



Jafnréttisáætlun HS Veitna 2020-2022

Jafnrétti er mikilvægur liður í mannauðsstefnu HS Veitna og rík áhersla lögð á að tryggja jafnrétti og koma í veg fyrir hvers kyns mismunun. Starfsfólk er metið að eigin verðleikum og skal njóta jafnra tækifæra á vinnustaðnum samkvæmt lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði.

HS Veitur hafa markað sér jafnréttisáætlun á grundvelli 18.-22. gr laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, hér eftir nefnd jafnréttislög. Áætluninni er ætlað að tryggja jöfn tækifæri og kjör starfsfólks óháð kyni og að allt starfsfólk fái að njóta sín. Forstjóri og framkvæmdastjórn bera ábyrgð á að jafnréttisáætlun sé fylgt. Mannauðsstjóri ber ábyrgð á framgangi jafnréttismála og að jafnréttisáætlun sé viðhaldið. Jafnréttisáætlunin og aðgerðaáætlunin sem hún felur í sér eru endurskoðaðar annað hvert ár.

Stefna og aðgerðaáætlun HS Veitna í jafnréttismálum 2020-2022

Launajafnrétti

Við launaáætlunir skal greiða jöfn laun, bjóða sömu kjör fyrir sambærileg störf með tilliti til umfangs, ábyrgðar, menntunar og reynslu sem starf krefst. HS Veitur skuldbinda sig til að innleiða, viðhalda og skjalfesta jafnlaunakerfi í samræmi við Jafnlaunastaðal ÍST 85:2012 og uppfylla þannig kröfu 19. gr. í lögum um jafna stöðu karla og kvenna. Kerfið skapar umgjörð til að setja fram markmið og vakta þá þætti sem hafa áhrif á laun auk þess sem stjórnunarkerfið tryggir að unnið sé að stöðugum umbótum, eftirliti og viðbrögðum. Meginmarkmið er að tryggja að engin bein né óbein mismunun eigi sér stað við ákvörðun launa.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
HS Veitur standast jafnlaunavottun. Komi fram óútskýrður launamunur milli kynja skal leiðrétta hann	Vottunarferli hafið samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍST 85	Mannauðsstjóri	HS Veitur hafa hlotið jafnlaunavottun eigi síðar en 31.12.2020 skv. Reglugerð nr. 1030/2017
Bregðast við óútskýrðum launamuni og koma í veg fyrir hvers kyns mismunun	Framkvæma launagreiningu og vakta þá þætti sem hafa áhrif á laun Komi fram frávík þá eru þau greind sérstaklega, skýringa leitað og leiðrétt ef við á	Mannauðsstjóri	Á síðasta ársfjórðungi 2020



Auglýsingar og ráðningar í störf

Auglýst störf standa fólki af öllum kynjum til boða sbr. 1. mgr. 20. gr. Jafnréttisлага. Leitast er við að jafna stöðu kynja við ráðningar og tilfærslur í störfum og varast að flokka í störf út frá kynbundnum hefðum. Farið er eftir skýru ráðningarferli og allir umsækjendur eru metnir með sama hætti. Starfsfólk skal valið á faglegum forsendum sem byggjast á vel skilgreindum hæfniskröfum. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna stöðu kynja í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Atvinnuauglýsingar HS Veitna höfði til eftirsóknarverðra einstaklinga óháð kyni	Kynjaklausa sett í allar atvinnuauglýsingar sem fyrirtækið sendir frá sér	Mannauðsstjóri	Frá og með gildistöku jafnréttisáætlunar
Mögulegt að beita jákvæðri mismunun þegar ráðið er í störf	Almennt gildir að öll kyn eru hvött til að sækja um auglýst störf. Ef markmið ráðningar er að stuðla að jafnri kynjaskiptingu, t.d. í stjórnunarstörfum, er heimilt að beita ákvæðum 3. mgr. 26. gr. Jafnréttisлага og auglýsa sérstaklega eftir því kyni sem hallar á. Þá er þess sérstaklega getið í auglýsingu	Mannauðsstjóri	Frá og með gildistöku jafnréttisáætlunar
Hlutverkalýsingar eru skýrar og þeim viðhaldið	Hlutverkalýsingar rýndar	Mannauðsstjóri	Í aðdraganda hverrar gæðaúttektar, eigi sjaldnar en árlega Í aðdraganda árlegra starfsmannasamtala



