

Jafnréttisstefna Faxaflóahafna sf.

2019 - 2022

Leiðarljós

Faxaflóahafnir leggja jafnrétti til grundvallar í öllu sínu starfi og hafna mismunun á grundvelli kyns eða annarra ómálefnaðra forsenda. Í samræmi við ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 skuldbinda Faxaflóahafnir sig til að starfa í samræmi við jafnréttisáætlun þessa. Hafnarstjóri ber ábyrgð á að stefnunni sé framfylgt og skal hún kynnt öllu starfsfólki árlega. Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið Faxaflóahafna skal endurskoða á þriggja ára fresti.

Launajafnrétti

Greidd skulu jöfn laun og jöfn kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf og skulu launaákvörðanir teknar í samræmi við gildandi jafnlaunastefnu og jafnlaunakerfi Faxaflóahafna. Fyrirtækið skuldbindur sig til þess að innleiða viðmið við ákvörðun launa og annarra hlunninda sem tryggja að umbunað sé fyrir starf út frá verðmæti þess, óháð kyni eða öðrum ómálefnaðum forsendum. Tryggja skal að lagalegum kröfum sé ávallt fylgt við ákvarðanir launa.

Jafnlaunastefna Faxaflóahafna

Faxaflóahafnir sf. eru hafnarfyrirtæki og landeigandi sem leggur áherslu á að vera vinnustaður þar sem hver einstaklingur er metinn að verðleikum. Jafnlaunastefna Faxaflóahafna er órjúfanlegur hluti af launastefnu fyrirtækisins og tekur mið af staðlinum ÍST 85:2012 um jafnlaunakerfi og viðeigandi lögum og reglugerðum. Í jafnréttisstefnu fyrirtækisins felst að uppfylla skuli viðeigandi kröfur laga og reglugerða sem og framfylgja leiðsögn stjórnvalda og eigenda. Fyrirtækið skuldbindur sig til þess að innleiða viðmið við ákvörðun launa og annarra hlunninda sem tryggja að umbunað sé fyrir starf út frá verðmæti þess, óháð kyni eða öðrum ómálefnaðum forsendum.

Áhersluatriði varðandi launajafnrétti eru eftirfarandi:

- Að greiða starfsfólki jöfn laun og sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf óháð kyni eða öðrum ómálefnaðum þáttum
- Stuðla að umbótum sem tryggja að unnið sé markvisst að launajafnrétti
- Hlíta lagalegum kröfum og öðrum kröfum sem snúa að launamálum starfsfólks

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að bera kennsl á allan ómálefnaðan launamun kynjanna og uppræta.	Innleiðing á Jafnlaunastaðli ÍST85:2012 og jafnlaunavottun.	Hafnarstjóri og gæðastjóri	Júní 2019, úttekt árlega eftir það.
	Kerfisbundin úttekt á launamun með greiningu.	Mannauðs- og launafulltrúi	Árlega í maí
Stuðla að umbótum	Innri úttekt og rýni stjórnenda á jafnlaunakerfi. Stjórnendur	Hafnarstjóri og stjórnendur.	Árlega í maí

	skuldbinda sig til þess að viðhalda stöðugum umbótum, eftirliti og bregðast við óútskýrðum launamun og öðrum frávikum sem koma fram við rýni á jafnlaunakerfinu.		
--	--	--	--

Ráðningar og starfsþróun

Störf innan Faxaflóahafna skulu vera jafn aðgengileg öllum óháð kyni eða ómálefnalegum forsendum. Sérstaklega skal leitast við auka fjölbreytni innan starfshópa þar sem einsleitni ríkir hvað varðar kyn, aldur, uppruna og menntun þegar á við. Einnig skal gæta þess að jöfn tækifæri séu til staðar til starfsþróunar, stöðuveitingar og aðgengi að starfsmenntun.

Áhersluatriði varðandi launajafnrétti eru eftirfarandi:

- Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið við ráðningar og stöðuveitingar.
- Konur jafnt sem karlar eru hvattar til að sækja um auglýst störf. Að fyrirtækið sé vinnustaður þar sem jafnræðis er gætt og möguleikar til starfsframa jafnir án tillits til kyns.
- Að fyrirtækið sé vinnustaður þar sem allir njóta sömu tækifæra til starfsþjálfunar og fræðslu.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Tryggja jafnrétti við ráðningar.	Í auglýsingum skulu störf ókyngreind og þess gætt að hafa bæði kynin í huga við gerð þeirra. Konur og karlar eru jafnt hvött til að sækja um auglýst störf.	Hafnarstjóri, mannauðs- og launafulltrúi	Alltaf þegar starf er auglýst til umsóknar.
Kynjablöndun í starfahópum	Við ráðningar skal sérstaklega taka tillit til fjölbreytni í þeim hópi sem ráðning á við um.	Stjórnendur	Alltaf
Jöfn staða kynja í stjórnunarstöðum.	Greining skal framkvæmd á stöðu kynja í stjórnunarstöðum. Við ráðningar skal rýna sérstaklega kynjahlutfall og hvetja jafnt bæði kyn til að sækja um störf.	Hafnarstjóri	September 2019 og annað hvert ár þar eftir.
Jafnir möguleikar til endurmenntunar.	Greina skal sókn aðila í sambærilegum störfum til starfsþróunar og endurmenntunar. Kynna öllu starfsfólki og stjórnendum í stafráttasamtölum og á starfsmannafundum möguleika á aðgengi að endurmenntun.	Hafnarstjóri, stjórnendur	September 2019 og annað hvert ár þar eftir.
Jöfn tækifæri til starfsþróunar.	Tekið skal tillit til jafnréttissjónarmiða við úthlutun verkefna og þegar veitt eru tækifæri til aukinnar ábyrgðar eða framgang í störfum.	Hafnarstjóri, stjórnendur	Alltaf

