1. Markmið

Markmið Kvikmyndasafns Íslands er að tryggja jafna stöðu kynjanna eins og getið er um í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Markmið stofnunarinnar að allir starfsmenn njóti sömu virðingar og hafi jöfn tækifæri. Stofnunin mun leitast við að halda við og stuðla að kynjajafnvægi meðal starfsmanna hennar. Tilgangur jafnréttisáætlunar er að tryggja jafnrétti kynjanna, jafna stöðu og virðingu kvenna og karla innan stofnunarinnar og að stjórnendur og starfsfólk sé meðvitað um mikilvægi þess að allir fái notið sín óháð kyni.

2. Framkvæmd og umfang

Jafnréttisáætlun nær til allrar starfsemi stofnunarinnar. Stjórnendur bera sameiginlega ábyrgð á framgangi jafnréttismála. Forstöðumaður stofnunarinnar er fulltrúi stjórnenda. Mennta- og menningarmálaráðuneyti er yfirstofnun Kvikmyndasafns Íslands. Stjórnendur skuldbinda sig til þess að fylgja lögum sem varða jafnan rétt kynja til launa fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf. Þeir sjá um að halda uppi stöðugum umbótum sem varða jöfnun á kynbundnum launamun fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf innan hvers stéttarfélags. Ef kynjabundin ójöfnuður launa kemur upp ber að bregðast við því skv. umbótaferlum stofnunarinnar og fylgja verkferli „Athugasemdir og úrbætur“ Forstöðumaður útnefnir jafnréttisfulltrúa . Hlutverk jafnréttisfulltrúa stofnunarinnar er að:

1. Hafa gætur á að jafnréttisáætlun sé fylgt.
2. Að ræða reglulega um jafnréttismál og leggja fram tillögur í samræmi við markmið jafnréttisáætlunar.
3. Afla tölfræðilegra upplýsinga um þætti sem varða áætlunina og gera tillögur að endurskoðun hennar.

3. Jöfn aðild kynja að störfum og kjörum

Konur og karlar skulu njóta sambærilegra kjara og réttinda fyrir jafnverðmæt eða sambærileg störf. Ákvarðanir um laun og annað sem áhrif hefur á kjör skulu byggjast á málefnalegum forsendum óháð kyni.

3.1 Auglýsingar

Báðum kynjum skal sýnd virðing þegar störf eru auglýst hjá Kvikmyndasafni Íslands. Stofnunin mun leitast við, í samræmi við 24. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 , að gæta að jafnréttis-sjónarmiðum ef á annað kynið hallar í stöðum sem auglýstar eru.

3.2 Jafnlaunastefna

Við ákvörðun launa og annarra kjara skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað og skulu laun og önnur kjör ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. **Konur og karlar skulu hafa jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir jafn verðmæt eða sambærileg störf**. Skv. gildandi kjara- og stofnanasamningum er möguleiki að umbuna starfsmanni fyrir góða frammistöðu en skal þá fá samþykki forstöðumanns og skrá rökstuðning. Um skilgreiningu á launum og kjörum vísast til 8. og 9. töluliðs 2. gr. laga og 19. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Samkvæmt sömu grein er starfsfólki heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs svo.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð, tími	Kynning, eftirfylgni
Karlar og konur njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf. Vinna samkvæmt jafnlaunastaðli ÍST-85. Fá viðurkenningu frá viðurkenndum vottunaraðila	Forstöðumaður	Innleiðing krafna ÍST-85 jafnlaunastaðals fyrir 1. september 2018. Niðurstöður jafnlaunavottunar kynntar öllu starfsfólki. Komi fram kynbundinn launamunur ákveður forstöðumaður hvernig jafna skuli hlut kynjanna og gerir aðgerðaáætlun. Stefna skal að því að fá viðurkenningu frá viðurkenndum vottunaraðila fyrir árslok 2019.	Árlega kynnir jafnréttisfulltrúi launajafnrétti og tekur við ábendingum frá starfsfólki um mögulegar aðgerðir til úrbóta og vinnur úrbótatillögur.

3.3 Stöðuveitingar og störf

Jafnréttissjónarmið eru metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Stefnt skal að því að ná sem jöfnustu hlutfalli kynja í sambærilegum störfum innan stofnunarinnar. Við úthlutun verkefna eða þegar teknar eru ákvarðanir um framgang í störfum er þess gætt að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis. Jafnframt fá bæði kyn sömu tækifæri til að axla ábyrgð. Sérstök áhersla er lögð á að jafna stöðu kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð, tími	Kynning, eftirfylgni
Að jafna fjölda karla og kvenna í sambærilegum störfum.	Forstöðumaður	Í auglýsingum eru störf ókyngreind og bæði kynin höfð í huga við gerð þeirra. Hvetja skal bæði kynin til að sækja um auglýst störf. Árlega aflar jafnréttisfulltrúi upplýsinga um kynjahlutfall í störfum innan stofnunarinnar. Jafnréttisfulltrúa skal einnig veittur aðgangur að yfirliti yfir auglýst störf, kyn umsækjenda og niðurstöður ráðninga.	Árlega kynnir jafnréttisfulltrúi fjölda karla og kvenna í mismunandi starfahópum hjá stofnuninni og tekur við ábendingum frá starfsfólki um mögulegar aðgerðir til úrbóta og vinnur aðgerðaáætlun ef þörf er á. Jafnréttisfulltrúi kynnir mögulegar úrbætur fyrir forstöðumanni.

