

**Jafnlaunastefna og Jafnréttisáætlun
Póstdreifingar ehf.
2025-2028**



Jafnlaunastefna

Jafnlaunastefna Póstdreifingar nær til alls starfsfólks og miðar að því að tryggja fullt jafnrétti kynjanna í samræmi við lög nr. 150/2020. Stefnan felur í sér að allir starfsmenn skulu njóta sömu launa og kjara fyrir jafnverðmæt eða sambærileg störf. Áhersla er lögð á að hver starfsmaður sé metinn og virtur á eigin verðleikum í samræmi við launastefnu fyrirtækisins og að engin mismunun eigi sér stað á grundvelli ómálefnalegra sjónarmiða.

Póstdreifing skuldbindur sig til að viðhalda stefnunni, í samræmi við staðalinn ÍST 85:2012, með því að:

- Framkvæma árlega launagreiningu
- Kynna starfsfólki niðurstöðu launagreininga
- Bregðast við óútskýrðum launamun með stöðugum umbótum og eftirliti
- Gera reglulegar innri úttektir
- Halda rýni stjórnenda árlega
- Fylgja lögum, reglum og kjarasamningum sem eru í gildi hverju sinni

Jafnlaunastefna Póstdreifingar er órjúfanlegur hluti af launastefnu fyrirtækisins.

Ábyrgðaaðili: Framkvæmdastjóri Póstdreifingar ber ábyrgð á að jafnlaunakerfi sé komið upp og innleitt og því viðhaldið í samræmi við ÍST 85:2012.

Fulltrúi: Gæðastjóri Póstdreifingar er ábyrgur fyrir því að skila skýrslum til æðstu stjórnenda um jafnlaunakerfið, gæði þess og skilvirkni, sem og tilmælum um úrbætur.

Jafnréttisáætlun

Jafnréttisáætlun þessi var endurskoðuð 6. ágúst 2025 og skal endurskoðuð á þriggja ára fresti skv. 5. gr. jafnréttislaga nr. 150/2020.

Ábyrgðaraðili: Framkvæmdastjóri Póstdreifingar ber ábyrgð á því að jafnréttisáætlunin sé innleidd og viðhaldið skv. 5. gr. jafnréttislaga nr. 150/2020.

Fulltrúi: Gæðastjóri Póstdreifingar er ábyrgur fyrir því að skila skýrslum til æðstu stjórnenda um jafnréttisáætlunina, gæði hennar og skilvirkni sem og tilmælum um úrbætur. Gæðastjóri ber einnig ábyrgð á því að jafnréttisáætlunin sé endurskoðuð.

1. Starfsmöguleikar

Laus störf skulu standa öllum opin og skulu öll kyn eiga möguleika til starfa og stjórnsetu. Samkvæmt gæðastaðli S-01 leitast Póstdreifing við jöfnu hlutfalli kynjanna svo kynjahlutfall verði sem jafnast hjá stjórnendum fyrirtækisins. Við val á starfsmönnum eru starfslýsingar hafðar til hliðsjónar.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafn aðgangur að störfum	#1: Allir hvattir til að sækja um og störf eru ókyngreind í auglýsingum	Framkvæmdastjóri	Alltaf
	#2: Ráðinn skal hæfasti einstaklingurinn til að sinna skilgreindu starfi	Viðkomandi yfirmaður	Alltaf

2. Launajafnrétti

Við ákvörðun launa skal gæta þess að öllum kynjum séu greidd jöfn laun og þau njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

- Laun eru skv. 9. tölul. 2. gr jafnréttislaga skilgreind sem almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans.
- Kjör eru skv. 10. tölul. 2. gr jafnréttislaga skilgreind sem laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Viðhalda jöfnum launum kynjanna í sömu eða sambærilegum störfum	#1: Árlega skal gera launagreiningu. Komi í ljós launamunur sem ekki er hægt að skýra með málefnalegum hætti, þarf að bregðast við og leiðrétta þann mun. Niðurstöður skulu kynntar starfsfólki.	Rekstrarstjóri og fjármálastjóri	Í október ár hvert
	#2: Til að tryggja launajafnrétti hefur Póstdreifing innleitt ÍST85:2012	Framkvæmdastjóri	Jafnlaunakerfið er tekið út einu sinni á ári af BSI Íslandi.

