

Jafnréttisáætlun RÚV 2015-2018

Markmiðið með endurskoðaðri jafnréttisáætlun RÚV er að sem fyrr verði stuðlað að jafnrétti kynjanna og að kynja- og jafnréttissjónarmið verði samþætt allri starfsemi félagsins, s.s. við stjórnun, stefnumótun og ákvarðanatöku. Áætlunin er í samræmi við þær kröfur sem fram koma í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, sem samþykkt voru á Alþingi 26. febrúar 2008.

Á RÚV eru lagðar ríkar skyldur sem lúta að útvarps- og sjónvarpsþjónustu í almannapágu. RÚV telur mjög mikilvægt að reynsla og viðhorf bæði karla og kvenna séu sýnileg í allri dagskrá. Með gerð nýrrar jafnréttisáætlunar eru sett fram sérstök markmið og tímasettar aðgerðir sem eiga sína ábyrgðaraðila til þess að tryggja jafnréttissjónarmið í starfsemi RÚV (kynjasamþætting verkefna).

Framkvæmdastjóri samskipta-, þróunar- og mannauðssviðs og mannauðsstjóri skulu hafa forgöngu um endurskoðun jafnréttisáætlunar á þriggja ára fresti, sbr. 2. mgr. 18. gr. jafnréttislaga. Endurskoðun og mat á árangri áætlunarinnar skal fara fram fyrir 1. maí árið 2018.

1. Launajafnrétti – sömu laun fyrir jafnverðmæt störf

Starfsmenn Ríkisútvarpsins eru í tæplega tuttugu stéttarfélögum. Því eru margvíslegar útfærslur á samningum við starfsfólk sem ýmist er fastráðið, með verktakasamninga eða með tímabundna ráðningu. Hjá RÚV þarf því að huga að fjölmörgum þáttum þegar kemur að ráðningum. Má í því sambandi nefna mismunandi réttindi starfsfólks í sama stéttarfélagi fyrir og eftir ohf-væðinguna árið 2007. Starfsmenn fá greidd laun samkvæmt viðkomandi kjarasamningum og ákvarðanir sem hafa áhrif á kjör eiga að byggjast á málefnalegum forsendum óháð kyni. Mikilvægt er að stjórnendur RÚV tryggi að 19. grein jafnréttislaga, nr. 10/2008, sé virt. Laun og önnur starfskjör eru metin og taka mið af árangri, starfi, ábyrgð, hæfni, álagi, frammistöðu og markaðsaðstæðum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnlaunaúttekt PwC.	PwC gerir jafnlaunaúttekt til að greina stöðu launamála hjá RÚV eftir kyni.	Mannauðsstjóri, rekstrarstjóri fjármálasviðs og framkvæmdastjóri samskipta, þróunar og mannauðssviðs.	Lokið í desember 2015.

2. Atvinnuauglýsingar, starfsþróun og ráðningar

RÚV kappkostar að auglýsa sem flest störf þó að heimilt sé að ráða án auglýsingar þegar aðstæður gefa tilefni til. Tekið er mið af jafnréttissjónarmiðum og öðrum mikilvægum sjónarmiðum þegar ráðið er í störf. Mikilvægt er að starfsfólk fái starfslýsingu í lok ráðningarferlis svo að það viti til hvers er ætlast af því í starfi. Þær upplýsingar þarf að uppfæra eftir því sem við á.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf standa fólki af báðum kynjum til boða. Unnið verður að því að jafna hlut kynjanna.	Jafnréttissjónarmið í ráðningum og atvinnuauglýsingar sem höfða til beggja kynja.	Framkvæmdastjóri hvers sviðs með stuðningi mannauðsstjóra.	Við sérhverja ráðningu hjá RÚV.
Allt starfsfólk fær starfslýsingu.	Tryggja að við ráðningu liggja fyrir starfslýsing.	Stjórnandi hvers sviðs með stuðningi mannauðsstjóra og launa-deildar.	Allir hafi fengið starfslýsingu fyrir 1. desember 2015. Framvegis útbúin og afhent við sérhverja ráðningu.
Greining á kynjahlutfalli meðal starfmannahópa.	Haldið er kynjabókhald meðal starfmannahópa þvert á fyrirtækið.	Mannauðsstjóri og launa-deild.	Fyrir 1. desember 2015.

