

Jafnréttisáætlun Advania

1. Markmið og tilgangur

Markmið Advania er að tryggja að allt starfsfólk njóti sömu virðingar og hafi jöfn tækifæri. Tilgangur jafnréttisáætlunar er að tryggja jafnrétti kynjanna, jafna stöðu og virðingu allra kynja innan félagsins og að stjórnendur og starfsfólk sé meðvitað um mikilvægi þess að allir fái notið sín óháð kyni, aldri, kynþætti og öðrum óviðkomandi breytum.

2. Framkvæmd og umfang

Jafnréttisáætlun nær til allrar starfsemi félagsins og bera stjórnendur sameiginlega ábyrgð á framgangi jafnréttismála. Mannauðsstjóri gegnir almennt stöðu jafnréttisfulltrúa en getur útnefnt annað starfsfólk til verksins. Hlutverk jafnréttisfulltrúa félagsins er að:

- Hafa gætur á að jafnréttisáætlun sé fylgt;
- Að ræða reglulega (að minnsta kosti árlega) við stjórnendur um jafnréttismál og leggja fram tillögur í samræmi við markmið jafnréttisáætlunar;
- Afla tölfraðilegra upplýsinga um þætti sem varða áætlunina og gera tillögur að endurskoðun hennar.
- Að kynna reglulega fyrir starfsfólki stöðu félagsins í jafnréttismálum.

3. Jöfn kjör

Allt starfsfólk skal njóta sambærilegra kjara og réttinda fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf. Ákvarðanir um laun og annað sem áhrif hefur á kjör skulu byggjast á málefnalegum forsendum óháð kyni, aldri, kynþætti og öðrum óviðkomandi breytum.

3.1 Launajafnrétti

Við ákvörðun launa og annarra kjara skal þess gætt að starfsfólki sé ekki mismunað vegna óviðkomandi þátta og skulu laun og önnur kjör ákveðin á sama hátt fyrir fyrir allt starfsfólk. Það er möguleiki að umbuna starfsfólki fyrir góða frammistöðu eða skýra tekjumyndum en skal þá skrá rökstuðning þess eðlis. Um skilgreiningu á launum og kjörum vísast til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr.150/2020. Samkvæmt þeim lögum er starfsfólki heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs svo.

Markmið: Starfsfólk skal njóta sömu kjara fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf. Advania skal vinna samkvæmt jafnlaunastaðli ÍST-85 og fá viðurkenningu frá viðurkenndum vottunaraðila.

Aðgerðir, tími: Advania innleiðir kröfur ÍST-85 jafnlaunastaðals og skulu niðurstöður jafnlaunavottunar kynntar öllu starfsfólki. Niðurstöður launagreiningar skulu kynntar starfsfólki árlega. Komi fram kynbundinn launamunur ákveður jafnréttisfulltrúi hvernig jafna skuli hlut kynjanna og gerir aðgerðaáætlun.

Ábyrgð: Jafnréttisfulltrúi

Kynning, eftirfylgni: Árlega kynnr jafnréttisfulltrúi launajafnrétti og tekur við ábendingum frá starfsfólki um mögulegar aðgerðir til úrbóta og vinnur úrbótatillögur.

4. Jöfn aðild að störfum

3.2 Ráðningarferli og störf

Öllum umsækjendum skal sýnd virðing þegar störf eru auglýst hjá Advania. Félagið mun leitast við, í samræmi við 22. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 að gæta að jafnréttissjónarmiðum ef á annað kynið hallar í stöðum sem auglýstar eru.

Jafnréttissjónarmið eru metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Stefnt skal að því að lágmarka halla í hlutfalli kynja í sambærilegum störfum innan félagsins. Við úthlutun verkefna eða þegar teknar eru ákvarðanir um framgang í störfum er þess gætt að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kyns, aldurs, kynþáttar eða annarra óviðkomandi breytna. Jafnframt fær allt starfsfólk sömu tækifæri til að axla ábyrgð. Áhersla er lögð á að jafna hlutfall kynja í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Markmið: Advania leitast við að lágmarka halla í hlutfalli kynja í sambærilegum störfum og í félaginu í heild sinni. Öll kyn skulu fá jöfn tækifæri til framgangs í starfi.

Aðgerðir, tími: Í auglýsingum skulu störf vera ókyngreind og öll kynin höfð í huga við gerð þeirra. Hvetja skal öll kyn til að sækja um auglýst störf. Árlega skal jafnréttisfulltrúi taka saman upplýsingar um kynjahlutfall í störfum innan félagsins og kynjahlutfall þeirra sem hlotið hafa framgang í starfi. Jafnréttisfulltrúi skal einnig taka saman upplýsingar um auglýst störf, kyn umsækjenda og niðurstöður ráðninga. Halli á í stjórnendastöðum eða framgangi skal jafnréttisfulltrúi gera grein fyrir því og vinna aðgerðaráætlun um hvernig leiðrétta skuli slíkan halla.

Ábyrgð: Jafnréttisfulltrúi og stjórnendur

Kynning, eftirfylgni: Árlega skal jafnréttisfulltrúi kynna fjölda karla og kvenna í mismunandi starfahópum hjá félaginu, taka við ábendingum frá starfsfólki um mögulegar aðgerðir til úrbóta og vinna aðgerðaáætlun ef þörf er á. Árlega skal jafnréttisfulltrúi taka saman upplýsingar um hlut kynjanna í mismunandi starfahópum og mögulegar úrbætur og kynna fyrir yfirstjórn félagsins.

3.4 Starfsþjálfun og endurmenntun

Allt starfsfólk skal njóta sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar hjá Advania. Leitast skal við að höfða til alls starfsfólks í tilboðum er lúta að starfsþjálfun og endurmenntun.

