

Mannauðs-, jafnréttis og jafnlaunastefna



Við vöndum val á nýju starfsfólki og tryggjum fjölbreytileika

Við erum árangursdrifið fyrirtæki og sækjumst eftir að hafa starfsfólk með fjölbreyttan bakgrunn þegar litið er til kyns, aldurs, menntunar og reynslu. Við gætum jafnræðis í ráðningum og stundum vönduð vinnubrögð til að tryggja hlutleysi. Við val á einstaklingum í lausar stöður er horft til hæfni og reynslu einstaklinga en einnig til ríkjandi kynjahlutfalls, með það að markmiði að tryggja fjölbreytileika og efla þannig mannauð RB.



Við tökum vel á móti nýju starfsfólki og kveðjum þá sem láta af störfum með virðingu

Við tryggjum að nýtt starfsfólk fái góðar móttökur og að það fái viðeigandi þjálfun og upplýsingar til að takast á við nýtt starf. Við berum virðingu fyrir nýrri þekkingu og reynslu þeirra sem hefja störf hjá okkur og nýtum hana til góðra verka. Við leitumst við að hagsmunir starfsfólks og fyrirtækisins fari saman við starfslok og kveðjum þá sem láta af störfum með virðingu.



Við greiðum jöfn laun fyrir jafn verðmæt störf og höldum úti öflugum jafnlaunakerfi

Við tryggjum að allt starfsfólk njóti jafnra launa og kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf og að ekki sé ómálefnalegur launamunur til staðar. Við skuldbindum okkur til að skjalfesta, innleiða, viðhalda og bæta stöðugt stjórnun jafnlaunakerfis til samræmis við kröfur jafnlauna-staðalsins og íslenskra laga hverju sinni.



Við höfum öryggi og trúnað að leiðarljósi í öllu okkar starfi

Við vinnum með viðkvæm gögn og höfum því öryggi að leiðarljósi í öllu því sem við tökum okkur fyrir hendur. Við virðum það umboð sem okkur er falið af viðskiptavinum og tryggjum trúnað um allt það sem við fáum vitneskju um í starfi. Starfsfólk fær viðeigandi öryggisþjálfun við upphaf starfs og reglulega meðan það er í starfi hjá RB.



Við tryggjum gott vinnuumhverfi sem styður heilsu og vellíðan starfsfólks

Við bjóðum upp á gott starfsumhverfi og stuðlum þannig að ánægju og vellíðan, jafnt í starfi og einkalífi. Við stuðlum að sveigjanleika í starfi og hvetjum starfsfólk til að huga að samræmingu vinnu og einkalífs. Við tryggjum gott fjarvinnuumhverfi og hvetjum fólk til þess að nýta kosti fjarvinnu þar sem því verður við komið. Við tryggjum aðgengi starfsfólks að viðeigandi sérfræðingum þegar við á og bjóðum upp á reglulegar heilsufarsmælingar, bólusetningar og fræðslu um líkamlega og andlega heilsu.



Við stuðlum að starfsþróun og uppbyggilegri endurgjöf

Við erum þekkingarfyrirtæki og leggjum mikið upp úr stöðugri starfsþróun og fjárfestum reglulega í viðhaldi og öflun nýrrar þekkingar starfsfólks. Við leggjum áherslu á reglulega endurgjöf og styðjum hvort annað með hreinskiptum og uppbyggilegum samskiptum. Kapp er lagt á að hafa starfsumhverfi og öll samskipti hvetjandi þannig að það sé vilji og sameiginleg ábyrgð allra að vel gangi.



Við berum virðingu fyrir mismunandi kynjum og stuðlum að jafnrétti í starfsemi okkar

Í öllu okkar starfi stuðlum við að jafnrétti allra kynja og skuldbindum okkur til að fylgja lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 150/2020 í hvívetna. Við tökum tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og gerum öllum kynjum kleift að nýta rétt sinn til fæðingar- og feðraorlofs. Við leitum leiða til að tryggja jafnt kynjahlutfall í hópi stjórnenda fyrirtækisins hverju sinni.



Við líðum ekki ofbeldi innan RB, af hvaða tagi sem er

Allt starfsfólk RB hefur rétt á að komið sé fram við það af virðingu og að starfsumhverfið einkennist af öryggi og vellíðan. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og/eða annarskonar ofbeldi er ekki liðið. Við tryggjum að ávallt sé til staðar vönduð viðbragðsáætlun vegna eineltis- og áreitnismála sem tryggir starfsfólki réttláta meðferð slíkra mála.

Samþykkt á fundi framkvæmdastjórnar RB í desember 2020.

Reiknistofa bankanna er upplýsingatæknifyrirtæki þar sem lögð er áhersla á jöfn kjör, jafnrétti, samvinnu, samheldni og skapandi hugsun til að takast á við áskoranir í tækniumhverfi fjármálafyrirtækja á Íslandi. RB er í fararbroddi sem vinnustaður og er eftirsóttur fyrir hæfasta fólkið hverju sinni. Þekking og reynsla starfsfólks er lykillinn að árangri og því er stefna okkar í mannauðs- og jafnréttismálum að ráða, efla og halda í hæfan og fjölbreyttan hóp fólks.