Starfsþjálfun, endurmenntun og starfsþróun

Tryggt verði, í samræmi við 2. mgr. 20. gr. jafnréttislaga, að starfsfólk njóti sömu möguleika til starfsþjálfunar, endurmenntunar og símenntunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings öðrum störfum. Þess 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. Sama gildir um starfs- eða vinnuhópa sem starfsfólk er skipað í.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafn aðgangur að starfsþróun, starfsþjálfun, sí- og endurmenntun og framgangi í starfi	a) Kyngreint yfirlit um þátttöku starfsfólks í námskeiðum og annarri skipulagðri endurmenntun b) Taka skal saman upplýsingar um kynjahlutföll í öllum starfs- og vinnuhópum á vegum HS Veitna c) Greint er hvernig framgangi kynja í starfi er háttað. Komi í ljós að á annað kynið halli skal gert grein fyrir því hvernig á að leiðrétta hallann	Mannauðsstjóri	Árlega eða oftar eftir þörfum
Árleg starfsmannasamtöl	Stjórnendur með mannaforráð taka árleg starfsmannasamtöl við sína undirmenn þar sem farið er yfir hlutverkalýsingu, meginverkefni og starfsþróun	Mannauðsstjóri	Árlega



Samræming fjölskyldulífs og atvinnu

Í 21. gr. jafnréttislaga eru lagðar skyldur á atvinnurekendur um samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu. Starfsfólki HS Veitna er gert kleift að samræma fjölskyldulíf og atvinnu til að gæta að jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Gera skal ráð fyrir að starfsfólk njóti sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum. Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof, eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði, hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn, vinnuaðstæður og fleiri slíka þætti sem taldir eru upp í 1. mgr. 26. gr. jafnréttislaga. Leitast er við að auðvelda starfsfólki endurkomu eftir fæðingarorlof og með því að bjóða uppá hlutastörf þar sem því verður við komið.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Starfsfólk HS Veitna upplifir jafnvægi á milli fjölskyldulífs og atvinnu.	Starfsfólki er veittur sveigjanleiki til að axla ábyrgð bæði gagnvart fjölskyldu og atvinnu til að lágmarka togstreitu. Starfsfólki er gert kleift að nýta fæðingar- og foreldraorlof óháð kyni	Mannauðsstjóri	Ávallt

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Í 22. gr. jafnréttislaga er fjallað um kynbundið ofbeldi og um kynbundna og kynferðislega áreitni. Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki framangreindu ofbeldi og/eða áreitni.

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, 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.

Kynferðisleg áreitni: 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.

Starfsfólk sem telur sig hafa orðið fyrir slíku er hvatt til að ræða við mannauðsstjóra, öryggisstjóra eða annan viðeigandi stjórnanda svo hægt sé að koma málinu tafarlaust í réttan farveg. Treysti viðkomandi sér ekki í samtal er til staðar eyðublað sem fylla má út og koma til einhvers ofangreindra stjórnanda (EBL-082).



Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
HS Veitur er öruggur staður sem tryggir vellíðan starfsfólks Markvissum forvörnum er ætlað að draga úr líkum á því að starfsfólk verði fyrir einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni	Fræðsla og umræða um jákvæð samskipti og æskilega vinnustaðamenningu aukin Gerðar skulu skýrar verklagsreglur um meðferð mála sem varða kynbundna og kynferðislega áreitni þar sem skýrt er kveðið á um úrræði Viðeigandi gæðaskjöl í Rekstrarhandbók skulu kynnt starfsmönnum. Starfsfólk fær fræðslu um ofangreint	Forstjóri, framkvæmdastjórn, mannauðsstjóri eða viðeigandi stjórnandi	Ávallt Eyðublað og verklagsferill uppfærast í takt við viðeigandi reglugerðir Gæðaskjöl í Rekstrarhandbók endurskoðast minnst árlega
Brugðist er við öllum ábendingum og atvikum sem upp koma	Skýrt ferli um móttöku og meðhöndlun atvika	Forstjóri, framkvæmdastjórn, mannauðsstjóri eða viðeigandi stjórnandi	Ávallt

Eftirfylgni

HS Veitur telja mikilvægt að verkefnum jafnréttisáætlunarinnar sé fylgt eftir. Fara skal yfir niðurstöður allra verkefnanna árlega með forstjóra, framkvæmdastjórn og/eða öðrum viðeigandi stjórnendum. Jafnréttisáætlun og aðgerðaáætlun í jafnréttismálum skal endurskoða annað hvert ár.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að tryggja að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri	Kynning í nýliðafræðslu, viðhorfskannanir og/eða starfsmannasamtöl	Mannauðsstjóri og viðeigandi stjórnendur	Árlega eða þegar við á
Að jafnréttisáætlunin sé í sífelltri þróun líkt og aðrar stefnumótanir og áætlanir HS Veitna	Jafnréttisáætlun er viðhaldið og hún uppfærð á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannanna	Mannauðsstjóri og viðeigandi stjórnendur	Lokið tveim mánuðum áður en gildistími eldri áætlunar rennur út