



VLR200 4 – 2 Jafnréttisáætlun Síldarvinnslunnar 2021-2024

Samþykkjandi: Starfsmannastjóri

Jafnréttisstefna

Síldarvinnslan hefur á síðustu árum lagt aukna áherslu á jafnréttismál í starfsemi sinni. Í starfsmannastefnu fyrirtækisins segir eftirfarandi:

- *Öll mismunun, t.d. á grundvelli kynferðis, uppruna, kynhneigðar eða annarra persónubundinna þátta, er óheimil. Ákvarðanir um ráðningar, laun og stöðuhækkningar skulu byggja á hæfnikröfum viðkomandi starfs, hæfni og reynslu viðkomandi starfsmanns og/eða kjarasamningum, eftir því sem við á.*
- *Síldarvinnslan stefnir að því að gæta fyllsta jafnréttis milli kvenna og karla og fólks með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá, bæði hvað varðar laun og tækifæri innan fyrirtækisins. Síldarvinnslan mun láta framkvæma óháðar jafnlaunaúttektir til að tryggja að kynjunum sé ekki mismunað í launum.*
- *Starfsfólk og stjórnendur Síldarvinnslunnar skulu sýna hver öðrum virðingu og kurteisi. Hvers konar einelti, ofbeldi eða áreitni er óheimil með öllu.*

Í starfsmannastefnunni er því kveðið skýrt á um jafnréttissjónarmið og fagleg vinnubrögð við ráðningar, launaákvæðanir, framgang í starfi, tækifæri innan fyrirtækisins og heilbrigð samskipti. Fyrirtækið hefur einnig skilgreint sérstaklega stefnu og verklag vegna eineltis, ofbeldis og áreini, þ.m.t. kynbundinnar áreitni, kynbundins ofbeldis og kynferðislegrar áreitni. Horft er til ákvæða laga nr. 150/2020 um jafnan rétt kvenna og karla. Þessari jafnréttisáætlun er ætlað að útskýra þessi markmið enn frekar og útlista framkvæmd þeirra.

Síldarvinnslan telur mikilvægt að tryggja jafnrétti kynjanna og að allir hafi jöfn tækifæri til að nýta hæfileika sína og krafta óháð kyni. Áhersla á jafnrétti er ekki síst mikilvæg í ljósi þess að kynjahlutföll eru mjög skökk í sjávarútvegi og þar er Síldarvinnslan engin undantekning. Því er mikilvægt að stjórnendur og starfsfólk sé meðvitað um mikilvægi jafnréttis í daglegum störfum, stefnumótun og allri ákvarðanatöku. Síldarvinnslan telur að jafnari kynjahlutföll og aukið jafnrétti geti skilað sér í betri rekstri, heilbrigðara vinnuumhverfi og aukinni starfsánægju. Jafnréttisáætlunin gildir fyrir alla starfsmenn fyrirtækisins.

Jafnréttisfulltrúi

Jafnréttisfulltrúi skal fylgja jafnréttismarkmiðum og áætlun fyrirtækisins eftir og vera ráðgefandi fyrir stjórnendur og starfsmenn. Jafnréttisfulltrúi skal árlega sjá til þess að gerð sé úttekt á framkvæmd þessarar áætlunar og skila greinargerð um hversu vel hefur tekist til.

Jafnréttisfulltrúi skal vinna eftir þeim verkefnum sem tiltekin eru í áætlun og getur skipað til þess nefnd 2-3 starfsmenn úr hópi stjórnenda, mannauðssviðs og annarra

Útprintunin er gild ef útgáfunúmer er sama og í rafrænu skjalasafni jafnlaunakerfisins
--

**VLR200 4 – 2 Jafnréttisáætlun Síldarvinnslunnar 2021-2024**

Samþykkjandi: Starfsmannastjóri

starfsmanna ef þörf þykir sér til aðstoðar. Starfsmannastjóri gegnir hlutverki jafnréttisfulltrúa eða skipar staðgengil ef þörf krefur.

