



# Jafnréttisáætlun Sýnar 2023-2025

Jafnrétti er liður í starfsmannastefnu Sýnar og er áhersla lögð á að allt starfsfólk sé metið að verðleikum og njóti jafnra tækifæra á vinnustaðnum. Starfsfólki er ekki mismunað á grundvelli kyns, kynþáttar eða þjóðernis, kynhneigðar, aldurs, trúar, skoðana eða annarra þátta skv. ákvæði laga nr. 86/2018. Hegðun á borð við kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni er ekki liðin. Starfsfólki af öllum kynjum er gert kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.

Sýn hefur markað sér jafnréttisáætlun í samræmi við ákvæði laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Áætlunin á að tryggja jöfn tækifæri og kjör starfsfólks af öllum kynjum og að allir fái notið sín. Hvers kyns mismunun á grundvelli kynferðis er í andstöðu við jafnréttisáætlun og jafnréttislög og er óheimil.

Framkvæmdastjórn hefur samþykkt aðgerðaráætlun sem er hluti af jafnréttisáætlun og ber forstjóri ábyrgð á framkvæmd hennar. Aðgerðaráætlun verður endurskoðuð árið 2025.

## Aðgerðaáætlun jafnréttismála 2023 - 2025

### 1. LAUNAJAFNRÉTTI - 6. GR. JAFNRÉTTISLAGA

Við ákvörðun launa og fríðinda er þess gætt að starfsfólki sé ekki mismunað á grundvelli kynferðis eða annarra þátta. Starfsfólk er metið til launa út frá ábyrgð í starfi. Allt starfsfólk fær jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Komi fram óútskýrður launamunur kynja skal leitast við að leiðrétta hann. Ef launamunur mælist undir 1% eru launin álitin jöfn.

#### MARKMIÐ

Tryggja að allt starfsfólk fái greidd jöfn laun og njóti jafnra kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.

#### AÐGERÐ

Stefna í jafnlaunamálum aðgengileg öllu starfsfólki.  
Jafnlaunavottun IST:85.

#### ÁBYRGÐ

Mannauðsstjóri.

#### TÍMARAMMI

Aðgengileg á vef félagsins.  
Árlega.



## 2. LAUS STÖRF, STARFSÞJÁLFUN, ENDURMENNTUN OG SÍMENNTUN - 12. GR. JAFNRÉTTISLAGA



Farið er eftir skýru ráðningarferli og þannig tryggt að allir umsækjendur séu metnir með sama hætti. Ráðningar eru byggðar á faglegum forsendum og eru grundvallaðar á vel skilgreindum hæfniskröfum. Starf sem er laust til umsóknar er opið öllum kynjum.

Leitast er við að jafna kynjahlutfall í starfsmannahópi Sýnar. Í þeim deildum sem kynjahlutfall er ójafnt skal leitast við að leiðrétta það. Ávallt er leitast við að ráða þann einstakling sem best uppfyllir hæfniskröfur starfsins enda er þannig stefnt að því að hámarka árangur Sýnar. Fyrirtækið auglýsir flestar lausar stöður einnig á innri vef fyrirtækisins og hvetur þannig til starfsþróunar starfsmanna.

Sýn leggur mikla áherslu á fræðslu, í því skyni að nýta hæfileika starfsmanna sinna til fulls og styrkja þannig samkeppnisstöðu sína. Tryggt er að allt starfsfólk njóti sömu möguleika til að sækja námskeið sem haldin eru. Kyn skal ekki hafa áhrif á tækifæri til starfsframa, starfsþróunar eða endurmenntunar.

### MARKMIÐ

Laus störf í fyrirtækinu standi opin öllum kynjum.

### AÐGERÐ

Öll kyn hvött til að sækja um laus störf.

### ÁBYRGÐ

Mannauðsdeild.

### TÍMARAMMI

Alltaf.

Jafna kynjahlutfall í deildum þar sem ójafnt kynjahlutfall er í þeirri deild sem ráðið er í.

Hvetja þau kyn sem eru í minnihluta að sækja sérstaklega um. Tekið sérstaklega fram í auglýsingum fyrir viðkomandi starf.

Mannauðsdeild.

Í hvert sinn sem starf er auglýst.

Greina kynjahlutföll í nýráðningum innan fyrirtækisins.

Staða innan deilda markvisst skráð og unnið að úrbótum sé þess þörf.

Mannauðsdeild.

Ársfjórðungslega.

Greina kynjahlutföll við starfsþróun.

Staða innan deilda markvisst skráð og unnið að úrbótum sé þess þörf.

Mannauðsdeild.

Ársfjórðungslega.

Starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengilega öllum kynjum.

Greining á sókn kynjanna í sambærilegum störfum endurmenntun og starfsþjálfun.

Fræðslustjóri.

Ársfjórðungslega.





