



Jafnréttisstefna

Grjóthálsi 7-11 | 110 Reykjavík, Iceland | Tel +354 412 8000 | olgerdin@olgerdin.is | www.olgerdin.is | Vsk.nr. 11211 | Kt. 420369-7789

ÖLGERÐIN EGILL SKALLAGRÍMSSON – Stefna um fjölbreytileika og jafnrétti

1.gr. Tilgangur og markmið

Jafnréttisstefna er skuldbinding Ölgerðarinnar um stöðugar umbætur í jafnréttismálum og fjölbreytileika. Horft er til ákvæða laga nr. 150/2020 um jafnan rétt kynjanna og laga nr. 86/2019 um bann við allri mismunun fólks á vinnumarkaði á grundvelli kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, efnahags, litarháttar, ætternis, skerðingar á starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar.

Markmið stefnunnar er að stuðla að jafnri stöðu alls starfsfólks og jöfnum tækifærum óháð kyni, aldri og uppruna, koma í veg fyrir ómálefnalegan launamun. Markmiðið er að Ölgerðin sé eftirsóttur vinnustaður í huga fólks.

Ölgerðin hefur það að markmiði að vera öðrum fyrirtækjum fyrirmynd í fjölbreytileika.

2.gr. Ábyrgð

Forstjóri er ábyrgðarmaður stefnunnar. Stjórnendur Ölgerðarinnar skulu fylgja jafnréttisstefnu fyrirtækisins og markvisst vinna að auknu jafnrétti innan fyrirtækisins. Mannauðsstjórar fyrirtækisins bera ábyrgð á skipulagi jafnréttistarfs og fjölbreytileika. Stjórnendum og starfsfólki býðst fræðsla og aðstoð í málaflokkum sem snúa að jafnrétti, fjölbreytileika og samskiptum á vinnustað.

3.gr. Stefnumið

Fyrirtækið leggur metnað sinn í að gæta jafnréttis milli starfsfólks með því að vinna markvisst í því að:

1. Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun.
2. Öll störf skulu standa öllum kynjum opin.
3. Jafna hlutfall kynja og auka fjölbreytni innan fyrirtækisins og einstakra hópa og deilda.
4. Vinna markvisst gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundnu áreitni og kynferðislegri áreitni innan fyrirtækisins.
5. Efla fræðslu og vitund alls starfsfólks um kynjajafnrétti og áskoranir minnihlutahópa.
6. Allt starfsfólk njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar.
7. Auka sveigjanleika og jafnvægi á milli starfsábyrgðar og einkalífs.
8. Efla jafnréttismenningu innan fyrirtækisins, þannig að allt starfsfólk upplifi sig velkomið.
9. Auglýsingar og markaðsstarf Ölgerðarinnar endurspeglar nútímalega sýn um jafna stöðu kynjanna. Þær eiga ekki að vera öðru kyninu til minnkunar, lítilsvirðingar eða stríða gegn jafnri stöðu og jafnrétti kynjanna á nokkurn hátt.

Jafnrétti- og fjölbreytileiki Ölgerðarinnar

Framkvæmdaráætlun jafnréttismála og fjölbreytileika Ölgerðarinnar tekur gildi 1. september 2021 og verður endurskoðuð fyrir 1. september 2024.

1. Launajafnrétti - 6 gr. Jafnréttislaga

Markmið: Fyrirtækið greiðir konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðaskrá jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun.

Við ákvörðun launa er verklagsreglum jafnlaunavottunar fylgt.

Framfylgd: Jöfn laun skulu staðfest með notkun vottaðs jafnlaunakerfis. Komi fram óútskýrður launamunur kynja skal gripið til viðeigandi aðgerða. Leiðréttá skal mismuninn sé hann fyrir hendi. Kerfisbundið mat skal notað við ákvörðun launa.

