



VERITAS

Jafnréttisstefna Veritas og dótturfélaga



Markmið

Markmið jafnréttisstefnu Veritas og dótturfélaga eru að innan samstæðunnar ríki jafnrétti og að allt starfsfólk njóti sanngirni og jafna tækifæra án tillits til kynferðis, aldurs, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, þjóðernis, kynþáttar, kynhneigðar, litarháttar, efnahags, ætternis, fjölskyldutengsla, fötlunar eða stöðu að öðru leyti. Fólk af öllum kynjum sem starfar hjá samstæðunni skal njóta jafns réttar í hvívetna.

Veritas telur að með því að stuðla að jafnrétti fái færni, hæfileikar og þekking allra notið sín í hvetjandi og sanngjörnu starfsumhverfi.

Jafnréttisstefna Veritas og dótturfélaga tekur til starfsfólks allra félaga samstæðunnar, hvort sem um fastráðningu eða tímabundna ráðningu er að ræða.

Jafnréttisstefna Veritas og dótturfélaga er unnin með hliðsjón af lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla 10/2008 og lögum 80/2019 um kynrænt sjálfræði.

ÁBYRGÐ

Forstjóri Veritas ber ábyrgð á að jafnréttisstefnu samstæðunnar sé fylgt eftir og haldið við. Framkvæmdastjórar og deildarstjórar annast eftirlit með að stefnunni sé framfylgt, hver á sínu sviði.

Lögin

Markmið laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Markmið laga um kynrænt sjálfræði 80/2019 er að kveða á um rétt einstaklinga til þess að skilgreina kyn sitt og miða þannig að því að tryggja að kynvitund þeirra njóti viðurkenningar.

Með hliðsjón af markmiði fyrrgreindra laga og að teknu tilliti til 65. gr. stjórnarskrárinnar hafa félögin sett sér jafnréttisstefnu sem skal endurskoðuð á þriggja ára fresti.

1. LAUNAJAFNRÉTTI

Markmið: Starfsfólk samstæðunnar skal njóta jafnræðis við mat á launakjörum. Þannig skulu laun ákveðin á sama hátt fyrir allt starfsfólk samkvæmt þeim viðmiðum sem lögð eru til grundvallar s.s. með tilliti til menntunar, reynslu, hæfni og frammistöðu.

Aðgerðaáætlun: Fyrirtæki samstæðunnar skulu nota hlutlaus viðmið þegar meta skal launakjör og frammistöðu í starfi. Með kjörum í þessu sambandi er, auk launakjara, átt við lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin eru til fjár. Reglulega skal Veritas gangast undir jafnlaunaúttekt sem framkvæmd er af óháðum utanaðkomandi aðila. Miðað skal við að ekki líði meira en fimm ár á milli slíkra úttekta.

Mat og eftirfylgni: Árlega fer starfsmannastjóri yfir kjör alls starfsfólks með tilliti til kjarajafnréttis. Komi í ljós við árlega yfirferð yfir kjör að sambærilegum einstaklingum séu ekki greidd sömu eða sambærileg kjör fyrir sömu eða sambærileg störf að mati stjórnenda, skuli kjörin endurskoðuð og þau færð til samræmis.

2. AUGLÝSINGAR UM LAUS STÖRF

Markmið: Umsóknarferli fyrir auglýst störf innan Veritas og dótturfélaga skulu standa öllum opin.

Aðgerðaáætlun: Allar starfsauglýsingar á vegum Veritas og dótturfélaga skal orða með þeim hætti að enginn þjóðfélagshópur sé útilokaður. Hæfniskröfur eru settar fram með tilvísan í æskilega menntun, þekkingu og reynslu.

Mat og eftirfylgni: Starfsmannastjóri skal yfirfara allar auglýsingar sem á vegum Veritas og dótturfélaga, áður en þær fara í birtingu, og kanna hvort viðkomandi auglýsing standist framangreind markmið.

3. RÁÐNINGAR Í STÖRF

Markmið: Við ráðningu í störf hjá félögum skal ætíð leggja áherslu á að ráða hæfasta umsækjandann í hverja stöðu. Í því sambandi skal líta til málefnaþgra sjónarmiða svo sem menntunar, reynslu, færni, viðhorfs og hæfni til mannlegra samskipta. Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur sjónarmið.

