

## Jafnréttisáætlun GoPro ehf.

Stefna GoPro ehf og dótturfyrirtækja, sameiginlega vísað til þeirra sem fyrirtækið, er sú að tryggja jafnrétti óháð kyni þannig að hver starfsmaður sé metinn og virtur á eigin forsendum. Þannig verði tryggt að mannauður fyrirtækisins nýtist sem best en hann felst í menntun, reynslu, færni, jákvæðu viðhorfi starfsmanna og góðum starfsanda til heilla bæði fyrir þá og starfsemi fyrirtækisins.

### Markmið

Markmið þessarar jafnréttisáætlunar er að tryggja jöfn tækifæri einstaklinga óháð kynferði, aldri, trú, þjóðerni, kynþætti, fötlun, kynhneigð, stjórnmalaskoðunum og koma í veg fyrir mismunun eða áreitni á grundvelli þessara eða annarra óviðkomandi þátta. Þetta á m.a. við um rétt til starfa, kjara, aðstöðu, menntunar og setu í nefndum og ráðum. Áætluninni er ætlað að stuðla að því að allir starfsmenn séu virtir og metnir að verðleikum á eigin forsendum og að hæfileikar og mannauður verði sem best nýttir. Kynbundin mismunun er óheimil, í hvaða formi sem hún birtist og er það markmið fyrirtækisins að útrýma slíkri mismunun komi hún í ljós.

### Ábyrgð

Jafnréttisstefna þessi nær til allrar starfsemi félagsins. Framkvæmdastjóri ber ábyrgð á að jafnréttisstefnu verði framfylgt. Auk þess eru allir stjórnendur fyrirtækisins ábyrgir fyrir framgangi jafnréttismála og framkvæmd og eftirfylgni jafnréttisáætlunarinnar og er þeim skylt að bregðast við verði þeir varir við misfellur. Sá aðili sem fer með mannauðsmál fyrirtækisins ber ábyrg á samræmingu og samþættingu áætlunarinnar.

### Stöðumat

Mat á stöðu og framvindu áætlunarinnar skal gert árlega og settar fram tillögur til úrbóta, sé þess þörf.

### Laun og kjör

**Markmið:** Að ekki sé hægt að greina kynbundinn mun á launum og kjörum starfsmanna í sambærilegum störfum. Við ákvörðun launa og fríðinda skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Sömu kjör skulu vera fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf, óháð kyni. Við launaákvörðun er stuðst við afkomu fyrirtækisins og á grundvelli persónubundins frammistöðumats.

**Mælikvarðar:** Greining á launum í gegnum launakerfið og með viðtölum við starfsmenn sem framkvæma skal árlega skal greina önnur kjör og fríðindi ef um þau er að ræða, með það að markmiði að greina hvort um kynbundinn

mismun sé að ræða. Niðurstöður skulu kynntar framkvæmdarstjóra sem ber ábyrgð á að grípa til ráðstafana, sé þeirra þörf.

**Aðgerðir:** Finnist við ofangreindar greiningar mismunur sem ekki verður skýrður með öðru en kynferði eða öðrum óviðkomandi þáttum, skal svo fljótt sem auðið er leiðrétt þann mun.

## **Störf, nefndir, ráð og ábyrgðarhlutverk**

**Markmið:** Að valið sé í störf og tækifæri til stöðuhækkana séu opin fyrir starfsmenn óháð kyni og að starfsmannahópurinn í heild sé eins fjölbreyttur og kostur er.

**Mælikvarðar:** Í árslok skal tekin saman tölfræði um kynjasamsetningu, aldurs- og starfsaldursdreifingu starfsmanna.

**Aðgerðir:** Þegar skipað er í nefndir og ráð ræður reynsla og fagþekking mestu um val einstaklinga en ekki kynferði. Í starfsauglýsingum og starfslýsingum skulu störf almennt ókyngreind. Jafnréttissjónarmið verði metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Að því marki sem auðið er skal leitast við að hafa kynjahlutfall sem jafnast.

## **Aðgengi að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun**

Fyrirtækið leggur áherslu á að starfsmenn fái viðeigandi þjálfun og njóti tækifæra til að eflast, vaxa og þroskast í starfi.

**Markmið:** Að allir starfsmenn njóti jafnra tækifæra til og aðgengi að þjálfun, menntun og vexti óháð kyni, starfi eða stafseiningu.

**Mælikvarðar:** Skrá skal og safna með skiplegum hætti upplýsingum um endurmenntun starfsfólks. Við árlega greingu skal meta möguleika starfsmanna til þjálfunar og endurmenntunar og nýtingu á slíkum tækifærum.

**Aðgerðir:** Komi í ljós kynbundinn munur á möguleikum til þjálfunar eða endurmenntunar eða nýtingu slíkra möguleika skal tafarlaust gripið til aðgerða til úrbóta.

## **Samræming fjölskyldu og vinnu**

**Markmið:** Starfsmönnum skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu með sveigjanlegum vinnutíma og sveigjanleika í starfsskipulagi, eftir því sem við verður komið. Fyrirtækin eru fjölskylduvænn vinnustaður þar sem lögð er mikil áhersla á að starfsmenn upplifi jafnvægi og geti samræmt starfsskyldur og fjölskylduábyrgð. Bæði kyn eru hvött til að nýta sér fæðingarorlofsrétt og skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna.

**Mælikvarðar:** Reglulega skal kanna mat starfsmanna á hversu mikinn sveigjanleika starfið býður uppá og hvort þeir hafi tækifæri til að sinna fjölskylduábyrgð samhliða starfi. Ennfremur skulu þættir er varða jafnvægi ræddir í starfsmannasamtölum.

**Aðgerðir:** Komi fram vísbendingar um að sveigjanleika skorti skal leita leiða til að rétta það ójafnvægi.

### **Einelti og kynbundin eða kynferðisleg áreitni**

Kynferðisleg áreitni og einelti líðst ekki í fyrirtækinu og er strax tekið á slíkum málum, í samræmi við verklagsreglur fyrirtækisins þar um. Starfsmönnum ber að tilkynna slík atvik til Starfsmannastjóra eða Framkvæmdastjóra þegar slík mál koma upp og mun þá verða tekið sérstaklega á slíkum málum eftir tilvikum.

**Mælikvarðar:** Reglulega skal kanna hvort starfsmenn telji að þeir hafi orðið fyrir eða orðið vitni að einelti eða áreitni.

**Aðgerðir:** Öllum kvörtunum og ábendingum um einelti skal brugðist við samkvæmt áætlun um viðbrögð við einelti og kynferðislegri áreitni. Komi upp vísbendingar um að einelti eða áreitni séu til staðar skal það rætt opinskátt meðal starfsmannahópsins, fólk hvatt til að kynna sér viðbragðsáætlun og stjórnendur hvattir til að ræða eineltismál í starfsmannasamtali.

Jafnréttisáætlunin er stöðugt til skoðunar og mun verða endurskoðuð eigi sjaldnar en á 2ja ára fresti ef ástæða þykir til.

Samþykkt af yfirstjórn, 13. ágúst 2021  
(Upphaflega samþykkt á stjórnarfundi 8. desember 2003)