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Störf og verkefni skulu eftir föngum skipulögð þannig að starfsmenn geti sem best samræmt vinnu og einkalíf, í samræmi við grein B.4 í Starfsmannastefnu Faxaflóahafna.

Áhersluatriði varðandi samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs eru eftirfarandi:

- Að skapa starfsfólki aðstæður til að samræma kröfur starfs- og fjölskylduábyrgðar.
- Mæta ólíkum aðstæðum hvers og eins eftir fremsta megni.
- Taka fullt tillit til réttar starfsmanna um fæðingarorlof.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Sveigjanleiki til að sinna fjölskylduábyrgð.	Starfsmönnum er mætt með úrræðum á borð við sveigjanlegan vinnutíma ef kostur er eða öðrum lausnum eftir því sem aðstæður leyfa. Réttur til veikindadaga með börnum.	Hafnarstjóri, stjórnendur.	Alltaf
Samræming á fjölskyldu- og atvinnulífi.	Réttur til fæðingaorlofs. Fæðingarorlof eða aðrar barnsburðartengdar aðstæður skulu ekki hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi.	Hafnarstjóri og stjórnendur.	Alltaf
	Fæður jafnt sem mæður skulu hvattir til að nýta rétt sinn til fæðingarorlofs sem og veikindarétt vegna barna.	Hafnarstjóri og stjórnendur.	Alltaf

Einelti, fordómar og kynbundið ofbeldi

Faxaflóahafnir sf. líða ekki einelti eða ofbeldi af hvaða toga sem er af hálfu starfsmanna og hefur sett sér [stefnu um eineltismál](#).

Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu. Einelti, fordómar og kynbundin eða kynferðisleg áreitni líðast ekki innan Faxaflóahafna. Starfsfólki skal með reglubundnum hætti kynnt einkenni kynferðislegrar áreitni og kynbundins ofbeldis og hvernig ber að bregðast við grun eða vissu um slík tilfelli innan vinnustaðarins í samræmi við áætlun um aðgerðir. Til hliðsjónar er [reglugerð nr. 1009 frá 4. nóvember 2015](#) um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

Áhersluatriði varðandi einelti, ofbeldi og áreitni eru eftirfarandi:

- Fræða starfsmenn um hvernig einelti er skilgreint, hvað í því felst og hvert birtingarformið getur verið.
- Leggja áherslu á viðeigandi og skjót viðbrögð við mögulegum eineltismálum innan fyrirtækisins.
- Sinna eftir samræmdum verkferlum um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi, á faglegan og óhlutdrægan hátt.
- Gæta jafnræðis og nærgætni og ákvæða persónuverndar í öllum aðgerðum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Vinna markvisst gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundnu áreitni og kynferðislegri áreitni.	Starfsfólk skal fá kynningu og fræðslu um leiðbeiningabækling vinnueftirlitsins um einelti og kynferðislega áreitni á vinnustöðum.	Gæða- og markaðsstjóri.	Árlega kynnt á starfsmannafundi að hausti.
Bregðast alltaf við málum sem koma upp.	Vinna samkvæmt verkferlum um einelti, ofbeldi og áreitni. Úttekt á málum og rýni á skilvirkni.	Gæða- og markaðsstjóri.	September 2019 og árleg úttekt.

Eftirfylgni og viðhald

Jafnréttisáætlunina skal endurskoða á þriggja ára fresti í samræmi við ákvæði jafnréttislaga. Stefnan skal kynnt starfsfólki Faxaflóahafna sem skulu einnig fá upplýsingar um árangur Faxaflóahafna í Jafnréttismálum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Tryggja að jafnréttisáætlun sé lifandi plagg og í stöðugri þróun í takt við árangur Faxaflóahafna í jafnréttismálum.	Uppfæra jafnréttisáætlun í samræmi við árangur, reynslu og mælingar.	Hafnarstjóri og gæða- og markaðsstjóri.	Janúar 2022.

Samþykkt í stjórn Faxaflóahafna sf.
 þann 12. apríl 2019.

Gísli Gíslason, hafnarstjóri.