

Jafnréttisáætlun Samherja hf.

Jafnréttisáætlun Samherja hf. gildir fyrir öll íslensk dótturfélög Samherja hf.

Það er stefna Samherja að fyllsta jafnræðis sé gætt milli allra starfsmanna og hver starfsmaður sé metinn á eigin forsendum. Með því móti telur Samherji að stuðlað sé að tryggð, góðum starfsanda og jákvæðu viðhorfi, bæði fyrir starfsmenn og félagið.

Tilgangur

Tilgangur jafnréttisáætlunar er að tryggja jafnrétti kynjanna og að allir hafi jöfn tækifæri til að nýta hæfileika sína og krafta í starfi óháð kyni. Mikilvægt er að stjórnendur og starfsfólk sé meðvitað um mikilvægi jafnréttis í daglegum störfum, í stefnumótun og í allri ákvarðanatöku. Jafnréttisáætlunin gildir fyrir alla starfsmenn Samherja og miðar að því að Samherji sé eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði ríkir.

Samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 ber öllum fyrirtækjum og stofnunum þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að setja sér jafnréttisáætlun.

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. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. 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. Kynbundinn launamunur má þó aldrei vera meira en 5%.

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

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|---|---|--|--|
| Konur og karlar fá jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. | Greina skal laun og fríðindi starfsmanna í jafnlaunaúttekt. Við ráðningu og framgang í starfi skal þess gætt að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis. | Framkvæmdastjóri, starfsmannastjóri, verkstjórar og launafulltrúi. | Lokið fyrir 31. desember 2018 og endurskoðað á þriggja ára fresti eftir það. |

Laus störf, starfsþróun og starfsmenntun

Störf sem eru laus til umsóknar skulu standa jafnt konum og körlum til boða. 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 opin bæði konum og körlum. | Auglýsingar um störf skulu vera ókyngreindar. Taka skal tillit til þess við ráðningar ef hallar á annað kynið í ákveðnum starfshópum. | Framkvæmdastjóri, starfsmannastjóri, verkstjórar og launafulltrúi. | Þegar störf eru laus og við gerð auglýsinga. |
| Starfsþróun og framgangur í starfi skal vera óháður kyni. | Bæði kynin skulu hvött til jafns um að sækja um lausar stöður innan fyrirtækisins og við ráðningu skal tekið mið af jafnréttisáætluninni. | Framkvæmdastjóri, starfsmannastjóri, verkstjórar og launafulltrúi. | Í tengslum við starfs- og launaviðtöl. |
| Öll starfsþjálfun, sí- og endurmenntun skal vera aðgengileg báðum kynjum. | Bæði kynin skulu hvött til jafns til þátttöku. | Framkvæmdastjóri, starfsmannastjóri, verkstjórar og launafulltrúi. | Þegar við á. |

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólki skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og fjölskyldulíf með sveigjanleika í vinnutíma og vinnuhagræðingu eins og við verður komið. Báðum kynjum skal gert það auðvelt fyrir 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 fyrirsjáanlegt svo hægt sé að samhæfa starf og fjölskyldulíf. | Vinnu- og vaktafyrirkomulag skal vera eins fyrirsjáanlegt og kostur er. Starfsfólk skal eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem unnt er. | Framkvæmdastjóri, starfsmannastjóri, verkstjórar og launafulltrúi. | Kynning á vinnutíma við ráðningu. |
| Gera báðum kynjum kleift að nýta þann rétt sem þau eiga til foreldra- og fæðingarorlofs og leyfis vegna veikinda barna. | Kynna starfsmönnum réttindi sín og skyldur sem þeir hafa. | Framkvæmdastjóri, starfsmannastjóri, verkstjórar og launafulltrúi. | Kynning á réttindum starfsmanna þegar aðstæður koma upp. |

Einelti, kynferðisleg og kynbundin áreitni og ofbeldi

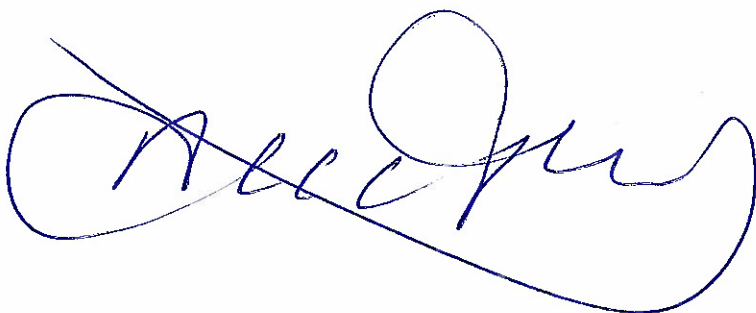
Allt starfsfólk Samherja á rétt á að komið sé fram við það af virðingu. Kynbundin og kynferðisleg áreitni eða ofbeldi verður ekki liðið.

Í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislega áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum hefur fyrirtækið gefið út stefnu og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi. Stefnuna má nálgast hér.

Eftirfylgni og endurskoðun

Ábyrgð á framkvæmd og eftirfylgni við jafnréttisáætlunina er í höndum framkvæmdastjóra og starfsmannastjóra. Ábyrgð á jafnlaunakerfi Samherja er í höndum starfsmannastjóra og skal erindum vegna þess beint til hans. Á þriggja ára fresti skal áætlunin endurskoðuð sem og farið skal yfir framkvæmd hennar innan fyrirtækisins. Skoðaðar skulu upplýsingar um þróun mála með tilliti til launa og kynjahlutfalls. Niðurstöður skulu kynntar fyrir stjórn fyrirtækisins ásamt því að jafnréttisáætlun næstu þriggja ára er kynnt.

Þannig samþykkt af stjórn Samherja þann 22. janúar 2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. E. E. E. E.', written in a cursive style.