

# Jafnréttisáætlun Fiskkaupa 2024 - 2027

## Tilgangur og markmið

Jafnréttisáætlun þessi er unnin í samræmi við lög nr. 150/2020 um um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Tilgangur jafnréttisáætlunar er að tryggja fyllsta jafnrétti milli kynja á vinnustaðnum með það að markmiði að nýta hæfni, krafta og kunnáttu starfsmanna til fulls án þess að kynbundin mismunun eigi sér stað þannig að hver einstaklingur sé metinn að eigin verðleikum. Þá eru í áætluninni markmið og aðgerðir sem lúta að ákvæðum jafnréttis laga. Með kyni er átt við konur, karla og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá.

## Launajafnrétti

Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Öllum kynjum skulu greidd jöfn laun og skulu allir njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir öll kyn. Þau viðmið sem lögð eru launaákvörðunum til grundvallar skulu ekki fela í sér kynjamismunun. Laun eru í 9. tölul. 2. gr. jafnréttis laga skilgreind sem almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsfólki sínu fyrir. Kjör eru í 10. tölul. 2. gr. jafnréttis laga skilgreind sem laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár.

Í samræmi við lög nr. 150/2020 mun Fiskkaupa hefja vinnu við að öðlast jafnlaunavottun sem staðfestir að jafnlaunakerfi Fiskkaupa og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðals ÍST 85.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að konur, karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf	Marka stefnu í jafnlaunamálum og kynna fyrir helstu stjórnendum og öðru starfsfólki. Stefnan skal höfð aðgengileg almenningi og verður sett á heimasíðuna.	Framkvæmdastjóri	Kynna stefnuna þegar nýir stjórnendur og aðrir starfsmenn hefja störf sem og yfirfara einu sinni á ári á starfsmannafundum.  Jafnlaunastefnan skal sett á heimasíðuna til að vera aðgengileg almenningi fyrir Júlí 2024.
	Árlega skal gera launagreiningu. Komi í ljós kynbundinn launamunur sem ekki tekst að skýra með málefnalegum hætti		Framkvæmdastjóri

	skal bregðast við og leiðrétt. Kynna skal niðurstöður launagreiningar fyrir starfsfólki		
	Til að tryggja launajafnrétti skal innleiða jafnlaunastaðal, ÍST 85:2012	Framkvæmdastjóri	Lokið fyrir lok maí 2024

### Laus störf, starfsþjálfun, sí- og endurmenntun

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá. Ráðið er í störf eftir verðleikum en séu einstaklingar metnir álíka hæfir skal horft til þess að jafna kynjahlutföll í stjórnunar- og áhrifastöðum sem og öðrum stöðum.

Ekki skal mismuna starfsmönnum eftir kyni hvað varðar möguleika til sí- og endurmenntunar og starfsþjálfunar. Tryggja skal að allir starfsmenn óháð kyni geti sótt námskeið sem haldin eru sérstaklega til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf. Gæta skal þess við úthlutun verkefna og tækifæra til að axla ábyrgð að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að laus störf hjá fyrirtækinu standi opin öllum kynjum	Samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum sem tekið verður til skoðunar.	Framkvæmdastjóri	Samantekt og greining gerð í maí ár hvert.
Að halda kynjahlutfallinu jöfnu í starfsmannahópnum	Samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar sem tekið verður til skoðunar.  Öll kyn hvött til að sækja um laus störf		Alltaf þegar starf er auglýst laust til umsóknar.
Að tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum kynjum	Á hverju áru eru 2-3 námskeið og munu stjórnendur rýna í sókn kynjanna á þessi námskeið. Námskeiðin standa öllum opin og eru öll kyn hvött til að nýta sér þau og taka námskeiðin.	Framkvæmdastjóri	Samantekt og greining gerð í maí ár hvert.

### Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólki er gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu eftir því sem við verður komið og þörf er á. Taka skal tillit bæði til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa fyrirtækisins.

