

Skjalnúmer...: 02.06
 Útg.d....: 26.3.2019
 Útgáfa...: 2.0
 Áb.maður...: Eiríkur S. Jóhannsson

Markmið og metnaður Slippsins felst í, að allir starfsmenn skuli njóti jafnréttis í starfi sínu fyrir fyrirtækið, óháð kyni, uppruna, trú og aldri og að hver starfsmaður verði metinn og virtur að verðleikum á eigin forsendum. Eftirfarandi atriði eru höfð að leiðarljósi.

Markmið

Markmið jafnréttisstefnu er að stuðla að jafnri stöðu kvenna og karla og að tækifæri einstaklingsins verði jöfn óháð kynferði, uppruna, trú eða aldri. Einnig að koma í veg fyrir kynbundinn launamaun og að þannig stuðla að því að Slippurinn sé eftirsóttur vinnustaður í huga beggja kynja.

Yfirstjórn Slippsins ber ábyrgð á að skilgreina stefnu fyrirtækisins. Mannauðsstjóri ber ábyrgð á innleiðingu, umbótum og hlítingu á settum viðmiðum, sem og að tryggja að stjórnendur þekki stefnuna og uppfylli öll skilyrði hennar.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisáætlunin skal tekin til skoðunar ár hvert, enda mikilvægt að hún sé í sífellndri þróun.	Ár hvert skal starfsemin greind út frá kyni og staðan rýnd. Staðan skal kynnt fyrir stjórn með formlegum hætti og umbótaverkefni fundinn gerist þess þörf.	Framkvæmdastjórn	Lokið fyrir maí ár hvert.

Kjaramál

Slippurinn skuldbindur sig til þess að innleiða viðmið við ákvörðun launa sem tryggja að hver og einn fái greitt fyrir starf út frá verðmæti þess, óháð kyni.

Ráðningar, laun og önnur umbun byggir ekki á grundvelli kynferðis, kynþáttar, stjórnmalaskoðana eða öðrum ómálefnalegum þáttum.

Þegar nýr starfsmaður er ráðinn, skal við ákvörðun launa hans taka mið af kröfum sem starfið gerir með tilliti til ábyrgðar, álags og sérhæfni og þannig tryggja að verklagsreglum um ákvörðun launa sé fylgt.

Til að mæla hlítingu er gerð launaúttekt á eins árs fresti, þá eru borin saman jafnverðmæt störf og athugað hvort mælist munur á launum eftir kyni. Einnig eru framkvæmdar innri úttektir. Árlega er farið yfir gildandi lög og reglugerðir um jafnlaunamál og staðfest á fundi hlífni við lög.

Slippurinn skuldbindur sig til að bregðast við frábrigðum og vinna þannig að viðhaldi jafnlaunakerfis með stöðugum umbótum og eftirliti.

Með því að framfylgja jafnlaunastefnu tryggir Slippurinn að lögum og kröfum sé framfylgt.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
---------	--------	--------	-----------

Skjalnúmer...: 02.06
 Útg.d....: 26.3.2019
 Útgáfa...: 2.0
 Áb.maður...: Eiríkur S. Jóhannsson

Ákvörðun launa og annarra starfskjara skal ekki fela í sér kynjamismunun	Greina skal árlega laun og aðra umbun starfsmanna í jafnlaunaúttekt. Við ráðningar og framgang í starfi skal þess gætt að einstaklingum sé ekki mismunað á grundvelli kyns.	Framkvæmdastjóri og mannauðsstjóri	Lokið fyrir maí ár hvert.
--	---	------------------------------------	---------------------------

Auglýsingar

Í atvinnuauglýsingum skulu störf ávallt ókyngreind. Í öllu kynningarefni Slippisins skal þess gætt að fólk sé ekki móðgað eða blygðunarkennd þess særð.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Lausar stöður skulu standa báðum kynjum til boða.	Auglýsingar um störf skulu ókyngreindar. Halli á annað kynið í ákveðnum störfum skal tekið tillit til þess við ráðningar	Mannauðsstjóri	Við laus störf og auglýsingar.
Jafna skal hlutfall kynja í stjórnendastörfum.	Ef stjórnunarstarf losnar skal gæta að jafnri stöðu kynja við ráðningu. Halli á annað kynið skal tekið tillit til þess við ráðningar.	Framkvæmdastjóri og mannauðsstjóri	Þegar stjórnendastarf losnar.

