

GDL – Jafnréttisáætlun

Tilgangur og markmið

Tilgangur jafnréttisáætlunar er að lýsa þeim markmiðum og aðgerðum sem SaltPay hefur sett til að tryggja að unnið sé í samræmi við jafnlaunastefnu félagsins sem og mat á árangri þeirra. Markmiðið er að auka ánægju starfsfólks og að tryggja að unnið sé í samræmi við jafnlaunastefnu félagsins sem er sett í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020.

Þeim aðgerðum og markmiðum sem sett hafa verið er ætlað að tryggja að SaltPay sé eftirsóknaverður vinnustaður og að jafnlaunastefnu félagsins sé fylgt, jafnréttis sé gætt og jafnræði ríki þar allir sem starfa hjá félaginu, óháð kyni, fái greidd jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmætt störf. Mannauðsstjóri ber ábyrgð á að framfylgja markmiðum og aðgerðum jafnréttisáætlunar og jafnlaunakerfisins.

Kjarajafnrétti

Í samræmi við jafnréttislög skal öllu fólki greidd jöfn laun og tryggja að það njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmætt störf hjá SaltPay. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt óháð kyni fyrir jafnverðmætt störf. Skulu þau jafnlaunaviðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunum ekki fela í sér kynjamismun.

Markmið:

- Greiða sanngjörn og samkeppnishæf laun í samræmi við kröfur til starfa og öllum, óháð kyni, sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmætt störf.
- Koma í veg fyrir óútskýrðan kynbundinn launamun.

Aðgerðir:

- Launaákvörðarnir eru ávallt í samræmi við fastmótað ferli þar sem ávallt er tekið mið af jafnlaunaviðmiðum.
- Jafnlaunaviðmið taka mið að flokkun starfa samkvæmt starfslýsingum og yfir- og undirflokkum út frá hæfni, ábyrgð, álagi og persónubundnum þáttum, sem ávallt skal notuð við ákvörðun launa.
- Endanlegar ákvarðanir um laun eru teknar af mannauðsstjóra og forstjóra félagsins ef um er að ræða laun hærri en kr. 800.000.-.
- Árlega er framkvæmd launagreining í þeim tilgangi að greina hvort kynbundinn launamun sé að finna hjá SaltPay.
- Aðgerðaráætlanir, jafnlaunamarkmið og frávik eru árlega rýnd af stjórnendum til að tryggja jöfn laun fyrir jafnverðmætt störf.

Mat á árangri:

- Niðurstöður launagreininga sýni að óútskýrður kynbundinn launamunur mælist ekki meira en 1%.
- Jöfn ánægja allra með laun í mánaðarlegri viðhorfskönnun.

Laus störf

Markmið SaltPay er að manna hverja stöðu hæfasta einstaklingnum, með tilliti til reynslu og færni til að takast á við starfið og í ákveðnum tilfellum menntunar. Einnig vill SaltPay laða að og halda í hæft starfsfólk með því að bjóða eftirsóknarverðan vinnustað og hvetjandi starfsumhverfi.

GDL – Jafnréttisáætlun

Markmið:

- Ávallt skal leitast við að ráða hæfasta einstaklinginn í lausa stöðu og skal ráðning taka mið af hæfni óháð kyni.
- Leita leiða til að tryggja sem jöfnust hlutföll kynja í öllum starfaflokkum félagsins.

Aðgerðir:

- Störf séu laus til umsóknar óháð kyni, þjóðerni og öðrum þáttum.
- Ef tveir einstaklingar eru metnir jafnhæfir og kynjahlutfall ójafnt á því sviði sem starf er auglýst, skal huga að hlutfalli kynja og gæta sérstaklega að stöðu fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá og leitast við að ráða þann sem sem jafnar mest þetta hlutfall.
- Meta hæfni einstaklinga fyrir starfið samkvæmt jafnlaunaviðmiðum.

Mat á árangri:

- Mæla kynjahlutfall á öllum sviðum félagsins og í hverjum starfaflokki.
- Greina ástæður starfsloka og skoða sérstaklega hvort ástæður uppsagnar tengjast jafnrétti.

Starfsþjálfun, starfsþróun, sí- og endurmenntun

Stjórnendum fyrirtækisins ber að tryggja að allt nýtt starfsfólk fái viðeigandi þjálfun í upphafi starfs. Starfsfólk hefur sama rétt og sömu tækifæri til sí- og endurmenntunar og starfsþróunar óháð kyni, og eru einstaklingar af öllum kynjum hvött til að afla sér fræðslu. Sí- og endurmenntun er ekki síður mikilvæg fyrir fyrirtækið en starfsfólkið, og er því kapp lagt á að starfsfólk sækji sér þá þjálfun sem það þarf starfsins vegna.

Markmið:

- Allt nýtt starfsfólk fái viðeigandi þjálfun í upphafi starfs.
- Starfsþjálfun, sí- og endurmenntun og starfsþróun sé í boði fyrir starfsfólk óháð kyni jafnt sem og í öllum starfaflokkum.

Aðgerðir:

- Tryggja aðgengileika starfsþjálfunar, sí- og endurmenntunar og starfsþróunar fyrir allt starfsfólk óháð kyni.
- Hvetja allt starfsfólk til að afla sér fræðslu og viðhalda faglegri þekkingu.
- Fræðsluáætlun aðgengileg öllu starfsfólki, óháð kyni.

