

Tilgangur

Sjóvá vill stuðla að betra samfélagi og öflugum mannauði með því að standa vörð um mannréttindi, jöfn tækifæri og fjölbreytni í allri starfsemi sinni. Markmið stefnunnar er að tryggja að Sjóvá uppfylli allar kröfur laga og reglna um þessi mál og sé til fyrirmyndar á þessum sviðum.

Umfang

Stefnan nær til allrar starfsemi samstæðunnar, stjórnar, starfsfólks og annarra aðila sem starfa í þágu hennar. Sjóvá hefur skilgreint árangursmælikvarða í þessum málaflokkum og er árangur mældur árlega.

Stefna

Markmið stefnunnar er að tryggja jafna stöðu, tækifæri og fjölbreytileika á öllum stigum og sviðum félagsins. Stefnan er skuldbinding Sjóvá um að vinna að stöðugum umbótum í þessum málaflokkum. Með jafnri stöðu og tækifærum, fjölbreyttri þekkingu og reynslu er stuðlað að farsælli framtíðarþróun félagsins.

Heilsa og öryggi

Sjóvá leggur áherslu á velferð, heilsu og öryggi starfsfólks, viðskiptavina, birgja, verktaka og samfélagsins. Sjóvá fylgir viðeigandi lögum og reglugerðum í þessum málaflokkum og lögð er áhersla á að skapa samfélag og starfsumhverfi sem sé í senn öruggt og heilsueflandi.

Nauðungarvinna, mansal og vinnutími

Sjóvá leggur bann við hvers konar nauðungarvinnu, skuldaþrælkun, þrælavinnu og öllum birtingarmyndum mansals. Vinnutími starfsfólks Sjóvá er í samræmi við landslög og gildandi kjarasamninga.

Samræming vinnustaðar og fjölskyldulífs

Sjóvá lítur á það sem samfélagslega ábyrgð sína að hlúa vel að starfsfólki og fjölskyldum þeirra. Leitast er við að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni, sbr. 13 gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020, með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum, lengra fæðingarorlofi og/eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið. Starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna veikinda eða brýnna fjölskylduaðstæðna.

Félagafrelsi og almennir kjarasamningar

Sjóvá virðir rétt starfsfólks síns til aðildar að stéttarfélögum sem og valfrelsi þeirra til að standa utan þeirra. Stærstu stéttarfélög starfsfólks standa fyrir kosningu trúnaðarmanna meðal félagsmanna sinna á tveggja ára fresti sem standa vörð um réttindi og skyldur starfsfólks á vinnustaðnum.

Fjölbreytileiki

Það er stefna Sjóvá að gæta jafnréttis milli einstaklinga óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum, kyntjáningu, búsetu og efnahag. Horft er til ákvæða laga nr. 150/2020 um jafnan rétt kynja og laga nr. 86/2018 um bann við allri mismunun fólks á vinnumarkaði.

Ráðningar, starfsþróun og tilnefningar

Stefna Sjóvá er að í stjórnnum, nefndum, stjórnenda- og starfsmannahópi sé leitast við að tryggja fjölbreytileika. Leitast er við að hafa kynjahlutföll sem jöfnust innan deilda, sviða, nefnda, vinnuhópa og stjórna og að samsetning þeirra endurspegli breiða þekkingu, bakgrunn og skoðanir. Árlega skal taka saman upplýsingar um hlutföll kynja í öllum hópum ásamt yfirliti yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar. Störf skulu opin til umsóknar fyrir alla einstaklinga sem uppfylla kröfur um menntun og hæfni. Í starfsauglýsingum eru störf ókyngreind og þess gætt að útiloka ekki fólk út frá neinum þáttum sem stefna þessi nær til. Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem tekið er mið af við stöðuveitingar. Kynjahlutföll eru höfð í huga við ráðningar og tilnefningar. Árlega er gerð samantekt á kynjahlutföllum meðal stjórna, nefnda, stjórnenda og starfsfólks.

Jafnlaunastefna

Við ákvörðun launa og fríðinda skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Starfsfólki skulu greidd jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf. Þess skal einnig gætt að starfsfólk sitji við sama borð hvað varðar kjarasamningsbundin réttindi og skyldur, og miðar Sjóvá við Kjarasamninga VR og SA.

Skilgreint hefur verið ákveðið verklag við launaákvæðanir sem hefur það að markmiði að tryggja heildaryfirsýn yfir laun, stöðugar umbætur á launakerfinu og eftirlit með kynbundnum launamun. Við launaákvæðanir er stuðst við starfaflokkun, skilgreind launaviðmið og persónubundið frammistöðumat.

Til að mæla árangur af jafnlaunastefnu skal Sjóvá árlega standast óháða úttekt samkvæmt ÍST85: 2012 staðlinum og tryggt að jafnlaunakerfi Sjóvá uppfylli kröfur reglugerðar um jafnlaunavottun fyrirtækja og stofnana nr. 1030/2017 og lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 um vottanir á jafnlaunakerfum fyrirtækja og stofnana. Óútskýranlegur kynbundinn launamunur skal skráður sem frávik og gerð áætlun um úrbætur.