Ábyrgð: Mannauðsdeild

Launajafnrétti			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Framkvæmdastjórn skal upplýst um niðurstöður úr jafnlaunakerfi Ölgerðarinnar.	Árlegur fundur um jafnlaunakerfi með mannauðsdeild fyrirtækisins.	Mannauðsdeild	desember ár hvert
Forstjóri og framkvæmdastjóri fjármála og mannauðssviðs skulu ganga í skugga um að fólki séu greidd sambærileg laun og fríðindi fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Skoðað með mannauðsdeild einu sinni á ári.	Mannauðsdeild	Desember ár hvert

2. Ráðningar og móttaka nýs starfsfólks – 12. gr. Jafnréttislaga

Markmið: Ráðið skal í öll störf innan fyrirtækisins óháð kyni og eða uppruna og störfín skulu auglýst með hliðsjón af því. Unnið skal markvisst í því að jafna kynjahlutfall á meðal stjórnenda og í öðrum starfahópum þar sem hallar á karl eða konu. Vinna skal markvisst að því að störf flokkist ekki undir sérstök karla- og kvennastörf. Við ráðningar skal leitast eftir því að jafna hlutföll kynjanna, ef um er að ræða jafnhæfa einstaklinga. Stjórnendur skulu hafa jákvætt viðhorf sem styður við áherslur Ölgerðarinnar í jafnrétti- og fjölbreytileika.

Framfylgd: Sjónarmiðum jafnréttis og fjölbreytileika skal gætt í öllu ráðningarferlinu, sem hefst á starfsauglýsingu og endar á nýliðafræðslu. Við ráðningu og starfsþróun stjórnenda skal viðhorf og þekking á jafnréttismálum og fjölbreytileika vera hluti af hæfniskröfunum. Æðstu stjórnendur skulu útbúa áætlun um hvernig þau hyggjast stuðla að fjölbreytileika og jöfnum tækifærum á næstu 3 árum.

Ábyrgð: Mannauðsdeild og stjórnendur með mannaforráð

Ráðningar og móttaka nýs starfsfólks			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Greina upplýsingar úr mannauðskerfi m.t.t. jafnréttis og fjölbreytileika vegna umsókna, nýráðninga og fastráðninga í allar stöður fyrirtækisins.	Lykiltölur kynntar tvisvar á ári fyrir framkvæmdastjórn	Mannauðsdeild	mars og september ár hvert
Fræðsla til nýliða um jafnrétti og fjölbreytileika	Tryggja að starfsfólk fái fræðslu um jafnrétti og fjölbreytileika við nýliðafræðslu	Mannauðsdeild	maí ár hvert
Auglýsa öll laus störf innan Ölgerðarinnar.	Tryggja það að starfsfólki Ölgerðarinnar gefist kostur á að sækja um lausar stöður. Birta allar starfsauglýsingar innanhúss.	Mannauðsdeild	maí og september ár hvert
Kynhlutleysi í starfsauglýsingum	Yfirfara orðalag, myndefni, starfsheiti og eiginleika með það að markmiði að vekja áhuga allra kynja á starfinu.	Mannauðsdeild	maí og september ár hvert
Ráðningar á sumarstarfsfólki	Að minsta kosti 25% ráðninga í sumarstörf í verksmiðju og vöruhús séu konur.	Mannauðsdeild	júní ár hvert

3. Starfsframi og starfsþróun – 12. gr. Jafnréttislagi

Markmið: Ölgerðin hefur það að markmiði að vera eftirsóknarverður vinnustaður fyrir hæfileikaríkt fólk óháð kyni, aldri, uppruna o.fl. sem tilgreint er í jafnréttisstefnunni. Tryggt sé að öll kyn njóti sömu möguleika til starfsþróunar, byggt á endurmenntun, símenntun og starfsþjálfun. Jafnframt skal stuðla að því að starfsfólk af erlendum uppruna fái aðstoð við starfsþróun.

Framfylgd: Stuðla að jafnara kynjahlutfalli í deildum innan fyrirtækisins, þar sem gætt er að kynjahlutföllum og fjölbreytni.

