

Jafnréttisstefna Íveru og aðgerðaráætlun vegna eineltis og kynbundins ofbeldis.

Jafnréttisstefna Íveru

Stefna Íveru er að hámarka mannauð sinn með því að tryggja jöfn tækifæri og kjör starfsmanna af báðum kynjum og vera eftirsóknarverður vinnustaður fyrir konur jafnt sem karla. Hvers kyns mismunun á grundvelli kynferðis er í andstöðu við jafnréttisstefnu og jafnréttislög.

Markmið stjórnenda Íveru er að allt starfsfólk fái notið sín án tillits til kynferðis.

Eftirfarandi atriði skulu höfð að leiðarljósi:

Laus störf hjá félaginu skulu standa öllum opin sama hvers kyns umsækjandinn er.

Kyn starfsmanns skal ekki hafa áhrif á tækifæri til starfsframa, starfsþjálfunar og endurmenntunar.

Huga skal að kynjajafnvægi í nefndum og starfshópum á vegum félagsins.

Starfsmönnum skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu eftir því sem mögulegt er.

Karlar jafnt sem konur skulu hvattir til að nýta fæðingarorlofsrétt sinn.

Kynferðisleg áreitni og einelti skal aldrei liðið.

Félagið leggur áherslu á að starfsfólk komi fram við hvert annað af virðingu og gæti jafnréttissjónarmiða í hvívetna. Forstjóri Íveru ber ábyrgð á jafnréttisstefnunni og sér um að henni sér framfylgt í starfsemi félagsins.

Ívera hefur sett sér jafnlaunastefnu til að tryggja jöfn kjör starfsmanna.

Jafnlaunastefna

Það er stefna Íveru að fylgja jafnréttislögum nr. 159/2020 og öllum öðrum reglum og lögum um að konum og körlum sé ekki mismunað og að einstaklingar skuli fá greidd jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf.

Til að tryggja eftirfylgni og stöðugar umbætur skuldbinda stjórnendur sig til að setja sér jafnlaunamarkmið og láta framkvæma launagreiningar, innri og ytri úttektir, rýna niðurstöður úttekta og gera umbætur þegar þess er þörf.

Aðgerðaráætlun vegna eineltis og kynbundins ofbeldis

Það er stefna Íveru að starfsmenn sýni samstarfsfólki sínu kurteisi og virðingu í öllum samskiptum. Einelti, kynferðisleg áreitni eða kynbundin áreitni verður undir engum kringumstæðum umborin á vinnustaðnum. Meðvirkni starfsmanna í einelti er fordæmd.

Skilgreining á einelti og kynferðislegri áreitni er að finna í reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum en þar segir í þriðju grein.

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.

Stjórnendur bera ekki aðeins ábyrgð á störfum starfsfólks heldur einnig að grundvallarreglur í samskiptum fólks séu virtar á vinnustaðnum. Nýjum starfsmönnum er kynnt stefna og viðbragðsáætlun fyrirtækisins í eineltismálum strax við upphaf starfs. Stefnan og viðbragðsáætlunin eru rifjuð upp reglulega á starfsmannafundum og ekki sjaldnar en einu sinni á ári.

Á vinnustöðum geta komið upp ágreiningsmál og hagsmunaárekstrar sem geta valdið ýmsum óþægindum. Það er mikilvægt að leysa slík mál tafarlaust svo þau vindi ekki upp á sig og þróist til verri vegar. Falskar ásakanir um einelti eða kynferðislega áreitni verður tekið á af sömu festu og almennt er gert í þessum málaflokki.

Komi upp einelti eða kynferðisleg áreitni skulu þolendur leita til næsta yfirmanns. Ef yfirmaðurinn er gerandinn eða hundsar vandamálið er hægt að leita til tveggja annarra skilgreindra aðila. Mál af þessu tagi eru viðkvæm og því þurfa allir aðilar sem koma að þessum málum að halda trúnað og þagmælsku.

Ívera mun grípa til aðgerða gagnvart starfsmönnum sem eru gerendur í þessum málum með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn. Alvarleg atvik verða hugsanlega kærð að höfðu samráði við þolanda. Gerandi eineltis eða kynferðisleg áreitis verður alltaf látinn axla ábyrgð.

Viðbrögð

Starfsmaður sem verður fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni skal snúa sér sem fyrst til næsta yfirmanns og tilkynna um atvikið. Ef næsti yfirmaður er gerandi málsins eða sinnir því ekki er hægt að snúa sér til yfirlögfræðings félagsins.

Begar yfirmaður eða trúnaðaraðilar fyrirtækisins fá ábendingu um einelti eða kynferðislega áreitni munu þeir bregðast við samkvæmt eftirfarandi viðbragðsáætlun:

1. Byrjað er á því að meta þörf þolanda fyrir bráðan stuðning og hann veittur.
2. Áhersla er lögð á að leysa málið sem allra fyrst.
3. Sett er fram aðgerðaráætlun til að koma í veg fyrir sambærileg mál í framtíðinni.

Yfirmenn fyrirtækisins eftir deildum og/eða sviðum eru eftirfarandi:

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------|
| a) Bókhald og skrifstofa: | Oddný Assa Jóhannsdóttir |
| b) Fasteignasamskipti og útleiga: | Árni Már Markússon |
| c) Útleigusvið: | María Ingvarsdóttir |

Auk yfirmanna fyrirtækisins er yfirlögfræðingur félagsins, Erlendur Kristjánsson tilbúinn að eiga trúnaðarsamtal við starfsmenn um meint einelti eða kynferðislega áreitni:

Hver sá aðili sem samband er haft við, ákvarðar í samráði við þolandann hvert framhaldið verður. Almennt er hægt að velja milli óformlegrar eða formlegrar málsmeðferðar:

Óformleg málsmeðferð:

Leitað er upplýsinga hjá þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.

Formleg málsmeðferð:

Gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum. Rætt er við þolanda, geranda og aðra sem veitt geta upplýsingar um málið. Áhersla er lögð á að fá upplýsingar um tímasetningar og fá fram gögn ef þau eru til staðar á borð við tölvupósta, smáskilaboð, vitnisburð þriðja aðila eða annað það sem er talið skipta máli.

Í framhaldinu er reynt að finna lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Gerandi mun fá leiðsögn og aðvörun auk þess sem hann getur átt von á því að vera færður til í starfi. Láti gerandi ekki segjast og viðheldur einelti eða áreitni leiðir það til uppsagnar í starfi.

Málinu er fylgt vel eftir og vandlega fylgst með samskiptum aðila málsins. Að ákveðnum tíma liðnum (hámark 2 mánuðir) er rætt við aðila málsins og farið yfir stöðu mála og samskipti þeirra.

Samþykkt 1.október 2025

Forstjóri,

Egill Lúðvíksson framkvæmdastjóri Íveru ehf.