Starfsþjálfun og endurmenntun

Allt starfsfólk skal njóta tækifæra til starfsþjálfunar og endurmenntunar. Tryggja skal að starfsþjálfun og fræðsla innan félagsins sé öllum aðgengileg. Árlega er gerð greining á fræðsluþátttöku starfsfólks og gripið er til aðgerða sé talin þörf á því.

Starfsumhverfi og líðan starfsfólks

Sjóvá býður upp á starfsumhverfi sem laðar að sér hæft starfsfólk og skapar starfsfólki tækifæri til að eflast og þróast í starfi. Allt starfsfólk á rétt á að komið sé fram við það af virðingu og heiðarleika. Reglulega eru framkvæmdar starfsánægjukannanir og sálfélagslegt áhættumat sem ætlað er að kanna líðan, starfsanda, helgun og stjórnun innan félagsins. Niðurstöður eru kynntar og Sjóvá setur

Ábyrgðaraðili: Forstjóri - Rafræn útgáfa skjalsins er sú sem er í gildi á hverjum tíma.

Í gildi frá: 23.02.2024

upp aðgerðaáætlanir byggðar á niðurstöðunum. Sálfélagslegt áhættumat er framkvæmt af óháðum aðila. Starfsfólk hefur möguleika á því að senda inn nafnlausar ábendingar.

Einelti, ofbeldi, kynferðislegt og kynbundin áreitni og ofbeldi

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynferðisleg og kynbundin áreitni og annað ofbeldi líðst ekki og er starfsfólk hvatt til að tilkynna strax ef það verður vart við slíka hegðun. Sjóvá hefur mótað verklag skv. reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, um hvernig taka skuli á slíkum málum ef þau koma upp. Upplýsingar um verklagið og skilgreiningu á því hvað flokkast sem einelti, kynferðisleg og kynbundin áreitni er að finna í öryggishandbók félagsins. Starfsfólk fær reglulega forvarnarfræðslu og framkvæmt er áhættumat til kanna hvort að starfsfólk hafi upplifað eða orðið vart við ofbeldishegðun í starfi. Niðurstöður eru kynntar og notaðar til að bæta starfsaðstæður og bregðast við þegar úrbóta er þörf.

Varnir gegn spillingu og mútum

Sjóvá vinnur gegn hvers kyns spillingu og mútum og hefur sett sér stefnu um varnir gegn spillingu og mútum. Stjórnir og stjórnendur samstæðunnar marka langtímastefnu og markmið og sem er rýnd árlega. Innri endurskoðandi framkvæmir úttektir til að tryggja hæfilega vissu um að samstæðan nái árangri og stjórnendur hafa eftirlit með markmiðum og árangri aðgerða.

Siðareglur

Sjóvá hefur sett sér siðareglur þar sem skýrar reglur og viðmið eru sett varðandi:

- Gagnsæi
- Góða viðskiptahætti og upplýsingaöryggi
- Samskipti og orðspor
- Meðferð ábendinga og kvartana og verndun uppljóstrara.

Persónuvernd

Sjóvá hefur sett sér stefnu um að fylgja gildandi persónuverndarlögum og hefur skuldbundið sig til að safna, vinna og flytja persónuupplýsingar á ábyrgan hátt og í samræmi við þær grunnreglur og kvaðir sem tiltekna eru í persónuverndarstefnu Sjóvá.

Samfélagstengsl

Sjóvá virðir fjölbreytileika, menningu, siði og gildi fólks í samfélaginu. Sjóvá leggur áherslu á að greina þarfir ólíkra hópa og mæta þeim ef með þarf með breytingum á þjónustu eða ráðgjöf. Sjóvá sýnir stuðning með fjölbreyttu samstarfi við hina ýmsu hagsmunahópa í samfélaginu sem berjast fyrir auknu jafnrétti, mannréttindum og fjölbreytileika.

Í auglýsingum og kynningarefni félagsins er talað við fólk af virðingu og leitast við að móðga ekki eða særa blygðunarkennd neins.

Birgjar, verktakar og samstarf

Sjóvá vill tryggja að mannréttindi séu virt, stuðla að sjálfbærni og vernd umhverfisins og heilbrigðum vinnumarkaði í allri virðisheðjunni. Sjóvá gerir kröfu um að birgjar, verktakar og samstarfsaðilar starfi í samræmi við sett lög og að þeir komi fram við starfsfólk og viðskiptavinum félagsins með virðingu fyrir

Ábyrgðaraðili: Forstjóri - Rafræn útgáfa skjalsins er sú sem er í gildi á hverjum tíma.

Í gildi frá: 23.02.2024

mannréttindum þeirra, í samræmi við stefnu þessa. Sjóvá hefur sett fram siðareglur birgja og birgjamat sem ætlað er að tryggja að kröfur um góða viðskiptahætti og siðferði séu uppfylltar hjá birgjum.

Tengd skjöl

[VL-Ráðning starfsmanns](#)

[VR-Launaákvæðanir](#)

[VR-Siðareglur](#)

[VR-Siðareglur birgja](#)

[ST-Stefna um persónuvernd](#)

[ST-Varnir gegn mútum og spillingu](#)

[VL-Meðferð eineltis og áreitnimála.](#)

[HB-Starfsmannahandbók](#)

[HB-öryggishandbók](#)