Gera skal ráð fyrir að konur, karlar og fólk með hlutlausa skráningu í þjóðskrá njóti sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum. Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof, eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði, hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, endurmenntun,

uppsögn, vinnuáðstæður og fleiri slíka þætti sem fram koma í 19 gr. jafnréttislaga. Þá ber að leitast við að halda yfirvinnu starfsfólks innan eðlilegra marka.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að vera fjölskylduvænn vinnustaður	Lögð er áhersla á að öllum starfsmönnum sé gert kleift að sinna fjölskyldu- og einkalífi sínu.	Framkvæmdastjóri	Kynnt vel við nýráðningar
Að koma á kerfi sveigjanlegs og fyrirsjáanlegs vinnutíma, þar sem því er við komið	Leitast er við að hvetja starfsmenn til að stunda heilbriggt lífni. Komið er til móts við fjölskylduábyrgð og breyttar fjölskyldu áðstæður		
Að konur, karlar og fólk með hlutlausa skráningu í þjóðskrá nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna veikinda barna	Kynna starfsfólki og varðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem þeir hafa í þessum efnum	Framkvæmdastjóri	Kynnt vel við nýráðningar
Að halda yfirvinnu starfsfólks innan hóflegra marka og uppræta kynbundinn mun þar á	Fyrirkomulag vinnu skal taka mið af því að ekki verði um reglulega yfirvinnu að ræða hjá starfsmönnum þar sem því er viðkomið	Framkvæmdastjóri	Við skipulagningu vinnu

### Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

Það er stefna Fiskkaupa að starfsmenn vinni í anda samstarfs og sýni þannig samstarfsfólki sínu alltaf kurteisi og virðingu í samskiptum. Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni. Meðvirkni starfsmanna í slíkum tilvikum er jafnframt fordæmd.

Skilgreiningar eru í samræmi við 2.gr. laga nr.150/2020 um um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og reglugerð 1009/2015.

**Einelti:** Síundurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

**Kynbundin áreitni:** Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður 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 hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknað og/eða líkamleg

**Ofbeldi:** Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

**Kynbundið ofbeldi:** 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 handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Það er á ábyrgð atvinnurekenda að koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og/eða kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum. Nauðsynlegt er að gera öllu starfsfólki ljóst að slík hegðun sé ekki liðin. Allar slíkar kvartanir skulu rannsakaðar/kannaðar og starfsfólk stutt eftir bestu getu.

Yfirmaður sem kærður er vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, kynbundinnar áreitni eða kynferðislegrar áreitni, skal samkvæmt 14.gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, vera vanhæfur til að taka ákvarðanir um starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal næsti stjórnandi taka slíkar ákvarðanir.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustaðnum	Fræðsla varðandi kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni fyrir starfsfólk	Framkvæmdastjóri	Farið yfir á starfsmannafundum.
Að forvarnar- og viðbragðsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir vinnustaðinn.	Vinna við eineltis- og viðbragðsáætlun sem inniheldur verklagsreglur og tekur til forvarna	Framkvæmdastjóri	Verður lokið í lok árs 2024.
Að markvisst sé unnið að forvörnum sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni	Viðbragðsáætlun kynnt fyrir starfsfólk þegar hún er tilbúin.	Framkvæmdastjóri	Við nýráðningu eru stefnur og áætlanir kynntar starfsfólki.  Farið yfir einu sinni á ári á starfsmannafundum.

### Ábyrgð og eftirfylgni

Fara skal yfir markmið, aðgerðir og niðurstöður verkefna árlega með helstu stjórnendum. Endurskoða skal jafnréttisáætlun þessa að lágmarki á þriggja ára fresti.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að jafnréttisáætlunin sé í sífelldri þróun og skili tilætluðum árangri	Fylgjast með uppfærðum lögum og reglum og skoða hvort tækifæri sé til að bæta við markmiðum.	Framkvæmdastjóri	Á þriggja ára fresti, áður en gildistíma eldri áætlunar lýkur – eigi síðar en ágúst 2027

*Samþykkt af framkvæmdastjóra 13.06.2024*