

JAFNRÉTTISÁÆTLUN KELDNA

Jafnréttisáætlun Tilraunastöðvar Háskóla Íslands í meinafræði að Keldum (Keldur) byggir á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og tekur eingöngu til kynjajafnréttis.

Stefnt er að því að jafnréttissjónarmið séu samþætt allri starfsemi Keldna og að jafnrétti kynjanna sé ávallt haft að leiðarljósi við stefnumótun, ákvarðanatöku og áætlanagerð.

Jafnrétti á vinnustað er grundvallarréttur alls starfsfólks og nema. Keldum er kappsmál að tryggja velliðan starfsfólks og nema og skapa vinnuumhverfi sem gerir öllum kleift að njóta sín á jafnréttisgrundvelli.

Stofnunin hafnar hvers kyns mismun á grundvelli kyns, kynþáttar, kynhneigðar, aldurs, fötlunar, heilsufars, þjóðernis, lítarháttar, uppruna, trúarbragða, skoðana, menningar eða stöðu að öðru leyti sem lítilsvirðir eða misbýður einstaklingi eða hópi sem fyrir henni verður.

Endurskoðuð jafnréttisáætlun Keldna tekur gildi í maí 2025 og verður endurskoðuð í síðasta lagi í maí 2028.

Markmið I

Að yfirstjórn sé á öllum tímum meðvituð um jafnréttismál.

Aðgerð:

Markmið jafnréttisáætlunar eru ávallt í forgrunni í umræðum yfirstjórnar um mannauðsmál og árlega eru þau sérstaklega tekin fyrir á yfirstjórnarfundum.

Í rýni stjórnenda er farið yfir hvernig til hefur tekist við að framfylgja markmiðum í jafnréttisáætlun stofnunarinnar.

Ábyrgðaraðili:

Forstöðumaður.

Árangursmælikvarði:

Fjöldi skipta sem markmið jafnréttisáætlunar eru sérstaklega tekin fyrir á yfirstjórnarfundum.

Markmið II

Að leitast við að tryggja sem jafnast kynjahlutfall starfsfólks Keldna.

Aðgerð:

Í auglýsingum um störf að Keldum kemur fram að við ráðningu í starfið sé tekið mið af jafnréttisstefnu stofnunarinnar.

Velja skal umsækjanda af því kyni sem er í minnihluta á umræddu starfs- eða fræðasviði í þeim tilvikum þegar fleiri en einn umsækjandi um starf eru metnir jafnhæfir.

Ábyrgðaraðili:

Forstöðumaður.

Árangursmælikvarði:

Hlutfall kynja í starfslíði Keldna.

Markmið III

Að réttindi og möguleikar kynja til endur- og símenntunar og annars sem þroskað getur viðkomandi í starfi séu jöfn.

Aðgerðir:

Yfirstjórn hvetur allt starfsfólk sitt óháð kyni til að sækja sér endur- og símenntun, sem og fundi og ráðstefnur sem geta þroskað viðkomandi í starfi.

Í árlegum starfsmannasamtölum er farið yfir einstaklingsbundna starfsþróunaráætlun starfsfólks og það hvatt til að sækja sér fræðslu og endurmenntun til að efla sig í starfi.

Starfsfólk sækir í starfsmenntunarsjóði þar sem það á við.

Starfsfólk metur í samráði við næsta yfirmann ávinning af endurmenntun sinni.

Ábyrgðaraðili:

Yfirstjórn.

Árangursmælikvarði:

Hlutfall starfsfólks sem hefur farið í árlegt starfsmannasamtal fyrir júnílok á hverju ári.

Markmið IV

Að tryggt sé að starfsfólki og nemum sé aldrei mismunað á grundvelli kynferðis, starfsheitis og/eða stéttarfélags.

Aðgerð:

Keldur skuldbinda sig til að mismuna ekki starfsfólki, hvorki eftir kyni eða starfsheiti.

Ábyrgðaraðili:

Yfirstjórn.

Árangursmælikvarði:

Niðurstöður úr árlegri viðhorfskönnun í Stofnun ársins.

Markmið V

Að leitast við að tryggja að kynbundin launamunur sé ekki til staðar hjá stofnuninni.

Aðgerðir:

Viðhalda jafnlaunavottun með árlegum úttektum á vormánuðum.

Gera launagreiningu í aðdraganda jafnlaunaúttekta og bregðast við niðurstöðum hennar eftir því sem þörf krefur.

Ábyrgðaraðili:

Forstöðumaður og framkvæmdastjóri.

Árangursmælikvarði:

Meðalmunur á uppreiknuðum heildarlaunum karla og kvenna í ákveðnu starfshlutfalli að teknu tilliti til kyns, stöðu í skipuliti, yfirvinnutíma og SKREF-stiga sem kemur

Markmið VI

Að stuðla að samþættingu atvinnu og einkalífs starfsfólks og nema óháð kyni.

Aðgerð:

Gera starfsfólki og nemum kleift að samþætta fjölskyldu og atvinnu óháð kyni eftir því sem kostur er.

Ábyrgðaraðili:

Forstöðumaður.

Árangursmælikvarði:

Niðurstöður úr árlegri viðhorfskönnun í Stofnun ársins.

Markmið VI

Að leitast við að tryggja að einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni fái ekki þrífist innan stofnunarinnar.

Aðgerðir:

Halda reglulega fræðslufundi fyrir allt starfsfólk og hvetja til umræðu í lok þeirra.

Fylgt er verklagi Háskóla Íslands um hvernig bregðast skuli við ef upp kemur einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni eða kynferðisleg áreitni.

Ábyrgðaraðili:

Forstöðumaður.

Árangursmælikvarði:

Niðurstöður úr árlegri viðhorfskönnun í Stofnun ársins.

Jafnréttisáætlun þessi var samþykkt af Jafnréttisstofu 15.05.2025