

# Jafnréttisáætlun

Gildir frá janúar 2020

Í jafnréttisáætlun þessari eru sjö markmið sett fram með skilgreindum aðgerðum og eftirfylgni sem stuðla eiga að jafnrétti kynjanna. Þau markmið sem sett eru fram í áætluninni eru valin með hliðsjón af ákvæðum laga nr. 10/2008 og þörfum sjóðsins.

## 1. Launajafnrétti

Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað og skulu laun ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Konur og karlar skulu hafa jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf. Um skilgreiningu á launum og kjörum vísast til 8. og 9. mgr. 2. gr. laga og 19. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Samkvæmt sömu grein er starfsfólki heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs svo.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Tímarammi	Markmið
Karlar og konur njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf.	Framkvæmdarstjóri.	Árleg greining launa- og kjarajafnréttis ásamt tölfræðilegri samantekt.	Lokið í febrúar ár hvert.	Að enginn launamunur verði milli karla og kvenna.

## 2. Auglýsingar, stöðuveitingar og störf

Við ráðningu er lögð áhersla á að fá til starfa hæfasta starfsfólkið sem völ er á hverju sinni. Allir sem hefja störf hjá Menntasjóði námsmanna fá góðar móttökur, fræðslu um starfsemi sjóðsins og faglega starfsþjálfun. Atvinnuauglýsingar Menntasjóðsins eru ókynbundnar og höfða til beggja kynja. Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið þegar ákveðið er hvern skuli ráða í starf hverju sinni. Stjórnendum er skylt lögum samkvæmt að vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna innan Menntasjóðs námsmanna.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Tímarammi	Markmið
Laus störf skulu standa opin bæði konum og körlum.	Framkvæmdastjóri og deildarstjóri sem kemur að ráðningu hverju sinni.	Þegar ráðið er í störf skal unnið að því að jafna hlut kynjanna.	Þegar staðið er að ráðningum og stöðuveitingum.	Að minnka kynjahalla þannig að karlar verði aldrei færri en 30% af starfsm.



### 3. Aðbúnaður, starfsþróun og endurmenntun

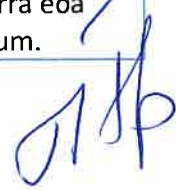
Vinnuaðstæður skulu taka mið af þörfum beggja kynja. Þess skal gætt að mismuna ekki starfsfólki eftir kynferði við úthlutun verkefna, við tilfærslu í starfi, við að axla ábyrgð eða við önnur tækifæri sem almenn starfsþróun býður upp á. Bæði kyn skulu njóta sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar, hafa þannig tækifæri til þess að sækja námskeið og fræðslu til þess að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings öðrum störfum. Allir starfsmenn skulu eiga rétt á starfsmannaviðtali við yfirmann sinn óháð kyni eða tegund starfs að minnsta kosti einu sinni á ári þar sem farið er yfir persónutengd markmið og óskir starfsmanns hvað varðar starfsþróun.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Tímarammi	Markmið
Tryggt er að starfsþróun og endurmenntun sé aðgengileg báðum kynjum.	Framkvæmdastjóri og deildarstjórar.	Árleg greining á þátttöku eftir kynjum í sambærilegum störfum í endurmenntun og starfsþróun.	Á hverju ári að loknum starfsmannasamtölum.	Enginn munur verði gerður á möguleikum kynjanna til endurmenntunar.

### 4. Samræming vinnu og fjölskyldulífs

Menntasjóður námsmanna býður starfsfólki sveigjanlegan vinnutíma og hlutastörf að ákveðnu marki svo að samræma megi sem best einkalíf, fjölskylduábyrgð og starf. Óski starfsmaðurinn eftir breyttu starfshlutfalli er reynt að koma til móts við óskir hans, en slíkur sveigjanleiki byggist á samstarfi og trausti. Bæði kyn eru hvött til þess að nýta sér fæðingarorlof og eru foreldrar hvattir til að skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna á jafnréttisgrundvelli.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Tímarammi	Markmið
Starfsfólki er boðið upp á sveigjanlegan vinnutíma eins og hægt er.	Framkvæmdastjóri og deildarstjórar.	Árleg kynning á þessum réttindum og skyldum starfsmanna. Kemur fram í starfsmannastefnu sjóðsins.	Á hverju ári að loknum starfsmannasamtölum. Höfð er hliðsjón af þessu við yfirferð starfsmannastefnu sjóðsins.	Allir starfsmenn, óháð kyni, hafi möguleika á sveigjanlegum vinnutíma.
Bæði kyn eru hvött til þess að samræma einkalíf, fjölskyldulíf og vinnu.	Framkvæmdastjóri og deildarstjórar.	Árleg kynning á þessum réttindum og skyldum starfsmanna.	Á hverju ári að loknum starfsmannasamtölum.	Að tekið sé tillit til einka- og fjölskyldulífs starfsmanna óháð kyni þeirra eða aðstæðum.



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

Allir starfsmenn eiga rétt á því að komið sé fram við þá af virðingu. Fordómar, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni eða einelti verður ekki liðið hjá Menntasjóðnum. Gripið skal undantekningarlaust til viðeigandi aðgerða ef slíkt gerist. Allt starfsfólk ber sameiginlega ábyrgð að áreitni eigi sér ekki stað.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Tímarammi	Markmið
<b>Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin.</b>	Framkvæmdastjóri, deildarstjórar og trúnaðarmenn.	Unnið er samkvæmt vinnureglum þegar slík mál koma upp.	Þegar slík mál koma upp. Regluleg fræðsla og kynning.	Að enginn upplifi fordóma og/eða kynbundið eða kynferðislegt ofbeldi.

## 6. Þjónustuhlutverk

Viðskiptavinir Menntasjóðsins skulu að jafnaði eiga jafnan aðgang að þjónustu stofnunarinnar óháð aðstæðum sínum, uppruna, menningu, trúarbragða, kyni eða stöðu að öðru leyti. Starfsmenn gæta trúnaðar í hvívetna, sýna ábyrga og heiðarlega framkomu og gæta ávallt jafnræðis. Í ljósi þessa skal styrkja jákvæð samskipti og gagnkvæma virðingu starfsfólks og viðskiptavina. Allt starfsfólk sjóðsins ber sameiginlega ábyrgð.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Tímarammi	Markmið
<b>Viðskiptavinir sjóðsins skulu að jafnaði eiga jafnan aðgang að þjónustu sjóðsins óháð aðstæðum og kyni.</b>	Framkvæmdarstjóri og starfsmenn Menntasjóðsins.	Hluti af siðareglum starfsmanna sjóðsins.	Farið yfir siðareglur með nýjum starfsmönnum auk árlegrar kynningar siðanefndar á siðareglum starfsmanna sjóðsins.	Allir viðskiptavinir sjóðsins fá sömu þjónustu og afgreiðslu.

## 7. Eftirfylgni, framkvæmd og endurskoðun jafnréttisáætlunar

Mikilvægt er að verkefnum jafnréttisáætlunar sé fylgt eftir og að allir starfsmenn séu meðvitaðir um þá ábyrgð sem jafnréttislög leggja þeim á herðar. Framkvæmdarstjóri og deildarstjórar sjá um að framkvæma þau markmið sem koma fram í stefnunni. Jafnréttisnefnd Menntasjóðsins sér um endurskoðun á jafnréttisáætlun á þriggja ára fresti og sér um að kynna hana starfsmönnum.

Endurskoðuð jafnréttisáætlun tekur formlega gildi frá janúar 2020 og gildir til maí 2023.