Jöfn tækifæri til framgangs í starfi.	Forstöðumaður	Við árlega greinargerð jafnréttisfulltrúa til Jafnréttisstofu eru teknar saman upplýsingar um hlut kynja í stjórnar- og áhrifastöðum hjá stofnuninni.	Árlega kynnir forstöðumaður/jafnréttis-fulltrúi stöðuna og tekur við ábendingum frá starfsfólki um mögulegar aðgerðir til úrbóta ef þörf er á.
Kynjablandaður vinnustaður.	Jafnréttisfulltrúi	Ef á annað kynið hallar ber að gæta sérstaklega að jafnréttissjónarmiðum þegar nýráðningar eða tilfærslur í störfum innan stofnunar eiga sér stað og nýta þá tækifæri til að rétta hlut þess kyns sem á hefur hallað.	Jafnréttisfulltrúi skoðar upplýsingar um kynjablandaðan vinnustað og hver staðan er hjá embættinu.
Framgangur í starfi.	Jafnréttisfulltrúi	Framgangur í starfi innan stofnunarinnar er kyngreindur. Halli á annað kynið ber að gera grein fyrir því og vinna aðgerðaráætlun hvernig leiðrétta á slíkan halla.	Árlega tekur jafnréttisfulltrúi saman upplýsingar og kynnir fyrir forstöðumanni.

3.4 Þátttaka í nefndum og ráðum

Leitast er við að deila verkefnum stofnunarinnar þannig að kynjahlutfall verði sem jafnast þegar kemur að þátttöku í vinnuhópum, ráðum, stjórnum og innlendum og erlendum nefndum.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð, tími	Kynning, eftirfylgni
Að hlutfall kynja í sérfræðistörfum endurspeglist í hlutfalli kynja sem sitja í vinnuhópum, ráðum, stjórnum og innlendum og erlendum nefndum fyrir hönd stofnunarinnar.	Forstöðumaður.	Árlega aflar jafnréttisfulltrúi upplýsinga um hlutfall kynja í nefndum og ráðum.	Árlega kynnir jafnréttisfulltrúi stöðuna og vinnur tillögur til að leiðrétta misvægi ef það kemur upp.

3.5 Starfsþjálfun og endurmenntun

Konur og karlar skulu njóta sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar hjá Kvikmyndasafni Íslands. Leitast skal við að höfða til beggja kynja í tilboðum er lúta að starfsþjálfun og endurmenntun.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð, tími	Kynning, eftirfylgni
Tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar. Tryggja að námstilboð höfði til bæði karla og kvenna.	Forstöðumaður	Árlega skal veita jafnréttisfulltrúa aðgang að kyngreindri samantekt um þátttöku í starfsþjálfun og endurmenntun. Komi í ljós að á annað kynið hallar er gerð grein fyrir því í aðgerðaáætlun um hvernig leiðrétta á slíkan halla.	Árlega kynnir jafnréttisfulltrúi samantektina fyrir starfsmönnum. Hann vinnur tillögur að leiðréttingu ef þörf er á.

3.6 Samræming fjölskyldu og atvinnulífs

Velferð einstaklinga í einkalífi fer saman við líðan þeirra og árangur í starfi. Leitast skal við að skapa starfsmönnum aðstæður til að samræma kröfur starfs- og fjölskylduábyrgðar. Starfsmönnum skal einnig gert kleift að minnka við sig vinnu tímabundið vegna fjölskylduábyrgðar eftir því sem unnt er, svo sem vegna umönnunar barna og sjúkra fjölskyldumeðlima. Leitast skal við að koma til móts við óskir starfsfólks um sveigjanlega töku fæðingar- og foreldraorlofs.

3.7 Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni, í hvaða formi sem er, er ekki liðin. Vísað er til 22. gr. jafnstöðulaga. Telji starfsmaður sig verða fyrir slíku ofbeldi/áreitni skal hann snúa sér til forstöðumanns stofnunarinnar sem virkjar viðbragðsáætlun. Ef forstöðumaður er ætlaður gerandi getur starfsmaður leitað til jafnréttisfulltrúa stofnunar og/eða til Mennta- og menningarmálaráðuneytis

- Kynbundið ofbeldi er hvers kyns ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.
- Kynbundin áreitni er hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi hegðun sem tengist kyni og er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn.
- Kynferðisleg áreitni er kynferðisleg hegðun sem er ósanngjörn og/eða móðgandi og í óþökk þess sem fyrir henni verður. Kynferðisleg áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn.

4.0 Endurskoðun og samþykkt

Jafnréttisáætlun þessi er gerð í samræmi við 18. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 þar sem kveðið er á um að leggja beri áherslu á að tryggja konum og körlum jafnan rétt. Jafnframt segir að jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í mannauðsstefnu skuli endurskoða á þriggja ára fresti en fjallað er um þessa þætti og allar stefnur Kvikmyndasafns Íslands á rýnifundum starfsfólks.

Jafnréttisáætlun stofnunar er kynnt almenningi á heimasíðu Kvikmyndasafni Íslands.