

# Jafnlaunastefna Gleðipinna

Eigandi: Framkvæmdastjóri

Útgáfa: 1.0

Höfundur: María Rún Hafliðadóttir

Gildisdagur: 9/9/2021

## Jafnlaunastefna

Jafnlaunastefna Gleðipinna er ætlað að tryggja jafnrétti og jafna stöðu karla og kvenna innan fyrirtækisins. Markmiðið er að enginn kynbundinn mismunur eigi sér stað og við ákvörðun launa skal gæta þess að kynjum sé ekki mismunað. Allir skulu njóta jafnra kjara fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf sem og hvers konar frekar þóknanna. Einnig skulu kynin njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hver önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár.

Til þess að framfylgja stefnunni munu Gleðipinnar framkvæma launagreiningu ár hvert þar sem borin eru saman jafnverðmæt og sambærileg störf. Jafnlaunamarkmið skulu endurskoðuð út frá niðurstöðum launagreiningar. Jafnlaunastefnan felur í sér skuldbindingu um stöðugar umbætur og ber mannauðsstjóri Gleðipinna ábyrgð á innleiðingu, viðhaldi og þeim frávikum sem koma fram við rýni á jafnlaunakerfinu. Stjórnendur skulu einnig skuldbinda sig til að viðhalda stöðugum umbótum, eftirliti og bregðast við óútskýrðum launamun.

Niðurstöður launagreininga skal kynna starfsfólki annað hvert ár.

Framkvæmdastjórn skal setja fram jafnlaunamarkmið, láta framkvæma innri úttekt og rýna jafnlaunakerfið og árangur þess annað hvert ár. Framkvæmdastjóri ber ábyrgð á að jafnlaunastefnu sé framfylgt. Mannauðsstjóri ber ábyrgð á innleiðingu, umbótum og hlítinu á settum viðmiðum, sem og að tryggja að stjórnendur þekki stefnuna og uppfylli öll skilyrði hennar.

Jafnlaunastefnan er unnin í samræmi við þau og lög og reglugerðir sem fjalla um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla sem og aðra mismunun og er hún hluti af launastefnu fyrirtækisins.

Jafnlaunastefnu skal kynna fyrir starfsmönnum og hafa aðgengilega á vef fyrirtækisins og í handbók starfsmanna á hverjum stað.

<b>Markmið, aðgerðir, ábyrgð og tímarammi vegna launajafnréttis</b>			
<b>MARKMIÐ</b>	<b>AÐGERÐ</b>	<b>ÁBYRGÐ</b>	<b>TÍMARAMMI</b>
Allir starfsmenn fái greidd sömu laun og njóti sömu kjara fyrir sambærileg eða jafnverðmæt störf óháð kyni.	Ef fram kemur launamismunur sem ekki er hægt að skýra með öðru en kynferði verður hann leiðréttur. Vottun verður viðhaldið með reglulegri úttekt.	Mannauðsstjóri	Innra eftirlit verður framkvæmt annað hvert ár sem og regluleg úttekt fagvottunaraðila.
Unnið skal að því að hlutfall kynja í stjórnendastörfum sé sem jafnast.	Ef stjórnunarstarf losnar skal gæta þess að bæði kynin hafi jafnan aðgang að ráðningu.	Mannauðsstjóri	Pegar stjórnendastörf losna.