

## Jafnréttisáætlun SBA-Norðurleiðar

Jafnréttisáætlun SBA-Norðurleiðar miðar að því að auka almenna ánægju starfsmanna fyrirtækisins. Þetta á m.a. við um rétt til kjara, vinnuástöðu, menntunar, setu í nefndum og stjórnnum á vegum fyrirtækisins óháð kyni. Þá skal tryggt að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi sé ekki liðið á vinnustaðnum. Starfsmönnum skal ekki mismunað vegna trúarbragða, þjóðernisuppruna, kyni, kynhneigð, ætternis, aldurs, litarháttar, efnahags, skoðana eða stöðu að öðru leyti.

Áætlunin nær til allra starfsmanna fyrirtækisins.

### Launajafnrétti

Við ákvörðun launa skal gæta fyllsta jafnréttis og ekki skal vera kynbundinn launamunur karla og kvenna sem vinna sömu störf innan fyrirtækisins. Það sama gildir um mótframlag í lífeyrissjóð, lengd orlofs, veikindaréttar eða hvers konar starfskjara sem flokkast sem tekjur. Þá skal fyrirtækið leitast eftir að dreifa yfirvinnu jafnt á alla starfsmenn fyrirtækisins eftir því sem kostur gefst.

| Markmið   | Aðgerð   | Ábyrgð   | Verklok                 |
|---|--|--|-------------------------|
| Konur og karlar fái greidd sömu laun og njóti sömu kjara fyrir sambærileg eða sömu störf. | Greina árleg laun og fríðindi starfsmanna. Leiðréttá ef engin útskýring er á launamun. | Framkvæmdastjóri í samstarfi við skrifstofustjóra og launafulltrúa.        | Í febrúar á hverju ári. |
| Yfirvinnu sé dreift eins jafnt og mögulegt er milli manna.                                | Haldið utan um tímaskráningu yfirvinnu.  | Framkvæmdastjóri, skrifstofustjóri og starfsfólk í skipulagningu verkefna. | Í lok hvers mánaðar.    |

### Að samræma vinnu og fjölskyldulíf

SBA-Norðurleið skal gera ráðstafanir til að starfsmenn fyrirtækisins geti samræmt skyldur sínar gagnvart fyrirtækinu og fjölskyldu sinni án þess að annar hvor aðilinn þurfi að líða fyrir. Þær ráðstafanir skulu vera með það að markmiði að auka sveigjanleika á frí- og vinnutíma. Bæði skal taka tillit til fjölskylduáðstæðna starfsmanna og hagsmuna fyrirtækisins. Gera skal starfsmönnum auðvelt fyrir að koma til baka eftir fæðingarorlof, foreldraorlof, veikinda eða

aðkallandi fjölskylduaðstæðna. Hægt skal vera að semja um sveigjanleika á vinnutilhögun eftir því sem verkefni leyfa og aðstæður leyfa.

| Markmið  | Aðgerð  | Ábyrgð   | Verklok                |
|--|---|--|------------------------|
| Tryggja að báðir foreldrar nýti rétt til foreldra- og fæðingarorlofs og leyfis vegna veikinda barna. | Kynna starfsfólki t.d. verðandi foreldrum hver réttindi þeirra og skyldur eru í þessum efnum. | Framkvæmdastjóri, skrifstofustjóri og launafulltrúi.                       | Þegar tilvik koma upp. |
| Dreifa yfirvinnuálagi svo hægt sé að samhæfa starf og fjölskyldulíf.                                 | Halda utan um yfirvinnu og dreifa sem best á starfsfólk til að draga úr álagi.                | Framkvæmdastjóri, skrifstofustjóri og starfsfólk í skipulagningu verkefna. | Þegar tilvik koma upp. |

## Líðan á vinnustað

SBA-Norðurleið leggur ríka áherslu á góðan starfsanda innan fyrirtækisins. Allt starfsfólk á rétt á að komið sé fram við það af virðingu og tillitssemi. Enginn starfsmaður á að þurfi að sæta einelti, ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni.

Í reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum er eftirfarandi skilgreiningar að finna:

**Einelti:** Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

**Kynbundin áreitni:** Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

**Kynferðisleg áreitni:** Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

**Ofbeldi:** Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

Verði starfsmaður fyrir einelti, ofbeldi eða kynferðislegu eða kynbundnu áreiti getur hann leitað til framkvæmdarstjóra fyrirtækisins eða trúnaðarmanns starfsmanna sem koma málinu í réttan farveg innan fyrirtækisins. Allar slíkar kvartanir skulu rannsakaðar/kannaðar og starfsfólk stutt eftir bestu getu. Hér er ekki átt við skoðanaágreining eða hagsmunaárekstra sem kunna að rísa á vinnustaðnum milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda skal slíkur ágreiningur ekki leiða til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að ofan.

| Markmið   | Aðgerð   | Ábyrgð   | Verklok                                    |
|---|--|--|--|
| Einelti, ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni er ekki liðin hjá SBA-Norðurleið. | Kynna stefnu fyrirtækisins fyrir starfsmönnum og hvert skal leita ef áreiti kemur upp. | Framkvæmdarstjóri, rekstrarstjóri, skrifstofustjóri. | Stefna er kynnt starfsmönnum við ráðningu. |

## Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

Störf sem eru laus til umsóknar skulu standa opin jafnt fyrir konur og karla. Við ráðningu er litið jafnt til jafnréttissjónarmiða og annarra mikilvægra sjónarmiða sem ráða úrslitum við ráðningu.

Tryggt er að konur og karlar hafi jöfn tækifæri til starfsþjálfunar, endurmenntunar og símenntunar.

| Markmið   | Aðgerð  | Ábyrgð            | Verklok                          |
|---|---|-------------------|----------------------------------|
| Konur og karlar hafa jöfn tækifæri til starfa.  | Auglýst störf höfði jafnt til karla og kvenna. Hæfasti umsækjandi ráðinn í laus störf, óháð kyni. | Framkvæmdastjóri. | Þegar ráðið hefur verið í starf. |
| Fullnægjandi starfsþjálfun og jöfn tækifæri kynjanna til endurmenntunar og símenntunar. | Halda skrá yfir nýliðþjálfun, endurmenntun og símenntun.  | Framkvæmdastjóri. | Máí og desember ár hvert.        |

Með jafnréttisáætlun þessari leitast SBA-Norðurleið við að uppfylla skyldu sína skv. jafnréttislögum nr.10/2008 um jafna stöðu karla og kvenna innan fyrirtækisins og reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Áætlunin var samþykkt af framkvæmdastjóra SBA-Norðurleiðar 2. apríl 2020. Áætlunin kemur til framkvæmdar samdægurs og skal hún endurskoðuð á þriggja ára fresti, næst í apríl árið 2023.