

## Jafnréttisstefna Gjögurs hf árin 2020-2023.

### Markmið

- Markmið stefnunnar er að stuðla að jafnri stöðu kvenna og karla og jöfnum tækifærum starfsmanna óháð kynferði, uppruna og aldri. Þetta á m.a. við um rétt til starfa, tilfærslu í starfi, kjara, aðstöðu, starfsmenntun og þjálfun.

### Framkvæmd

- Stefna þessi nær til allrar starfsemi félagsins. Ekki sjaldnar en á þriggja ára fresti skal stefnan endurskoðuð sem og aðgerðaráætlun.

### Ábyrgð

- Framkvæmdastjóri ber ábyrgð á að stefnunni sé framfylgt.

### Kjaramál

- Við ákvörðun launa og fríðinda skal þess gætt að starfsfólki sé ekki mismunað. Laun eiga að byggjast á hæfni og reynslu viðkomandi og skulu allir starfsmenn njóta sömu kjara fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf í samræmi við lög. 19.gr. 10/2008

### Ráðningar

- Sjónarmið jafnréttis og jöfnunar (lög 10/2008 og 86/2018) verði metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið við mannráðningar.

### Starfsþjálfun og endurmenntun

- Tryggt verði að allir starfsmenn hafi sömu möguleika starfsþjálfunar svo og til sí- og endurmenntunar.

### Samræming vinnu og einkalífs

- Leitast er við að gera starfsmönnum kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu og einkalífi með gagnkvæmum sveigjanleika í vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið.

### Starfsandi og líðan starfsmanna

- Allir starfsmenn eiga rétt á því að komið sé fram við þá af virðingu og heiðarleika. Áreitni og einelti líðst ekki og skulu skipstjórar, verkstjórar, fjármálastjóri og framkvæmdastjóri kynna nýjum starfsmönnum þessa stefnu og minnst reglulega á hana á starfsmannafundum.
- Þeir starfsmenn sem verða fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni geta leitað til skipstjóra, verkstjóra, trúnaðarmanna, fjármálastjóra og/eða framkvæmdastjóra.

*Jafnréttisstefna félagsins var fyrst samin og staðfest af stjórn 2014. 2017 var stefnan endurnýjuð óbreytt. 2020 var stefnan endurskoðuð m.t.t. laga um jafna meðferð starfsmanna og laga um jafnlaunavottun.*

*Samþykkt á stjórnarfundum 4.des.. 2020.*

# Aðgerðaráætlun um framfylgd á jafnréttisstefnu félagsins.

## Kjaramál:

- **Markmið:** Engin mismunun á að eiga sér stað milli kynja, kynþátta, þjóðernis eða annara þátta í launakjörum og/eða starfskjörum.
- **Aðgerð:** Flestir starfsmenn þiggja laun eftir almennum kjarasamningi, sé brugðið út af því skal bæði við ráðningu starfsmanns sem og við árlega endurskoðun launa horft til þessara sjónarmiða. Finnist tilvik þar sem launamunur byggir ekki á hæfni starfsmanna skal það leiðrétt strax. Undirbúningur jafnlaunavottunar er hafin og skal jafnlaunavottun á félaginu liggja fyrir í árslok 2022.
- **Ábyrgð:** Fjármálastjóri

## Ráðningar og starfsþjálfun:

- **Markmið:** Allir vinnustaðir skulu standa öllum kynjum til boða. Starfsþjálfun og endurmenntun skal vera öllum aðgengileg.
- **Aðgerð:** Við ráðningar skal horft til þess kyns sem á hallar á vinnustaðnum. Bæði kyn skulu hvött til endurmenntunar. Í árslok skal einnig skoðað hvort félagið uppfylli lög um jafna stöðu starfsmanna sem og ákvæði um kynjakvóta ef slíkt fyrirfinnst.
- **Ábyrgð:** Skipstjórar, verkstjórar, fjármálastjóri.

## Samræming vinnu og einkalíf:

- **Markmið:** Vinnutími skal vera eins fyrirsjáanlegur og hægt er. Öllum kynjum skal gert kleift og þau hvött til að nýta sér rétt il foreldra- og fæðingarorlofs og leyfis vegna veikinda barna.
- **Aðgerð:** Kynna fyrirkomulag vinnutíma vel. Starfsmannahandbækur skulu endurskoðaðar reglulega m.t.t. stefnunnar sem og breytingum á kjarasamningum og lögum er varða laun og starfsréttindi.
- **Ábyrgð:** Skipstjórar, verkstjórar og fjármálastjóri.

## Starfsandi og líðan starfsmanna:

- **Markmið:** Einelti, kynbundið ofbeldi eða kynbundið áreiti er ekki liðið.
- **Aðgerð:** Áætlun gegn einelti, kynbundnu ofbeldi og áreiti liggur fyrir í starfsmannabók sem afhent er við ráðningu og liggur fyrir á hverjum vinnustað. Stjórnendur skulu reglulega kanna hvort aðgengi starfsmanna að þeim sé fullnægjandi m.t.t. kvartana eða úrbótilagna vegna kynjamunar, eineltis, kynbundins áreitis eða ofbeldis.
- **Ábyrgð:** Skipstjórar, verkstjórar og fjármálastjóri.

## Eftirfylgni og endurskoðun:

- Stjórnendur skulu koma á umræðum um jafnréttismál að þar sem það á við, bæði á formlegum sem óformlegum fundum. Sérstaklega skal leitast við að ræða þróun frá hefðbundnum karla og kvennastörfum.
- Stjórnendur skulu að sama skapi fylgjast með umræðum og viðhorfum til starfsmanna af erlendum uppruna eða annara minnihlutahópa.
- Stjórnendur skulu vera vakandi fyrir aðstæðum starfsmanna og kynna þeim réttindi og skyldur að fyrra bragði.
- Aðgerðaráætlunina skal endurskoða samhliða jafnréttisstefnu félagsins fyrir árslok 2023.

*Aðgerðaráætlun félagsins var fyrst samin og staðfest af stjórn 2014. 2017 hún endurnýjuð óbreytt. 2020 var hún endurskoðuð í samræmi við breytta stefnu.*

*Samþykkt á stjórnarfundum 4.des.. 2020.*