

Jafnréttisáætlun RÚV ohf. 2025–2028

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 kynjanna 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, aðgengileg starfsfólki og stjórnendum og unnið eftir henni markvisst.

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, samráð um jafnréttismál, jafnræði á vinnustaðnum og inngildingu.

Jafnréttis- og inngildingarstefna

- Allt starfsfólk ber sameiginlega ábyrgð á að gæta að jafnræði kynjanna og 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 – og unnið að inngildandi vinnustaðarmenningu með markvissum hætti.
- Starfsfólk skal eiga jafna möguleika á að nýta hæfni sína og fá tækifæri til vaxtar. Það 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 launaákvörðanir 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 við jafnlaunastaðalinn ÍST 85.	Mannauðsstjóri, stjórnendur	
	#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	
	#3: Tryggja þarf að upplýsingar/fræðsla um jafnlaunakerfið séu aðgengilegar starfsmönnum og stjórnendum í rafrænu fræðslukerfi RÚV.	Mannauðsstjóri	

Ráðningar og starfsþróun

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns, fötlun eða skerta starfsgetu. 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>	#4: Í auglýsingum eru störf ókyngreind. Hvetja skal alla áhugasama 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>Ráðningarferli</i>	#5: Leitast verði við í hverju ráðningarferli að sá hópur umsækjenda sem standist hæfnikröfur og boðuð er í viðtöl um laust starf sé sem fjölbreyttastur m.t.t. kynja, aldurs, uppruna og fötlunar.	Stjórnendur	Alltaf
<i>Jöfn tækifæri til starfsþróunar og kynjablandaður vinnustaður</i>	#6: Hluti af árlegri rýni stjórnenda er samantekt upplýsinga um hlut kynjanna í störfum innan RÚV.	Mannauðsstjóri	Árlegt

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
	#7: 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.	Stjórnendur	Alltaf
	#8: Í árlegri vinnustaðargreiningu skal kanna viðhorf starfsfólks til jafnréttismála og hvort það metur tækifæri jöfn til starfspróunar. Komi í ljós að starfsfólki finnist halla á konur eða karla eða ef kynin hafa ólík viðhorf til stöðunnar ber að gera frekari greiningar og grípa til ráðstafana ef þörf krefur.	Mannauðsstjóri	Lokið í desember ár hvert
Jafn aðgangur að sí- og endurmenntun	#9: Í árlegri vinnustaðargreiningu skal kanna hvort starfsfólk hafi fengið hvatningu og tækifæri til að sækja sér sí- og endurmenntun. Komi í ljós að kynin hafa 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>	#10: 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.	Stjórnendur	Alltaf
	#11: 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.	Stjórnendur einstakra sviða og deilda	Lokið í desember ár hvert
<i>Halda yfirvinnu starfsfólks innan hóflegra marka</i>	#12: 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.	Mannauðsdeild, stjórnendur	Í janúar ár hvert

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
	#13: 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 skilgreind eru til viðbótar við starfsskyldur starfsfólks.	Stjórnendur, mannauðsdeild	Í janúar ár hvert

Kynbundið ofbeldi, einelti, kynbundin og kynferðisleg áreitni

Allt starfsfólk á rétt á 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,</i>	#14: 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	Mannauðsstjóri	Alltaf

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>kynbundinni og kynferðislegri áreitni</i>	öðru leiðbeinandi efni. Viðbragðsáætlun sé endurskoðuð og uppfærð reglulega.		
	#15: 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
	#16: 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
	#17: Fræðsla fyrir stjórnendur og starfsfólk um afleiðingar og birtingarmyndir kynferðisofbeldis, kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni.	Mannauður	2ja ára fresti

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 og inngildingu

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

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Samráð í jafnréttismálum</i>	#18: Tryggja að jafnréttisnefnd sé skipuð fulltrúum úr hópi starfsfólks og stjórnenda.	Útvarpsstjóri	Fyrir lok febrúar 2025
<i>Upplýsingagjöf og áætlun</i>	#19: Jafnréttisnefnd fundi reglulega, setji sérstök markmið í jafnréttisstarfi, fylgi eftir að jafnréttisáætlun sé fylgt og kynni starf sitt fyrir starfsfólki a.m.k. árlega.	Jafnréttisnefnd	Árlegt
<i>Inngilding</i>	#20: Starf jafnréttisnefndar muni ná einnig yfir inngildingu á vinnustaðnum og inngildingarmarkmið verði sett sérstaklega.	Jafnréttisnefnd	Árlegt

Jafnræði

Allt starfsfólk á rétt á að komið sé fram við það af virðingu og hvers kyns mismunun, fordómar eða áreitni vegna kyns, kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar er óheimil, í hvaða formi sem hún birtist, samanber lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Vitund um fjölbreytileika, jafnræði og inngildingu</i>	#21: Boðið verði upp á fræðslu tengda inngildingu, fjölbreytileika og jafnrétti árlega í fræðsludagskrá RÚV.	Mannauðsdeild	Alltaf á gildistíma áætlunarinnar
<i>Ráðgjöf og aðstoð</i>	#22: Unnið verði að því að styðja starfsfólk sem hafi skynsegin greiningu á vinnustaðnum s.s. með ráðgjöf og fræðslu.	Mannauðsdeild	Alltaf á gildistíma áætlunarinnar
<i>Íslenskukennsla</i>	#23: Starfsfólki sem hefur ekki íslensku að móðurmáli verði boðin íslenskukennsla á vinnutíma.	Mannauðsdeild	Alltaf á gildistíma áætlunarinnar

Eftirfylgd

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

Gildistími og endurskoðun

Jafnréttisáætlun þessi gildir í þrjú ár, frá 18. febrúar 2025 og skal endurskoðun lokið fyrir 31. janúar 2028

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

Samþykkt af útvarpsstjóra 18. febrúar 2025