



## Jafnlaunastefna

Eigandi: Framkvæmdastjórn

### 1 Tilgangur og umfang

- 1.1 Þessi stefna lýsir áherslum félagsins á að vinna gegn kynbundnum launamun og stuðla að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði og að unnið sé markvisst að því með fræðslu og faglegum vinnubrögðum. Fagleg vinnubrögð eru lykillinn að árangri og til marks um það er þessi stefna sett. Innleiðing og framkvæmd stefnunnar er mikilvæg til að fullvissa starfsmenn, samstarfsaðila, viðskiptavinum og birgja um að félagið vinni markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði.
- 1.2 Stefna þessi nær til allrar starfsemi félagsins og starfsmanna þess.
- 1.3 Stefnan skal vera aðgengileg áhugasömum, bæði þeim sem eru innan fyrirtækis sem og utan.

### 2 Markmið

- 2.1 Að vera til fyrirmyndar þegar kemur að jafnlaunamálum og skapa þannig umhverfi að tryggt sé að starfsmenn njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

### 3 Stefnumið

- 3.1 Eftirfarandi stefnumið hafa verið sett fram til að tryggja að baráttan gegn kynbundnum launamun séu óaðskiljanlegur hluti af allri starfsemi.
  - Kynjunum skulu greidd jöfn laun og þau njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt eða sambærileg störf sem og hvers konar frekari þóknana kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hver önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár.
  - Félagið fer í öllu að gildandi lögum, reglum og öðrum kröfum sem tengjast málaflokknum.
  - Tryggja stöðugar umbætur með því að innleiða jafnlaunastjórnkerfi í samræmi við ÍST 85:2012.
  - Félagið skuldbindur sig til að fræða þá starfsmenn sem koma að launaákvörðunum.



#### 4 Framkvæmd

4.1 Til þess að uppfylla stefnuna mun félagið fara eftirfarandi leiðir:

- Framkvæma launagreiningu í fyrirtækinu með reglulegu millibili.
- Félagið setur sér mælanleg og skjalfest jafnlaunamarkmið sem ná til allra deilda og þrepa í skipuriti félagsins.
- Jafnlaunamarkmið skulu endurskoðuð út frá niðurstöðum launagreiningar.
- Í fræðsluáætlun skal tryggt að starfsmenn hljóti fræðslu við hæfi í tengslum við málaflokkinn.
- Stjórnendur skulu einnig skuldbinda sig til að viðhalda stöðugum umbótum, eftirliti og bregðast við óútskýrðum launamun og þeim frávikum sem koma fram við rýni á jafnlaunakerfinu.
- Halda úti vottuðu jafnlaunakerfi ÍST 85 sem byggir á ferli stöðugra umbóta og mælingum á árangri og tryggir að lagalegum kröfum á sviði jafnréttis sé fylgt.

#### 5 Hlutverk og ábyrgð

5.1 Eigandi ber ábyrgð á stefnunni sé framfylgt.

5.2 Mannauðsstjóri ber ábyrgð á framkvæmd jafnlaunakerfis gagnvart öllu starfsfólki.

5.3 Mannauðsstjóri og/eða Launavinnsla framkvæmir launagreiningar.

5.4 Gæða- og öryggisdeild heldur utan um stjórnkerfi jafnlauna samkvæmt ÍST 85:2012

#### 6 Tilvísanir

6.1 ÍST 85:2012 – 4.2 Jafnlaunastefna

6.2 Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr.150/2020