

Jafnréttisáætlun Fiskkaup ehf.

1. Markmið

Markmið Fiskkaup hf (hér eftir Fiskkaup) er að tryggja jafna stöðu kynjanna eins og getið er um í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Markmið fyrirtækisins er að allir starfsmenn njóti sömu virðingar og hafi jöfn tækifæri. Fiskkaup mun leitast við að halda við og stuðla að kynjajafnvægi meðal starfsmanna þess. Tilgangur jafnréttisáætlunar er að tryggja jafnrétti kynjanna, jafna stöðu og virðingu kvenna og karla innan fyrirtækisins og að stjórnendur og starfsfólk sé meðvitað um mikilvægi þess að allir fái notið sín óháð kyni.

2. Framkvæmd og umfang

Jafnréttisáætlun nær til allrar starfsemi Fiskkaupa. Stjórnendur bera sameiginlega ábyrgð á framgangi jafnréttismála. Aðstoðarframkvæmdastjóri Fiskkaupa er fulltrúi stjórnenda sem ber ábyrgð á innleiðingu á jafnlaunakerfinu. Stjórnendur skuldbinda sig til þess að fylgja lögum sem varða jafnan rétt kynja til launa fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf. Þeir sjá um að halda uppi stöðugum umbótum sem varða jöfnun á kynbundnum launamun fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf innan hvers stéttarfélags. Ef kynjabundin ójöfnuður launa kemur upp ber að bregðast við því skv. umbótaferlum fyrirtækisins og fylgja verkferli við úrbætur. Aðstoðarframkvæmdastjóri gegnir stöðu jafnréttisfulltrúa en getur útnefnt aðra starfsmenn eða ytri verktaka til verksins.

Hlutverk jafnréttisfulltrúa fyrirtækisins er að:

1. Hafa gætur á að jafnréttisáætlun sé fylgt
2. Að ræða reglulega um jafnréttismál og leggja fram tillögur í samræmi við markmið jafnréttisáætlunar
3. Afla tölfraðilegra upplýsinga um þætti sem varða áætlunina og gera tillögur að endurskoðun hennar

3. Jöfn aðild kynja að störfum og kjörum

Konur og karlar skulu njóta sambærilegra kjara og réttinda fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Ákvarðanir um laun og annað sem áhrif hefur á kjör skulu byggjast á málefnalegum forsendum óháð kyni.

3.1 Auglýsingar

Báðum kynjum skal sýnd virðing þegar störf eru auglýst hjá Fiskkaup. Fiskkaup mun leitast við, í samræmi við 24. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, að gæta að jafnréttissjónarmiðum ef á annað kynið hallar í stöðum sem auglýstar eru.

3.2 Launajafnrétti

Við ákvörðun launa og annarra kjara skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað og skulu laun og önnur kjör ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. **Konur og karlar skulu hafa jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf.** Skv. gildandi kjara- og stofnanasamningum er möguleiki að umbuna starfsmanni fyrir góða frammistöðu en skal þá fá samþykki aðstoðarframkvæmdastjóra og skrá rökstuðning. Um skilgreiningu á launum og kjörum vísast til 8. og 9. töluliðs 2. gr. laga og 19. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Samkvæmt sömu grein er starfsfólki heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs svo.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð, tími	Kynning, eftirfylgni
Karlar og konur njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf. Vinna samkvæmt jafnlaunastaðli ÍST-85. Fá viðurkenningu frá viðurkenndum vottunaraðila	Aðstoðarframkvæmdastjóri	Innleiðing krafna ÍST 85 jafnlaunastaðals Niðurstöður jafnlaunavottunar kynntar öllu starfsfólki. Komi fram kynbundinn launamunur ákveður Aðstoðarframkvæmdastjóri hvernig jafna skuli hlut kynjanna og gerir aðgerðaáætlun	Árlega kynnrir jafnréttisfulltrúi launajafnrétti og tekur við ábendingum frá starfsfólki um mögulegar aðgerðir til úrbóta og vinnur úrbótatillögur.

