

Jafnréttisáætlun Vinnslustöðvarinnar hf.

1. TILGANGUR OG MARKMIÐ

Jafnréttisáætlun Vinnslustöðvarinnar 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 kynja á vinnustaðnum. Einnig skal tryggt að allir séu jafnir óháð aldri, trúarskoðunum, stjórnmálaskoðunum, þjóðerni, litarhætti og stöðu að öðru leyti.

Jafnréttisáætlun Vinnslustöðvarinnar styður við starfsmannastefnu Vinnslustöðvarinnar.

Megináherslur Vinnslustöðvarinnar í jafnréttismálum eru:

1. Vinnslustöðin greiðir starfsmönnum óháð kyni jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf.
2. Vinnslustöðin er vinnustaður þar sem allir starfsmenn óháð kyni eiga jafna möguleika til starfa, endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar.
3. Vinnslustöðin er vinnustaður þar sem starfsmenn geta samræmt vinnu og einkalíf.
4. Vinnslustöðin líður ekki einelti, fordóma, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni eða kynferðislega áreitni.

Jafnréttisáætlun þessi nær einnig til allra íslenskra dótturfyrirtækja Vinnslustöðvarinnar hf.

2. ÁBYRGÐ OG ÁRANGUR

Jafnréttisáætlunin gildir fyrir alla starfsmenn Vinnslustöðvarinnar 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 frávík frá áætluninni sem kunna að koma.

3. GILDISTÍMI OG ENDURSKOÐUN

Jafnréttisáætlunin tók upphaflega gildi þann 22. október 2019. Jafnréttisáætlun þessi var síðast endurskoðuð 10. september 2025 (útgáfa 4). Næsta endurskoðun jafnréttisáætlunar þessarar verður eftir þrjú ár.

Aðgerðaráætlun

1. LAUNAJAFNRÉTTI

Vinnslustöðin greiðir starfsmönnum óháð kyni jöfn laun og sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

Við ákvörðun launa og fríðinda er þess gætt að starfsmönnum sé ekki mismunað á grundvelli kynferðis eða annarra þátta. Flestir starfsmenn Vinnslustöðvarinnar fá greidd laun eftir almennum kjarasamningum 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	Eftirfylgni
Jöfn laun skulu staðfest með launaúttekt.	Að ekki sé hægt að greina kynbundinn mun á launum eða kjörum starfsmanna í jafnverðmætum störfum.	Sviðsstjóri mannauðs- og lögfræðisviðs.	Ekki sjaldnar en á þriggja ára fresti.	Komi í ljós mismunur verði laun leiðrétt eftir því sem við á.
Jafnlaunavottun / Jafnlauna-staðfesting	Óháður aðili gerir úttekt á launum og kjörum starfsmanna með það að markmiði að greina misræmi eða mismunun í launum og kjörum.	Framkvæmdastjóri	Vottun verði vð haldið í samræmi við ákvæði laga.	Niðurstöður kynntar starfsmönnum.

2. RÁÐNINGAR, FRÆÐSLA OG STARFSÞRÓUN

Vinnslustöðin er vinnustaður þar sem allir óháð kyni eiga jafna möguleika til starfa, endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar.

Við ráðningu í störf skal gæta þess að umsóknir um auglýst störf séu opnar öllum óháð kyni. 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	Eftirfylgni
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.	Halli á einn hóp umfram aðra skal leitast við að taka tillit til þess við ráðningar.
Stjórnendur skulu hvetja alla starfsmenn til að sækja sér viðeigandi starfs-þjálfun, endur- og símenntun.	Greina sókn fólks í sambærilegum störfum í endurmenntun og starfsþjálfun.	Næsti yfirmaður	Við skráningu á námskeið og þjálfun.	Leita skýringa og bregðast við ef fram kemur mismunur milli hópa.

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	Eftirfylgni
Að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra aðstæðna og brýnna fjölskylduaðstæðna.	Samráð næsta yfirmanns við starfsmenn um hvernig orlofi eða leyfi sé háttað og hvernig komið sé aftur til starfa.	Næsti yfirmaður	Einstaklingsbundið	Samtöl milli stjórnenda og starfsmanna
Að virða rétt starfsmanna til að nýta réttindi sín vegna veikinda barna og að honum sé beint til beggja kynja.	Samráð næsta yfirmanns við starfsmenn um hvernig viðveru er háttað vegna veikinda barns.	Næsti yfirmaður	Einstaklingsbundið	Samtöl milli stjórnenda og starfsmanna
Að koma til móts við starfsmenn sem þurfa sveigjanleika í starfi vegna fjölskylduaðstæðna tímabundið og til langframa ef það samræmist vinnuskilyldum starfsmannsins.	Samráð næsta yfirmanns við starfsmenn um hvernig viðveru er háttað vegna veikinda barns.	Næsti yfirmaður	Einstaklingsbundið	Samtöl milli stjórnenda og starfsmanna

4. EINELTI, KYNBUNDIÐ OFBELDI, KYNBUNDIN ÁREITNI OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI

Vinnslustöðin líður ekki einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni 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	Eftirfylgni
Stefna og viðbragðsáætlun gegn einelti, áreitni, ofbeldi og annarri ótilhlýðilegri háttsemi skal vera öllum aðgengileg.	Reglubundin fræðsla og viðbragðsáætlun virkjun ef tilefni er til.	Sviðsstjóri mannauðs- og lögfræðisviðs.	Eftir þörfum.	Mannauðsstjóri fylgist með fjölda mála sem tilkynnt eru. Vinnustaðagreining.