

## Jafnréttisáætlun og jafnlaunastefna mars 2024 – mars 2027

Inngangur Jafnréttisáætlunar Myndlistaskólans í Reykjavík byggir á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Áætlunin, sem einnig inniheldur jafnlaunastefnu stofnunarinnar, var samþykkt af stjórn stofnunarinnar 22.03.2024 og skal endurskoðuð á þriggja ára fresti sbr. 5. gr. laganna. Áætlunin tekur gildi þegar Jafnréttisstofa hefur samþykkt hana og verður aðgengileg á heimasíðu skólans.

### Jafnlaunastefna Myndlistaskólans í Reykjavík

Myndlistaskólinn í Reykjavík gætir fyllsta jafnréttis við ákvörðun launa og annarra starfskjara. Allt starfsfólk skal fá greidd jöfn laun og njóta sömu starfskjara fyrir jafnverðmæt störf. Skilgreining Myndlistaskólans á launajafnrétti styðst við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020.

Í 6. gr. Jafnréttislaga er eftirfarandi skilgreining:

*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 kynjasmun.*

*Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys að gera svo.*

Til að framfylgja jafnlaunastefnunni skuldbindur Myndlistaskólinn í Reykjavík sig til þess að innleiða, skjalfesta og viðhalda jafnlaunakerfi í samræmi við kröfur ÍST 85:2012 stuðulsins. Myndlistaskólinn hefur innleitt verklag og skilgreint launaviðmið til að tryggja að starfsfólk fái greitt fyrir störf sín út frá verðmæti starfa óháð kyni eða öðrum ómálefnalegum sjónarmiðum.

Rekstrarstjóri ber ábyrgð á jafnlaunakerfi Myndlistaskólans og að það standist lög varðandi jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Til þess að framfylgja jafnlaunastefnunni skuldbindur Myndlistaskólinn sig til að:

Innleiða, skjalfesta og viðhalda jafnlaunakerfi sem byggist á jafnlauna staðlinum ÍST 85:2012 og í samræmi við lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Framkvæma reglulega launagreiningu þar sem jafnverðmæt störf eru borin saman til að tryggja að kynbundinn launamunur sé ekki til staðar. Helstu niðurstöður verða kynntar fyrir starfsfólki.

Bregðast við óútskýrðum launamun með stöðugu eftirliti og umbótum þar sem þess er þörf.

Kynna jafnlaunastefnu fyrir starfsfólki og hafa hana aðgengilega á heimasíðu skólans.

## Jafnréttisáætlun

## ■ 6. gr. Almenn ákvæði um launajafnrétti.

- 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 kynjamismunun.
- Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys að gera svo.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að konur og karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf	Marka stefnu í jafnlaunamálum og stefna kynnt fyrir starfsfólki	Stjórnendur	Lokið í apríl 2024
	Greina laun og fríðindi starfsmanna til að kanna hvort um kynbundinn launamun er að ræða	Rekstrarstjóri	Lokið í maí 2024
	Leiðrétta launin ef fram kemur óútskýranlegur munur á launum	Rekstrarstjóri	Lokið í júní 2024
	Jafnlaunastaðfesting. (Lagagreinar 7-8)	Rekstrarstjóri	Lokið í árslok 2024

## ■ 8. gr. Jafnlaunastaðfesting.

- Þrátt fyrir 7. gr. hefur fyrirtæki eða stofnun þar sem 25–49 starfa að jafnaði á ársgrundvelli val um að gangast undir jafnlaunavottun skv. 7. gr. eða jafnlaunastaðfestingu sem Jafnréttisstofa veitir að undangengnum skilum á gögnum um að jafnlaunakerfi og framkvæmd þess uppfylli, að mati Jafnréttisstofu, þær kröfur sem settar eru fram í 2. mgr. Jafnlaunastaðfestingu skal endurnýja á þriggja ára fresti.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Framkvæma launagreiningu og kynna niðurstöður fyrir starfsfólki.	Greina laun og fríðindi starfsmanna til að kanna hvort um kynbundinn launamun sé að ræða	Rekstrarstjóri	Lokið í júní 2024
Bregðast við með úrbótum og eftirliti ef kröfur til staðfestingar eru ekki uppfylltar.	Leiðrétta launin ef fram kemur óútskýranlegur munur á launum	Rekstrarstjóri	Lokið í júní 2024
Öðlast jafnlaunastaðfestingu	Gögnum skilað til jafnréttisstofu	Rekstrarstjóri	Lokið í ágúst 2024

**12. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.**

„Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá. Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur, karlar og fólk með hlutlausa 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	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að laus störf hjá fyrirtækinu standi öllum kynjum opin	Samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfsmannahópnum	Rekstrarstjóri	lokið í ágúst ár hvert
Að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum	Kyngreind samantekt yfir auglýst störf umsækendur og ráðningar Öll kyn hvött til að sækja um laus störf	Rekstrarstjóri	eftir hverja ráðningu
		Stjórnendur	þegar starf er laust til umsóknar
Að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum kynjum.	Árleg greining á sókn kynjanna í sambærilegum störfum í endurmenntun og starfsþjálfun.	Rekstrarstjóri og deildastjórar	lokið í febrúar ár hvert
	Leita skýringa komi fram kynbundinn munur á sókn starfsfólks í endurmenntun og starfsþjálfun	Stjórnendur	lokið í júní ár hvert

**13. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.**

„Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni. Ráðstafanir þær skulu meðal annars miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.“

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að vera fjölskylduvænn vinnustaður	Kynna fyrir starfsfólki stefnu fyrirtækisins þegar kemur að samræmingu fjölskyldu og atvinnulífs	Stjórnendur	Kynning í ágúst hvert ár
Að koma á kerfi sveigjanlegs og fyrirsjáanlegs vinnutíma		Stjórnendur	Kynning í ágúst hvert ár
Að báðir foreldrar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra og fæðingarorlof of leyfi vegna veikinda barna	Kynna fyrir starfsfólki og þá sérstaklega varðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum.	Stjórnendur	Kynning í ágúst hvert ár

**■ 14. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.**

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.

Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustaðnum.	Fræða starfsfólk um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.	Rekstrarstjóri	Lokið í júní 2024
Að forvarnar- og viðbragðsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir vinnustaðinn.	Vinna forvarnar og viðbragðsáætlun og kynna fyrir öllu starfsfólki,		Lokið í ágúst 2024

## Eftirfylgni

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri.	Viðhorfskönnun meðal starfsfólks með tilliti til verkefna áætlunarinnar.	Rekstrarstjóri	Lokið í júní annað hvert ár.
Að jafnréttisáætlunin sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun.	Fara yfir stöðu verkefnanna með stjórnendum		
Að endurskoða og uppfæra jafnréttisáætlunina.	Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannanna.	Skólastjóri og rekstrarstjóri	Lokið áður en eldri áætlun rennur út