

Jafnréttisáætlun Rauða krossins á Íslandi

Jafnréttisáætlun Rauða krossins á Íslandi miðar að því að gera félagið að góðum og eftirsóknarverðum vinnustað þar sem jafnrétti starfsfólks er haft í fyrirrúmi. Með áætluninni uppfyllir félagið skyldur sínar samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Jafnréttisáætlun félagsins tekur ekki aðeins á jafnrétti milli kynja heldur jafnrétti allra óháð kynþætti, þjóðernir, stöðu, litarhafti, trúarbrögðum, efnahags, ætternis eða öðrum ómálefnalegum ástæðum.

Allt starfsfólk ber sameiginlega ábyrgð á að gæta að jafnræði og að jafnrétti sé virt í hvívetna innan félagsins. Í allri starfsemi félagsins skal taka mið af jafnréttisáætlun þess.

Jafnréttisáætlun félagsins er ótímabundin stefna og endurskoðuð eftir þörfum. Framkvæmdastjóri samþykkir áætlun félagsins og mannauðsstjóri er ábyrgðarmaður hennar.

Mannauðsstjóri félagsins gegnir því hlutverki að fylgja eftir jafnréttismarkmiðum félagsins þ.m.t. aðgerðaáætlun. Aðgerðaráætlunin er endurskoðuð annað hvert ár.

Jafnréttisáætlun skal kynnt öllu starfsfólki og vera aðgengileg á vefsíðu félagsins.

Launajafnrétti

Konum og körlum sem starfa hjá Rauða krossinum skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunar skulu ekki fela í sér kynjamismun.

Starfsmönnum er heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo.

Rauði krossinn vinnur eftir jafnlaunakerfi skv. jafnlaunastaðlinum ÍST85:2012. Félagið hefur sett sér jafnlaunastefnu og skuldbindingar til að fylgja stefnunni eftir. Jafnlaunagreiningar eru framkvæmdar árlega og brugðist við launamun sem ekki byggir á öðru en kynferði.

Félagið vinnur stöðugt að því að útrýma óskýrðum kynbundnum launamun, sé hann til staðar.

Ráðningar og auglýsingar um störf

Auglýsingar um störf skulu taka mið af því að auglýsingin sé ekki öðru kyninu til minnkunar, lítilsvirðingar eða stríði gegn jafnri stöðu og jafnrétti. Lögð verði áhersla á að störf flokkist ekki í kvenna- eða karlastörf og skulu atvinnuauglýsingar vera kynlausar sé þess kostur.

Í auglýsingu um starf skal koma fram hvatning til beggja kynja að sækja um.

Þegar ráðið er í störf innan félagsins skal miða að því að jafna hlut kynjanna. Umsækjandi af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi skipulagseiningu skal að öðru jöfnu ganga fyrir við ráðningu þegar hann er jafnhæfur eða hæfari en aðrir umsækjendur. Sama gildir um stöðuhækkanir, breytingar á starfssviði o.s.frv.

Fræðsla og starfsþróun

Áhugi og tækifæri á fræðslu og starfsþróun skal vera hluti af árlegu starfsmannasamtali stjórnanda við starfsmann. Stjórnendur skulu beita sér fyrir að því að möguleikar séu fyrir hendi sem geti aukið tækifæri á fræðslu og starfsþróun.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólk Rauða krossins skal eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri hagræðingu á vinnutíma þar sem því verður við komið. Þannig skal starfsfólki gert auðvelt að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Starfsfólki skal gert kleift að minnka tímabundið við sig vinnu til að sinna fjölskyldu s.s. vegna umönnunar eða veikinda nákominna.

Fæðingar- og foreldraorlof

Karlar skulu hvattir til töku foreldraorlofs til jafns við konur.

Starfsfólk sem tekur fæðingar- eða foreldraorlof skal njóta sömu tækifæra og annað starfsfólks s.s. varðandi stöðuhækkanir, launabreytingar o.s.frv.

Kynbundinn og kynferðisleg áreitni

Áreitni, einelti og ofbeldi er ekki liðið innan félagsins. Rauði krossinn hefur mótað formlegt ferli vegna tilkynninga um áreitni, einelti og ofbeldi. Ferlið er aðgengilegt öllu starfsfólki í starfsmannahandbók.