Skjalnúmer...: 02.06
 Útg.d...: 26.3.2019
 Útgáfa...: 2.0
 Áb.maður...: Eiríkur S. Jóhannsson

Samræming vinnu og einkalífs

Til að koma á mótis við fjölskyldur skal boðið upp á hverja þá vinnuhagræðingu sem við verður komið.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Skipulag vinnutíma skal vera fyrirsjáanlegt svo hægt sé að samhæfa starf og fjölskyldulíf.	Vaktafyrirkomulag skal vera fyrirsjáanlegt. Starfsfólk skal eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem unnt er.	Mannauðsstjóri og verkstjórar	Við ráðningu.
Að hvetja og ýta undir að bæði kyn nýti þann rétt sem þau eiga til foreldra og fæðingarorlofs og leyfis vegna veikinda barna.	Kynna starfsmönnum réttindi sín og skyldur sem þeir hafa í þessum efnun.	Mannauðsstjóri, launafulltrúi og verkstjórar	Kynning á réttindum þega aðstæður koma upp.
Draga úr yfirvinnu og sjá til þess að hún standi báðum kynjum til boða og taki mið af fjölskylduaðstæðum.	Skipulag vinnutíma skal taka mið af því að ekki verði um óeðlilega mikla yfirvinnu að ræða og hún sé ekki kynbundin. Greining skal fara fram árlega og úrlausnir fundnar sé þörf til.	Sviðsstjórar	Greiningum skal lokið fyrir maí ár hvert.

Starfsandi og líðan starfsmanna

Slippurinn hvetur til þess að gerð sé ráð fyrir þátttöku maka og/eða barna í félagslífi starfsmanna, þegar það á við. Allir starfsmenn eiga rétt á því að komið sé fram við þá af virðingu og heiðarleika.

Skjalnúmer...: 02.06
 Útg.d....: 26.3.2019
 Útgáfa...: 2.0
 Áb.maður...: Eiríkur S. Jóhannsson

Starfsþjálfun og endurmenntun

Konur og karlar skulu njóta sömu tækifæra til sí- og endurmenntunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni einstaklingsins.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Starfsþróun og framgangur í starfi skal vera óháður kyni.	Bæði kynin skulu hvött til jafns um að sækja um lausar stöður innan fyrirtækisins og við ráðningu skal tekið mið af jafnréttisáætlun. Greining á starfsþróun skal fara fram árlega.	Mannauðsstjóri og sviðsstjórar	Greiningu skal lokið fyrir maí ár hvert.
Öll starfsþjálfun, sí- og endurmenntun skal vera aðgenginleg báðum kynjum.	Bæði kynin skulu hvött til jafns til þátttöku fræðslustarfi Slippsins. Árlega er greint hver sókn kvenna og karla í sambærilegum störfum er í starfsþróun og starfsþjálfun.	Mannauðsstjóri,	Greiningu skal lokið fyrir maí ár hvert.

Skjalnúmer...: 02.06
 Útg.d....: 26.3.2019
 Útgáfa...: 2.0
 Áb.maður...: Eiríkur S. Jóhannsson

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin- og kynferðisleg áreitni verða ekki liðin hjá Slippnum. Allir starfsmenn eiga rétt á því að komið sé fram við þá af virðingu. Framkvæmdastjóri, öryggisstjóri og mannauðsstjóri bera í sameiningu ábyrgð á að leysa úr slíkum málum, komi þau upp.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynbundið ofbeldi, kynbundin- og kynferðisleg áreitni er ekki liðin hjá Slippnum	Verklagsreglum skal fylgt þegar ábending berst um kynbundið ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni. Verklagsregla skal vera öllum starfsmönnum aðgengileg.	Mannauðsstjóri og verkstjórar	Viðbragðsáætlun og verklagsreglur vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinar áreitni og kynbundins ofbeldis er öllum aðgengileg á innri vef.
Fræðsla og námskeið skulu standa til boða þeim sem vinna úr og taka á móti kvörtunum starfsfólks vegna kynbundins ofbeldi, kynbundinnar eða kynferðislegrar áreitni.	Setja skal á dagskrá regluleg námskeið sem og fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni og sjá til að meðferð slíkra mála verði þáttur í fræðslu starfsmanna.	Framkvæmdastjóri og mannauðsstjóri	Tekið er tillit til jafnréttisáætlunar við skipulagningu námskeiða ársins.

Jafnréttisstefnan er líkt og aðrar stefnur Slippisins rýnd og yfirfarin árlega.