



Jafnréttisáætlun Sýnar 2019-2021

Jafnrétti er liður í starfsmannastefnu Sýnar og er áhersla lögð á að allir starfsmenn séu metnir 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.

Sýn hefur markað sér jafnréttisáætlun í samræmi við ákvæði laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Áætlunin á að tryggja jöfn tækifæri og kjör starfsmanna af báðum kynjum og að allir starfsmenn fái notið sín. Hvers kyns mismunun á grundvelli kynferðis er í andstöðu við jafnréttisáætlun og jafnréttislög og er með öllu óheimil.

Innan Sýnar starfar jafnréttisnefnd, skipuð þremur starfsmönnum af báðum kynjum. Jafnréttisnefnd gegnir því hlutverki að fylgja eftir jafnréttismarkmiðum fyrirtækisins. Nefndin hefur unnið aðgerðaáætlun sem er hluti af jafnréttisáætlun og ber forstjóri Sýnar ábyrgð á framkvæmd hennar. Aðgerðaráætlun jafnréttismála verður endurskoðuð í apríl 2021.

Aðgerðaáætlun jafnréttismála 2019 – 2021

1. LAUNAJAFNRÉTTI - 19.GR. JAFNRÉTTISLAGA

Við ákvörðun launa og fríðinda er þess gætt að starfsmönnum sé ekki mismunað á grundvelli kynferðis eða annarra þátta. Starfsmenn eru metnir til launa út frá ábyrgð í starfi. Konur og karlar fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Komi fram óútskýrður launamunur kynja skal leitast við að leiðrétta hann.

MARKMIÐ

Konur og karlar fá sömu laun og njóta jafnra kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

AÐGERÐ

Nota jafnlaunakerfi við mat á launaákvörðunum.

ÁBYRGÐ

Mannauðsstjóri.

TÍMARAMMI

Mánaðarlega.

2. RÁÐNINGAR - 20.GR JAFNRÉTTISLAGA

Farið er eftir skýru ráðningarferli og þannig tryggt að allir umsækjendur séu metnir með sama hætti. Starfsmenn Sýnar eru ráðnir á faglegum forsendum og ráðningar grundvallaðar á vel skilgreindum hæfniskröfum. Öll störf innan fyrirtækisins eru til jafns ætluð konum og körlum og leitast er við að hafa jafnt 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 á innri vef fyrirtækisins og hvetur þannig til frekari starfsþróunar starfsmanna.



MARKMIÐ

AÐGERÐ

ÁBYRGÐ

TÍMARAMMI

Að jafna hlut kynja í einingum þar sem kynjaskekkja er til staðar.

Hvetja það kyn sem hallar á til að sækja um starfið.

Mannauðsdeild.

Í hvert sinn sem starf er auglýst.

Allar nýráðningar eru skoðaðar út frá kyni.

Ársfjórðungslega.

Að jafna hlut kynja við starfsþróun innan fyrirtækisins.

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

Mannauðsdeild.

Ársfjórðungslega.

3. FRÆÐSLA OG STARFSÞRÓUN - 20. GR JAFNRÉTTISLAGA

Sýn leggur mikla áherslu á fræðslu, í því skyni að nýta hæfileika starfsmanna sinna til fulls og styrkja þannig samkeppnisstöðu sína. Tryggt er að konur og karlar njóti sömu möguleika til að sækja sér fræðslu. Kyn starfsmanns skal ekki hafa áhrif á tækifæri til starfsframa, starfsþróunar eða endurmenntunar.

MARKMIÐ

AÐGERÐ

ÁBYRGÐ

TÍMARAMMI

Kynjahlutfall og alursdreifing þeirra sem sækja sér fræðslu sé sem jafnast.

Þáttaka innan eininga markvisst skráð og unnið að úrbótum sé þess þörf.

Fræðslustjóri.

Ársfjórðungslega.