Mat á árangri:

- Meta hvort tímafjöldi og kostnaður vegna fræðslu sé sambærilegur milli kynja í sambærilegum stöðum.
- Meta hvort sókn í fræðslu endurspegli kynjahlutfall innan deilda.

Samræming starfsskyldna og ábyrgðar gagnvart fjölskyldu

Hjá SaltPay eru sérstakar ráðstafanir gerðar til að gera starfsfólki óháð kyni kleift að samræma þarfir fjölskyldu og starfs. Stjórnendur fyrirtækisins eru meðvitaðir um nauðsyn þess að samræma starfsskyldur og ábyrgð gagnvart fjölskyldu óháð kyni starfsfólks.

Markmið:

- Öllu starfsfólki skal gert kleift að samræma þarfir fjölskyldu og starfs.

Aðgerðir:

- Koma til móts við þarfir fjölskyldna með því að viðhalda sveigjanlegum vinnutíma.

GDL – Jafnréttisáætlun

- Koma til móts við þarfir starfsfólks varðandi tilhögun fæðingarorlofs og vegna endurkomu úr fæðingarorlofi eða veikindaleyfi.
- Sýna tillit ef starfsfólk hefur tímabundið auknum skyldum að gegna heima fyrir og þurfa að vera frá vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.

Mat á árangri:

- Greina álag og streitu í starfi hjá starfsfólki í mánaðarlegri viðhorfskönnun.
- Greina hvort starfsfólk óháð kyni nýti rétt sinn hutfallslega jafnt til töku fæðingarorlofs.
- Greina hvort starfsfólk óháð kyni nýti rétt sinn hlutfallslega jafnt vegna veikinda barna eða annarra ættingja.
- Greina ástæður starfsloka og skoða sérstaklega hvort ástæða sé vegna skorts á samræmingu fjölskyldu- og starfsskyldu.

Komið í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni

Það er skýr stefna SaltPay að starfsfólk skuli ávallt sýna samstarfsfólki kurteisi og virðingu í öllum samskiptum. Á þetta einnig við um umtal eða umfjöllun við þriðja aðila. Brugðist er við einelti, ofbeldi, kynbundnu ofbeldi, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða annarri ótilhlýðlegri háttsemi í samræmi við POL-Stefnu og viðbragðsáætlun SaltPay gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreiti, ofbeldi og annarri ótilhlýðlegri háttsemi.

Markmið:

- Einelti, ofbeldi, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og/eða kynferðisleg áreitni skal undir engum kringumstæðum liðin á vinnustaðnum.
- Koma í veg fyrir að starfsmenn verði fyrir einelti, ofbeldi, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og/eða kynferðislegri áreitni í fyrirtækinu og gera öllum starfsmönnum ljóst að slík hegðun sé ekki liðin.

Aðgerðir:

- Mannauðsteymi SaltPay skal tryggja að við upphaf starfs sé nýjum starfsmönnum kynnt stefna og viðbragðsáætlun SaltPay gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni, ofbeldi og annarri ótilhlýðlegri háttsemi.
- Fræða starfsmenn með reglubundnum hætti um einelti ofbeldi, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og/eða kynferðisleg áreitni og einnig um stefnu og viðbragðsáætlun SaltPay gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni, ofbeldi og annarri ótilhlýðlegri háttsemi.
- Ef einelti kemur upp á vinnustaðnum skal gripið til viðbragðsáætlunar til að koma í veg fyrir frekara einelti.
- Í viðbragðsáætlun SaltPay gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreiti, ofbeldi og annarri ótilhlýðlegri háttsemi komi skýrt fram hvert skal leita með mál sem varða kynbundið ofbeldi, kynferðisleg áreitni og kynbundnu áreiti. Einnig þegar yfirmaður á í hlut.
- Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðs kynbundins áreitis eða ætlaðs kynferðislegri áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.
- Ágreiningsmál og hagsmunaárekstrar sem kunna að koma upp eru leyst áður en komið er í óefni.
- Þátttaka starfsmanna eða meðvirkni í einelti er fordæmd.

GDL – Jafnréttisáætlun

Mat á árangri:

- Halda utan um fjölda mála er varða einelti, ofbeldi, kynbundið ofbeldi, kynbundið áreitni og kynferðislegri áreitni.
- Mælt mánaðarlega í viðhorfskönnun starfsmanna.

Eftirlit

Mannauðsstjóri ber ábyrgð á að fylgjast með niðurstöðum mánaðarlegra viðhorfskannana og launagreininga sem framkvæmdar eru ár hvert.

Mat á árangri í samræmi við markmið og mælingar, ásamt niðurstöðum launagreininga eru rýndar árlega af stjórnendum, frávik skoðuð og áætlanir um úrbætur mótaðar til að tryggja stöðugar umbætur á jafnlaunakerfi SaltPay.

Gildistími ,

Jafnréttisáætlun SaltPay er send til Jafnréttisstofu á þriggja ára fresti eins og jafnréttislögin kveða á um. Jafnréttisáætlun SaltPay skal næst endurskoðuð í desember 2025.

Jafnréttisáætlun SaltPay er aðgengileg starfsmönnum á innri vef SaltPay.

Áætlun þessi er staðfest af forstjóra SaltPay og samþykkt af Jafnréttisstofu 19. desember 2022.

Tengd skjöl

POL-Jafnlaunastefna

POL-Stefnu og viðbragðsáætlun SaltPay gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni, ofbeldi og annarri ótilhlýðilegri háttsemi.