3. Sýnileiki beggja kynja í dagskrá

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Tryggja sýnileika beggja kynja í dagskrá og vera vakandi fyrir því að ekki halli á annað kynið.	Haldið er kynjabókhald og markmið allra miðla að gera bæði kyn jafn sýnileg í allri dagskrá.	Framkvæmdastjórn, hvert svið og miðill.	Kynjabókhald gert upp í desember ár hvert.

4. Jöfn ábyrgð á fjölskyldu og heimili

RÚV vill auðvelda starfsfólki að rækja hlutverk sitt og gera því kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. RÚV leggur áherslu á sveigjanleika starfsfólks þannig að það geti, óháð kyni, axlað ábyrgð á fjölskyldu og heimili s.s. nýtt sér rétt til fæðingarorlofs og leyfis vegna veikinda barna. Starfsfólki er auðveldað að mæta óviðráðanlegum aðstæðum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að allt starfsfólk geti tekið ábyrgð á fjölskyldu sinni og heimili.	Starfsfólk hvatt til að samræma einkalíf og atvinnu.	Framkvæmdastjóri hvers sviðs og stjórnendur.	Kynnt starfsfólki í starfsmannasamtali.
Sveigjanleiki í starfi til að samræma þarfir fjölskyldu, einkalífs og atvinnu og blómstra í leik og starfi.	Kynnt starfsfólki í starfsmannasamtali.	Framkvæmdastjóri hvers sviðs og stjórnendur.	Á við sérhverja ráðningu.

5. Misrétti, einelti, ofbeldi og/eða áreitni

Ofbeldi er aldrei réttlæt看legt og slík hegðun ekki er liðin. Starfsfólki er ekki mismunað á grundvelli kynferðis. Undantekningalaust er brugðist við kynbundnu misrétti, ofbeldi og/eða kynferðislegri áreitni, einelti og öðru ofbeldi og/eða áreitni.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að koma í veg fyrir og/eða útrýma misrétti, áreitni og/eða ofbeldi, sama í hvaða mynd það birtist.	Ofbeldi er ekki liðið og undantekningalaust er gripið til aðgerða og áætlana sem kynntar eru starfsfólki við fastráðningu. Í starfsmannasamtali er farið yfir boðleiðir mála, líðan starfsfólks og samskiptavenjur starfsfólks, sem finna má í mannauðsstefnu.	Framkvæmdastjóri hvers sviðs.	Í starfsmannasamtali.

6. Áframhaldandi kynjasambættingarverkefni

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Stúlkur verði sýnilegri og virkari þátttakendur í þættinum Gettu betur en í þeim þætti hefur hallað verulega á konur.	Æfingabúðir Gettu betur stelpna í Efstaleitinu í annað sinn.	Framkvæmdastjóri sjónvarps.	Lokið í september 2015.

7. Annað

Vinnuaðstaða hjá RÚV tekur mið af báðum kynjum, aðgengi er gott og aðbúnaður fatlaðs starfsfólks er tryggður. Starfsfólk fær fræðslu í þeim tilgangi að auðvelda starfslok t.d. með möguleika á hlutastarfi ef þess er kostur.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Styðja við starfsfólk við starfslok. Styðja við starfsfólk á þessum merku tímamótum.	Kortleggja fjölda, ræða við starfsfólk og halda námskeið.	Mannauðsstjóri og yfirmenn deilda.	Á við um starfslok vegna aldurs. Námskeið haldið í lok hvers rekstrarárs.
Vinnuaðstaða tekur mið af báðum kynjum, aðgengi er gott og aðbúnaður fatlaðs starfsfólks er tryggður.	Gæta þess í öllum starfsháttum og daglegri umgengni að kynjum sé ekki mismunað og leitast við að mæta þörfum beggja kynja í starfseminni.	Framkvæmdastjóri hvers sviðs.	Þegar við á.