

Ábyrgðamaður: Framkvæmdastjóri/launafulltrúi/gæðastjóri.

Tilgangur og Umfang skjals: Jafnlaunakerfið nær til allra starfsmanna Vélsmiðju Orms og Víglundar ehf. Tilgangur með jafnlaunakerfi er að tryggja að allt starfsfólk njóti jafna launa og sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, þannig að enginn órökstuddur launamunur sé til staðar.

Jafnlaunastefna Vélsmiðju Orms og Víglundar ehf.

Vélsmiðja Orms og Víglundar ehf. starfar samkvæmt lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt allra kynja, nr. 85/2018 um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna (fjölgun mismununarþátta) sem og viðeigandi laga sem varða ákvörðun launa.

Launafulltrúi og gæðastjóri eru fulltrúar stjórnenda varðandi jafnlaunakerfið og eru ábyrgir fyrir innleiðingu og viðhaldi þess í samræmi við staðalinn ÍST 85:2012. Launafulltrúi ásamt gæðastjóra hafa eftirlit með virkni jafnlaunakerfisins og sjá þeir til þess að frávík séu skráð og umbætur séu framkvæmdar og skráðar skv. ferlum gæðakerfis fyrirtækisins.

Markmiðið er að nýta hæfni, krafta og kunnáttu starfsfólks til fulls og minnt á mikilvægi þess að allir fái notið sín án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernis, kynþáttar, kynhneigðar, aldurs eða annarra ómálefnalegra ástæðna. Fyrirtækið leggur áherslu á að allt starfsfólk hafi jafna möguleika og jöfn tækifæri til fræðslu og starfsþróunar.

Vélsmiðja Orms og Víglundar ehf. er með skilgreint verklag og ákveðin viðmið við ákvörðun launa þar sem hver og einn fær greitt fyrir starf sitt út frá menntun, reynslu, þekkingu og hæfni, ábyrgð, álagi, mannaforráðum, stjórnunarhlutverki, verkefnum og öðrum fyrir fram skilgreindum forsendum, óháð kyni, kynvitund eða öðrum ómálefnalegum ástæðum. Fyrirtækið skuldbindur sig til þess að allar ákvarðanir um laun og kjör séu skjalfest, rökstudd og rekjanleg.

Til þess að ná settu markmiði mun Vélsmiðja Orms og Víglundar ehf. vinna í því að:

- Innleiða vottað jafnlaunakerfi sem byggist á jafnlaunastuðlinum ÍST 85, skjalfesta, innleiða og viðhalda
- Framfylgja viðeigandi lögum og kröfum sem í gildi eru á hverjum tíma
- Framkvæma launagreiningu a.m.k. einu sinni á ári þar sem borin eru saman þau störf sem hafa verið metin sem jafnverðmæt störf og athugað hvort mælist munur á launum eftir kyni eða öðrum mælanlegum forsendum. Niðurstöður skulu kynntar fyrir starfsfólki
- Bregðast við óútskýrðum launamun með stöðugum umbótum og eftirliti
- Gera innri úttekt og halda rýni stjórnenda árlega
- Jafnlaunastefnan skal birt á heimasíðu fyrirtækisins, í gæðahandbók og kynnt árlega fyrir starfsfólki. Jafnlaunastefnan er órjúfanlegur hluti af launastefnu fyrirtækisins.