



JAFNRÉTTISSTEFNA OG JAFNRÉTTISÁÆTLUN HS VEITUR 2022-2025



JAFNRÉTTISSTEFNA

Jafnréttisstefna HS Veitna er unnin í samræmi við lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og lög nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði. Með jafnréttisstefnunni einsetja HS Veitur sér að vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnustaðnum. Kynbundið ofbeldi, kynbundin og/eða kynferðisleg áreitni er alls ekki liðin á vinnustaðnum og skuldbinda HS Veitur sig til þess að bregðast við í samræmi við aðgerðir í jafnréttisáætlun komi slík atvik upp. Einnig miðar jafnréttisstefnan að því að HS Veitur séu góður og eftirsóknarverður vinnustaður fyrir alla óháð kyni, uppruna eða öðrum ómálefnalegum forsendum.

JAFNRÉTTISÁÆTLUN

Í jafnréttisáætlun HS Veitna eru markmið í jafnréttismálum skilgreind, tilgreint hvernig skal unnið að þeim og hver ber ábyrgð á aðgerðum. Einnig fylgir hverri aðgerð tímarammi þannig að hægt sé að fylgjast reglubundið með framvindu verkefna. Jafnréttisáætlunin er endurskoðuð a.m.k. árlega og þá er farið yfir stöðu verkefna og skoðað hvað hefur gengið vel og hvað má betur fara. Þetta er á ábyrgð Mannauðsstjóra.



Launajafnrétti

Sjá 6.-7. gr. laga nr. 150/2020

Starfsfólki skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk af öllum kynjum. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þau kjósa svo.

Markmið: Að starfsfólk fái sömu laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnlaunastefna kynnt fyrir öllu starfsfólki	Mannauðstjóri	Í nóvember ár hvert.
Jafnlaunastefna gerð aðgengileg á innri- og ytri vef	Mannauðstjóri	Lokið fyrir desember 2022.
Jafnlaunastefna kynnt fyrir öllu nýju starfsfólki	Mannauðstjóri/ stjórnendur	Alltaf þegar nýtt starfsfólk er ráðið.
Greina laun og fríðindi starfsmanna til að kanna hvort um kynbundinn launamun er að ræða	Mannauðstjóri	Í nóvember ár hvert.
Leiðrétta laun ef fram kemur óskýrður munur á launum kynjanna	Mannauðstjóri	Lokið að hámarki 6 mánuðum eftir launagreiningu ár hvert.
viðhalda jafnlaunavottun	Mannauðstjóri	Lokið í desember 2022.



Ráðningar

Sjá 12.gr. laga nr. 150/2020 og 8. gr. laga nr. 86/2018

HS Veitur miða að því að gæta fyllsta jafnræðis við ráðningar í nýtt starf og val á starfsfólki óháð kyni. Starf sem er laust til umsóknar skal standa öllum jafnt til boða.

Markmið: Laus störf standi öllum opin óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Í starfsauglýsingum sé hvatning til einstaklinga óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu, til að sækja um.	Mannauðsstjóri	Alltaf þegar starf er laust til umsóknar
Kyngreind samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.	Mannauðsstjóri	Í apríl ár hvert.

Starfsþróun og endurmenntun

Sjá 12. gr. laga nr. 150/2020

HS Veitur miða að því að tryggja starfsfólki sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar. Allt starfsfólk er hvatt til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi. Einnig skal gætt að mismuna ekki starfsfólki eftir kynferði við úthlutun verkefna og tækifæra til að axla ábyrgð, sem og þegar um framgang eða tilfærslu í störfum er að ræða.

Markmið: Að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum óháð kyni.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Samantekt á sókn kynjanna í sambærilegum störfum í endurmenntun og starfsþjálfun innan fyrirtækisins	Mannauðsstjóri	Í mars ár hvert.
Skýringa leitað og endurbætur gerðar ef komi fram kynbundinn munur á sókn starfsfólks í starfsþjálfun	Mannauðsstjóri	Í mars ár hvert.



Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Sjá 13. gr. laga nr. 150/2020

HS Veitur leitast við að gera starfsfólki kleift að samræma sem best fjölskyldu- og starfsábyrgð. HS Veitur taka tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífsins, þar með talið að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.

Markmið: Starfsfólki gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að vinnutími sé fyrirsjáanlegur og sveigjanleiki á milli starfsmanna, eins og unnt er og þegar því er viðkomið.	Stjórnendur	Alltaf
Kynna fyrir starfsfólki stefnu fyrirtækisins þegar kemur að samræmingu fjölskyldu og atvinnulífs.	Mannauðsstjóri	Alltaf
Tryggja réttindi foreldra af öllum kynjum til að nýta sér fæðingarorlof og leyfi vegna veikinda barna.	Mannauðsstjóri	Alltaf

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Sjá 14. gr. laga nr. 150/2020 og reglugerð félagsmálaráðuneytisins 1009/2015

HS Veitur líða ekki kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni, mismunun eða fordóma af nokkru tagi. Komi upp aðstæður innan vinnustaðarins sem lýsa má með ofangreindum hætti skal haft samband við mannauðsstjóra, öryggisstjóra eða annan viðeigandi stjórnanda. Treysti viðkomandi sér ekki í samtal er til staðar eyðublað sem fylla má út og koma til einhvers ofangreindra stjórnanda (EBL-082). Unnið er með sérhvert tilfelli og hlutaðeigandi aðilar studdir til að leysa málin. Þyki ástæða til eru utanaðkomandi sérfræðingar fengnir til aðstoðar.

Skilgreiningar:

Þegar fjallað er um einelti, kynferðislega- og/eða kynbundna áreitni, ofbeldi eða hegðun sem veldur vanlíðan þá er stuðst við eftirfarandi skilgreiningar. Þessar skilgreiningar byggja á gildandi lögum og reglugerðum.

Einelti: 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.

Rekstrarhandbók

01 – Stjórnskipulag og stefna

STE-015 Jafnréttisáætlun HS Veitna



Kynbundið ofbeldi: Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

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

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

Ofbeldi: 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.

Markmið: Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Skrifleg viðbragðsáætlun um það hvernig tekið er á málum ef upp kemur kynferðislegt ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni	Mannauðsstjóri	Lokið í desember 2022

Markmið: Stjórnendur og starfsfólk sé upplýst um viðbragðsáætlun gegn kynferðislegu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni með reglubundnum hætti

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Viðbragðsáætlunin gerð aðgengileg	Mannauðsstjóri	Lokið fyrir desember 2022
Viðbragðsáætlunin kynnt fyrir öllu nýju starfsfólki við ráðningu	Mannauðsstjóri	Alltaf við ráðningu nýs starfsfólks

Markmið: Koma í veg fyrir skaðlega vinnustaðamenningu og koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Reglubundin fræðsla fyrir stjórnendur og starfsfólk um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni	Mannauðsstjóri	Í nóvember ár hvert



Endurskoðun

Jafnréttisstefna og jafnréttisáætlun þessi gildir í þrjú ár frá samþykki Jafnréttisstofu. Mannauðsstjóri ber ábyrgð á endurskoðun jafnréttisstefnunnar og jafnréttisáætlunarinnar og skal næstu endurskoðun vera lokið fyrir lok október 2025.

Samþykkt í framkvæmdastjórn
Reykjanesbær 11.11.2022