Jafnréttisáætlun Límtré Vírnets ehf

2026 - 2029

Jafnréttisáætlun Límtré-Vírnets ehf. er sett í samræmi við:

- **lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna**

Límtré Vírnet ehf stefnir markvisst að því með áætlun þessari að tryggja að allir starfsmenn njóti jafnréttis og jafns aðgengis að störfum, launum, starfsþróun og öruggu vinnuumhverfi, óháð kyni, kynvitund, kynhneigð, aldri, fötlun, þjóðerni, trúarbrögðum eða öðrum ómálefnalegum þáttum.
Ábyrgð á stjórnun jafnréttismála bera forstjóri, mannauðsstjóri og yfirmenn deilda. Mannauðsstjóri ber ábyrgð á skjalfestingu jafnréttis – og jafnlaunakerfis, framkvæmd greininga, eftirfylgni og úrbótum.

Auglýsingar & ráðningar

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Mælikvarði
Tryggja jafnan aðgang að störfum og stuðla að kynjajafnvægi	*Allar atvinnuauglýsingar skulu vera ókynjaðar *Ef hallar á annað kynið skal jafnréttissjónarmið haft til hliðsjónar við ráðningu, án þess að víkja frá hæfniskörfum.	Mannauðsstjóri, og yfirmenn deilda	Alltaf	*Hlutfall kynja í nýráðningum metið árlega *Hlutfall kvk aukist um minnst 5%á þriggja ára tímabili, að því gefnu að hæfir umsækjendur séu til staðar.

Starfsþróun & endurmenntun

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Mælikvarði
Starfsþróun og framgangur í starfi sé óháður kyni	*Allir starfsmenn hafa jafnan aðgang að starfsþjálfun og námskeiðum. *Laus störf innan fyrirtækis eru auglýst öllum starfsmönnum.	Mannauðsstjóri, og yfirmenn deilda	Alltaf	*Hlutfall kynja í nýráðningum metið árlega. *Hlutfall þátttöku kynja í fræðslu endurspegli hlutfall ± 10%.

Samræming vinnu & einkalífs

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Mælikvarði
Auðvelda starfsmönnum að samræma starf og einkalíf	*Sveigjanlegur vinnutími þar sem því verður við komið. *Starfsmenn hvattir til að nýta rétt sinn til fæðingarorlofs og leyfa vegna veikinda barna. *Enginn mismunur gerður á starfsþróun vegna nýtingar slíkra réttinda.	Mannauðsstjóri, og yfirmenn deilda	Alltaf	*Nýting sveigjanlegra úrræða. *≥ 90% starfsmanna upplifi að þeir geti samræmt starf og einkalíf. VR könnun gerð árlega.

Laun & starfskjör

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Mælikvarði
Tryggja sömu laun og sömu starfskjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf	*Launastefna STE-0012 *Starfsmat (stigun starfa) *Launagreining	Mannauðsstjóri ber ábyrgð á framkvæmd og skjalfestingu	Lokið fyrir 1. október ár hvert	*Enginn óútskýrður kynbundinn launamunur *Allar fráviksniðurstöður skjalfestar

Einelti, áreitni & ofbeldi

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi	Mælikvarði
Tryggja öruggt og heilbrigt vinnuumhverfi	*Stefna og viðbrögð við einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni sjá skjal númer STE-0010 í gæðakerfi	Forstjóri, mannauðsstjóri & yfirmenn		*Skráning og eftirfylgni mála *Enginn ómeðhöndluð mál vegna eineltis og eða áreitni.

Eftirfylgni & endurskoðun

Jafnréttisáætlun og jafnlaunakerfi eru endurskoðuð árlega. Gögn eru varðveitt í minnst 5 ár til að tryggja rekjanleika. Framkvæmd og árangur metin og úrbætur gerðar ef þörf krefur.