3. Samræming vinnu og einkalífs

Póstdreifing vill stuðla að því að samræma starfsskyldur og fjölskyldulíf sbr. gæðastaðli S-01. Fyrirtækið reynir eftir fremsta megni að styðja starfsmenn til að sinna fjölskyldunni vegna Útrentunin er gild ef útgáfunúmer er hið sama og rafræns eintaks

langvarandi veikinda og viðveru starfsmanna vegna uppákomu í skóla barna þar sem því verður komið við.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Samræming vinnu- og einkalífs</i>	#1: Starfsfólki skulu kynnt úrræði á borð við sveigjanlegan vinnutíma, möguleika á hlutastörfum og einstaklings-bundnar lausnir. Einnig réttur til fæðingarorlofs og veikindadaga með börnum.	Viðkomandi yfirmaður	Alltaf
<i>Yfirvinna innan hóflegra marka óháð kyni</i>	#2: Leitast skal við að tryggja að yfirvinna starfsfólks sé innan eðlilegra marka og hafi þannig sem minnst áhrif á fjölskyldulíf. Bregðast skal við með endurskipulagningu verkefna eða annarri vinnu-hagræðingu ef þörf er á.	Viðkomandi yfirmaður	Alltaf

4. Einelti og ofbeldi á vinnustað

Einelti, fordómar, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni verður ekki liðin. Póstdreifing ætlast til að starfsfólk beri fulla virðingu fyrir starfsumhverfi sínu og virði umgengnisreglur sbr. gæðastaðli S-01.

Í samræmi við 14. gr. laga nr. 150/2020 gerir fyrirtækið ráð fyrir að fyrirbyggjandi aðgerðir séu til staðar gegn kynbundnu ofbeldi og áreitni, svo sem með upplýsingagjöf, skýrum verklagsreglum og markvissum úrræðum. Slíkt stuðlar að öruggu og virðingarfullu vinnuumhverfi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Einelti, fordómar, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin</i>	#1: Verklagsreglum skal fylgt þegar ábendingar berast um einelti, fordóma, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni	Framkvæmdastjóri	Alltaf
<i>Trúnaðarmaður valinn innan fyrirtækisins sem starfsfólk getur leitað til</i>	#2: Trúnaðarmaður fer á námskeið hjá VR þar sem hann lærir að bregðast við og taka við ábendingum um einelti, fordóma, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni	Framkvæmdastjóri	Alltaf

Útþrentunin er gild ef útgáfunúmer er hið sama og rafræns eintaks

<i>Taka öllum ábendingum alvarlega</i>	#3 Trúnaðarmaður og stjórnendur fyrirtækisins skulu taka öllum ábendingum um einelti, fordóma, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni alvarlega	Stjórnendur	Alltaf
--	--	-------------	--------

5. Tækifæri til starfsþróunar

Einstaklingar óðháð kyni skulu hafa sömu tækifæri til starfsþróunar, náms og fræðslu. Mikilvægi þekkingar skal vera viðurkennt innan fyrirtækisins. Tryggja þarf að starfsmenn fái grunnfræðslu til að vinna með nýrri tækni, nýjum tækjum eða nýjum aðferðum til að laga sig og fyrirtækið að nýjum veruleika. Meta þarf hvert stöðugildi fyrir sig og þær kröfur sem það felur í sér og í framhaldi skal meta nauðsynlega þjálfunarpörf. Þjálfun og fræðsla er ekki umbun heldur töl til að efla samkeppnishæfi fyrirtækisins en um leið að hvetja starfsmann til betri verka sbr. gæðastaðli S-01.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Að allir starfsmenn hafi aðgang að nýjustu tækni sem fyrirtækið hefur fram að bjóða á hverjum tíma</i>	#1: Auglýsa til starfsfólks ný forrit og ný tækni sem fyrirtækið hefur yfir að ráða hverju sinni, leiðbeiningar og fræðsla send til þeirra jafn óðum.	Næsti yfirmaður	Alltaf
<i>Starfsfólk fái markvissa fræðslu um starf sitt og fyrirtækið í heild sinni</i>	#2: Blaðberar fái nýliðakynningu innan þriggja vikna frá því þeir hefja störf #3 Starfsfólk fái viðeigandi kynningu og fræðslu um starf sitt er þeir koma nýir til starfa innan fyrirtækisins	Yfirmaður dreifingadeildar Næsti yfirmaður	Alltaf Alltaf