

# Jafnréttisáætlun Samherja hf. 2021 - 2024

Jafnréttisáætlun þessi gildir fyrir Samherja hf. og öll íslensk dótturfélög.

Það er stefna Samherja að fyllsta jafnræðis sé gætt milli alls starfsfólks og að hver og einn einstaklingur sé metinn á eigin forsendum. Með því móti telur Samherji að stuðlað sé að tryggð, góðum starfsanda og jákvæðu viðhorfi, bæði fyrir starfsfólk og félagið. Samherji skuldbindur sig til að vinna stöðugt að umbótum og eftirliti með jafnlaunakerfi Samherja og bregðast við þegar á þarf að halda.

## Tilgangur

Tilgangur jafnréttisáætlunar er að tryggja jafnrétti allra kynjanna<sup>1</sup> og að allir hafi jöfn tækifæri til að nýta hæfileika sína og krafta í starfi óháð kyni. Mikilvægt er að stjórnendur og starfsfólk sé meðvitað um mikilvægi jafnréttis í daglegum störfum, í stefnumótun og í allri ákvarðanatöku. Jafnréttisáætlunin gildir fyrir allt starfsfólk Samherja og miðar að því að Samherji sé eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði ríkir.

Samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 ber öllum fyrirtækjum og stofnunum þar sem starfa 25 eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli að setja sér jafnréttisáætlun.

## Launajafnrétti

Samherji skuldbindur sig til að fylgja lögum og reglum um að öllum kynjum skuli greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir öll kyn. Þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunum skulu ekki fela í sér kynjamismun. Starfskjör eiga að taka mið af hlutverki, ábyrgð og frammistöðu í starfi. Kynbundinn launamunur má aldrei vera meiri en 5%.

Flest starfsfólk Samherja þiggur laun eftir almennum kjarasamningi þar sem ekki kemur fram launamunur milli kynja.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Öll kyn fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Greina skal laun og fríðindi starfsfólks í jafnlaunaúttekt. Við ráðningu og framgang í starfi skal þess gætt að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis.	Stjórnendur, mannauðsstjóri og launafulltrúar.	Endurskoðað á þriggja ára fresti.

<sup>1</sup> Með kyni er átt við karla, konur og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá.

## Laus störf, starfsþróun og starfsmenntun

Störf sem eru laus til umsóknar skulu standa öllum kynjum til boða. Jafnréttissjónarmið verða metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar og ráðningar. Með sama hætti skal tryggja að framgangur í starfi, starfsþjálfun, endur- og símenntun hlíti sömu lögmálum um jafnræði kynjanna.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf hjá fyrirtækinu standi opin öllum kynjum.	Auglýsingar um störf skulu vera ókyngreindar. Taka skal tillit til þess við ráðningar ef kynjahalli er í ákveðnum starfshópum.	Stjórnendur, mannauðsstjóri og launafulltrúar.	Þegar störf eru laus og við gerð auglýsinga.
Starfsþróun og framgangur í starfi skal vera óháður kyni.	Öll kyn skulu hvött til að sækja um lausar stöður innan fyrirtækisins og við ráðningu skal tekið mið af jafnréttisáætluninni.	Stjórnendur, mannauðsstjóri og launafulltrúar.	Í tengslum við starfs- og launaviðtöl.
Öll starfsþjálfun, sí- og endurmenntun skal vera aðgengileg öllum kynjum.	Öll kyn skulu hvött til þátttöku.	Stjórnendur, mannauðsstjóri og launafulltrúar.	Þegar við á.

## Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólki skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og fjölskyldulíf með sveigjanleika í vinnutíma og vinnuhagræðingu eins og við verður komið. Öllum kynjum skal gert það auðvelt fyrir að koma til starfa eftir fæðingaorlof, foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna. Að sama skapi skulu slíkar aðstæður ekki hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Skipulag vinnutíma skal vera fyrirsjáanlegt svo hægt sé að samhæfa starf og fjölskyldulíf.	Vinnu- og vaktafyrirkomulag skal vera eins fyrirsjáanlegt og kostur er. Starfsfólk skal eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem unnt er.	Stjórnendur, mannauðsstjóri og launafulltrúar.	Kynning á vinnutíma við ráðningu.
Gera öllum kynjum kleift að nýta þann rétt sem þau eiga til foreldra- og fæðingarorlofs og leyfis vegna veikinda barna.	Kynna starfsfólki réttindi sín og skyldur sem það hefur.	Stjórnendur, mannauðsstjóri og launafulltrúar.	Kynning á réttindum starfsfólks þegar aðstæður koma upp.

## Einelti, kynferðisleg og kynbundin áreitni og ofbeldi

Allt starfsfólk Samherja á rétt á að komið sé fram við það af virðingu. Kynbundin og kynferðisleg áreitni eða ofbeldi verður ekki liðið.

Í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislega áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum hefur fyrirtækið gefið út stefnu og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynbundin og kynferðisleg áreitni eða ofbeldi verður ekki liðið.	Kynna stefnu og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi við upphaf starfs.	Stjórnendur og mannauðsstjóri.	Við upphaf starfs.
Starfsfólk þekki stefnu fyrirtækisins í þessum málum og viti hvert það getur leitað.	Fræða starfsfólk um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.	Stjórnendur og mannauðsstjóri.	Lokið fyrir árslok 2022.

## Eftirfylgni og endurskoðun

Ábyrgð á framkvæmd og eftirfylgni við jafnréttisáætlunina er í höndum forstjóra og mannauðsstjóra. Ábyrgð á jafnlaunakerfi Samherja er í höndum mannauðsstjóra og skal erindum vegna þess beint til hans. Á þriggja ára fresti, næst í nóvember 2024, skal áætlunin endurskoðuð sem og farið yfir framkvæmd hennar innan fyrirtækisins. Upplýsingar skulu skoðaðar um þróun mála með tilliti til launa og kynjahlutfalls. Niðurstöður skulu kynntar fyrir stjórn fyrirtækisins ásamt því að jafnréttisáætlun næstu þriggja ára er kynnt.

**Fyrst samþykkt 13. mars 2018**

**Endurskoðuð 12. nóvember 2021**