Stefna og markmið jafnréttisáætlunar:**Launajafnrétti**

Við ákvörðun launa skal gæta að ekki sé mismunað vegna kyns. Starfsmönnum á að greiða jöfn laun fyrir sömu störf og jafn verðmæt störf sbr. lög nr. 150/2020. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir alla, óháð kyni. Þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunum skulu ekki fela í sér kynjamismun. Það gildir jafnt um frammistöðu í starfi og önnur áunnin réttindi.

Flestir starfsmenn Síldarvinnslunnar hf. þiggja laun eftir almennum kjarasamningi þar sem ekki kemur fram launamunur milli kynja.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Konur og karlar og fólk með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða sambærileg störf	Greina skal laun og fríðindi starfsmanna í jafnlaunaúttekt skv. staðlinum ÍST85. Við ráðningu og framgang í starfi skal þess gætt að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis	Framkvæmdastjóri, starfsmannastjóri, verkstjórar og launafulltrúi	Gerð er jafnlaunagreining árlega, auk innri úttekta á jafnlaunakerfinu. Ytri úttekt skal framkvæmd fyrir 15. desember ár hvert af faggildri skoðunarstofu.

Laus störf, starfsþróun og starfsmenntun

Störf sem eru laus til umsóknar skulu standa öllum til boða óháð kyni og unnið skal að því að hanna og skipuleggja störf þannig að þau henti öllum kynjum. Jafnréttissjónarmið verða metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar og ráðningar. Með sama hætti skal tryggja að framgangur í starfi, starfsþjálfun, endur- og símenntun hlíti sömu lögmálum um jafnræði kynjanna.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf hjá fyrirtækinu standi öllum til boða óháð kyni.	Auglýsingar um störf skulu vera ókyngreindar. Taka skal tillit til þess við ráðningar ef hallar á annað kynið í þeim hópi sem verið er að ráða í.	Framkvæmdastjóri, starfsmannastjóri og verkstjórar	Þegar störf eru laus og við gerð auglýsinga

Útprintunin er gild ef útgáfunúmer er sama og í rafrænu skjalasafni jafnlaunakerfisins

**VLR200 4 – 2 Jafnréttisáætlun Síldarvinnslunnar 2021-2024****Samþykkjandi:** Starfsmannastjóri

Starfsþróun og framgangur í starfi skal vera óháður kyni	Þar sem hallar á annað kynið skal fólk af því kyni sérstaklega hvatt til sækja um störf sem losna og við ráðningu skal tekið mið af jafnréttisáætluninni	Framkvæmdastjóri, starfsmannastjóri og verkstjórar	Í samskiptum við starfsfólk, tengslum við starfs- og launaviðtöl og tengslum við mögulegar skipulagsbreytingar eða tilfærslur í starfi
Öll starfsþjálfun, sí- og endurmenntun skal vera aðgengileg öllum kynjum	Öll kynin skulu hvött jafnt til þátttöku og tryggt að ekki sé kynjahalli í tækifærum til starfsþjálfun, sí- og endurmenntun	Framkvæmdastjóri, starfsmannastjóri og verkstjórar	Þegar verið er að skipuleggja og kynna starfsþjálfun, sí- og endurmenntun

