

VERITAS

Jafnréttisáætlun
Veritas

Jafnréttisáætlun

Jafnréttisáætlun Veritas fjallar um markmið og aðgerðir sem ætlað er að tryggja starfsfólki þau réttindi sem kveðið er á í lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Áætlunin tekur til Veritas og dótturfélaga.

Launajafnrétti

Veritas gætir fyllsta jafnréttis við ákvörðun launa og annarra starfskjara. Starfsfólk samstæðunnar skal njóta jafnræðis við mat á launakjörum óháð kyni. Þannig skal allt starfsfólk fá greidd jöfn laun og njóta sömu starfskjara fyrir jafnverðmæt störf. Í mars 2024 höfðu öll félög samstæðunnar öðlast vottun skv. Staðli ÍST 85:2012.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnlaunavottun Veritas, Artasan, MEDOR, Stoð, Distica og Vistor	Endurnýjun á skírteini	Mannauðsstjóri	Mars 2025
Jafnlaunavottun Veritas, Artasan, MEDOR, Stoð, Distica og Vistor	Árleg viðhaldsúttekt skv. Kröfum um jafnlaunavottun	Mannauðsstjóri	Árlega
Starfsfólk af öllum kynjum njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf. Launamunur kynja mælist innan 2%	Laun og fríðindi ólíkra starfa greind á hverju ári og laun leiðrétt ef óútskýrður launamunur kynja kemur fram.	Mannauðsstjóri	Mars ár hvert

Nýráðningar

Við ráðningu í störf hjá félögunum skal ætíð leggja áherslu á að ráða hæfasta umsækjandann í hverja stöðu, óháð kyni. Auglýst störf skulu standa öllum kynjum opin til umsóknar.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf standi opin fólki af öllum kynjum	Samantekt á kynjahlutföllum í ráðningum	Mannauðsstjóri	Desember ár hvert

Starfsþróun, þjálfun og endurmenntun

Starfsfólk af öllum kynjum sem starfar hjá samstæðunni, í sambærilegum störfum, skal njóta jafnra möguleika til sí- og endurmenntunar. Þá skulu öll kyn einnig njóta jafnra möguleika til starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings öðrum störfum, sbr. kafla í starfsmannahandbók um þjálfun- og endurmenntun hjá Veritas og dótturfélögum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Öll starfspróun, fræðsla og endurmenntun skal vera aðgengileg öllum kynjum ef hún nýtist í starfi	Greining á sambærilegum störfum með tilliti til fræðslu, endurmenntunar og starfsþjálfun	Mannauðsstjóri	Janúar ár hvert

Samræming fjölskyldulífs og atvinnu

Öllu starfsfólki samstæðunnar skal gert kleift, sem frekast er unnt, að samræma fjölskyldulíf sitt og atvinnu. Samræming þessara þátta byggist á gagnkvæmum skilningi vinnuveitanda og starfsfólks á þörfum hvors annars og vilja beggja aðila til að sýna tillitssemi og ná fram sanngjarnri niðurstöðu. Lykilhugtak í samræmingu vinnu og einkalífs er „sveigjanleiki“, en nota ber það með hagsmuni beggja aðila að leiðarljósi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs	Vinnutíma skal skipuleggja og hafa eins fyrirsjáanlegan og unnt er ásamt því að leitast skal við að bjóða upp á sveigjanleika	Mannauðsstjóri	Ávallt
Foreldrar af öllum kynjum gefist kostur á að nýta þann rétt sem þeir njóta varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna veikinda barna	Kynna fyrir starfsfólki réttindi og skyldur. Einnig greiða öll félög starfsfólki þann mismun sem er á milli reglulegra launa og greiðslna úr fæðingarorlofssjóði	Mannauðsstjóri	Ávallt

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynferðisleg áreitni

Einelti, kynbundið ofbeldi, 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. 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.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að einelti, ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé	Fræðsla fyrir starfsfólk og stjórnendur um málefni. Tryggja að	Mannauðsstjóri	Lokið í maí ár hvert

ekki liðin á vinnustaðunum.	starfsmenn viti hvernig koma skal ábendingum á framfæri og að stjórnendur bregðist rétt við ef mál koma upp		
-----------------------------	---	--	--

Endurskoðun

Jafnréttisstefna og jafnréttisáætlun þessi gildir í hámark þrjú ár frá samþykki. Mannauðsstjóri ber ábyrgð á endurskoðun jafnréttisstefnu og jafnréttisáætlunar og skal næsta endurskoðun vera í lok september 2027.

Samþykkt í framkvæmdastjórn VERITAS.

Garðabæ 24.sept 2024