### 3. SAMRÆMING FJÖLSKYLDU- OG ATVINNULÍFS – 13. GR. JAFNRÉTTISLAGA

Sýn leggur áherslu á að starfsfólk geti náð jafnvægi milli fjölskyldu- og atvinnulífs og eigi kost á sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem unnt er. Í því skyni er lögð áhersla á gagnkvæman sveigjanleika í viðveru og vinnuframlagi eftir því sem verður viðkomið svo fremi sem það skerði ekki þjónustu við viðskiptavinum.

Hvað varðar sveigjanleika er starfsfólki heimilt að koma með börnin í vinnuna þegar starfsdagar eða önnur sambærileg frí eru í leik- og grunnskólum. Jafnframt leggur fyrirtækið upp úr því að fjölskyldan sé hluti af menningu vinnustaðarins með fjölbreyttum fjölskylduviðburðum. Félagði hvetur öll kyn til þess að sinna erindum barna sinna.

MARKMIÐ	AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	TÍMARAMMI
Öllum kynjum skal sýndur skilningur á samræmi vinnu og einkalífs.	Farið yfir í nýliðafræðslu.	Mannauðsdeild.	Ársfjórðungslega.
Öllum kynjum sé sýndur skilningur ef upp koma veikindi eða aðrir erfiðleikar í einkalífi starfsmanna.	Farið yfir í nýliðafræðslu	Mannauðsdeild.	Ársfjórðungslega.
Öll kyn skulu eiga jafnan rétt á að nýta fæðingar- og foreldraorlof og skal þeim kynntur sá réttur.	Fræðsla um réttindi starfsfólks í fæðingarorlofi.	Mannauðsdeild.	Eftir þörfum.





## 4. KYNBUNDIÐ OFBELDI, KYNBUNDIN ÁREITNI OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI - 14. GR. JAFNRÉTTISLAGA

Gagnkvæm virðing er lykilorð í öllum samskiptum hjá Sýn. Við leggjum áherslu á að 14 gr. laga nr. 150/2020 um kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðislega áreitni, sé fylgt, en skv. henni er kynbundin og kynferðisleg áreitni, einelti eða önnur samskipti, sem eru til þess fallin að valda vanlíðan hjá öðrum ekki liðin. Ef yfirmaður er tilkynntur vegna ætlaðs brots verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starf kæranda og mun næsti yfirmaður taka allar ákvarðanir.

Starfsfólk sem telur sig hafa orðið fyrir slíkri áreitni eru hvattir til að ræða við mannauðsstjóra eða trúnaðarmann til að hægt sé að koma málinu í réttan farveg. Allar ábendingar fara í formlegt ferli.

### MARKMIÐ

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin á vinnustaðnum.

Tilkynningaferli og viðbragðsáætlun sem byggjast á reglugerð skulu kynntar starfsfólki.

### AÐGERÐ

Fræðsla um kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni. Tryggja áhorf alls starfsfólks á rafræna fræðslu.

Fræðsla um tilkynningaferli og viðbragðsáætlun. Tryggja áhorf alls starfsfólks á rafræna fræðslu.

### ÁBYRGÐ

Mannauðsdeild.

Mannauðsdeild.

### TÍMARAMMI

Á UNI nýliðanámskeiði; ársfjórðungslega. Rafræn fræðsla: skyldufræðsla ávallt aðgengileg.

Á UNI nýliðanámskeiði; ársfjórðungslega. Rafræn fræðsla: ávallt aðgengileg.





## 5. VIÐHORF TIL JAFNRÉTTISMÁLA

Þær aðgerðir sem framkvæmdar hafa verið til að stuðla að jafnrétti kynjanna skulu kynntar á vinnustaðnum.

### MARKMIÐ

Aðgerðaáætlun jafnréttismála skal kynnt starfsfólki.

### AÐGERÐ

Sýnileg á innri og ytri vef félagsins.

Kynnt á nýliðanámskeiði.

### ÁBYRGÐ

Mannauðsdeild.

### TÍMARAMMI

Á UNI nýliðanámskeiði; ársfjórðungslega.

## 6. EFTIRFYLGNI OG TILLAGA AÐ ENDURBÓTUM

### MARKMIÐ

Mannauðsstjóri skal fara yfir aðgerðaráætlun með framkvæmdastjórn.

### AÐGERÐ

Yfirfara stöðu aðgerðaráætlunar og breytinga ef talin er þörf á því.

### ÁBYRGÐ

Mannauðsstjóri.

### TÍMARAMMI

Árlega.

Framkvæmdastjórn fer árlega yfir stöðu varðandi virkni aðgerðaáætlunar.

Yfirfara stöðumat mannauðsdeildar.

Mannauðsstjóri.

Árlega.

Aðgerðaáætlun jafnréttismála uppfærð á grundvelli virkni áætlunarinnar.

Ný aðgerðaáætlun yfirfarin og samþykkt af framkvæmdastjórn.

Mannauðsstjóri

Lokið tveimur mánuðum áður en gildistími fyrri áætlunar rennur út.