Aðgerðaáætlun: Samstæðan skal stefna á að hafa sem jafnast hlutfall kynja í hinum ýmsu störfum á öllum sviðum innan félaganna. Við ráðningu nýrra starfsmanna, þar sem val stendur á milli tveggja eða fleiri jafnhæfra umsækjenda af mismunandi kyni, skal haft í huga að jafna beri hlutfall kynjanna innan deildar/fyrirtækis.

Mat og eftirfylgni: Árlega fer starfsmannastjóri yfir ráðningar nýrra starfsmanna með tilliti til framangreinds og kannar hvort markmið um sem jafnast hlutfall kynjanna að störfum hafi gengið eftir.

4. SAMSKIPTI INNAN VERITAS OG DÓTTURFÉLAGA

Markmið: Í daglegum störfum innan félaganna er mismunun ekki liðin. Starfsfólk skal hafa jafna möguleika á að nýta hæfileika sína og þekkingu á sem bestan hátt, ásamt möguleika á að þroskast og þróast í starfi. Þetta á við um t.d. úthlutun verkefna, tilfærslu og framgöngu í starfi.

Starfsfólk skal haga tali sínu og athöfnum þannig að það sé ekki öðrum til minnkunar eða lítilsvirðingar og stríði ekki gegn jafnri stöðu á nokkurn hátt.

Aðgerðaáætlun: Á degi hverjum skulu forstjóri, framkvæmdastjórar og aðrir stjórnendur vera fyrirmyndir annarra starfsmanna um góð samskipti á vinnustað. Stjórnendur skulu taka alvarlega allar ábendingar sem berast um ótilhlýðilega háttsemi og/eða slæm samskipti starfsmanna innan félaganna. Brugðist skal við skv. útgefni stefnu og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni.

Mat og eftirfylgni: Atvik vegna ofangreindra atriða skulu skráð og í hvert skipti er metið hvort eða til hvaða aðgerða gripið er til. Starfsmannastjóri er ábyrgur fyrir að unnið sé skv. skráðum verkferlum ef slík atvik koma upp.

5. SAMRÆMING FJÖLSKYLDULÍFS OG ATVINNU

Markmið: Öllu starfsfólki samstæðunnar skal gert kleift, sem frekast er unnt, að samræma fjölskyldulíf sitt og atvinnu. Einstaklingar sem starfa hjá fyrirtækjum samstæðunnar leggja fram óskir þess efnis til vinnuveitanda, en slíkar beiðnir eru metnar hverju sinni með tilliti til viðkomandi starfs og þarfa félaganna.

Aðgerðaáætlun: Sá sveigjanleiki er starfsmenn njóta í starfi gildir jafnt fyrir alla þar sem því verður við komið. Starfsfólk kemur óskum um sveigjanleika til næsta yfirmanns og er svarað eins fljótt og unnt er. Óskir um sveigjanleika geta t.d. falið í sér að vinna frá heimili í ákveðinn tíma, sinna erindum vegna skólagöngu eða læknisheimsókna barna o.s.frv.

Mat og eftirfylgni: Spurt er út í upplifun starfsfólks með tilliti til sveigjanleika í starfi í reglulegum starfsánægjukönnunum.

6. STARFSÞRÓUN, ÞJÁLFUN OG ENDURMENNTUN

Markmið: Allt starfsfólk sem starfar hjá samstæðunni skal njóta sanngirnis við mat á þjálfunarpörf og möguleika til að sækja símenntun, endurmenntun og annars konar starfsþjálfun sem haldin er til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings öðrum störfum, sbr. kafla í starfsmannahandbók um þjálfun og endurmenntun hjá Veritas og dótturfélögum.

Aðgerðaáætlun: Í frammistöðusamtali sem haldið er reglulega hefur allt starfsfólk tækifæri til að ræða við næsta yfirmann um starfsþjálfunarpörf og endurmenntun. Umsóknir um starfsþjálfun og endurmenntun skulu meðhöndlaðar eins og greint er frá í fyrrnefndum kafla í starfsmannahandbók.

Mat og eftirfylgni: Næsti yfirmaður leggur mat á þjálfunarpörf í samráði við starfsmann og eftir atvikum starfsmannastjóra.

7. EINELTI, KYNDBUNDIN OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og annað ofbeldi verður ekki undir neinum kringumstæðum umborið, hvorki á vinnustaðnum né á öðrum starfstengdum viðburðum. Sérstök útgefin stefna og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og öðru ofbeldi er í gildi varðandi þessa þætti. Stefnan er sett á grundvelli 38. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

Vísað er í fyrrgreinda stefnu m.t.t. eineltis, kynbundinnar- og kynferðislegrar áreitni.