun.	Framkvæmdastjóri	Minnsta kosti árlega.
	#3 Uppfæra starfslýsingar þannig að ábyrgð og reynsla sé metin á sem réttasta máta.	Framkvæmdastjóri, verksmiðjustjóri, framleiðslustjóri og verkstjórar.	Árlega.
Kynna starfsfólki launastefnu og niðurstöður launagreinar.	#4 Funda með starfsfólki.	Framkvæmdastjóri	1. febrúar 2023, síðan árlega.
Fá jafnlaunavottun.	#5 Fá jafnlaunavottun samkvæmt ÍST 85, Reglugerð 1030/2017.	Framkvæmdastjóri	1. desember 2022.
	#6 Unnið að stöðugum umbótum á jafnlaunakerfum í samræmi við jafnlaunastaðalinn ÍST 85.	Framkvæmdastjóri	Árlega.

Laus störf og framgangur í starfi

Öll laus störf skulu standa opin fyrir alla sem hafa nauðsynlega hæfileika til að gera gott verk. Stefnt er að því að halda sem jöfnustu hlutfalli kynjanna í öllum stöðum félagsins.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafn aðgangur að störfum.	#7 Öll störf eru auglýst ókyngreind. Hvetja alla til að sækja um auglýst störf óháð kyni.	Framkvæmdastjóri	Alltaf við ráðningar
	#8 Leita leiða til að jafna hlut kynja við ráðningar.	Framkvæmdastjóri	Alltaf við ráðningar.
Jöfn tækifæri til framgangs í starfi.	#9 Tryggja að möguleikar starfsmanna til að hafa áhrif á framgang og fyrirkomulag vinnunnar í viðtölum.	Framkvæmdastjóri, framleiðslustjórar og verkstjórar	Árlegt starfsviðtal.
	#10 Þróa skal störf og verkefni þannig að jafnrétti nái að dafna.	Framkvæmdastjóri	Árlega.
Jafn aðgangur að endurmenntun, starfsþjálfun og símenntun.	#11 Sjá til að starfsfólk hafi möguleika á að nota hæfni sína til að þróast í starfi án fordóma.	Framkvæmdastjóri	Alltaf.
	#12 Miðlun þekkingar innan vinnustaðarins standi til boða fyrir alla.	Verkstjórar	Alltaf.

Samræming fjölskyldu og vinnu

Fjölskyldan kemur fyrst! Tryggja skal sveigjanleika, traust og samtal til að starfsfólk geti auðveldlega sinnt sínum málum og notið frítíma. Starfsfólki skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu óháð sinni stöðu í lífinu. Mikilvægt er að fæðingar- og foreldraorlof eða aðrar aðstæður tengdar barneignum séu jákvæðar og hafi síður en svo áhrif á framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn, vinnuaðstæður og fleiri slíka þætti. Yfirvinnu á að nota varlega og í þeim tilvikum skal leitast við því að hún sé innan eðlilegra marka, sveigjanleg og tímabundin.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Samræma á sem bestan hátt fjölskyldu og vinnu.	#13 Fara yfir með starfsfólki hvaða lausnir eru í boði til að samræma vinnu með fjölskyldu.	Framkvæmdastjóri, verksmiðjustjóri, framleiðslustjóri og verkstjórar.	Árlega í starfsviðtali.
Minnka yfirvinnu og kynbundinn mun.	#14 Fara skal yfir fjölda yfirvinnustunda.	Framkvæmdastjóri, verksmiðjustjóri, framleiðslustjóri og verkstjórar.	Mánaðarlega.
Tryggja jafnan aðgang kynja að yfirvinnu.	#15 Skoða sérstaklega að yfirvinna skiptist jafnt á milli kynja.	Verkstjórar	Mánaðarlega.

Kynbundið ofbeldi og óheiðarleiki

Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki áreitni eða ofbeldi af kynbundnum eða kynferðislegum toga. Mikilvægt er að skilningur ríki um að gagnkvæm virðing og viðurkenning á fjölbreytni á vinnustað styrkir fyrirtækið. Kynbundinn óheiðarleiki lýðst ekki.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynrænt sjálfræði – réttur einstaklings til að skilgreina kyn sitt	#15 Gera ráð fyrir hlutlausri skráningu á eyðublöðum og gagnasöfnum.	Framkvæmdastjóri	Lokið fyrir 1. 12. 2022
Vinna gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni.	#16 Innleiða áætlun um meðferð mála sem byggja á lögum nr. 150/2020, um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerð nr. 1009/2015, um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.	Öryggisnefnd	Lokið fyrir 1.5.2023.

Góð samskipti

Mikilvægt er að allir fái að láta ljós sitt skína. Þá er mikilvægt að boðleiðir séu skýrar og samskipti hrein og bein.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Bestun á boðleiðum og samskiptum á milli starfsfólks og stjórnenda.	#17 Fara yfir með trúnaðarmanni og þjálfra ef viðmið þarf. Funda með starfsfólki um hvað eigi að gera ef um er að ræða samskiptavandamál, einelti, áreitni, ofbeldi, hótanir og hvernig er tekið á og rætt.	Framkvæmdastjóri	Árlega.
	#18 Halda oftari starfsmannafundi, jafnt fyrir íslenska og erlenda starfsmenn.	Framkvæmdastjóri	Á fjögurra mánaðar fresti.

Gildistími og endurskoðun

Jafnréttisáætlun þessi gildir í þrjú ár frá samþykki.

Samþykkt af framkvæmdastjóra 1. desember 2022.



Sigurður Sævar Gunnarsson
Framkvæmdastjóri