



## Jafnréttisáætlun RÚV 2018-2021

Markmiðið með endurskoðaðri jafnréttisáætlun RÚV er sem fyrr að stuðla 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 og lögum nr. 56/2017 með síðari breytingum um jafnlaunavottun.

Á RÚV eru lagðar ríkar skyldur sem lúta að útvarps- og sjónvarpsþjónustu í almannabágu. 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).

Mannauðsstjóri skal hafa forgöngu um endurskoðun jafnréttisáætlunar á þriggja ára fresti, sbr. 2. mgr. 18. gr. jafnréttislaga. Endurskoðun og mat á árangri áætlunarinnar skal framkvæmt fyrir 1. maí árið 2021.

### 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
Jafnlaunavottun og jafnlaunastefna.	Unnið verði að innleiðingu jafnlaunastaðals hjá RÚV og hann vottaður. Sett verði jafnlaunastefna fyrirtækisins.	Mannauðsstjóri.	Lokið í desember 2018.

### 2. Atvinnuauglýsingar, starfsþróun og ráðningar

RÚV auglýsir öll störf samkvæmt þjónustusamningi sem gerður var við mennta- og menningarmálaráðherra. Tekið er mið af jafnréttissjónarmiðum og öðrum mikilvægum sjónarmiðum þegar ráðið er í störf. Allt starfsfólk sem ráðið er til RÚV fær starfslýsingu sem uppfærð er reglulega. Starfsmannasamtöl eru haldin árlega.



Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf standa fólki af báðum kynjum til boða. Unnið er að því að jafna hlut kynjanna.	Jafnréttissjónarmið í ráðningum og atvinnu-auglýsingar sem höfða til beggja kynja.	Framkvæmdastjóri hvers sviðs með stuðningi mannauðsstjóra.	Við sérhverja ráðningu hjá RÚV.
Allt starfsfólk hefur uppfærða starfslýsingu.	Tryggja að við ráðningu liggi fyrir starfslýsing.	Stjórnandi hvers sviðs með stuðningi Mannauðs.	Starfslýsingar eru uppfærðar árlega í tengslum við starfsmannasamtal.
Greining á kynjahlutfalli meðal starfsmannahópa.	Haldið er kynjabókhalda meðal starfsmannahópa þvert á fyrirtækið.	Mannauður.	Fyrir 31. janúar árlega fyrir árið áður.

### 3. Kynjajafnvægi í dagskrá

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jöfn kynjahlutföll í hópi viðmælanda í allri dagskrá allra miðla.	Skráning viðmælanda eftir kyni í föstum þáttum og fréttum.	Dagskrárstjórar.	Tölur fyrir hvern miðil birtar opinberlega á þriggja mánaða fresti.

### 4. Jöfn ábyrgð á fjölskyldu og heimili

RÚV vill auðvelda starfsfólki að rækja hlutverk sitt og gera starfsfólki kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. RÚV leggur áherslu á sveigjanleika starfsfólks þannig að það geti óháð kyni axlað ábyrgð á fjölskyldu og heimili t.a.m. nýtt sér rétt til fæðingarorlofs, mæðraskoðunar 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 er 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.	Ræddur árlega í starfsmannasamtali

### 5. Misrétti, einelti, ofbeldi og/eða áreitni

Einelti, ofbeldi, kynferðisleg eða kynbundin áreitni er aldrei réttlætanleg og slík hegðun ekki er liðin. Starfsfólki er ekki mismunað á grundvelli kynferðis, aldurs, þjóðernis, fötlunar, kynhegðunar eða annars. Undantekningalaust er brugðist við einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni samkvæmt viðbragðsáætlun um einelti sem hægt er að finna á [ruv.is](http://ruv.is).



Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að koma í veg fyrir og/eða útrýma misrétti, áreitni og/eða ofbeldi, sama í hvaða mynd það birtist.	Einelti, ofbeldi, kynferðisleg eða kynbundin áreitni líðst ekki hjá RÚV. Ávallt er brugðist við með óformlegum eða formlegum aðferðum sem samræmast viðbragðsáætlun RÚV gegn einelti, ofbeldi, kynferðislegri og kynbundinni áreitni.	Framkvæmdastjóri hvers sviðs.	Kynntur í árlegu starfsmannasamtali.

## 6. Áframhaldandi kynjasambættingarverkefni

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að sýna frumkvæði með kynjasambættingarverkefnum á sviðum þar sem ójafnvægi ríkir.	RÚV stendur fyrir eða er í samstarfi um a.m.k. eitt slíkt verkefni á ári, t.d. námskeiðum, fyrirlesturum o.fl.	Útvarpsstjóri.	Ár hvert.

## 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 hvern og einn og halda námskeið.	Mannauðsstjóri og yfirmenn deilda.	Á við um starfslok vegna aldurs. Námskeið haldið á vorin.
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 starfsemi.	Framkvæmdastjóri hvers sviðs.	Þegar við á.