4. SAMRÆMING FJÖLSKYLDU- OG ATVINNULÍFS – 21.GR. JAFNRÉTTISLAGA

Sýn leggur áherslu á að starfsmenn geti náð jafnvægi milli vinnu og einkalífs 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 starfsmönnum 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.

MARKMIÐ	AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	TÍMARAMMI
Báðum kynjum skal sýndur skilningur á samræmi vinnu og einkalífs.	Kannað í vinnustaðgreiningu. Könnun um líðan á vinnustaðnum.	Mannauðsdeild.	Árlega. Árlega.
Báðum kynjum sé sýndur skilningur ef upp koma veikindi eða aðrir erfiðleikar í einkalífi starfsmanna.	Kannað í vinnustaðgreiningum.	Mannauðsdeild.	Árlega. Árlega
Karlar og konur skulu eiga jafnan rétt á að nýta fæðingar- og foreldraorlof og skal þeim kynntur sá réttur.	Efni skal vera aðgengilegt á innri vef Sýnar.	Mannauðsdeild.	Ávallt



5. KYNBUNDIÐ OFBELDI, KYNBUNDIN ÁREITNI OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI 22. GR JAFNRÉTTISLAGA

Gagnkvæm virðing er lykilorð í öllum samskiptum hjá Sýn. Við leggjum áherslu á að 22 gr. laga nr. 10/2008 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 í tengslum við 22 gr. Jafnréttisлага verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starf kæranda og mun næsti yfirmaður taka allar ákvarðanir.

Starfsmenn sem telja 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 sem aðgengilegt er á innri vef Sýnar.

MARKMIÐ

AÐGERÐ

ÁBYRGÐ

TÍMARAMMI

Allir starfsmenn þekkja hvað fellur undir kynbundið ofbeldi, kynbundna- og kynferðislega áreitni ásamt fyrirbyggjandi aðgerðum.	Fræðsla um þessi mál á UNI grunnnámskeiði fyrir alla nýliða. Tryggja áhorf allra starfsmanna á rafræna fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna- og kynferðislega áreitni. Staðan könnuð í vinnustaðagreiningu.	Mannauðsdeild.	Ársfjórðungslega. Rafræn fræðsla: ávallt aðgengileg. Árlega.
Allir starfsmenn þekkja tilkynningaferli og viðbragðsáætlun fyrirtækisins í málum sem snúa að 22. Grein jafnréttisлага.	Kynnt á UNI grunnnámskeiði fyrir nýliða. Tryggja áhorf allra starfsmanna á rafræna fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna- og kynferðislega áreitni.	Mannauðsdeild.	Nýliðanámskeið: ársfjórðungslega. Rafræn fræðsla: ávallt aðgengileg





6. VIÐHORF TIL JAFNRÉTTISMÁLA

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

MARKMIÐ	AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	TÍMARAMMI
Aðgerðaáætlun jafnréttismála skal kynnt starfsmönnum.	Sýnileg á innri vef Sýnar. Kynnt á grunnnámskeiði UNI.	Jafnréttisnefnd.	Ársfjórðungslega.
Kanna skal viðhorf starfsmanna til jafnréttismála.	Kannað í vinnustaðagreiðingu.	Mannauðsdeild.	Árlega.

7. EFTIRFYLGNI OG TILLAGA AÐ ENDURBÓTUM

MARKMIÐ	AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	TÍMARAMMI
Jafnréttisnefnd skal funda hvern mánuð að júlí undanskildum. Nefndin skal koma saman á öðrum tímum ef þörf krefur.	11 fundir á árinu.	Jafnréttisnefnd.	Árlegt.
Jafnréttisnefnd gefur árlegt stöðumat varðandi virkni aðgerðaáætlunar.	Skýrsla jafnréttisnefndar.	Jafnréttisnefnd.	Árlega.
Aðgerðaáætlun jafnréttismála uppfærð á grundvelli virkni áætlunarinnar.	Ný aðgerðaáætlun.	Jafnréttisnefnd.	Lokið tveimur mánuðum áður en gildistími fyrri áætlunar rennur út.

