

Jafnréttisstefna Samtaka atvinnulífsins

Samtökin vilja vera til fyrirmyndar í atvinnulífinu. Stefna þeirra er að starfsfólk sé metið á eigin forsendum, hafi jafna möguleika og sömu réttindi í starfi og til starfsframa óháð kyni, aldri og uppruna.

Meginháherslur

- Konur og karlar fá greidd jöfn laun og búa við sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.
- Konur og karlar eiga jafna möguleika á lausum störfum, þátttöku í starfshópum og nefndum, starfsþjálfun, símenntun og endurmenntun.
- Stefnt er að jöfnu kynjahlutfalli meðal starfsmanna og að ákveðin störf flokkist ekki sem sérstök karla- eða kvennastörf.
- Lögð er áhersla á að starfsmenn geti samræmt vinnu og einkalíf.
- Einelti, kynferðisleg og kynbundin áreitni og ofbeldi er ekki liðið hjá samtökunum.

Framkvæmdastjóri ber ábyrgð á að jafnréttisstefnu Samtaka atvinnulífsins sé framfylgt. Stjórnendur og starfsfólk bera sameiginlega ábyrgð á að fylgja stefnu samtakanna í jafnréttismálum.

Árangur er mældur reglulega og ráðstafanir gerðar til að lagfæra frávik frá markaðri stefnu sem fram kunna að koma.

Launajafnrétti

Við ákvörðun launa skal tryggja að einstaklingum sé ekki mismunað eftir kynferði. Konum og körlum skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Skulu þau viðmið, sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun, ekki fela í sér kynjamismun.

Kynjajafnréttis er gætt við úthlutun hvers konar þóknana og hlunninda, beinna eða óbeinna, og njóta kynin sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt.

Kaup og kjör

Markmið	Framkvæmd	Ábyrgð	Mælikvarði á árangur
Karlar og konur fá greidd jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf	Viðmið við ákvörðun launa séu skýr og öllum ljós. Laun og fríðindi starfsmanna eru greind árlega. Laun skulu leiðrétt ef fram kemur óútskýranlegur munur	Framkvæmdastjóri	Launagreining liggir fyrir í október ár hvert

Laus störf, starfsmenntun, skipanir í starfshópa

Við ráðningar skal tryggt að umsóknir um störf séu opnar jafnt körlum og konum. Stjórnendur skulu tryggja að allir einstaklingar hafi sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar. Tryggja skal jafnan aðgang karla og kvenna að námskeiðum sem haldin eru á vegum samtakanna til að auka hæfni í starfi.

Gæta skal jafnréttis hvað varðar ábyrgð og þátttöku starfsmanna í starfshópum og nefndum. Við tilnefningar samtakanna í nefndir og ráð á vegum stjórnvalda skal að öllu jöfnu tilnefna bæði karl og konu. Hlutlægar ástæður geta leitt til þess að ekki er mögulegt að tilnefna bæði karl og konu. Þegar

Þannig ber undir er nauðsynlegt að skýra ástæður þess. Hafa ber í huga að sérfræðingar samtakanna bera hver og einn ábyrgð á tilteknum meginsviðum sem falla undir starfsemina. Við tilnefningar þarf að gæta að sérfræðipækkingu og kann því að vera ógerlegt að tilnefna bæði karl og konu.

Ráðningar

Markmið	Framkvæmd	Ábyrgð	Mælikvarði á árangur
Jöfn staða og tækifæri einstaklinga óháð kynferði þegar kemur að ráðningum	Ef kynjahlutfall er ójafnt skal tekið tillit til þess við ráðningar ef um jafnhæfa einstaklinga er að ræða	Framkvæmdastjóri	Tölur um kynjahlutföll í ráðningum
	Auglýsingar um störf séu ókynbundnar og kröfur sem settar eru fram séu í samræmi við starfs- og hæfnilýsingar	Framkvæmdastjóri	Tölur um kynjahlutföll umsækjenda um störf

Stjórnunarstöður, skipanir í starfshópa og nefndir

Markmið	Framkvæmd	Ábyrgð	Mælikvarði á árangur
Jöfn staða og tækifæri einstaklinga óháð kynferði þegar kemur að ráðningu í stjórnunarstöður og þátttöku í starfshópum og nefndum	Hæfni einstaklinga, menntun, reynsla og jafnréttissjónarmið skulu ráða við ráðningu í stjórnunarstöður og skipanir í starfshópa og nefndir	Framkvæmdastjóri	Tölur um kynjahlutföll í starfshópum, nefndum og meðal stjórnenda