Ábyrgð: Mannauðsdeild og stjórnendur með mannaforráð

Starfsframi og starfsþróun			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjahlutföll og fjölbreytileiki innan deilda tekin saman og metin.	Lykiltölur kynntar tvisvar á ári fyrir framkvæmdastjórn	Mannauðsdeild	mars og september ár hvert
Starfaskipti skoðuð með tilliti til kynja og uppruna	Kynna hefðbundin kvennastörf fyrir körlum og hefðbundin karlastörf fyrir konum og leyfa þeim að prófa.	Mannauðsdeild	september ár hvert
Starfsþróun og fræðsla sé rædd í starfsmannasamtölum milli starfsfólks og stjórnenda.	Mannauðsdeild tekur mið af skipulagi fræðslu eftir óskum starfsmanna.	Mannauðsdeild	apríl og október ár hvert
Skráning menntunar og reynslu	Farið verður í átak til að skrá menntun alls starfsfólks hjá fyrirtækinu í mannauðskerfi. Í framhaldinu verður því viðhaldið í ráðningarferli fyrirtækisins.	Mannauðsdeild	Lokið desember 2021
Starfslokasamtöl	Taka starfslokasamtöl við allt starfsfólk sem hættir að eigin ósk, til að komast að ástæðu uppsagnar. Mannauðsdeild skráir hjá sér og rýnir.	Mannauðsdeild	mars og september ár hvert

4. Ásýnd kynjanna, staðalímyndir og minnihlutahópar.

Markmið: Hjá Ölgerðinni starfar fjölbreyttur hópur starfsfólks sem endurspeglar samfélagið. Innan fyrirtækisins skal unnið gegn staðalímyndum og minnihlutahópum á grundvelli kynferðis, aldurs, uppruna o.fl. Öll kyn skulu vera sýnilegir fulltrúar fyrirtækisins, bæði innan fyrirtækisins og á opinberum vettvangi.

Framfylgd: Markvisst skal unnið að því að breyta staðalímyndum kynja og minnihlutahópa í kynningarefni og auglýsingum frá fyrirtækinu. Markvisst skal unnið að því að starfsfólk af báðum kynjum komi fram fyrir hönd fyrirtækisins. Jafnframt skal tryggja það að það efni sem kemur frá fyrirtækinu sé aðgengilegt á ensku.

Ábyrgð: Mannauðsdeild og stjórnendur með mannaforráð.

Ásýnd kynjanna, staðalímyndir og minnihlutahópar			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjahlutföll sýnilegra fulltrúa fyrirtækisins skoðuð og metin.	Upplýsingar frá Fjölmíðlavaktinni og skráð í ársskýrslu.	Aðstoðarforstjóri	mars og september ár hvert
Tryggja skal fjölbreytileika og að öll kyn séu sýnilegir fulltrúar á innri viðburðum.	Sýnileiki kynjanna á föstudagsfundum, Já deginum og öðrum stórum viðburðum. Jafnframt skal tekið tillit til þess þegar val á fjölbreytni listafólks og skemmtikröftum. Mikilvægt er að þau séu á báðum kynjum og endurspegli áhugasvið sem flestra. Mælt í lykiltölum.	Mannauðsdeild	mars og september ár hvert
Vinna með ímynd fyrirtækisins þannig að hún sýni vinnustaðinn sem starfsvettvang allra kynja. Skapa umhverfi til að fyrirtækið sé eftirsóknarverður vinnustaður fyrir alla.	Yfirfara hvernig fjallað er um vinnustaðinn á heimasíðu Ölgerðarinnar, við kynningu vinnustaðarins, í fréttáflutningi og auglýsingum. Mæling: ímyndarkönnun.	Aðstoðarforstjóri	mars og september ár hvert

5. Samræming fjölskyldu-, vinnu og einkalífs – 13 gr. Jafnréttislaga

Markmið: Ölgerðin hefur það að markmiði að vera eftirsóknarverður vinnustaður. Einn liður í því er að bjóða upp á sveigjanleika og gera starfsfólki kleift að samræma vinnu og fjölskyldulíf, eins og kostur er. Jafnframt býður fyrirtækið upp á fjarvinnu í samráði við næsta stjórnanda í þeim störfum sem gefa kost á því.

Mikilvægt er að stuðla að hæfilegu vinnuálagi og að stjórnendur þekki einkenni kulnunar í starfi.

Framfylgd: Stuðla að svigrúmi til sveigjanleika í starfi og fjarvinnu þar sem kostur er. Styðja við starfsfólk óháð kyni að nýta réttinn til foreldraorlofa og halda tengslum við fyrirtækið á meðan orlofinu stendur.

Ábyrgð: Mannauðsdeild og stjórnendur með mannaforráð.

