

Tilgangur

Markmið stefnunnar er að Sjóvá stuðli að betra og öruggara samfélagi og öflugum mannauði með því að standa vörð um mannréttindi, jöfn tækifæri, stöðu og fjölbreytni í allri starfsemi sinni. Henni er einnig ætlað að tryggja að Sjóvá uppfylli allar kröfur laga og reglna og sé til fyrirmyndar á þessum sviðum.

Umfang

Stefnan nær til allrar starfsemi samstæðunnar, stjórna, starfsfólks, birgja, verktaka og annarra aðila sem starfa í þágu hennar.

Stefna

Í starfsemi sinni leggur Sjóvá áherslu á mannréttindi, öryggi, jafna stöðu, tækifæri og fjölbreytileika á öllum stigum og sviðum félagsins. Stefnan er skuldbinding Sjóvá um að vinna að stöðugum umbótum í þessum málaflokkum.

Heilsa og öryggi

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

Nauðungarvinna, mansal, vinna barna og vinnutími

Sjóvá leggur bann við hvers konar nauðungarvinnu, skuldaþrælkun, þrælavinnu, ólögmætri vinnu barna og ungmenna og öllum birtingarmyndum mansals. Vinnutími starfsfólks er í samræmi við lög og gildandi kjarasamninga.

Samræming vinnu 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, í samræmi við gildandi lög og reglugerðir á þessu sviði.

Félagafrelsi og almennir kjarasamningar

Sjóvá virðir rétt starfsfólks síns til aðildar að stéttarfélögum, félagafrelsis, sem og valfrelsi til að standa utan þeirra. Sjóvá viðurkennir réttindi til kjarasamningagerðar.

Fjölbreytileiki

Það er stefna Sjóvá að gæta jafnréttis milli einstaklinga óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fótlan, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum, kyntjáningu, búsetu og efnahag. Farið er að jafnréttislögum og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði.

Ráðningar, starfsþróun og tilnefningar

Leitast er við að hafa kynjahlutföll sem jöfnust í starfsmanna- og stjórnendahópi félagsins og innan deilda, sviða, nefnda, vinnuhópa og stjórna ásamt því að samsetning þeirra endurspegli breiða þekkingu, reynslu, menntun og bakgrunn til að fá fram ólík sjónarmið.

Jafnlaunastefna

Við ákvörðun launa og fríðinda skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Starfsfólki skulu greidd jöfn laun og skal það 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.

Starfsþjálfun og endurmenntun

Allt starfsfólk skal njóta tækifæra til starfsþjálfunar og endurmenntunar. Tryggja skal að starfsþjálfun og fræðsla innan félagsins sé öllum aðgengileg.

Starfsumhverfi og líðan starfsfólks

Sjóvá býður upp á starfsumhverfi sem laðar að sér hæft starfsfólk og skapar tækifæri fyrir það til að eflast og þróast í starfi. Allir eiga rétt á að komið sé fram við þá af virðingu og heiðarleika.

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.

Samfélagstengsl

Ekkert umburðarlyndi er hjá Sjóvá gagnvart mútum og spillingu og skulu stafrsmenn og aðrir aðilar sem koma fram fyrir hönd félagsins starfa á faglegan, sanngjarnan og heiðarlegan hátt í öllum viðskiptum og viðskiptasamböndum. Sjóvá vill tryggja að mannréttindi séu virt, stuðla að sjálfbærni og vernd umhverfisins og heilbrigðum vinnumarkaði í allri virðiskeðjunni. Sjóvá virðir fjölbreytileika, menningu, siði og gildi fólks í samfélaginu. Sjóvá leggur áherslu á að greina þarfir í samfélaginu og mæta þeim með breytingum á þjónustu, vöruframboði og Ráðgjöf.

Leiðir

Í aðgerðum sínum tengdum mannréttindastefnu hefur Sjóvá skilgreint aðgerðir og árangursmælikvarða sem styðja eiga við framgang stefnunnar og að félagið nái settum markmiðum.

Heilsa og öryggi

Sjóvá hefur sett sér siðareglur og siðareglur birgja sem eru grunnviðmið fyrir góða viðskiptahætti og siðferði. Þær eiga að stuðla að því að starfsemin einkennist af öryggi, fagmennsku og heiðarleika og að traust ríki milli félagsins, viðskiptavina, starfsfólks, stjórnvalda og eftirlitsstofnana, hluthafa, birgja og samfélagsins alls. 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 í samræmi við stefnu þessa.

Nauðungarvinna, mansal, vinna barna, félagafrelsi og kjarasamningar

Sjóvá vaktar helstu lög á sviði vinnuréttar og kjarasamninga til að tryggja að réttindi starfsfólks séu virt.

