



Jafnréttisáætlun Sýnar hf.

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 sem 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 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. Annað hvert ár er aðgerðaáætlun jafnréttismála endurskoðuð.

Aðgerðaáætlun jafnréttismála 2018

1. Launajafnrétti

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.

Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
Jöfn laun skulu staðfest með jafnlaunaúttekt. Komi fram óútskýrður launamunur kynja skal leitast við að leiðrétta hann.	PWC framkvæmir jafnlaunaúttekt.	Starfsmannastjóri.	Mæling einu sinni á tímabilinu. Úttektin gildir í tvö ár.





2. Ráðningar

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 sem flestar lausar stöður á innraneti fyrirtækisins og hvetur þannig til frekari starfsþróunar starfsmanna.

Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
Ef ójafnt kynjahlutfall er í þeirri deild sem ráðið er í, þá er það kyn hvatt til að sækja um sem í minnihluta er í deildinni.	Tekið sérstaklega fram í starfsauglýsingum fyrir viðkomandi deild.	Starfsmannaþjónustan.	Eftir þörfum.
Greina kynjahlutföll innan fyrirtækisins í heild, nýráðningar og tilfærslur í starfi.	Mæling á fjölda starfsmanna sem og nýrra starfsmanna og tilfærslu í starfi. Mælt eftir kyni, starfsheitum og starfsstöðvum.	Verkefnastjóri ráðninga.	Ársfjórðungslega.

3. Fræðsla og starfsþróun

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 námskeið sem haldin eru. Kyn starfsmanns skal ekki hafa áhrif á tækifæri til starfsframa, starfsþróunar eða endurmenntunar.





Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
Árleg greining á mætingu kvenna og karla í sambærilegum störfum á námskeið.	Samanburður á kynjum sem sækja námskeið.	Fræðslustjóri.	Ársfjórðungslega.
Árleg greining á óskum kvenna og karla í sambærilegum störfum um námskeið og starfsþróun.	Samanburður á kynjum sem sækja um námskeið og starfsþróun.	Fræðslustjóri.	Ársfjórðungslega.

4. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

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 viðskiptavini.

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.

Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
Báðum kynjum skal sýndur skilningur á samræmingu vinnu og einkalífs.	Kannað í vinnustaðgreiningu.	Starfsmannabjónustan.	Árlega.
Vodafone vill kanna hvort þörfum starfsmanna sé mætt ef upp koma veikindi eða aðrir tímabundnir erfiðleikar í einkalífi.	Spurningakönnun um líðan á vinnustaðnum.	Starfsmannabjónustan.	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 Vodafone.	Starfsmannabjónustan.	Ávallt
Könnuð skal líðan starfsmanna í tengslum við samræmingu á vinnu og einkalífi.	Spurningakönnun um líðan á vinnustaðnum.	Jafnréttisnefnd.	Árlega





5. Kynbundin og kynferðisleg áreitni

Gagnkvæm virðing er lykilorð í öllum samskiptum hjá Sýn. Kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, einelti eða önnur samskipti, sem eru til þess fallin að valda vanlíðan hjá öðrum eru ekki liðin. Starfsmenn sem telja sig hafa orðið fyrir slíkri áreitni eru hvattir til að ræða við starfsmannastjóra eða trúnaðarmann til að hægt sé að koma málinu í réttan farveg.

Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
Fræða skal starfsmenn um einelti, kynbundna og kynferðislega áreitni ásamt fyrirbyggjandi aðgerðum. Tilkynningaferli og vinnureglur skulu kynntar starfsmönnum.	Fjöldi tilkynntra mála.	Starfsmannastjóri.	Vorönn, rafræn fræðsla og í nýliðafræðslu

6. Viðhorf til jafnréttismála

Þær aðgerðir sem framkvæmdar hafa verið til að stuðla að j nrétti kynjanna skulu kynnt á vinnustaðnum.

Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
Aðgerðaáætlun jafnréttismála skal kynnt starfsmönnum.	Kynnt á starfsmannadegi fyrir starfsmönnum og á innraneti.	Jafnréttisnefnd.	Nýliðafræðsla
Kanna skal viðhorf starfsmanna til jafnréttismála.	Kannað í vinnustaðgreiningu.	Starfsmannaþjónustan.	Árlega.





7. Eftirfylgni og tillaga að endurbótum

Aðgerð	Mælikvarði	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.

