

Jafnréttisáætlun SORPU

Áætlun tók gildi: 11.11.2014

Síðast endurskoðuð í apríl 2021

Endurskoðist í apríl 2024

1.0 Helstu markmið og leiðir

Jafnréttisáætlun SORPU miðar meðal annars að því að auka almenna starfsánægju og bæta starfsanda. Jafnréttisáætlun er unnin í samræmi við lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Tilgangur jafnréttisáætlunar er að tryggja fyllsta jafnrétti milli kynja á vinnustaðnum með það að markmiði að nýta hæfni, krafta og kunnáttu starfsmanna til fulls án þess að kynbundin mismunun eigi sér stað. Einnig skal tryggt að einelti, kynferðisleg og/eða kynbundin áreitni og annað ofbeldi sé ekki liðið á vinnustaðnum. Í jafnréttisáætlun þessari skal tryggt að starfsmönnum sé ekki mismunað vegna kyns, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, kynhneigðar, litarháttar, efnahags, ætternis, fötlunar, aldurs og stöðu að öðru leyti.

2.0 Launajafnrétti

Með Jafnlaunavottun hefur SORPA fengið staðfestingu á því að búið sé að kerfisbinda launaákvörðanir og að fyrirtækið sé með jafnlaunakerfi samkvæmt kröfum ÍST 85. Það mun nú sem áður tryggja að starfsfólk sem vinnur sömu eða jafn verðmæt störf sé ekki mismunað í launum.

Við ákvörðun launa skal gæta þess að kynjum sé ekki mismunað. Greiða skal jöfn laun og starfsmenn skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf og skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun. Við ákvörðun starfskjara skal tryggt að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar þeirri ákvörðun feli ekki í sér kynjamismun. Það gildir jafnt um frammistöðu í starfi, lífeyrisframlag, lengd orlofs eða veikindaréttar eða hvers konar annarra starfskjara sem hægt er að meta til fjár.

Það er markmið SORPU að laun og önnur starfskjör eða hlunnindi séu jöfn fyrir sambærileg eða jafn verðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir alla starfsmenn. Ákvarðanir sem hafa áhrif á launakjör skulu byggjast á málefnalegum forsendum og jafnréttis gætt. Viðmið sem sett eru til grundvallar launaákvörðunum skulu ekki fela í sér kynjamismun. Þá er það jafnframt markmið SORPU að vinna að stöðugum umbótum jafnlaunakerfis SORPU í samræmi við jafnlaunastaðalinn ÍST 85 og er það á ábyrgð fjármálastjóra. Launajafnrétti skulu skoðuð ítarlega á 6 mánaða fresti, mars og september ár hvert.

Ef starfsmaður telur að launamismunur sé til staðar á grundvelli kynferðis, skal hann leitast við að rökstyðja það með því að bera saman þau tilvik sem hann telur að sér sé mismunað gagnvart. Framkvæmdastjórn, í samráði við launafulltrúa, ber að taka erindi starfsmanns til skoðunar. Fallist framkvæmdastjórn á rök starfsmanns þess efnis að launamunur sé til staðar og verði ekki skýrður með hliðsjón af öðru en kynferði starfsmanns ber að breyta launaákvörðun. Fallist framkvæmdastjórn ekki á rök starfsmanns þess efnis ber framkvæmdastjórn að sýna fram á að svo sé ekki og rökstyðja á hvaða málefnalegu sjónarmiðum umræddur launamunur er byggður.

3.0 Laus störf, starfsþjálfun, sí- og endurmenntun

Mikilvægt er að öllum bjóðist jöfn tækifæri til að vinna að þeim verkefnum er fyrirtækið kemur að og sinnir. Jafnréttissjónarmið verður að meta til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Stefnt skal að því að halda sem jöfnustu hlutfalli kynja í störfum innan SORPU eða eins og

hægt er. Þess verði gætt að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis við úthlutun verkefna eða þegar teknar eru ákvarðanir um framgang í störfum. Jafnframt skulu öll kyn njóta sömu tækifæra til að axla ábyrgð. Við auglýsingu starfa skal gæta þess að umsóknir séu opnar öllum kynjum.

Ekki skal mismuna starfsmönnum eftir kyni hvað varðar möguleika til sí- og endurmenntunar og starfsþjálfunar. Tryggja skal að allir starfsmenn óháð kyni geti sótt námskeið sem haldin eru sérstaklega til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf. Leitast þarf við að höfða til allra kynja í tilboðum er lúta að starfsþjálfun og endurmenntun og gæta skal jafnréttis hvað varðar ábyrgð og þátttöku starfsmanna í starfshópum og nefndum. Greina skal í mars árlega sókn allra kynja í sambærilegum störfum í endurmenntunar námskeið og í starfsþjálfun með það að leiðarljósi að hvetja til og tryggja að mismunun eigi sér ekki stað. Jafnframt skal greina árlega samsetningu á starfshópum og nefndum með tilliti til hlutfalls allra kynja. Ef um ójafna samsetningu er að ræða skal bæta úr því strax. Framkvæmdarstjóri og deildarstjórar bera ábyrgð á þessum aðgerðum.

