

Jafnréttisáætlun og jafnlaunastefna 2022 – 2025

Inngangur:

Jafnréttisáætlun Cyren Iceland hf byggir á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Áætlunin, sem einnig inniheldur jafnlaunastefnu fyrirtækisins, var samþykkt af stjórn fyrirtækisins 05.10.2022 og skal endurskoðuð á þriggja ára fresti sbr. 5. gr. laganna. Áætlunin tekur gildi þegar Jafnréttisstofa hefur samþykkt hana og er aðgengileg á heimasíðu cyren.is.

Jafnlaunastefna

Stefna Cyren Iceland er að allir starfsmenn njóti sömu launa og sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf þannig að ekki verði óeðlilegur launamunur.

Jöfn kjör fela í sér að laun eru ákveðin á sama hátt fyrir konur, karla og launþega með hlutlausu kynskráningu. Viðmiðin sem kjaraákvæðanir byggja á ættu ekki að fela í sér kynjamismunun. Laun og kjör eru í 9. og 10. mgr., 2. gr. um jafna stöðu og jafnan rétt allra kynja (150/2020), skilgreind sem almenn þóknun fyrir vinnu og hvers kyns þóknun, bein eða óbein, hvort sem er með bótagreiðslum eða öðru, með þeim hætti að atvinnurekandi greiði starfsmanni sínum fyrir vinnu sína ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindarétti og öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða í peningum.

Til að framfylgja jafnlaunastefnunni skuldbindur Cyren Ísland sig til að innleiða, viðhalda og bæta stöðugt stjórnun jafnlaunakerfisins í samræmi við kröfur reglugerðar nr: 303/2021 og ákvarða hvernig kröfur þess verði uppfylltar. Fyrirtækið hefur skilgreint viðmið við ákvörðun launa þar sem allir fá greitt fyrir vinnu sína út frá verðmæti þeirra, óháð kyni, kynvitund eða öðrum óviðkomandi ástæðum.

Markmið Cyren Iceland hf er að ekki sé óútskýrður launamunur kynjanna

Til að ná þessu markmiði mun Cyren Iceland hf:

- Framkvæma launagreiningu minnst einu sinni á ári þar sem jafnverðmæt störf eru borin saman og athugað hvort launamunur sé eftir kyni og helstu niðurstöður kynntar fyrir starfsmönnum.
- Bregðast við óútskýrðum launamun með stöðugum umbótum og eftirliti. Ef óútskýrður munur er á einstaklingi þarf að bregðast við honum strax en ef óútskýrður munur er á milli hópa þarf að leiðrétta hann frá og með næstu áramótum.
- Fylgja viðkomandi lögum, reglum og kjarasamningum sem eru í gildi á hverjum tíma
- Sótt er um jafnlaunastaðfestingu hjá Jafnréttisstofu samkvæmt reglugerð nr: 303/2021 og viðhaldið henni.
- Kynna stefnuna árlega fyrir starfsmönnum Cyrens. Stefnan skal einnig vera aðgengileg almenningi á vefsíðu Cyren.

Jafnlaunastefnan er órjúfanlegur hluti af launastefnu Cyren Iceland hf.

Forstjóri ber ábyrgð á jafnlaunastefnu og jafnlaunakerfi Cyren sem byggir á jafnlaunastefnu, mannauðsstefnu og að framfylgt sé lagaskilyrðum sem tengjast jafnlaunakerfi Cyren.

Mannauðsstjóri ber ábyrgð á innleiðingu og viðhaldi jafnlaunakerfis í samræmi við reglugerð nr:303/2021.

6. gr. Almenn ákvæði um launajafnrétti:

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok/ tímarammi
Öll kyn skulu hafa jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Framkvæma launagreiningu einu sinni á ári.	Launafulltrúi/ mannauðsstjóri	Apríl 2023
	Bregðast við óúskýrðum launamun með stöðugum umbótum og eftirliti.	Framkvæmdastjórar	Maí 2023
	Fylgja viðkomandi lögum, reglum og kjarasamingum á hverjum tíma.	Launafulltrúi	Alltaf
	Sækja um jafnlaunastaðfestingu.	Framkvæmdastjóri	Des. 2022
	Kynna stefnuna fyrir starfsfólki.	Framkvæmdastjóri	Des. 2022

12. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun:

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok/ tímarammi
Að laus störf hjá fyrirtækinu standi opin öllum kynjum.	Fólk af öllum kynjum er hvatt til að sækja um auglýst störf hjá fyrirtækinu.	Mannauðsstjóri / framkvæmdastjórar	Alltaf þegar starf er auglýst
Að jafna kynjahlutfallið í starfmannahópnum.	Ef fleiri en einn umsækjandi er taldir hæfastir í auglýst starf skal ráða umsækjanda af því kyni sem hallar á innan fyrirtækisins.	Framkvæmdastjórar/ yfirmenn	Alltaf þegar ráðið er í auglýst starf
Að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum kynjum.	Allt starfsfólk fyrirtækisins skal njóta sömu möguleika til símenntunar. Reglulega fylgst með hverjir hafa notið endurmenntunar og hverjir ekki.	Mannauðsstjóri	Febrúar ár hver

13. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok/ tímarammi
Að vera fjölskylduvænn vinnustaður.	Gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera öllum starfsmönnum kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu.	Mannauðsstjóri	Janúar ár hvert
Að koma á kerfi sveigjanlegs og fyrirsjáanlegs vinnutíma.	Boðið er upp á sveigjanlegan vinnutíma og fjarvinnu eftir því sem starfsfólk óskar eftir. Leitast skal við að hafa ekki fundi nema milli kl 9 og 16 á vinnudögum.	Yfirmenn	Janúar ár hvert
Að báðir foreldrar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna veikindi barna.	Kynna starfsfólki og verðandi foreldrum réttindi og skyldur sem þeir hafa í þessum efnum.	Mannauðsstjóri	

14. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni:

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok/ tímarammi
Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustaðnum.	Stjórnendum veitt þjálfun í að greina og bregðast við einelti, áreitni og eða ofbeldi meðal starfsfólks.	Framkvæmdastjóri	Nón 2023
Að forvarna- og viðbragðsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir vinnustaðinn.	Kosið verði í jafnréttisnefnd/ öryggisnefnd sem setur saman viðbragðsáætlun. Nefndin skal vera stjórnendum og starfsfólki til stuðnings þegar mál er varða einelti eða áreitni koma upp.	Framkvæmdastjóri	Des. 2023

Eftirfylgni og endurskoðun:

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok/ tímarammi
Að jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri.	Vinnustaðgreining gerð árlega í 3 ár til að bera saman breytingar á vinnustaðnum.	Framkvæmdastjóri/ mannauðsstjóri	Október ár hvert
Að jafnréttisáætlunin sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun.	Endurskoðun og þróun áætlunar með hliðsjón af reynslu og fyrirbyggandi greiningum.	Mannauðsstjóri/ framvæmdastjóri	Maí 2025
Að endurskoða og uppfæra jafnréttisáætlunina.	Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun og leggja fram til samþykktar. Skal lokið a.m.k. þremur mánuðum áður en gildistími gildandi áætlunar rennur út.	Mannauðsstjóri/ framkvæmdastjóri	Maí 2025

Jafnréttisáætlun Cyren gildir frá 01.10.2022 og skal endurskoðuð á þriggja ára fresti, næst 01.10. 2025