

## Jafnréttisstefna

Póstdreifing fylgir lögum, reglum og samningum er snerta jafnréttismál og eru í gildi á hverjum tíma. Hjá Póstdreifingu eru konur og karlar metin á eigin forsendum, hafa jafna möguleika og sömu réttindi í starfi og til starfsframa. Póstdreifing hvetur til virkrar umræðu og vitundar um jafnréttismál. Markmið jafnréttisstefnunnar er að gæta fyllsta jafnréttis milli kvenna og karla sbr. lög nr. 10/2008. Hver starfsmaður skal vera metinn og virtur á eigin forsendum og mismunun verður ekki liðin.

Megináherslur í jafnréttismálum Póstdreifingar eru eftirfarandi:

1. Laus störf skulu standa öllum opin og karlar og konur skulu eiga jafna möguleika til starfa og stjórnarsetu
2. Við ákvörðun launa skal þess gætt að konum og körlum séu greidd jöfn laun og þau njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf
3. Samræming milli vinnu og einkalífs
4. Einelti, fordómar, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin
5. Konur og karlar skulu hafa sömu tækifæri til starfsþróunar, náms og fræðslu

Jafnréttisstefna þessi tók gildi 4. október 2018 og skal endurskoðuð á þriggja ára fresti skv. 18. gr. jafnréttislaga nr. 10/2008.

Ábyrgðaraðili: Framkvæmdastjóri Póstdreifingar ber ábyrgð á að jafnréttisstefnan standist lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008.

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

## Jafnlaunastefna.

Jafnlaunastefnan nær til alls starfsfólks Póstdreifingar og eru markmið hennar að gæta fyllsta jafnréttis milli kvenna og karla sbr. lög nr. 10/2008. Tryggir stefnan að allir starfsmenn njóti sömu kjara fyrir jafn verðmæt eða sambærileg störf. Hver starfsmaður á að vera metinn og virtur að verðleikum sínum og ekki á að mismuna starfsfólki á grundvelli ómálefnalegra þátta.

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

Útrentunin er gild ef útgáfunúmer er hið sama og rafræns eintaks

- 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.

Ábyrgðaraðili: 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 tók gildi 4. október 2018 og skal endurskoðuð á þriggja ára fresti skv. 18. gr. jafnréttislaga nr. 10/2008.

### 1. Starfsmöguleikar

Laus störf skulu standa öllum opin og skulu karlar jafnt og konur eiga möguleika til starfa og stjórnsetu. Samkvæmt gæðastaðli S-01-10 leitast Póstdreifing við að auka hlut kvenna í stjórnunarstöðum 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 konum og körlum séu greidd jöfn laun og þau njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

- Laun eru skv. 8. 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. 9. tölul. 2. gr jafnréttislaga skilgreind sem laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár.

Útrentunin er gild ef útgáfunúmer er hið sama og rafræns eintaks

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Viðhalda jöfnum launum kvenna og karla í sömu eða sambærilegum störfum</i>	#1: Árlega skal gera jafnlaunaúttekt. 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 maí ár hvert
	#2: Til að tryggja launajafnrétti mun Póstdreifing innleiða ÍST85:2012	Framkvæmdastjóri	Innleiðingu skal lokið fyrir 1. janúar 2019

### 3. Samræming vinnu og einkalífs

Póstdreifing vill stuðla að því að samræma starfsskyldur og fjölskyldulíf sbr. gæðastaðli S-01-10. Fyrirtækið reynir eftir fremsta megni að styðja starfsmenn til að sinna fjölskyldunni vegna 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 einstaklingsbundnar lausnir. Einnig réttur til fæðingarorlofs og veikindadaga með börnum.	Viðkomandi yfirmaður	2019
<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 vinnuhagræðingu ef þörf er á.	Viðkomandi yfirmaður	Í október ár hvert

### 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-01-10.

Útrentunin er gild ef útgáfunúmer er hið sama og rafræns eintaks

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
<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 starfspróunar

Konur og karlar skulu hafa sömu tækifæri til starfspróunar, 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 tól til að efla samkeppnishæfi fyrirtækisins en um leið að hvetja starfsmann til betri verka sbr. gæðastaðli S-01-10.

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 nýja tækni sem fyrirtækið hefur yfir að ráða hverju sinni, leiðbeiningar og fæðsla send til þeirra jafn óðum.	Næsti yfirmaður	Í apríl og október ár hvert
<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	Starfsmannafulltrúi	Alltaf
	#3 Starfsfólk fái viðeigandi kynningu og fræðslu um starf	Næsti yfirmaður	Alltaf

Útrentunin er gild ef útgáfunúmer er hið sama og rafræns eintaks

sitt er þeir koma nýjir til starfa  
innan fyrirtækisins

Útprintunin er gild ef útgáfunúmer er hið sama og rafræns eintaks