



Aðgerðaráætlun fyrir mannauðs- og mannréttindastefnu Símans

Tilgangur og markmið

Markmiðið með aðgerðaráætlun þessari er að tryggja að unnið sé í samræmi við mannauðs- og mannréttindastefnu Símans. Áætluninni er jafnframt ætlað að tryggja að mannréttindi séu virt í allri starfsemi félagsins um leið og réttindi sem koma fram í gildandi lögum um jafna stöðu kynjanna séu tryggð á hverjum tíma.

Jákvæð menning

Síminn vill auðvelda starfsfólki að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu og leggur áherslu á gagnkvæman sveigjanleika þannig að starfsfólk geti, óháð kyni, axlað ábyrgð á fjölskyldu og heimili. Jafnframt skal hugað heilsu og vellíðan starfsfólks.

Síminn leggur jafnframt áherslu á að allt starfsfólk skuli njóta virðingar, hafa jafna stöðu innan fyrirtækisins og að einstaklingum sé ekki mismunað á grundvelli kyns, aldurs, þjóðernis, fötlunar, trúarbragða eða kynhneigðar.

Markmið

1. Tryggja skal að allt starfsfólk, óháð kyni, geti samræmt fjölskyldu- og atvinnulíf. Tekið skal tillit til heilsufars og erfiðra fjölskylduaðstæðna starfsfólks.
 - Starfsfólki skulu kynnt úrræði á borð við sveigjanlegan vinnutíma og möguleikar á hlutastörfum þar sem því er við komið.
2. Hugað að skal að vellíðan og heilsu starfsfólks.
 - Starfsfólki skal standa til boða úrræði til að takast á við streituvaldandi áskoranir, hvort sem það í vinnu eða einkalífi.
3. Lögð skal áhersla á virðingu í samskiptum alls starfsfólks.
 - Reglubundnar kynningar á Samskiptasáttmála Símans. Sáttmálinn skal jafnframt kynntur öllu því starfsfólki sem hefur störf hjá Símanum.

Ábyrgð: Allir stjórnendur.

Mæling: Mælt í vinnustaðakönnunum 4 – 6 sinnum á ári.



4. Efla vitund og þekkingu starfsfólks á jafnréttismálum, mikilvægi fjölbreytileika á vinnustöðum og góðum samskiptaháttum.
 - Gera málefni sem varða jafnrétti og fjölbreytileika sýnileg í fyrirtækinu.
 - Tryggja skal fræðslu um jafnréttismál, fjölbreytileika og samskipti í nýliðafræðslu Símans.
 - Þjálfa stjórnendur í hlutverki sínu með tilliti til jafnréttis, fjölbreytileika og samskipta kynjanna.

Ábyrgð: Stjórnendur ásamt mannauðsstjóra.

Mæling: Mælt í vinnustaðakönnunum 4 – 6 sinnum á ári.

Ráðningar og starfsþróun

Ráðningar nýs starfsfólks skulu vera óháðar kyni og skulu ráðningar unnar á faglegan hátt þar sem allir umsækjendur eru metnir á sama hátt og fara í gegnum sama ferlið. Tekið skal mið af jafnréttissjónarmiðum sem og sjónarmiðum um aukinn fjölbreytileika þegar ráðið er í störf. Jafnframt skal lögð áhersla á jafna möguleika alls starfsfólks til starfsþróunar innan Símans.

Markmið

1. Unnið skal að því að auka fjölbreytileika í öllum skipulagseiningum og stjórnendateymum Símans sem og í nefndum á vegum Símans.
 - Tryggja skal jafna möguleika allra umsækjenda við nýráðningar sem og við starfsþróun innan Símans, óháð kyni, aldri, þjóðerni, fötlun, trúarbrögðum eða kynhneigð. Hvetja skal öll kyn til að sækja um auglýst störf.

Ábyrgð: Framkvæmdastjóri hvers sviðs Símans, forstöðumenn og mannauðsstjóri.

Mæling: Fylgst verði með kynjahlutföllum eftir sviðum, deildum og í stjórnendateymum Símans.

2. Laus störf skulu standa öllum kynjum til boða
 - Í auglýsingum skulu störf ókyngreind og þess gætt að öll kyn séu höfð í huga við gerð þeirra.
 - Tryggja skal að jafnréttissjónarmið séu höfð að leiðarljósi í ráðningum og ráðningaferlið sé eins fyrir öll kyn.
 - Hugað skal að samsetningu menntunar, aldurs, starfsreynslu, færni og kyns við ráðningar og tilfærslur í starfi.
 - Greina skal kynjahlutföll umsækjenda. Ef jafn hæfir einstaklingar sækja um stöðu skal að jafnaði sá umsækjandi ganga fyrir sem er af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi skipulagseiningu.



Ábyrgð: Stjórnandi sem stendur fyrir ráðningu ásamt ábyrgðaraðila ráðningar.

Mæling: Árleg samantekt á samsetningu starfsfólks í fyrirtækinu

3. Öll kyn skulu njóta sömu möguleika á þróast áfram í starfi, hvort heldur sem er í átt til frekari sérfræðistarfa eða í stjórnunar- og/eða ábyrgðarstöður
 - Tryggja skal jafna möguleika allra kynja á að sækjast eftir störfum sem losna innan Símans.
 - Við ákvörðun um starfsþróun skal horft til kynjahlutfalla. Ef jafnhæfir einstaklingar sækja um starfsþróun skal að jafnaði sá ganga fyrir sem er af því kyni sem er í minni hluta í viðkomandi starfi.
 - Ef jafn hæfir einstaklingar sækja um stöðu skal að jafnaði sá umsækjandi ganga fyrir sem er af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi skipulagseiningu.