Samræming vinnu og einkalífs

Starfsfólki skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og fjölskyldulíf með sveiganleika í vinnutíma og vinnuhagræðingu eins og við verður komið. Báðum foreldrum skal gert sem auðveldast að koma til starfa eftir fæðingaorlof, foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna. Að sama skapi skulu slíkar aðstæður ekki hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Skipulag vinnutíma skal vera eins fyrirsjáanlegt og mögulegt er svo hægt sé að samhæfa starf og fjölskyldulíf	Gæta að því að hafa vinnu- og vaktafyrirkomulag eins fyrirsjáanlegt og mögulegt er. Starfsfólk skal eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem unnt er	Framkvæmdastjóri, starfsmannastjóri og verkstjórar	Kynning á vinnutíma við ráðningu og eins við upphaf vertíða.
Gera báðum foreldrum kleift að nýta þann rétt sem þau eiga til foreldra- og fæðingarorlofs og leyfis vegna veikinda barna	Kynna starfsfólki réttindi og skyldur á þessu sviði	Framkvæmdastjórar og jafnréttisfulltrúi/ starfsmannastjóri	Við ráðningu

Einelti, áreitni og ofbeldi

Útprintunin er gild ef útgáfunúmer er sama og í rafrænu skjalasafni jafnlaunakerfisins
--

**VL200 4 – 2 Jafnréttisáætlun Síldarvinnslunnar 2021-2024****Samþykkjandi:** Starfsmannastjóri

Síldarvinnslan hf. hefur markað skýra stefnu og viðbragðsáætlun í þessum málaflakki. Þar er skýrt tekið fram að einelti, kynbundin og kynferðisleg áreitni, sem og ofbeldi muni ekki líðast hjá fyrirtækinu. Stefnan og viðbragðsáætlunin byggir á reglugerð nr. 1009/2015

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Einelti, kynbundin og kynferðisleg áreitni og ofbeldi er ekki líðið hjá Síldarvinnslunni Markvisst er unnið að forvörnum og til er áætlun um viðbrögð ef einelti kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni á sér stað	Áætlun gegn einelti, áreitni og ofbeldi skal kynnt stafsólki. Stefna og viðbragðsáætlun skal vera aðgengileg á vefsíðu fyrirtækisins, en þar kemur fram hvernig tilkynna og bregðast skal við einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni	Framkvæmdastjóri, jafnréttisfulltrúi/ starfsmannastjóri og verkstjórar	Áætlun kynnt nýjum starfsmönnum við ráðningu og reglulega minnt á stefnuna á starfsmannafundum og skal fræðsla fara fram fyrir lok nóvembermánaðar ár hvert.

Eftirfylgni og endurskoðun

Jafnréttisáætlunin skal endurskoðuð á þriggja ára fresti og skal þá fara yfir framkvæmd hennar, meta stöðu og áskoranir í jafnréttismálum. Skoða skal þróun launa og kynjahlutfalla, en einnig fara yfir tíðni eineltis, ofbeldis og áreitnimála. Endurskoðun áætlunarinnar er á forræði jafnréttisfulltrúa/starfsmannastjóra og framkvæmdastjóra

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Sannreyna/meta hvort jafnréttisáætlun hafi skilað tilætluðum árangri	Vinnustaðagreining og skoðun á fyrirliggjandi gögnum um laun, kynjahlutföll og tilkynnta kynferðislega og kynbundna áreitni og kynbundið ofbeldi.	Framkvæmdastjóri og jafnréttisfulltrúi/ starfsmannastjóri	Á þriggja ára fresti skal endurskoða jafnréttisáætlunina, næst haustið 2024
Jafnréttisáætlun sé í sífelldri þróun	Endurskoðun og þróun áætlunar með tilliti til reynslu og fyrirliggjandi greiningum	Framkvæmdastjóri og jafnréttisfulltrúi/ starfsmannastjóri	Lokið áður en fyrri áætlun rennur út

Útrentunin er gild ef útgáfunúmer er sama og í rafrænu skjalasafni jafnlaunakerfisins



VLR200 4 – 2 Jafnréttisáætlun Síldarvinnslunnar 2021-2024

Samþykkjandi: Starfsmannastjóri

Áætlun þessi tók gildi 01. maí 2021. Hún skal endurskoðuð eigi síðar en 01. september 2024

Útprintunin er gild ef útgáfunúmer er sama og í rafrænu skjalasafni jafnlaunakerfisins