

Jafnréttisstefna Iceland Seafood (IS)

Jafnréttisstefna IS styður áherslur IS í málaflokknum og er í samræmi við starfsmannastefnu félagsins. Stefnan tekur til jafnréttis og jafnlaunamála Iceland Seafood á Íslandi. Stjórnendur félagsins skuldbinda sig því að vinna að stöðugum umbótum innan málaflokksins og að því að fara að lögum og reglum sem um starfsemina gilda.

Jafnréttisstefnan eru á ábyrgð framkvæmdastjóra. Stefnan og aðgerðaráætlunin eru rýnd árlega af stjórnendum og endurskoðaðar ef þörf er á.

Ráðningar

Eins og fram kemur í starfsmannastefnu IS skal faglega staðið að ráðningum og vali á starfsfólki.

- IS telur mikilvægt að störf á vinnustaðnum flokkist ekki í kvenna- eða karlastörf, hvorki stjórnarstörf né önnur störf, og mun vinna gegn því í auglýsingum og ráðningum.
- Jafnframt mun IS tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.
 - Hjá IS skal framkvæmdastjóri sjá til þess að reglulega sé tekin saman tölfræði yfir fjölda umsókna og ráðninga og þær greindar eftir kyni.
 - Skoða þarf hvort fleiri umsóknir berist frá öðru hvoru kyninu og þá í framhaldinu að skoða innihald atvinnuauglýsinga og ímynd vinnustaðarins.

Starfsumhverfi

IS leggur mikið upp úr heilbrigðu starfsumhverfi þar sem ekki hallar á starfsfólk eftir kyni eða öðrum persónulegum þáttum.

Tryggja skal að ekkert í starfsumhverfinu inniberi skráð eða óskráð skilaboð, myndefni eða annað, sem getur látið starfsfólki líða illa eða gerir lítið úr starfsfólki, út frá kyni eða öðrum persónulegum þáttum.

Einnig hefur IS markað sér stefnu varðandi hvernig bregðast skuli við komi upp mál er varða einelti eða kynferðislega áreitni, á vinnustað eða í félagslífi tengt vinnustaðnum, enda er slík hegðum með öllu óásættanleg í starfsumhverfi IS.

- Sjá nánar í Stefnu IS um vinsemd og virðingu.

Símenntun og starfsþróun

Eins og fram kemur í starfsmannastefnu IS er lagt upp úr því að það sé sameiginleg ábyrgð IS og starfsfólks að starfsfólk viðhaldi hæfni sinni og skal sú starfsþróun sem í boði er hjá IS stuðla að framþróun einstaklinganna og fyrirtækisins.

- Tryggt skal að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.
 - Þessu skal fylgt eftir með fræðslu til stjórnenda um mikilvægi þess að þeir hvetji allt sitt fólk til að nýta starfsþróunarmöguleika.
- Einnig skal framkvæmdastjóri sjá til þess að reglulega sé tekin saman fjöldi þeirra sem sækir námskeið, ráðstefnu og því um líkt og sá fjöldi greindur eftir kyni.
 - Komi fram munur þarf að greina það nánar, með viðtölum eða vinnustaðagreiningum, og finna út hver ástæðan er.

Í gegnum starfsmannasamtöl og/eða vinnustaðargreiningu skal skoða hvort starfsfólk, eftir kyni, upplifi mun á sveigjanleika, hvatningu og stuðningi.

Jafnvægi vinnu og einkalífs

Eins og fram kemur í starfsmannastefnu IS er lögð áhersla á að fyrirtækið sé eftirsóttur vinnustaður og að þar sé jafnframt heilbriggt og hvetjandi starfsumhverfi.

- Öllu starfsfólki IS, óháð kyni eða öðrum persónulegum þáttum, skal gert kleift að samræma starfsskyldur og ábyrgð gagnvart fjölskyldu.
 - Skal í þessu samhengi vera í boði sveigjanlegur vinnutími eins og mögulegt er út frá verkefnum og aðstæðum í fyrirtækinu hverju sinni.
 - Stjórnendur IS fái fræðslu um mikilvægi þessa þáttar og jafnframt um mögulegar leiðir til að að útfæra sveigjanleika í skipulagningu vinnu og vinnutíma.
- Starfsfólki skal auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.
- Hjá IS skal annað hvort ár gerð könnun meðal starfsfólks þar sem kannað er hvort það telji sig hafa jafnvægi milli vinnu og einkalífs og þær niðurstöður svo greindar niður á hópa og í framhaldinu brugðist við ef niðurstöður gefa til kynna að þörf er á.

Laun og önnur starfskjör

Eins og fram kemur í starfsmannastefnu IS skulu starfsmenn metnir að verðleikum sínum og njóta sömu tækifæra á vinnustaðnum óháð kyni eða öðrum persónulegum þáttum, s.s. til launa, starfsþróunar o.fl. Félagið starfar eftir skjalfestu jafnlaunakerfi sem uppfyllir kröfur Jafnlaunastaðalsins ÍST 85:2012 til að framfylgja þessari stefnu, sem í telst vera bæði jafnlauna- og launastefna félagsins.

- Konum og körlum er starfa hjá IS skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.
 - Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun.
- Félagið mun setja sér markmið í jafnlaunamálum og með kerfisbundnum hætti vinna að þeim. Félagið mun vakta og greina þá þætti sem hafa áhrif á jafnlaunakerfi og endurskoða reglulega markmiðin.

Staðfest af framkvæmdastjóra

Reykjavík, 8,1,2024