Starfsþjálfun, sí- og endurmenntun, fræðsla og starfsþróun

Markmið	Framkvæmd	Ábyrgð	Mælikvarði á árangur
Jöfn staða og tækifæri starfsmanna óháð kynferði varðandi starfsþjálfun, sí- og endurmenntun, fræðslu og starfsþróun	Stjórnendur greina fræðsluþarfir í starfsþróunarsamtali. Allir starfsmenn eru hvattir til að til að sækja fræðslu og endurmenntun óháð kynferði	Framkvæmdastjóri	Mæling á viðhorfi starfsmanna til fræðslu og endurmenntunar í árlegri viðhorfskönnun

Samræming vinnu og einkalífs

Samtökin leggja áherslu á að starfsmenn geti samræmt starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Stjórnendum ber að styðja við starfsmenn þegar þeir koma til vinnu eftir foreldra- og fæðingarorlof eða fjarveru vegna fjölskylduáðstæðna. Starfsmenn njóti ákveðins sveigjanleika í störfum sínum eftir því sem við verður komið. Foreldrar eru hvattir til þess að skipta með sér fjarvistum vegna veikinda barna.

Vinna og einkalíf

Markmið	Framkvæmd	Ábyrgð	Mælikvarði á árangur
Jöfn staða og tækifæri starfsmanna óháð kynferði þegar kemur að samræmingu vinnu og einkalífs	Sveigjanlegur vinnutími þar sem því verður við komið Skýrt starfssvið starfsmanna	Forstöðumenn	Mæling á viðhorfi starfsmanna til samræmingar vinnu og einkalífs í árlegri könnun

Fjarvera af fjölskylduáðstæðum

Markmið	Framkvæmd	Ábyrgð	Mælikvarði á árangur
Jöfn staða og tækifæri starfsmanna, óháð kynferði, þegar kemur að fjarveru af fjölskylduáðstæðum	Starfsmenn er hvattir til nýtingar fæðingarorlofsréttar Á meðan leyfi stendur er starfsfólk upplýst um viðburði og fundi og auðvelduð endurkoma með sveigjanleika í starfi	Forstöðumenn sviða	Upplýsingar um fjölda starfsmanna sem fara í leyfi og orlof vegna fjölskylduáðstæðna Upplýsingar um hlutfall starfsmanna sem snýr til baka í fullt starf, hlutastarf eða lætur af störfum

Einelti, kynbundin og kynferðisleg áreitni og ofbeldi

Einelti, kynferðisleg og kynbundin áreitni og ofbeldi er ekki liðið hjá samtökunum. Stjórnendur og aðrir starfsmenn fylgi stefnu og viðbragðsáætlun Samtaka atvinnulífsins gegn slíkri hegðun ef sú staða kemur upp. Meðvirkni annars starfsfólks er með öllu óásættanlegt.

Starfsmönnum ber að temja sér kurteisi og háttvísi í framkomu og sýna hver öðrum tilhlýðilega virðingu og jákvætt viðmót. Allir á vinnustaðnum þurfa að leggja sitt af mörkum til að fyrirbyggja neikvæða hegðun og stuðla að góðum samskiptum, starfsánægju og öruggu umhverfi. Stjórnendum ber að sýna gott fordæmi og taka á árekstrum og vandamálum sem upp kunna að koma og leiða þau til lykta í samvinnu við þá aðila sem hlut eiga að máli.

Einelti, áreitni og ofbeldi

Markmið	Framkvæmd	Ábyrgð	Mælikvarði á árangur
Að allir starfsmenn viti að einelti, áreitni og ofbeldi sé ekki liðið og áætlun um aðgerðir sé skýr	Til staðar er áætlun gegn einelti, áreitni og ofbeldi, hún kynnt og gerð aðgengileg öllum starfsmönnum	Framkvæmdastjóri og öryggisvörður	Svör starfsmanna í viðhorfskönnun er varðar einelti, áreitni og ofbeldi

Eftirfylgni og endurskoðun stefnu

Markmið	Framkvæmd	Ábyrgð	Endurskoðun
Jafnréttisstefna skili tilætluðum árangri	Viðhorfskönnun meðal starfsmanna framkvæmd árlega	Framkvæmdastjóri	Lokið fyrir 1. september þriðja hvert ár

Jafnréttisstefna þessi tekur gildi 1. júní 2018 og skal endurskoðuð á þriggja ára fresti. Ábyrgð á gerð og framkvæmd hennar ber framkvæmdastjóri samtakanna. Jafnréttisstefnan uppfyllir kröfur laga nr. 10/2008 um gerð jafnréttisáætlunar og framkvæmdaáætlunar til að ná settum markmiðum.

Jafnréttisstefnan er aðgengileg öllum starfsmönnum sem og öðrum á heimasíðu samtakanna.