Fjölbreytileiki, ráðningar, starfsþróun og tilnefningar

Árlega tekur Sjóvá saman upplýsingar um hlutföll kynja í öllum hópum ásamt yfirliti yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar. Auglýst störf eru opin til umsóknar fyrir alla einstaklinga. Í starfsauglýsingum eru

Bls. 2

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.

Samræming vinnu og fjölskyldulífs

Sjóvá býður upp á ýmsar leiðir til að aðstoða starfsfólk við að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu meðal annars með fjarvinnu, sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum, lengra fæðingarorlofi og/eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið. Hjá Sjóvá er lögð áhersla á að auðvelda starfsfólki að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna veikinda eða brýnna fjölskylduaðstæðna, í samræmi við áðurnefnd lög.

Jafnlaunastefna

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 jafnlaunastaðli ÍST 85 og tryggt skal að jafnlaunakerfi Sjóvá uppfylli kröfur reglugerðar um jafnlaunavottun fyrirtækja og stofnana og uppfylli lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Óútskýrður launamunur sem er yfir viðmiðum félagsins skal skráður sem frávik og gerð áætlun um úrbætur.

Starfsspjálfun og endurmenntun

Sjóvá hefur sett sér fræðslustefnu. Markmið fræðslustarfs félagsins er að gera starfsfólk hæfara til að takast á við dagleg störf, ógnir samtímans og veita þeim tækifæri til starfsþróunar. Í árlegum starfsmannasamtölum er sérstaklega farið yfir þarfir starfsfólks til sí- og endurmenntunar. Fræðsludagskrá er sett upp í september og janúar á hverju ári, þar sem er stuðst við þarfagreiningu meðal stjórnenda og starfsfólks. Örugg miðlun og vistun námsefnis er tryggt með rafrænu fræðslukerfi í gæðakerfi félagsins ásamt stöðugri endurskoðun og endurbótum á námsefni. Fylgst er með fræðsluþátttöku starfsfólks reglulega.

Starfsumhverfi og líðan starfsfólks

Reglulega eru framkvæmdar starfsánægjukannanir sem ætlað er að kanna líðan, starfsanda, helgun og stjórnun innan félagsins. Niðurstöður eru kynntar og Sjóvá setur upp aðgerðaáætlanir byggðar á þeim. Frammistöðusamtöl eru einnig tekin nokkrum sinnum á ári.

Einelti, ofbeldi, kynferðisleg og kynbundin áreitni og ofbeldi

Sjóvá hefur mótað verklag um aðgerðir gegn einelti, áreitni og ofbeldi í samræmi við gildandi lög og reglugerðir og 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 og aðrir hafa möguleika á að senda inn tilkynningar um ámælisverða hegðun, hvort sem það er nafnlaust eða undir nafnleynd. Sálfélagslegt áhættumat er könnun sem lögð er fyrir á tveggja ára fresti þar sem kannaðir eru ýmsir þættir í vinnumenningu sem geta haft áhrif á líðan starfsfólks, þar meðal annars er kannað hvort að starfsfólk hafi upplifað eða orðið vart við einelti, áreitni eða ofbeldishegðun í starfi. Niðurstöður eru kynntar og notaðar til að bæta starfsaðstæður og bregðast við þegar úrbóta er þörf.

Samfélagstengsl

Sjóvá heldur úti öflugu forvarnastarfi sem beint er að einstaklingum og fyrirtækjum í viðskiptum og samfélaginu öllu. Sjóvá á einnig í fjölbreyttu samstarfi við hina ýmsu aðila í samfélaginu sem vinna að forvörnum, öryggi, lýðheilsu, jafnrétti, mannréttindum og fjölbreytileika. Í samskiptum og markaðsefni félagsins er talað við fólk af virðingu og leitast við að særa ekki blygðunarkennd neins. Sjóvá hefur sett sér stefnu um varnir gegn mútum og spillingu sem lýsir áherslum og aðgerðum í þessum málum. Innri og ytri aðilar geta sent inn tilkynningar um ámælisverða hegðun, hvort sem það er nafnlaust eða undir nafnleynd í gegnum heimasíðu félagsins. Sjóvá hefur sett sér persónuverndarstefnu sem er ætlað að stuðla að áreiðanleika gagna, gæðum vinnslu og vernd upplýsinga um einstaklinga, og tryggja að unnið sé með persónuupplýsingar í samræmi við gildandi löggjöf um persónuvernd.

Mannréttindastefna samþykkt af stjórn Sjóvá-Almennar tryggingar hf. og stjórn Sjóvá-Almennar líftryggingar hf. 12.06.2025