3.3 Ráðningarkerfi og störf

Jafnréttissjónarmið eru metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Stefnt skal að því að ná sem jöfnustu hlutfalli kynja í sambærilegum störfum innan fyrirtækisins. Við úthlutun verkefna eða þegar teknar eru ákvarðanir um framgang í störfum er þess gætt að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis. Jafnframt fá bæði kyn sömu tækifæri til að axla ábyrgð. Sérstök áhersla er lögð á að jafna stöðu kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð, tími	Kynning, eftirfylgni
Að jafna fjölda karla og kvenna í sambærilegum störfum.	Aðstoðarframkvæmdastjóri /jafnréttisfulltrúi og sviðsstjórar.	Í auglýsingum eru störf ókyngreind og bæði kynin höfð í huga við gerð þeirra. Hvetja skal bæði kynin til að sækja um auglýst störf. Árlega aflar jafnréttisfulltrúi upplýsinga um kynjahlutfall í störfum innan fyrirtækisins. Jafnréttisfulltrúa skal einnig veittur aðgangur að yfirliti yfir auglýst störf, kyn umsækjenda og niðurstöður ráðninga.	Árlega kynnrir jafnréttisfulltrúi fjölda karla og kvenna í mismunandi starfahópum hjá fyrirtækinu og tekur við ábendingum frá starfsfólki um mögulegar aðgerðir til úrbóta og vinnur aðgerðaáætlun ef þörf er á.
Jöfn tækifæri til framgangs í starfi.	Jafnréttisfulltrúi.	Við árlega greinargerð jafnréttisfulltrúa til Jafnréttisstofu eru teknar saman upplýsingar um hlut kynja í stjórnar- og áhrifastöðum hjá fyrirtækinu	Jafnréttisfulltrúi kynnrir mögulegar úrbætur fyrir Aðstoðarframkvæmdastjóra. Árlega kynnrir jafnréttisfulltrúi stöðuna og tekur við ábendingum frá starfsfólki um mögulegar aðgerðir til úrbóta ef þörf er á.
Kynjablandaður vinnustaður.	Aðstoðarframkvæmdastjóri og sviðsstjórar.	Ef á annað kynið hallar ber að gæta sérstaklega að jafnréttissjónarmiðum þegar nýráðningar eða tilfærslur í störfum innan fyrirtækisins eiga sér stað og nýta þá tækifæri til að rétta hlut þess kyns sem á hefur hallað.	Aðstoðarframkvæmdastjóri/jafnréttisfulltrúi skoðar upplýsingar um kynjablandaðan vinnustað og hver staðan er hjá fyrirtækinu.

Framgangur í starfi.	Yfirstjórn fyrirtækisins	Framgangur í starfi innan fyrirtækisins er kyngreindur. Halli á annað kynið ber að gera grein fyrir því og vinna aðgerðaráætlun hvernig leiðrétta á slíkan halla.	Árlega tekur jafnréttisfulltrúi saman upplýsingar og kynnir fyrir yfirstjórn.
----------------------	--------------------------	---	---

3.4 Þátttaka í nefndum og ráðum

Leitast er við að deila verkefnum fyrirtækisins þannig að kynjahlutfall verði sem jafnast þegar kemur að þátttöku í vinnuhópum, ráðum, stjórnnum og innlendum og erlendum nefndum.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð, tími	Kynning, eftirfylgni
Að hlutfall kynja í sérfræðistörfum endurspeglar hlutfalli kynja sem sitja í vinnuhópum, ráðum, stjórnnum og innlendum og erlendum nefndum fyrir hönd fyrirtækisins.	Aðstoðarframkvæmdastjóri/ jafnréttisfulltrúi og sviðsstjórar.	Árlega aftar jafnréttisfulltrúi upplýsinga um hlutfall kynja í nefndum og ráðum.	Árlega kynnir jafnréttisfulltrúi stöðuna og vinnur tillögur til að leiðrétta misvægi ef það kemur upp.

3.5 Starfsþjálfun og endurmenntun

Konur og karlar skulu njóta sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar hjá fyrirtækinu. Leitast skal við að höfða til beggja kynja í tilboðum er lúta að starfsþjálfun og endurmenntun.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð, tími	Kynning, eftirfylgni
Tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar. Tryggja að námstilboð höfði til bæði karla og kvenna.	Aðstoðarframkvæmdastjóri / jafnréttisfulltrúi og sviðsstjórar.	Árlega skal veita jafnréttisfulltrúa aðgang að kyngreindri samantekt um þátttöku í starfsþjálfun og endurmenntun. Komi í ljós að á annað kynið hallar er gerð grein fyrir því í aðgerðaráætlun um hvernig leiðrétta á slíkan halla.	Árlega kynnir Aðstoðarframkvæmdastjóri /jafnréttisfulltrúi samantektina fyrir starfsmönnum. Hann/hún vinnur tillögur að leiðréttingu ef þörf er á.

