

Jafnréttisáætlun Brunavarna Suðurnesja 2024 - 2026

Stefna Brunavarna Suðurnesja (BS) 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 BS.

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

Markmið

BS leggur áherslu á jafnan rétt kynjanna til launa, stöðuveitinga og þátttöku í ólíkum störfum meðal allra starfsstétta BS. Starfsfólk BS skal enn fremur njóta sömu tækifæra, réttinda og starfsaðstæðna óháð kynþætti, þjóðerni, trúarbrögðum eða öðrum þáttum. BS vinnur að undirbúningi undir jafnlaunavottun og stefnir að því að öðlast hana fyrri hluta árs 2024 skv. 7 gr. laga nr. 150/2020. Ár hvert verður unnið að viðhaldsvottun og þriðja hvert ár endurvottun.

Eftirfarandi eru markmið BS:

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

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 kynjasmunum. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs að gera svo“.

Markmið:

Starfsfólk skal njóta sömu launa og kjara fyrir sambærileg eða 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 í næstu launakeyrlu nema ef skoða þarf sérstaka hópa eða fara betur yfir atriði og þá eins fljótt og auðið er. Öðlast jafnlaunavottun og viðhalda ár hvert skv. 7 gr laga nr. 150/2020	Október ár hvert Fyrsta ársfjórðung árlega	Fylgni milli starfaflokkunar og þeirra launa sem greidd eru, skýringarlutfall (R2) verði ekki lægra en 95%. Óútskýrður kynbundinn launamunur verði enginn og heildarfrávik ekki meiri en 3%	Slökkviliðsstjóri

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 hlutlausu 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	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Þegar 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.	Febrúar ár hvert	Farið yfir heildarráðningar í samræmi við umsóknir	Slökkviliðsstjóri

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 hlutlausu 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:

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

Aðgerð	Verklok	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 eða sérstakt námskeið fyrir hópinn.	Febrúar ár hvert	Hlutfallsleg bæting ef hallar á einhvern hóp starfsfólks	Slökkviliðsstjóri

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
Vaktaplan liggja frammi með góðum fyrirvara vegna áherslu á að samhæfa fjölskyldulíf og vinnutíma.	Febrúar ár hvert	Skoða hvort vaktaplan hafi verið breytt og ef svo er þá hvort það hafi legið fyrir með góðum fyrirvara	Slökkviliðsstjóri

Markmið:

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

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Kynna fyrir starfsfólki og sérstaklega verðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum . Ef um mismun er að ræða eru foreldrar hvattir til að nýta réttindi sín. Foreldrum kynntur veikindaréttindaréttur vegna barna	Febrúar ár hvert	Hefur kynning raungerst?	Slökkviliðsstjóri

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Í 14. grein laga nr. 150/2020 segir: „Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana, félagasamtaka og íþróttá- 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.

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Fræðsla um forvarnir gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundnu áreitni og kynferðislegri áreitni	Almenn fræðsla fyrsta ársfjórðung á hvert	Hefur fræðsla raungerst?	Slökkviliðsstjóri

Ágreiningsmál

Ef upp kemur ágreiningur vegna jafnréttismála þá er hægt að vísa honum til slökkviliðsstjóra eða stjórnarformanns BS

Endurskoðun jafnréttisáætlunar BS

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 BS. Jafnréttisáætlun BS gildir til lok árs 2026.

Samþykkt af stjórn BS 25/janúar/2024

Jón Guðlaugsson
Slökkviliðsstjóri

Samþykkt af Jafnréttisstofu dags: 19. desember 2023

Jafnréttisáætlun BS var kynnt starfsfólki dag: 30/janúar/2024