



## JAFNRÉTTISÁÆTLUN SÝNAR 2025 – 2027

Jafnrétti er liður í starfsmannastefnu Sýnar og er áhersla lögð á að allt starfsfólk sé metið að verðleikum og njóti jafnra tækifæra á vinnustaðnum. Mannréttindi, jafnræði og fjölbreytileiki er virt í allri starfsemi félagsins og lögð er áhersla á að jafnræði ríki við allar ákvarðanir sem varða starfsfólk. Starfsfólki er ekki mismunað á grundvelli kyns, kynþáttar, þjóðernis, kynhneigðar, aldurs, trúar, skoðana eða annarra þátta skv. ákvæði laga nr. 86/2018. Hegðun á borð við kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni eða önnur óviðeigandi samskipti eða hegðun er ekki liðin.

Öllu starfsfólki óháð kyni eða öðrum þáttum 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 eða annarra þátta er í andstöðu við jafnréttisáætlun og jafnréttislög og er óheimil.



# Aðgerðaáætlun jafnréttismála 2025 – 2027

## 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. Öll kyn 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 öll kyn fái greidd jöfn laun og njóti jafnra kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

### AÐGERÐ

Stefna í jafnlaunamálum aðgengileg öllu starfsfólki.

Jafnlaunavottun  
IST:85:2012

### 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. Starfsfólk Sýnar er ráðið á faglegum forsendum og ráðningar grundvallaðar á vel skilgreindum hæfniskröfum. Störf sem eru laus til umsóknar eru opin öllum, óháð kyni.

Öll störf innan fyrirtækisins eru til jafns ætluð öllum, óháð kyni eða öðrum þáttum. Leitast er við að hafa starfsmannahópin sem fjölbreyttastan og jafna kynjahlutfall í starfsmannahópi. Í þeim deildum sem kynjahlutfall er ójafnt skal leitast við að leiðrétta það. Ávallt er leitast við að ráða þann einstakling sem er hæfastur enda er þannig stefnt að því að hámarka árangur Sýnar. Fyrirtækið auglýsir lausar stöður einnig á innri vef fyrirtækisins og hvetur þannig til frekari starfsþróunar starfsfólks, óháð kyni.

Sýn leggur mikla áherslu á fræðslu, í því skyni að nýta hæfileika starfsfólks til fulls og styrkja þannig samkeppnisstöðu sína. Tryggt er að allir óháð kyni eða öðrum þáttum njóti sömu möguleika til að sækja fræðslu sem haldin er. Kyn eða aðrir þættir skulu ekki hafa áhrif á tækifæri til starfsframa, starfsþróunar eða endurmenntunar.

| MARKMIÐ                                                                                                  | AÐGERÐ                                                                                                                    | ÁBYRGÐ         | TÍMARAMMI |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|
| Laus störf í fyrirtækinu standi opin öllum.                                                              | Allir hvattir til að sækja um laus störf.                                                                                 | Mannauðsdeild. | Alltaf.   |
| Við ráðningar er tekið tillit til þess að jafna kynjahlutfall í deildum þar sem kynjahlutfall er ójafnt. | Hvetja þau kyn sem eru í minnihluta að sækja sérstaklega um. Tekið sérstaklega fram í auglýsingum fyrir viðkomandi starf. | Mannauðsdeild. | Árlega.   |
| Greina kynjahlutföll í nýráðningum innan fyrirtækisins.                                                  | Staða innan deilda markvisst skráð og unnið að úrbótum sé þess þörf.                                                      | Mannauðsdeild. | Árlega.   |



Greina kynjahlutföll  
við starfsþróun

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

Mannauðsdeild.

Árlega.

Starfshjálfun,  
endurmenntun  
og símenntun er  
aðgengilega  
öllum.

Greining á sókn eftir  
kyni, aldri eða  
starfsaldri í  
sambærilegum  
störfum.

Mannauðsdeild.

Árlega.



### 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 börn sín til vinnu 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. Öll kyn eru hvött til að sinna erindum barna sinna.

| MARKMIÐ                                                                                             | AÐGERÐ                                                     | ÁBYRGÐ         | TÍMARAMMI       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------|-----------------|
| Öllum kynjum skal sýndur skilningur á samræmi vinnu og einkalífs.                                   | Fræðsla til stjórnenda og upplýsingar í starfsmannahandbók | Mannauðsdeild. | Yfirlit árléga. |
| Öllum kynjum sé sýndur skilningur ef upp koma veikindi eða aðrir erfiðleikar í einkalífi.           | Fræðsla til stjórnenda og upplýsingar í starfsmannahandbók | Mannauðsdeild. | Yfirlit árléga. |
| Öll kyn skulu eiga jafnan rétt á að nýta fæðingar- og foreldraorlof og skal þeim kynntur sá réttur. | Fræðsla um réttindi starfsfólks í fæðingarorlof.           | Mannauðsdeild. | Árléga.         |



## 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 óviðeigandi samskipti ekki liðin.

Starfsfólk sem telur sig hafa orðið fyrir áreitni er hvatt til að ræða við mannauð eða trúnaðarmann til að hægt sé að koma málinu í réttan farveg. Allar ábendingar fara í formlegt ferli samanber "Stefna í meðferð agamála" (STE-0027) og/eða eru skráð sem öryggisatvik í gegnum Jira beiðnir.

### MARKMIÐ

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni eða önnur óviðeigandi hegðun eða samskipti er ekki liðin á

Tilkynningaferli og viðbragðsáætlun sem byggjast á reglugerð skulu kynntar starfsfólki.

### AÐGERÐ

Reglubundin fræðsla um kynbundið ofbeldi, kynbundna, kynferðislega áreitni og aðra óviðeigandi hegðun og samskipti.

Fræðsla um tilkynningaferli og viðbragðsáætlun.

### ÁBYRGÐ

Mannauðsdeild.

Mannauður

### TÍMARAMMI

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

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



## 5.VIÐHORF TIL JAFNRÉTTISMÁLA

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

| MARKMIÐ                                               | AÐGERÐ                                | ÁBYRGÐ         | TÍMARAMMI                               |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------|-----------------------------------------|
| Aðgerðaráætlun jafnréttismála skal kynnt starfsfólki. | Sýnileg á innri og ytri vef félagsins | Mannauðsdeild. | Á UNI nýliðanámskeiði ársfjórðungslega. |
| Kanna skal viðhorf starfsfólks til jafnréttismála     | Kannað í vinnustaðagreiningu          | Mannauðsdeild. | Árlega.                                 |



## 6.EFTIRFYLGNI OG TILLAGA AÐ ENDURBÓTUM

| MARKMIÐ                                                                 | AÐGERÐ                             | ÁBYRGÐ     | TÍMARAMMI                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------|
| Árlegt stöðumat varðandi virkni aðgerðaáætlunar.                        | Starfsáætlun stjórnar.             | Mannauður. | Árlega.                                                            |
| Aðgerðaáætlun jafnréttismála uppfærð á grundvelli virkni áætlunarinnar. | Yfirfara stefnu og aðgerðaráætlun. | Mannauður. | Lokið tveimur mánuðum áður en gildistími fyrri áætlunar rennur út. |

Stefnan er birt á innri vef Sýnar og er aðgengileg öllu starfsfólki.

Áætlunin var kynnt og staðfesta af framkvæmdastjórn Sýnar þann: 22.12.2025.