Ábyrgð: Stjórnandi sem stendur fyrir ráðningu ásamt ábyrgðaraðila starfsþróunar.

Mæling: Fylgst verði með kynjahlutföllum umsækjenda, þeirra sem koma í ráðningaviðtöl og þeirra sem ráðnir eru.

Jöfn laun

Hjá Símanum eiga starfskjör að taka mið af hlutverki, ábyrgð og frammistöðu í starfi. Með virku jafnlaunakerfi skal tryggt að fyllsta jafnréttis milli allra kynja sé gætt í öllum launaákvörðunum. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt án tillits til kyns, kynhneigðar, kyneinkenna, kyntjáningar eða kynvitundar.

Markmið

1. Tryggt skal að launamunur endurspegli eingöngu mismunandi ábyrgð, starfsreynslu, eðli starfa, frammistöðu og hæfni.
 - Unnið skal að launajafnrétti með virku jafnlaunakerfi sem uppfyllir viðmið jafnlaunastaðalsins, ÍST, 85:2012.
 - Mælist óútskýranlegur kynbundinn launamunur, skal gera áætlun til að leiðrétta þann mun.
 - Niðurstöður jafnlaunaúttekta skulu kynntar öllu starfsfólki.
2. Einnig skal allt starfsfólk njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs-, fæðingarorlofs- og veikindaréttar



- Öllu starfsfólki, óháð kyni, skal vera gert kleift að nýta rétt sinn til fæðingar- og foreldraorlofs og komið skal til móts við óskir starfsfólks um sveigjanlega töku fæðingar- og foreldraorlofs þar sem því verður við komið.

Ábyrgð: Forstjóri, framkvæmdastjórn, mannauðsstjóri.

Mæling: Úttektir ytri fagaðila og vottun á jafnlaunakerfi Símans.

Þjálfun og endurmenntun

Markmið Símans er að vinnuumhverfið stuðli að faglegum vexti starfsfólks innan fyrirtækisins með markvissri þjálfun, lifandi endurgjöf ásamt fjölbreyttum og krefjandi verkefnum. Tryggja skal að öll kyn njóti sömu möguleika til sí- og endurmenntunar.

Markmið

1. Öll kyn skulu njóta sömu möguleika til starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings öðrum störfum.
 - Hvetja skal öll kyn til að sækja um námsstyrki til náms sem efla möguleika þeirra á starfsþróun

Ábyrgð: Mannauðsstjóri, stjórnendur og ábyrgðaraðili fræðslumála.

Mæling: Fylgst verði með kynjahlutföllum þeirra sem sækja um og fá úthlutaða námsstyrki.

Kynbundið ofbeldi, ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti

Síminn tekur skýra afstöðu gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi og áhersla lögð á að enginn sæti kynbundinni eða kynferðislegri áreitni, einelti né ofbeldi af neinu tagi.

Markmið

1. Að koma í veg fyrir og/eða útrýma einelti, áreitni og/eða ofbeldi, sama í hvaða mynd það birtist.
 - Stefna og viðbragðsáætlun gegn einelti, áreitni, ofbeldi og annarri óviðeigandi háttsemi skal vera öllum aðgengileg og kynnt öllu starfsfólki.



- Reglubundin fræðsla fyrir starfsfólk um einelti, áreitni og ofbeldi og afleiðingar þess.

Ábyrgð: Stjórnendur ásamt mannauðsstjóra.

Mæling: Mælt í vinnustaðakönnunum 4 – 6 sinnum á ári.

Mannréttindi

Markmið Símans er að mannréttindi séu virt í allri starfsemi félagsins og tryggt sé að farið sé eftir lögum og reglum er varða mannréttindi. Einnig skal öryggi starfsfólks á vinnustað vera tryggt, hvort heldur sem er raunlægt eða sálfélagslegt öryggi.

Markmið

1. Að félagafrelsi og kjarasamningsbundin réttindi starfsfólks séu virt og að félagið starfi í samræmi við lög á vinnumarkaði á hverjum tíma.
 - Starfsfólk skal hafa frelsi til að ákveða hvort það kýs að vera með aðild að stéttarfélagi eða ekki og velja sér stéttarfélag að því marki sem því verður viðkomið.
2. Að tryggja öryggi starfsfólks.
 - Framkvæma skal reglubundið áhættumat á störfum innan fyrirtækisins.

Ábyrgð: Stjórnendur ásamt mannauðsstjóra.

Mæling: Mælt í vinnustaðakönnunum 4 – 6 sinnum á ári.

Umfang og ábyrgð

Áætlun þessi nær til alls starfsfólks Símans. Mannauðsstjóri ber ábyrgð á framkvæmd áætlunarinnar ásamt stjórnendum. Mannauðsstjóri ber einnig ábyrgð á endurskoðun og kynningu á áætlun þessari.



Endurskoðun

Forstjóri og framkvæmdastjórn ásamt mannauðsstjóra skulu hafa forgöngu um endurskoðun jafnréttisáætlunar á þriggja ára fresti eða oftar ef þörf krefur, til að tryggja að hún samrýmist lögum um jafnrétti og sem og mannauð- og mannréttindastefnu Símans á hverjum tíma.

Reykjavík, 25.10.2022

Ragna Margrét Norðdahl

Mannauðsstjóri