



## Jafnréttisáætlun RÚV ohf. 2021-2024

Jafnréttisáætlunin gildir fyrir RÚV ohf og RÚV sölu (hér eftir vísað til RÚV) í samræmi við ákvæði í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (jafnréttislaga), nr. 150/2020, og kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja að vinnustaðurinn starfi í samræmi við ákvæði laganna. Jafnréttisáætlunin miðast við að jafna stöðu kynja en nær einnig yfir jafnrétti óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu, í samræmi við lög nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði.

Jafnréttisáætlunin er unnin af mannauðsstjóra í samvinnu við stjórnendur RÚV. Áætlunin er endurskoðuð á þriggja ára fresti og samþykkt af útvarpsstjóra. Jafnréttisáætlunin skal vera vel kynnt og aðgengileg starfsfólki og stjórnendum.

Í jafnréttisáætluninni eru sett markmið og aðgerðir er varða launajafnrétti, ráðningar og starfsþróun, samræmingu vinnu og einkalífs, kynbundið ofbeldi, einelti og kynferðislega áreitni, kynjahlutföll í starfshópum og samráð um jafnréttismál.

### Jafnréttisstefna

- Allt starfsfólk ber sameiginlega ábyrgð á að gæta að jafnræði kynja og að því að jafnrétti sé virt innan RÚV. Stjórnendur bera ábyrgð á að framfylgja jafnréttisáætluninni í störfum sínum.
- RÚV skal vera vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði kynja er virt í hvívetna.
- Þar á starfsfólk að eiga jafna möguleika á að nýta hæfni sína og fá tækifæri til vaxtar. Starfsfólk skal ekki sæta mismunun og virðing á að vera leiðarljós í öllum samskiptum.

### Launajafnrétti

Fólk af öllum kynjum skal njóta sambærilegra kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Við launaákvæðanir skal þess gætt að óútskýrður munur sé ekki á launum starfsfólks skv. verklagi og viðmiðum jafnlaunakerfis RÚV. Starfsfólk skal njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf og hvers konar frekari þóknana, beinna og óbeinna, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár.

Samkvæmt jafnréttislögum er starfsfólki heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs og er þeim er koma að ákvörðun launa óheimilt að óska trúnaðar starfsmanns um launakjör sín.



Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Eyða óútskýrðum launamun	#1: Áfram verður unnið að stöðugum umbótum jafnlaunakerfis í samræmi jafnlaunastaðalinn ÍST 85.	Mannauðsstjóri, stjórnendur	Alltaf
	#2: Gera skal launagreiningu tvisvar á ári á mánaðarlaunum og heildarlaunum til að kanna óútskýrðan launamun. Greina skal aukagreiðslur, þ.m.t. greidda yfirvinnu. Bregðast skal við óútskýrðum launamun með úrbótum.	Mannauðsstjóri, stjórnendur	Feb og sep.
	#3: Við mánaðarlega samþykkt launa skulu stjórnendur rýna laun með tilliti til jafnlaunastefnu. Það á við um mánaðarlaun og viðbótargreiðslur vegna sérstakra verkefna. Gæta skal kynjajafnræðis í öllum kjaratengdum ákvörðunum.	Stjórnendur	Mánaðarlega
	#4: Tryggja þarf að upplýsingar/fræðsla um jafnlaunakerfið séu aðgengilegar starfsfólki og stjórnendum í rafrænu fræðslukerfi RÚV.	Mannauðsstjóri	Alltaf

## Ráðningar og starfsþróun

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns, fötlun, skerta starfsgetu eða annað er tilgreint er í lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði. Jafnréttissjónarmið verði metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið við ráðningar. Stefnt er að því að halda sem jöfnustu kynjahlutfalli í störfum innan RÚV. Áhersla er lögð á jafna stöðu kynjanna í stjórnunarstörfum innan fyrirtækisins.



Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Jafn aðgangur að störfum</i>	<b>#5:</b> Í auglýsingum eru störf ókyngreind. Hvetja skal öll áhugasöm til að sækja um auglýst störf óháð kyni, uppruna, fötlun eða skertri starfsgetu. Við ráðningar er óheimilt að mismuna kynjum á grundvelli fjölskyldustöðu eða annarra þátta þar sem ætla má að kynbundnir einkahagir hafi áhrif.	Mannauðsstjóri, stjórnendur	Alltaf
<i>Jöfn tækifæri til starfsþróunar og kynjablandaður vinnustaður</i>	<b>#6:</b> Hluti af árlegri rýni stjórnenda er samantekt upplýsinga um hlut kynja í störfum innan RÚV.	Mannauðsstjóri	Janúar
	<b>#7:</b> Gæta ber sérstaklega að jafnréttissjónarmiðum við nýráðningar eða tilfærslur í störfum þegar einstaklingar eru jafnhæfir og nýta þá tækifæri til að rétta hlut þess kyns sem á hefur hallað.	Mannauðsstjóri, stjórnendur	Alltaf
	<b>#8:</b> Í árlegri vinnustaðargreiningu skal kanna viðhorf starfsfólks til jafnréttismála og hvort það metur tækifæri jöfn til starfsþróunar. Komi í ljós að starfsfólk upplifi mismun eða hafi ólík viðhorf til stöðunnar ber að gera frekari greiningar og grípa til ráðstafana ef þörf krefur.	Mannauðsstjóri, stjórnendur	Lokið í desember ár hvert
	<b>#9:</b> Kanna skal viðhorf starfsfólk gagnvart jafnréttismálum innan fyrirtækisins s.s. í nýliða-, starfsmanna- og starfslokasamtölum.	Mannauðsstjóri, stjórnendur	Lokið í desember ár hvert



Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Jafn aðgangur að sí – og endurmenntun</i>	<b>#10:</b> Í árlegri vinnustaðargreiningu skal kanna hvort starfsfólk hafi fengið hvatningu og tækifæri til að sækja sér sí- og endurmenntun. Komi í ljós að kynin starfsfólk upplifi mismun eða hafi ólík viðhorf til stöðunnar ber að gera frekari greiningar og grípa til ráðstafana.	Mannauðsstjóri	Lokið í desember ár hvert

### Samræming vinnu – og einkalífs

Starfsfólki skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu óháð kyni. Tilhögun vinnutíma og sveigjanleiki í starfi skal gagnast starfsfólki til að njóta frítíma síns. Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði hafa neikvæð áhrif í tengslum við launaákvæðanir eða ákvæðanir um framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn, vinnuaðstæður og fleiri slíka þætti. Þá skal leitast við að halda yfirvinnu starfsfólks innan eðlilegra marka.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs</i>	<b>#11:</b> Starfsfólki skulu kynnt þau úrræði sem í boði eru til að auðvelda samræmingu vinnu og einkalífs, s.s. sveigjanlegan vinnutíma eins og mögulegt er eftir eðli starfa, fjarvinnu og aðrar einstaklingsbundnar lausnir til að mæta sérstökum aðstæðum. Hvetja skal stjórnendur og starfsfólk til að taka eins órofið orlof og hægt er til að tryggja góða hvíld í orlofi. Auðvelda skal starfsfólki að koma til starfa aftur eftir fæðingar- eða foreldraorlof og mæta brýnum fjölskylduaðstæðum með leyfi frá vinnu.	Mannauðsstjóri, stjórnendur	Alltaf



Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
	<b>#12:</b> Í árlegri vinnustaðargreiningu skal kanna viðhorf og reynslu starfsfólks af samræmingu vinnu og einkalífs. Komi í ljós að fyrirkomulag vinnutímastyttingar hafi ekki náð markmiðum sínum eða að reynsla kynjanna sé ólík skal gera frekari greiningar og grípa til ráðstafana.	Mannauðsstjóri	Lokið í desember ár hvert
<i>Halda yfirvinnu starfsfólks innan hóflegra marka</i>	<b>#13:</b> Fara skal reglulega yfir fjölda yfirvinnustunda starfsfólks. Leitast skal við að tryggja að yfirvinna starfsfólks sé hófleg, til að takmarka neikvæð áhrif á einkalíf. Hvetja skal til nákvæmni í tímaskráningum til að auka áreiðanleika. Bregðast skal við með endurskipulagningu verkefna eða annarri vinnuhagræðingu ef þörf er á.	Mannauðsstjóri, stjórnendur	Í janúar ár hvert
	<b>#14:</b> Gera skal greiningu á fjölda yfirvinnustunda eftir kyni og bera saman á milli tímabila. Bregðast skal við mikilli yfirvinnu með úrbótum. Leitast skal við að jafnræði ríki milli kynja vegna greiddrar yfirvinnu og verkefna sem eru skilgreind eru til viðbótar við starfsskyldur starfsfólks.	Mannauðsstjóri, stjórnendur	Í janúar ár hvert

### Kynbundið ofbeldi, einelti, kynbundin og kynferðisleg áreitni

Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sitji ekki undir áreitni eða ofbeldi í starfsumhverfinu.

Unnið skal markvisst að því að skapa menningu innan RÚV sem einkennist af virðingu og jákvæðum samskiptum. Til grundvallar eru lög nr. 150/2020, um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, lög 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.



Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Vinna gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni</i>	<b>#15:</b> Stefna og viðbragðsáætlun RÚV gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni sé kynnt og aðgengileg á innri vef og í fræðslukerfi ásamt myndböndum og öðru leiðbeinandi efni. Viðbragðsáætlun sé endurskoðuð og uppfærð reglulega.	Mannauðsstjóri	Alltaf
	<b>#16:</b> Reglulega verði boðið upp á fræðslu fyrir starfsfólk og stjórnendur um kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni og meðferð slíkra mála er upp koma á vinnustaðnum.	Mannauðsstjóri	Lokið í desember ár hvert
	<b>#17:</b> Í árlegri vinnustaðargreiningu skal spyrja um upplifun starfsfólks af einelti og áreitni. Bregðast skal við niðurstöðum ef þurfa þykir með fræðslu og kynningu á leiðum til lausnar.	Mannauður, stjórnendur	Lokið í desember ár hvert
<i>Vinna gegn kynbundnu ofbeldi</i>	<b>#18:</b> Fræðsla um ofbeldi í nánnum samböndum fyrir starfsfólk og stjórnendur. Einnig verða kynnt úrræði sem er beint til þeirra sem hafa beitt ofbeldi. Fræðsla fyrir stjórnendur um afleiðingar og birtingarmyndir kynferðisofbeldis og kynferðislegrar áreitni.	Mannauður	Lokið fyrir maí 2022



## Þátttaka í starfshópum

Unnið skal markvisst að því að jafna hlut kynja í starfshópum á vegum RÚV. Við skipan í slíka hópa skal þess gætt að kynjahlutfall sé sem jafnast og hugað sé einnig að

skipan fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá eins og kostur er.

## Samráð um jafnréttismál

Tryggja þarf að samstaða sé um jafnréttisáætlun og jafnréttisstarf á vinnustaðnum með þátttöku og samráði við starfsfólk.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Auka samráð í jafnréttismálum</i>	<b>#19:</b> Skipa jafnréttisnefnd með fulltrúum úr hópi starfsfólks og stjórnenda	Útvarpsstjóri	Fyrir okt. 2021

## Eftirfylgd

Markmiðum og aðgerðum jafnréttisáætlunar skal reglulega fylgt eftir. Árlega skal fara yfir stöðu verkefna með framkvæmdaráði og stjórnendum og kynna fyrir starfsfólki ásamt því að skilgreina umbótatækifæri.

## Gildistími og endurskoðun

Jafnréttisáætlun þessi gildir í þrjú ár, frá 20. sept. 2021 og skal endurskoðun lokið fyrir 31. ágúst 2024.

Mannauðsstjóri skal hafa forgöngu um endurskoðun jafnréttisáætlunar á þriggja ára fresti.

Samþykkt af útvarpsstjóra 20. sept. 2021.