Markmið: Að tryggja að allt starfsfólk njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar og tryggja að námstilboð höfði til sem flestra óháð kyni, aldri, kynþætti eða annarra óviðkomandi breytna.

Aðgerðir, tími: Árlega skal veita jafnréttisfulltrúa aðgang að samantekt um þátttöku í starfsþjálfun og endurmenntun. Komi í ljós að á annað kynið hallar er gerð grein fyrir því í aðgerðaáætlun um hvernig leiðrétta skuli slíkan halla.

Ábyrgð: Fræðslustjóri og jafnréttisfulltrúi

Kynning, eftirfylgni: Árlega kynnrir jafnréttisfulltrúi samantektina fyrir starfsfólki og vinnur tillögur að leiðréttingu ef þörf er á.

3.5 Samræming fjölskyldu og atvinnulífs

Velferð einstaklinga í einkalífi fer saman við líðan þeirra og árangur í starfi. Leitast skal við að skapa starfsfólki aðstæður til að samræma kröfur starfs- og fjölskylduábyrgðar. Starfsfólki skal einnig gert kleift að minnka við sig vinnu tímabundið vegna fjölskylduábyrgðar eftir því sem unnt er, svo sem vegna umönnunar barna og sjúkra fjölskyldumeðlima. Leitast skal við að koma til móts við óskir starfsfólks um sveigjanlega töku fæðingar- og foreldraorlofs.

Markmið: Að allt starfsfólk geti samræmt starfsskyldur og skyldur gagnvart fjölskyldu.

Aðgerðir, tími: Starfsfólki er kynntur réttur til fæðingar- og foreldraorlofs.

Forstöðumaður/jafnréttisfulltrúi sinnir jafnréttisfræðslu m.a. með því að hvetja starfsfólk til að nýta rétt sinn til fæðingarorlofs.

Ábyrgð: Jafnréttisfulltrúi og forstöðumenn

Kynning, eftirfylgni: Jafnréttisfulltrúi vinnur tillögur til úrbóta ef þörf er á. Jafnréttisfulltrúi kynnir tillögur til úrbóta fyrir yfirstjórn.

3.6 Kynbundið og kynþáttabundið ofbeldi, kynbundin, kynþáttabundin og kynferðisleg áreitni

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni, í hvaða formi sem er, er ekki líðin.

Telji starfsfólk sig verða fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og/eða kynferðislegri áreitni skal viðkomandi snúa sér til yfirmanns síns eða mannauðssviðs. Sé yfirmanni gert viðvart um slíka hegðun skal viðkomandi, í samráði við mannauðssvið, virkja viðbragð.

Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að enginn sæti ofbeldi eða áreitni vegna kyns, aldurs, kynþáttar eða annarra óviðkomandi breytna.

- Kynbundið ofbeldi er hvers kyns 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 handahófskennd svipting frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.
- Ofbeldi vegna kynþáttar er hvers kyns ofbeldi, hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsins á grundvelli kynþáttar.
- Kynbundin áreitni er hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi hegðun sem tengist kyni og er í óþökk og/eða hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn.
- Áreitni vegna kynþáttar er hegðun sem tengist kynþætti og er í óþökk og/eða hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn.
- Kynferðisleg áreitni er kynferðisleg hegðun sem er ósanngjörn og/eða móðgandi og í óþökk þess sem fyrir henni verður. Kynferðisleg áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn.

Markmið: Að koma í veg fyrir kynbundið og kynþáttabundið ofbeldi, kynferðislega, kynþáttabundna og kynbundna áreitni og að vinna gegn neikvæðum kynjaímyndum og staðalmyndum um hlutverk kvenna og karla.

Aðgerðir, tími: Verði uppvíst um ofbeldi og/eða áreitni ber þeim er fyrir verður, og öðrum sem af því vita, að gera næsta yfirmanni eða forstöðumanni viðvart. Við það fer í gang ferli skv. viðbragðsáætlun sem felur í sér að komið er í veg fyrir áframhaldandi óæskilega hegðun og að þolandi bíði ekki skaða af. Stöðugt er metið hvort æskilegt sé að fræða starfsfólk um kynbundið og kynþáttabundið ofbeldi, kynferðislega, kynþáttabundna og kynbundna áreitni. Reglulega er skoðað hvort þörf sé á að fara í átaksverkefni til að vinna gegn neikvæðum staðalmyndum um hlutverk kynjanna.

Ábyrgð: Allt starfsfólk ber ábyrgð á að koma í veg fyrir og uppræta kynbundið ofbeldi, kynþáttabundið ofbeldi, kynferðislega, kynþáttabundna og kynbundna áreitni. Forstöðumaður og deildarstjóri viðkomandi deildar bera ábyrgð á úrlausn og aðgerðaáætlun til leiðréttinga. Jafnréttisfulltrúi ber ábyrgð á kynningum.

Kynning, eftirfylgni: Áætlun um viðbrögð við áreitni er stöðugt í skoðun og reglulega kynnt starfsfólki. Jafnréttisfulltrúi i hefur samráð við yfirstjórn um mögulegar aðgerðir og býr til aðgerðaáætlun skv. því ef þörf er á. Jafnréttisfræðsla forstöðumanns og jafnréttisfulltrúa skal vera samþætt.

4. Endurskoðun og samþykkt

Jafnréttisáætlun þessi er gerð í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 þar sem kveðið er á um að leggja beri áherslu á að tryggja kynjunum jafnan rétt. Jafnframt segir að jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í mannauðsstefnu skuli endurskoða á þriggja ára fresti en fjallað er um þessa þætti og allar stefnur Advania á rýnifundum stjórnenda.