

Jafnréttisáætlun Vinnlustöðvarinnar hf.

1. TILGANGUR OG MARKMIÐ

Jafnréttisáætlun Vinnlustöðvarinnar hf. er unnin út frá lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Áætlun þessi á að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kvenna, karla og fólki með hlutlausa skráningu kyns á vinnustaðnum. Einnig skal tryggt að allir séu jafnir óháð aldri, trúarskoðunum, stjórnálaskoðunum, þjóðerni, litahætti og stöðu að öðru leyti.

Jafnréttisáætlun Vinnlustöðvarinnar styður við starfsmannastefnu Vinnlustöðvarinnar.

Megináherslur Vinnlustöðvarinnar í jafnréttismálum eru:

1. Vinnlustöðin greiðir konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf.
2. Vinnlustöðin er vinnustaður þar sem konur, karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns eiga jafna möguleika til starfa, endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar.
3. Vinnlustöðin er vinnustaður þar sem starfsmenn geta samræmt vinnu og einkalíf.
4. Vinnlustöðin líður ekki einelti, fordóma, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni eða kynferðislega áreitni.

Jafnréttisáætlun þessi nær einnig til allra íslenskra dótturfyrirtækja Vinnlustöðvarinnar hf., s.s. VSV Seafood Iceland ehf., Hafnareyri ehf., Marhólma ehf. og Hugins ehf.

2. ÁBYRGÐ OG ÁRANGUR

Jafnréttisáætlunin gildir fyrir alla starfsmenn Vinnlustöðvarinnar og dótturfyrirtækjanna og eru stjórnendur ábyrgir fyrir að jafnréttisáætluninni sé framfylgt. Sviðsstjóri mannauðs- og lögfræðisviðs skal fylgja eftir markmiðum og áætlun fyrirtækisins og vera ráðgefandi fyrir stjórnendur og starfsmenn.

Árangur er mældur reglulega og ráðstafanir gerðar til að lagfæra frávik frá áætluninni sem kunna að koma.

3. GILDISTÍMI OG ENDURSKOÐUN

Jafnréttisáætlunin tók upphaflega gildi þann 22. október 2019. Jafnréttisáætlun þessi var endurskoðuð 08.10.2021 (útgáfa 3). Næsta endurskoðun jafnréttisáætlunar þessarar verður eftir þrjú ár.

Aðgerðaráætlun

1. LAUNAJAFNRÉTTI

Vinnslustöðin greiðir konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf.

Við ákvörðun launa og fríðinda er þess gætt að starsmönnum sé ekki mismunað á grundvelli kynferðis eða annarra þátta. Flestir starfsmenn Vinnslustöðvarinnar þiggja laun eftir almennum kjarasamningu þar sem ekki kemur fram launamunur milli kynja. Aðrir starfsmenn eru metnir til launa út frá ábyrgð í starfi.

6. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna

Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
Jöfn laun skulu staðfest með jafnlaunaúttekt í tengslum við jafnlaunavottun. Laun og fríðindi starfsmanna eftir starfsheitum eða starfsstöðvum eru greind og leiðrétt ef fram kemur mismunur sem ekki verður skýrður með öðru en kynferði.	Að ekki sé hægt að greina kynbundinn mun á launum eða kjörum starfsmanna í jafnverðmætum störfum.	Sviðsstjóri mannauðs- og lögfræðisviðs.	Lokið fyrir desember ár hvert.

2. RÁÐNINGAR, FRÆÐSLA OG STARFSÞRÓUN

Vinnslustöðin er vinnustaður þar sem karlar, konur og fólk með hlutlausa skráningu kyns eiga jafna möguleika til starfa, endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar.

Við ráðningu í störf skal gæta þess að umsóknir um auglýst störf séu opnar jafnt körlum, konum og fólki með hlutlausa skráningu kyns. Ekki skal mismuna starfsmönnum eftir kyni til sí- og endurmenntunar og starfsþjálfunar.

12. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
Gera skal samantekt á kynjahlutfalli í heild sinni á vinnustaðnum og í einstaka deildum.	Mæling á fjölda starfsmanna, mælt eftir kyni, starfsheitum og starfsstöðvum.	Starfsmenn mannauðssviðs	Lokið í desember ár hvert.
Auglýst störf hjá Vinnslustöðinni skulu standa opin öllum kynjum.	Tekið sérstaklega fram í auglýsingum fyrir viðkomandi deild.	Framkvæmdarstjóri, Sviðsstjórar og starfsmenn mannauðssviðs	Eftir þörfum.

3. SAMRÆMING VINNU OG EINKALÍFS

Vinnslustöðin er vinnustaður þar sem starfsmenn geta samræmt vinnu og einkalíf.

Vinnslustöðin vill stuðla að því að starfsemi fyrirtækisins og fjölskyldulíf starfsmanna fari eins vel saman og kostur er. Slíkt kann að kalla á gagnkvæman sveigjanleika sem byggist á nánu samstarfi og trúnaðarsambandi yfirmanns og undirmanns.

13. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna

Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
Fæðingar- og foreldraorlof: ýta undir að báðir foreldrar nýti þann rétt sem þeir eiga til fæðingar- og foreldraorlofs.	Upplýsingar aðgengilegar í starfsmannahandbók.	Starfsmenn mannauðssviðs	Eftir þörfum.
Veikindi: að virða rétt starfsmanna til að nýta réttindi sín vegna veikinda barna og að honum sé beint til beggja kynja.	Upplýsingar aðgengilegar í starfsmannahandbók.	Starfsmenn mannauðssviðs	Eftir þörfum.
Skipulagning á vinnu: að koma til móts við starfsmenn sem þurfa sveigjanleika í starfi vegna fjölskylduáðstæðna tímabundið og til langframa ef það samræmist vinnuskuldum starfsmannsins.	Upplýsingar aðgengilegar í starfsmannahandbók.	Starfsmenn mannauðssviðs	Eftir þörfum.

4. EINELTI, KYNDBUNDIÐ OFBELDI, KYNDBUNDIN OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI

Vinnslustöðin líður ekki einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna eða kynferðislega áreitni.

Vinnslustöðin ætlast til þess að starfsmenn sýni samstarfsfólki sínu ávallt kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni verður undir engum kringumstæðum liðin á vinnustaðnum. Meðvirkni starfsmanna í einelti, ofbeldi og áreitni er fordæmd.

14. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna

Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
Stefna og viðbragðsáætlun gegn einelti, áreitni, ofbeldi og annarri ótilhlýðilegri háttsemi skal vera öllum aðgengileg og kynnt öllum starfsmönnum. Reglubundin fræðsla fyrir starfsfólk um einelti, áreitni og ofbeldi og afleiðingar þess ásamt fyrirbyggjandi aðgerðum.	Fjöldi tilkynntra mála.	Sviðsstjóri mannauðs- og lögfræðisviðs.	Lokið fyrir desember ár hvert.

Jafnréttisáætlunin tók upphaflega gildi þann 22. október 2019. Jafnréttisáætlun þessi var endurskoðuð 08.10.2021 (útgáfa 3). Næsta endurskoðun jafnréttisáætlunar þessarar verður eftir þrjú ár.