4.0 Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

SORPA skal gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera öllum starfsmönnum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu eins og mögulegt er. Þessar ráðstafanir skulu miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma. Taka skal tillit bæði til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa fyrirtækisins. Þar með talið að starfsmenn eigi auðveldara með að koma til starfa eftir fæðingarorlof, foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.

Starfsemi SORPU krefst þess að starfsmenn sinni verkefnum sínum á ýmsum tímum dagsins og ársins. Með það að leiðarljósi eru vaktir starfsmanna og starfshlutföll skipulögð þannig að síður myndist togstreita á milli einkalífs og vinnu og að jafnvægi þar á milli sé eins og best verður á kosið. SORPA stefnir markvisst að því að draga úr yfirvinnu starfsmanna eins og kostur er með hagkvæmu skipulagi vakta. Vaktakerfi skal vera fyrirsjáanlegt að minnsta kosti þrjú mánuði fram í tímann svo hægt sé að samhæfa fjölskyldulíf og starf. Upplýsa skal starfsmenn um fyrirkomulag vakta á hverri starfsstöð og er það á ábyrgð deildarstjóra starfsstöðva, þá geta starfsmenn líka nálgast vaktakerfi inn á Share Point - Séra Pétri.

Skoðað verður hvaða áhrif stytting vinnuviku hefur á starfsfólk hvað varðar heilsu, vellíðan, starfsanda og þjónustu að teknu tilliti til að það komi ekki niður á framleiðni, gæðum og hagkvæmni.

5.0 Einelti, kynbundin, kynferðisleg áreitni og ofbeldi.

Það er stefna SORPU að starfsmenn sýni samstarfsfólki sínu ávallt kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða annað ofbeldi er undir engum kringumstæðum liðið á vinnustað SORPU. Meðvirkni starfsmanna er fordæmd.

Skilgreining fyrirtækisins á hvað einelti, kynbundin, kynferðisleg áreitni og ofbeldi er, styðst við reglugerð nr. 1009/2015 en þar segir í 3. gr.:

Einelti er síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Kynferðisleg áreitni er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Kynbundin áreitni er hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

Ofbeldi er hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

Einelti, kynbundin og/kynferðisleg áreitni og annað ofbeldi er ekki liðið hjá SORPU. Markvisst er unnið að forvörnum með fræðslu og upplýsingum til starfsmanna og er það á ábyrgð sérfræðings í mannauðsmálum. Þá er til staðar viðbragðsáætlun sem er kynnt öllu starfsfólki í nýliðafræðslu sem haldin er tvisvar í mánuði og er aðgengileg í Handbók.

Það er á ábyrgð atvinnurekanda að koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir einelti, kynbundinni og/eða kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustað. Skyldur og hlutverk stjórnenda eru skýrar og ber þeim að skapa vinnuskilyrði sem bjóða ekki upp á slíkt. Stjórnendum ber einnig skylda til að taka rétt á málum þegar þau koma upp og leita aðstoðar hjá sérfræðingi í mannauðsmálum og/eða öryggisráðgjafarmönnum. Allar slíkar kvartanir skulu rannsakaðar/kannaðar og starfsfólk stutt eftir bestu getu. Hér er ekki átt við skoðanaágreiningu eða hagsmunaárekstra sem kunna að rísa á vinnustaðnum milli stjórnenda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda skal slíkur ágreiningur ekki leiða til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að ofan.

6.0 Eftirfylgni

Jafnréttisáætlun þessi er í sífelldri þróun, þá er hún endurskoðuð og þróuð með hliðsjón af reynslu og fyrirliggjandi greiningum. Deildarstjórar bera á byrgð á að einstökum ákveðum jafnréttisáætlunarinnar sé framfylgt innan hvernar deildar.

Jafnréttisáætlun þessa ber að endurskoða og skila til Jafnréttisstofu á þriggja ára fresti, næst í apríl árið 2024. Þá skulu sérfræðingur í mannauðsmálum og launafulltrúi rýna jafnréttisáætlunina á 6 mánaða fresti, með það að markmiði að sannreyna hvort jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri. Ásamt því að meta hvort markmið áætlunar séu raunhæf og hvort starfsmenn hafi nýtt sér tækifærin sem áætlun felur í sér. Vinnustaðagreining/áhættumat skal framkvæmd einu sinni til tvisvar á ári með tilliti til markmiða og verkefna jafnréttisáætlunar. Árlega skal fara yfir markmið, aðgerðir og niðurstöður verkefna með framkvæmdastjóra, deildastjórum og helstu stjórnendum í tengslum við árlegan rýnifund stjórnenda.