

Jafnréttisáætlun Kaupfélags Vestur Húnavetninga svf.

Jafnréttisáætlun Kaupfélags Vestur Húnavetninga svf. (KVH) er ætlað að tryggja jafnrétti og sömu tækifæri fyrir alla starfsmenn til að nýta hæfileika sína í starfi, óháð kyni og öðru er kann að greina þá að. Lögð er áhersla á að bæði stjórnendur og starfsmenn séu meðvitaðir um mikilvægi jafnréttis í daglegum störfum, við stefnumótun og ákvarðanatöku.

Jafnréttisáætlunin gildir fyrir alla starfsmenn KVH. Félagið leggur metnað sinn í að vera fyrirmyndar fyrirtæki og gæta jafnréttis milli starfsmanna.

Jafnréttisáætlun Kaupfélags Vestur Húnavetninga svf. tekur gildi 15.06.2022 og verður endurskoðuð árlega samhliða jafnlaunakerfi. Áætlunin er gerð til samræmis við lög nr. 150/2020.

KVH hefur hafið vinnu til að öðlast jafnlaunastaðfestingu og er stefnt að því að henni verði lokið fyrri árslok 2022.

Launajafnrétti

Starfsmönnum skal greiða jöfn laun og veita sömu kjör fyrir sömu og jafnverðmæt störf. Laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir alla starfsmenn.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Ákvörðun launa og starfskjara skal ekki fela í sér mismunun af neinu tagi.	Árlega skulu laun og kjör starfsmanna greind með launagreiningu sem framkvæmd er samhliða jafnlaunaúttekt.	Kaupfélagsstjóri	Fyrir septemberlok, ár hvert.
Markmið Kaupfélags Vestur Húnavetninga er að hafa sem minnstan mun á launum kynjanna, eða innan við $\pm 2\%$ að teknu	Innleiðing jafnlaunakerfis og markvisst umbótastarf	Kaupfélagsstjóri	Fyrir september 2022.

tilliti til starfsaldurs ábyrgðar og kjarasamninga.			
Að yfirvinna standi jafnt konum og körlum til boða og jafnframt séu þeir sem ekki sjá sér fært að sinna yfirvinnu ekki látnir gjalda þess.	Gefa öllu starfsfólki verslanadeilda sem hafa opnunartíma sem er lengri en dagvinnutími kost á að vinna yfirvinnu. Ekki bitni á fólki sem ekki vill/getur unnið yfirvinnu.	Verslunarstjórar	Þegar slíkar aðstæður koma upp.

Laus störf og framgangur í starfi

Störf sem laus eru til umsóknar standa öllum jafnt til boða. Jafnréttissjónarmið eru metin til jafns við önnur sjónarmið við ráðningar.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf standa öllum til boða og allir, sem starfinu valda, hvattir til að sækja um, óháð kyni.	Auglýsingar skulu ókyngreindar og það kyn er hallar á í starfshópnum hvatt til að sækjast eftir starfinu.	Kaupfélagsstjóri Verslunarstjórar	Þegar störf eru laus.
Allir starfsmenn, óháð kyni, njóta sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfþjálfunar. Einnig til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.	Að veita starfsmönnum svigrúm til að auka og halda við þekkingu. Stjórnendur skulu hvetja alla starfsmenn til að afla sér aukinnar þekkingar.	Kaupfélagsstjóri Verslunarstjórar	Fræðslufundur fyrir lok nóvember ár hvert.

	Fræðslu-/upplýsingafundur haldinn með yfirmönnum deilda.		
--	--	--	--

Samræming fjölskyldu- og starfsábyrgðar

Leitast skal við að gera starfsmönnum kleift að samræma sem best fjölskyldu- og starfsábyrgð. KVH leitast við að koma til móts við starfsmenn komi til óviðráðanlegra fjölskylduaðstæðna, svo sem langvarandi veikinda eða dauðsfalls. Þessar aðstæður mega ekki hafa áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Vinnutími sé fyrirfram ákveðinn, svo samræma megi fjölskyldu- og starfsábyrgð.	Gefa starfsmönnum kost á sveigjanlegum vinnutíma, þar sem hægt er að koma því við.	Verslunarstjórar	Þegar ráðning á sér stað og á starfstíma.
Að þeir sem rétt eigi til foreldra- og fæðingarorlofs, ásamt því að sinna veikum börnum geti gert það.	Starfsmönnum séu kynnt þessi réttindi við ráðningu og/eða þegar svo ber undir.	Verslunarstjórar	Þegar slíkar aðstæður koma upp.

Kynbundið ofbeldi, kynferðisleg áreitni og einelti

Allir starfsmenn KVH eiga skilið að komið sé fram við þá af sanngirni og virðingu. Leitast skal við að starfsumhverfið stuðli að öryggi og vellíðan starfsmanna. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni, einelti og önnur óæskileg hegðun verður ekki liðin. Stjórnendum ber skylda til að taka á öllum málum sem upp kunna að koma og fylgja verklagsreglum sem um slíkt athæfi gildir.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og önnur óæskileg hegðun af öllu tagi verður ekki liðin hjá KVH.	Stefna og verklagsreglur hafa verið samþykktar af aðalfundi félagsins og skal þeim fylgt í hvívetna. Stefna og verklagsreglur eru birtar á heimasíðu félagsins. Starfsmenn fá fræðslu um forvarnir og aðgerðir gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni.	Kaupfélagsstjóri	Við upphaf starfs skal starfsmanni kynnt viðbragðsáætlun og stefna KVH í málum sem snúa að einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni á vinnustað.

Eftirfylgni og endurskoðun

Kaupfélagsstjóri ber ábyrgð á að jafnréttisáætlun sé fylgt eftir. Samhliða árlegri úttekt á jafnlaunakerfi skal jafnréttisáætlunin yfirfarin og framkvæmd hennar innan félagsins metin. Greint er hvernig þróun launa karla og kvenna hefur verið. Niðurstöður skulu kynntar fyrir stjórn og stjórnendum félagsins og aðgerðaráætlun næsta árs kynnt.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisáætlunin skal endurskoðuð árlega samhliða úttekt á jafnlaunakerfi.	Samhliða árlegri úttekt á jafnlaunakerfi skal framkvæma launagreiningu fyrir liðið ár. Niðurstaðan kynnt fyrir stjórn og stjórnendum félagsins með formlegum hætti. Ef frávik eru skal brugðist við þeim og bætt úr.	Kaupfélagsstjóri	Fyrir lok september ár hvert.

Að allir starfsmenn KVH séu meðvitaðir um stefnu félagsins í jafnréttismálum.	Að upplýsa starfsmenn með reglubundnum hætti. Fræðsluefni á hverja starfsstöð.	Kaupfélagsstjóri	Fræðslufundur fyrir lok nóvember ár hvert.
---	--	------------------	--