Aðgerðaáætlun jafnréttismála

Aðgerðaráætlun þessi er byggð á mannauðs-, jafnréttis og jafnlaunastefnu Reiknistofa bankanna. Aðgerðaráætlunin er sett fram til tveggja ára, eða út árið 2024 en í henni er að finna markmið og aðgerðir fyrirtækisins til að tryggja jafna stöðu kynja á vinnustaðnum og til að skapa starfsumhverfi sem laðar að fjölbreytt starfsfólk. Áætlunin er sett fram í samræmi við lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Við vöndum val á nýju starfsfólki og tryggjum fjölbreytileika

Markmið og aðgerðir	Mælingar	Ábyrgð	Tímarammi
<p>Við tryggjum að þegar störf eru auglýst á vefsíðu fyrirtækisins, á samfélagsmiðlum eða annarstaðar höfði texti auglýsingarinnar ekki til eins kyns umfram annarra og tryggjum þannig að laus störf standi opin öllum kynjum.</p> <p>Við leitum sérstaklega leiða til að draga úr kynbundum starfsheitum í fyrirsögnum auglýsinga.</p> <p>Við leitumst eftir að fá umsóknir frá einstaklingum af ólíku kyni, fólk á öllum aldri og með fjölbreytta reynslu.</p>	<p><i>Árlega eru allar auglýsingar síðustu 12 mánaða rýndar og farið vel yfir hvort að aðgerðinni hafi verið framfylgt.</i></p> <p><i>Tvisvar á ári tekur mannauðsstjóri út tölfræði um hlutfall kynja sem sótt hafa um störf hjá RB og kynnir fyrir stjórnendum.</i></p>	Mannauðsstjóri	<p>Janúar 2023 fyrir tímabilið janúar 2022 til desember 2022.</p> <p>Júlí 2023 fyrir tímabilið janúar til júní 2023 og í janúar 2024 fyrir tímabilið júlí til desember 2023.</p>

Við greiðum jöfn laun fyrir jafn verðmæt störf og höldum úti öflugu jafnlaunakerfi

Markmið og aðgerðir	Mælingar	Ábyrgð	Tímarammi
Við tryggjum að allt starfsfólk njóti jafnra launa og kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf og að ekki sé ómálefnalegur launamunur til staðar.	Árlega er gerð jafnlaunagreining þar sem kynbundinn launamunur er mældur. Markmið fyrirtækisins er að kynbundinn launamunur sé 0% með 1,5% í vikmörk.	Mannauðsstjóri	Mars 2023 og mars 2024
Við höldum úti öflugum jafnlaunakerfi sem styðst við kröfur jafnlaunastaðalsins ÍST 85:2012 og íslenskra laga.	Árlega fer fram úttekt á jafnlaunakerfinu sem framkvæmd er af ytri aðila. Úttektin er forsenda þess að fyrirtækið sé með gilda jafnlaunavottun.		Mars 2023 og mars 2024

Við tryggjum gott vinnuumhverfi sem styður heilsu og vellíðan starfsfólks

Markmið og aðgerðir	Mælingar	Ábyrgð	Tímarammi
Við tryggjum sveigjanleika í starfi og hvetjum starfsfólk til að huga að samræmingu vinnu og einkalífs.	Árlega er spurt í vinnustaðagreiningu um samþættingu vinnu og einkalífs. Árlega er spurt í vinnustaðagreiningu um álag í starfi.	Mannauðsstjóri	Október 2023 Október 2024

Við stuðlum að starfsþróun og uppbyggilegri endurgjöf

Markmið og aðgerðir	Mælingar	Ábyrgð	Tímarammi
Við leggjum áherslu á að allt starfsfólk fái tækifæri til að læra og þróast í starfi.	<p>Árlega er spurt í vinnustaðagreiningu um hvort starfsfólk hafi fengið að læra og þróast í starfi.</p> <p>Árlega er spurt í vinnustaðagreiningu hvort starfsfólk hafi haft mikið eða lítið svigrúm til sjálfsnáms og þekkingaröflunar á vinnutíma.</p>	Mannauðsstjóri	Október 2023 Október 2024

Við berum virðingu fyrir mismunandi kynjum og stuðlum að jafnrétti í starfsemi okkar

Markmið og aðgerðir	Mælingar	Ábyrgð	Tímarammi
Við leitumst við að jafna kynjahlutfall í fyrirtækinu eins og kostur er og fylgjumst með þróun þess reglulega.	<p>Tvisvar á ári tekur mannauðsstjóri út tölfræði um hlutfall kynja og þróun þess hjá fyrirtækinu og kynnir fyrir stjórnendum.</p>	Mannauðsstjóri	Júlí og desember 2023 Júlí og desember 2024
Við leitumst við að hafa sem jafnast hlutfall kynja í stjórnunarstöðum í fyrirtækinu.	<p>Árlega tekur mannauðsstjóri út tölfræði um kynjahlutfall stjórnenda og kynnir fyrir stjórnendum.</p>		Janúar 2023 Janúar 2024

Við líðum ekki ofbeldi, af hvaða tagi sem er innan RB

Markmið og aðgerðir	Mælingar	Ábyrgð	Tímarammi
<p>Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin innan veggja RB.</p> <p>Við tryggjum að ávallt sé vönduð viðbragðsáætlun vegna eineltis- og áreitnismála sem tryggir starfsfólki réttláta meðferð slíkra mála.</p>	<p>Árlega er spurt í vinnustaðagreiningu hvort að starfsfólk hafi orðið fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni af hálfu samstarfsfólks eða stjórnenda og hvort það þekki viðbragðsáætlun vegna eineltis- og áreitnismála.</p>	<p>Mannauðsstjóri</p>	<p>September 2023 September 2024</p>