3.6 Samræming fjölskyldu og atvinnulífs

Velferð einstaklinga í einkalífi fer saman við líðan þeirra og árangur í starfi. Leitast skal við að skapa starfsmönnum aðstæður til að samræma kröfur starfs- og fjölskylduábyrgðar. Starfsmönnum skal einnig gert kleift að minnka við sig vinnu tímabundið vegna fjölskylduábyrgðar eftir því sem unnt er, svo sem vegna umönnunar barna og sjúkra fjölskyldumeðlima. Leitast skal við að koma til móts við óskir starfsfólks um sveigjanlega töku fæðingar- og foreldraorlofs.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð, tími	Kynning, eftirfylgni
Að konur og karlar geti samræmt starfskyldur og skyldur gagnvart fjölskyldu.	Aðstoðarframkvæmdastjóri/ jafnréttisfulltrúi og sviðsstjórar.	Aðstoðarframkvæmdastjóri/ jafnréttisfulltrúi kannar árlega stöðuna. Starfsfólki er kynntur réttur til fæðingar- og foreldraorlofs. Aðstoðarframkvæmdastjóri/ jafnréttisfulltrúi sinnir jafnréttisfræðslu m.a. með því að hvetja starfsmenn til	Árlega kynnir jafnréttisfulltrúi stöðuna og kynnir fyrir starfsmönnum. Hann/hún vinnur tillögur til úrbóta ef þörf er á. Jafnréttisfulltrúi kynnir tillögur til úrbóta fyrir yfirstjórn.

að nýta rétt sinn til fæðingarorlofs.

3.7 Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni, í hvaða formi sem er, er ekki liðin. Vísað er til 22. gr. jafnstöðulaga. Telji starfsmaður sig verða fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og/eða kynferðislegri áreitni skal hann snúa sér til yfirmanns síns, Aðstoðarframkvæmdastjóra fyrirtækisins eða næsta yfirmanns. Sé yfirmanni gert viðvart um slíka hegðun skal viðkomandi, í samráði við aðstoðarframkvæmdastjóra virkja viðbragðsáætlun.

Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að enginn sæti kynbundnu ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni.

- Kynbundið ofbeldi er hvers kyns ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.
- Kynbundin áreitni er hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi hegðun sem tengist kyni og er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður. Áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn.
- Kynferðisleg áreitni er kynferðisleg hegðun sem er ósanngjörn og/eða móðgandi og í óþökk þess sem fyrir henni verður. Kynferðisleg áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Kynning, eftirfylgni
Að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynferðislega og kynbundna áreitni.	Allt starfsfólk ber ábyrgð á að koma í veg fyrir og uppræta kynbundið ofbeldi, kynferðislega og kynbundna áreitni. Aðstoðarframkvæmdastjóri og sviðsstjóri viðkomandi sviðs bera ábyrgð á úrlausn og aðgerðaáætlun til leiðréttinga. Aðstoðarframkvæmdastjóri/jafnréttisfulltrúi bera ábyrgð á kynningum en geta leitað til fagaðila til að sjá um kynningar.	Verði uppvíst um ofbeldi og/eða áreitni ber þeim er fyrir verður, og öðrum sem af því vita, að gera næsta yfirmanni eða Aðstoðarframkvæmdastjóri viðvart. Við það fer í gang ferli skv. viðbragðsáætlun sem felur í sér að komið er í veg fyrir áframhaldandi óæskilega hegðun og að þolandi bíði ekki skaða af. Stöðugt er metið hvort æskilegt sé að fræða starfsfólk um kynbundið ofbeldi, kynferðislega og kynbundna áreitni.	Áætlun um viðbrögð við áreitni er stöðugt í skoðun og reglulega kynnt starfsfólki. Aðstoðarframkvæmdastjóri/jafnréttisfulltrúi i hefur samráð við yfirstjórn um mögulegar aðgerðir og býr til aðgerðaáætlun skv. því ef þörf er á.
Að vinna gegn neikvæðum kynjaímyndum og staðalmyndum um hlutverk kvenna og karla.	Aðstoðarframkvæmdastjóri/jafnréttisfulltrúi	Reglulega er skoðað hvort þörf sé á að fara í átaksverkefni til að vinna gegn neikvæðum staðalmyndum um hlutverk kvenna og karla	Samþætt jafnréttisfræðsla Aðstoðarframkvæmdastjóri/Jafnréttisfulltrúa.

4.0 Endurskoðun og samþykkt

Jafnréttisáætlun þessi er gerð í samræmi við 18. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 þar sem kveðið er á um að leggja beri áherslu á að tryggja konum og körlum jafnan rétt. Jafnframt segir að jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í mannauðsstefnu skuli endurskoða á þriggja ára fresti en fjallað er um þessa þætti og allar stefnur fyrirtækisins á rýnifundum stjórnenda.

Jafnréttisáætlun fyrirtækisins er kynnt almenningi á heimasíðu fyrirtækisins.