



Jafnréttisstefna SSNE

Tilgangur og markmið jafnréttisstefnu er að stuðla að jafnri stöðu og jöfnum tækifærum alls starfsfólks SSNE óháð kynhneigð, kyni, þjóðerni, kynþætti, litarhætti, stjórnmalaskoðunum og trú, eða öðrum slíkum persónubundnum atriðum. Samþætting jafnréttissjónamiða skal höfð að leiðarljósi við alla stefnumótun og ákvarðanatöku hjá stofnuninni.

Jafnréttisstefna SSNE er byggð á gildandi lögum varðandi jafna stöðu, jafnan rétt kynjanna og um jafna meðferð á vinnumarkaði.

Stefnumið SSNE í jafnréttismálum eru að:

- Tryggja starfsfólki vinnuumhverfi þar sem mismunur á grundvelli ofangreindrar atriða er ekki til staðar og einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða annars konar ofbeldi er ekki liðið.
- Mismuna ekki á grundvelli ofangreindra atriða við ráðningar eða ákvarðanir um laun og önnur starfstengd kjör.
- Þjóða upp á fjölskylduvænt vinnuumhverfi eftir því sem við verður komið miðað við eðli starfs hverju sinni.
- Stuðla að jafnvægi í hlutföllum kynja í hópi starfsfólks SSNE.

Ráðningar og auglýsingar

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafn konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá. Ávallt skal þess gætt að umsækjandi sem metinn er hæfastur til að gegna starfi sé ráðinn. Séu tveir sem eru metnir jafnhæfir skal sá sem er af því kyni sem á hallar ráðinn. Að auki skal ávallt gæta þess að mismuna aldrei umsækjendum um starf vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar.

Við skipan stjórna og ráða hjá SSNE skal ávallt litið til fyrrnefndra þátta.

Aðgerðir:

- *Í starfsauglýsingum sé hvatning til einstaklinga óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu að sækja um.*
 - *Ábyrgð: Framkvæmdastjóri.*
 - *Tímarammi: Þegar starf er auglýst laust til umsóknar.*
- *Haldin verður samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.*
 - *Ábyrgð: Framkvæmdastjóri.*
 - *Tímarammi: Lokið í febrúar ár hvert.*



Jöfn laun

Hjá SSNE er í gildi jafnlaunastefna sem felur í sér að við ákvörðun launa og annarra starfskjara og hlunninda fyrir sömu eða jafnverðmæt störf skal þess gætt að ekki sé mismunað á grundvelli kyns, kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðana, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna, og kyntjáningar eða að önnur ólögðmæt mismunun eigi sér stað á grundvelli fyrrgreindra persónubundinna atriða.

Jafnræðis skal jafnframt gætt við úthlutun verkefna, tilfærslur í störfum, tækifæri til símenntunar, veitingu tækifæra til að axla ábyrgð og ákvarðana varðandi framgang í starfi og uppsagnir.

Aðgerðir:

- *Jafnlaunastefna sé kynnt reglulega fyrir starfsfólki.*
 - *Ábyrgð: Framkvæmdastjóri.*
 - *Tímarammi: Lokið fyrir lok maí ár hvert.*
- *Jafnlaunastefna sé kynnt fyrir nýju starfsfólki.*
 - *Ábyrgð: Framkvæmdastjóri.*
- *Greina laun og fríðindi starfsfólks til að kanna hvort um óútskýrðan launamun byggðan á fyrrnefndum þáttum er um að ræða.*
 - *Ábyrgð: Verkefnastjóri fjármála og reksturs.*
 - *Tímarammi: Lokið fyrir lok maí ár hvert.*
- *Komi ljós óútskýrður launamunur skal leiðrétta það.*
 - *Ábyrgð: Verkefnastjóri fjármála og reksturs.*

Vinnuumhverfi

Í daglegum störfum innan SSNE skal þess gætt að ekki sé mismunað vegna kyns, kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðana, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna, og kyntjáningar, og skulu starfsmenn hafa jafna möguleika á að nýta hæfileika sína og þekkingu á sem bestan hátt.

Hjá SSNE er í gildi viðbragðsáætlun vegna áreitni.

Starfsfólk skal haga tali sínu og athöfnum þannig að það endurspegli hvorki neikvæð eða lítilsvirðandi viðhorf á grundvelli framangreindra þátta né vegi að jafnri stöðu og jafnrétti á nokkurn hátt. Einelti, í hvaða mæli eða mynd sem það birtist, er ekki liðið hjá SSNE. Með einelti er átt við hvers konar ámælisverða eða síendurtekna ótilhlýðilega háttsemi sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Hér er ekki átt við skoðanaágreiningu eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsfólks eða tveggja eða fleiri starfsmanna.

Kynferðisleg áreitni viðgengst ekki hjá SSNE. Með kynferðislegri áreitni er átt við kynferðislega hegðun sem er ósanngjörn og/eða móðgandi og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess eða þeirra sem fyrir henni verða og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Kynferðisleg áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknað.



Starfsmenn sem telja sig verða fyrir kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi eða einelti skulu tilkynna það til þess í stjórnendateyminu sem þeim hentar að ræða við og/eða til trúnaðarmanns. Tilkynningaeyðublað er ávallt aðgengilegt starfsfólki inn á heimasvæði starfsfólks SSNE á Teams. Stjórnendum og/eða trúnaðarmanni ber að taka slíka tilkynningu alvarlega og rannsaka málið og geta m.a. kallað til utanaðkomandi ráðgjafa. Jafnframt geta starfsmenn snúið sér til síns stéttarfélags og fengið ráðgjöf.

Aðgerðir:

- *Fræðsla skal haldin um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.*
 - *Ábyrgð: Framkvæmdastjóri.*
 - *Tímarammi: Fyrir lok maí ár hvert.*
- *Viðbragðsáætlun vegna áreitni skal kynnt starfsfólki reglulega.*
 - *Ábyrgð: Framkvæmdastjóri.*
 - *Tímarammi: Fyrir lok ár hvert.*
- *Viðbragðsáætlun vegna áreitni skal kynnt nýju starfsfólki við ráðningu.*
 - *Ábyrgð: Framkvæmdastjóri.*

Samræming fjölskyldu og atvinnulífs

Öllu starfsfólki skal gert kleift, eins og unnt er, að samræma fjölskyldulíf sitt og atvinnu, óháð kyni, m.a. með sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks, þ.m.t. að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna. Hvatt er til þess að báðir foreldra nýti fæðingar- og foreldraorlof ásamt því að sinna börnum í veikindum.

Aðgerðir:

- *Kynna starfsfólki stefnu fyrirtækisins þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.*
 - *Ábyrgð: Framkvæmdastjóri.*
 - *Tímarammi: Fyrir lok maí ár hvert.*
- *Kynna fyrir starfsfólki, og þá sérstaklega verðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum.*
 - *Ábyrgð: Framkvæmdastjóri.*
 - *Tímarammi: Fyrir lok maí ár hvert.*

Eftirfylgni og endurskoðun

Til að jafnréttisáætlun þessi skili tilætluðum árangri er mikilvægt að henni sé markvisst fylgt eftir í samræmi við þær aðgerðir sem hér eru kynntar. Er það á ábyrgð framkvæmdastjóra að svo sé gert.

Jafnréttisáætlun þessa skal endurskoða a.m.k. á þriggja ára fresti, næst í febrúar 2027.

Samþykkt á 60. fundi stjórnar SSNE 7. febrúar 2024.