Auglýsingar félagsins

Við vinnslu og birtingu á auglýsingum skal tryggja að auglýsingin sé öðru kyninu ekki til minnkunar, lítilsvirðingar eða stríði gegn jafnri stöðu og jöfnum rétti kynjanna á nokkurn hátt.

Reykjavík, 16. apríl 2020



Kristín S. Hjálmtýsdóttir

Framkvæmdastjóri

Aðgerðaáætlun 2020 – 2022

Heiti	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Mælikvarði	Tímasetning
Launajafnrétti	Starfsfólk fái greidd jöfn laun fyrir sama eða sambærileg störf	Starfrækja jafnlaunakerfi skv. ÍST 85	Mannauðsstjóri	Óskýrður launamunur metin í launagreiðingu	Árlega
Ráðningar og auglýst störf	Rauði krossinn höfði til beggja kynja sem vinnustaður	Bæði kyn skulu hvött til að sækja um í auglýsingu um laus störf	Mannauðsstjóri	Hlutfall auglýsinga þar sem bæði kynin eru hvött til að sækja um	Árlega
Fræðsla og starfsþróun	Starfsfólk upplifi sig hafa tækifæri á fræðslu og starfsþróun óháð kyni	Hluti af vinnustaðgreiðingu	Mannauðsstjóri	Hlutfall starfsfólks eftir kyni sem er sammála því að það hafi tækifæri til að sækja sér fræðslu og starfsþróun	Árlega
Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs	Starfsfólk upplifi samræmi milli fjölskyldu- og atvinnulífs	Hluti af vinnustaðgreiðingu	Mannauðsstjóri	Fjöldi starfsfólks sem er sammála því að samræmi sé milli fjölskyldu- og atvinnulífs	Árlega
Fæðingar- og foreldraorlof	<ul style="list-style-type: none"> Karlar skulu hvattir til töku foreldraorlofs til jafns við konur. Starfsfólk sem tekur fæðingar- eða foreldraorlof skal njóta sömu tækifæra og annað starfsfólks s.s. varðandi stöðuhækkanir, launahækkanir o.s.frv. 	<ul style="list-style-type: none"> Greind verði áhrif fæðingar- og foreldraorlofs eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði á ákvörðunartöku Greint verði hlutfall þeirra sem taka fæðingar- og foreldraorlof 	Mannauðsstjóri	<ul style="list-style-type: none"> Hlutföll starfsfólks sem hefur tekið fæðingar- og/eða fæðingarorlof sem fær framgang í starfi á móti heildarhlutfalli Hlutfall starfsfólks sem tekur fæðingar- og foreldraorlof eftir kyni. 	Árlega
Kynbundin og kynferðisleg áreitni	<ul style="list-style-type: none"> Fækkun tilkynninga um einelti, ofbeldi og áreitni Fræðsla til starfsmanna 	<ul style="list-style-type: none"> Hluti af vinnustaðgreiðingu Námskeið 	Mannauðsstjóri	<ul style="list-style-type: none"> Fækkun tilkynninga Færri sem greina frá því í vinnustaðgreiðingu að hafa orðið fyrir einelti, ofbeldi eða áreitni 	Árlega
Kynjahlutföll	Jöfn kynjahlutföll	Þegar ráðið er í ný störf, veittar stöðuhækkanir eða gerðar breytingar á störfum og valið stendur á milli jafn hæfra einstaklinga af gagnstæðu kyni skal ráða þann einstakling sem er af því kyni sem er í minnihluta innan skipulagseiningar	Mannauðsstjóri	Kynjaskipting innan félagsins	Árlega
Auglýsingar félagsins	Auglýsingar séu öðru kyninu ekki til minnkunar, lítilsvirðingar eða stríði gegn jafnri stöðu og jöfnum rétti kynjanna á nokkurn hátt	Allar auglýsingar séu ávallt skoðaðar m.t.t. jafnréttis áður en þær eru birtar	Sviðsstjóri fjáröflunar- og kynningarsviðs	Fjöldi auglýsinga sem eru öðru kyninu til minnkunar, lítilsvirðingar eða stríða gegn jafnri stöðu og jöfnum kynjanna	Árlega