Samræming fjölskyldu-, einka- og atvinnulífs			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Skoða hlutfall karla og kvenna sem nýta sér réttinn til fæðingarorlofs.	Markviss skráning í árskýrslu.	Mannauðsdeild	mars og september ár hvert.
Tryggja að starfsfólk sem fer í fæðingarorlof missi ekki tengslin við fyrirtækið á meðan.	Halda reglulegu sambandi við það, bjóða á viðburði tengt fyrirtækinu.	Stjórnendur og mannauðsdeild	mars og september ár hvert
Fjarvinnubúnaður	Bjóða starfsfólki sem vill vinna í fjarvinnu upp á fartölvu til að geta haft sveigjanleika til að vinna heima.	Framkvæmdarstjóri Fjármála og mannauðssviðs	Lokið árslok 2021

6. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni – 14. gr. jafnréttislaga.

Markmið: Starfsfólk Ölgerðarinnar skal sýna öllum virðingu í samskiptum. Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin í nokkurri mynd né annað ofbeldi eða yfirgangur í samskiptum.

Framfylgd: Ef starfsfólk telur að því sé sýnd óvirðing eða orðið vitni að slíkri hegðun er það hvatt til að hafa samband við mannauðsdeild eða næsta stjórnanda. Ölgerðin er með stefnu og áætlun gegn einelti, kynbundinni og kynferðislegri áreitni sem skal kynnt fyrir öllu starfsfólki árlega.

Ábyrgð: Mannauðsdeild og stjórnendur með mannaforráð.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Allt starfsfólk sé upplýst um stefnu fyrirtækisins og þá verkferla sem eru til staðar.	Sett inn í nýliðafræðslu og fylgt eftir með fræðsluefni og fræðslufundum. Fræðslan er skráð í mannauðskerfi	Mannauðsdeild	mars og september ár hvert.
Upplýsa starfsfólk um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.	Meta út frá vinnustaðakönnun hvaða hópar eða starfseiningar þurfa að fá slíka fræðslu. Ávallt skal segja starfsfólki hvert það geti leitað þegar slík mál koma upp.	Mannauðsdeild	mars og september ár hvert.

7. Starfsfólk af erlendum uppruna.

Markmið: Allt starfsfólk á að upplifa sig sem jafnmikilvægan hluta af fyrirtækinu. Ölgerðin vill að fjölbreytileikinn fái notið sín á vinnustaðnum. Starfsfólk af erlendum uppruna eru um 25% af öllu starfsfólki Ölgerðarinnar. Því er mikilvægt að þau upplifi sig velkomin, fái góða starfsþjálfun og menningaraðlögun á vinnustaðnum í gegnum fræðslu og starfsþjálfun. Erlent starfsfólk þarf að eiga jafna möguleika og aðrir að nýta þekkingu, menntun og hæfileika.

Framfylgd: Tryggja það að starfsfólk fái mikilvæga þjálfun og fræðslu í upphafi starfs til að aðlagast sem best vinnustaðameningunni. Tryggja þarf að erlendu starfsfólki standi til boða íslenskukennsla en jafnframt að allt efni sem á að skila sér til starfsfólks sé einnig haft á ensku.

Ábyrgð: Mannauðsmál og stjórnendur með mannaforráð.

Starfsfólk af erlendum uppruna			
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Íslenskukennsla	Hvetja starfsfólk af erlendum uppruna að sækja sér íslenskukennslu. Taka saman fjölda sem sækja slík námskeið í árskýrslu jafnréttismála	Mannauðsdeild	mars og september ár hvert
Efni frá stjórnendum á íslensku og ensku	Efni sem sett er á Workplace frá stjórnendum er einnig sett á ensku. Það sama á við um verkferla, tékklista, öryggisupplýsingar, starfsmannafundi og fleiri skilaboð sem ætlað er að ná til alls starfsfólks	Mannauðsdeild	mars og september ár hvert

Yfirstjórn ásamt mannauðsdeild Ölgerðarinnar ber ábyrgð á að skilgreina stefnu fyrirtækisins. Deildarstjóri mannauðsdeildar ber ábyrgð á innleiðingu, umbótum og hlítni við sett viðmið, sem og að tryggja að stjórnendur þekki stefnuna og uppfylli öll skilyrði.

Jafnréttisstefna og aðgerðaráætlun þessi gildir frá 2021 til ársloka 2024 og er yfirfarin árlega af deildarstjóra mannauðsdeildar og yfirstjórn.