

Launastefna PG Verk

PG verk er fyrirtæki sem vill standa í fremstu röð á byggingarmarkaði og hafa innan sinna raða hæfasta starfsfólkið. Til að viðhalda þeirri stöðu þá leitast fyrirtækið við að tryggja samkeppnishæf laun og vinnuumhverfi sem laðar til sín bæði konur og karla. Fyrirtækið leggur áherslu á að vinna sé unnin að mestu í dagvinnu sé þess kostur auk þess sem stórum hluta starfsmanna býðst að starfa í afkastahvetjandi launakerfi.

Jafnlaunastefna PG Verk

1. Tilgangur og gildissvið

Tilgangur og markmið jafnlaunastefnu PG Verk er að stuðla að jafnrétti kynjanna í samræmi við lög um jafna stöðu og rétt kynjanna nr. 150/2020, þar með talið að greidd séu sambærileg laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, þannig að enginn kynbundinn launamunur sé til staðar hjá PG Verk.

Jafnlaunastefna PG Verk nær til allra starfsmanna.

3. Ábyrgð

Jafnlaunastefnan er á ábyrgð forstjóra fyrirtækisins. Rekstrarstjóri og Mannauðsstjóri framfylgja henni við aðgerðir og ákvarðanir varðandi laun og kjör starfsmanna. Rekstrarstjóri ber ábyrgð á að gild jafnlaunastefna sé birt á heimasíðu félagsins.

3. Framkvæmd

PG Verk leggur áherslu á jafnrétti kynjanna og að nýta til jafns styrkleika kvenna og karla þannig að hæfileikar og færni alls mannauðs félagsins njóti sín sem best og er það skjalfest með stefnu þessari. Stefna PG Verk er að vera vinnustaður þar sem hver einstaklingur er metinn að verðleikum eftir hæfni og frammistöðu. Einnig að starfsfólk hafi jöfn tækifæri til þess að axla ábyrgð og sinna verkefnum óháð kyni. PG Verk skuldbindur sig til að vinna að jafnréttismálum, hafa frumkvæði í þeim og sýna þannig samfélagsábyrgð. PG Verk fylgir lögum, reglum og samningum sem snerta jafnréttismál og gilda á hverjum tíma.

Jafnlaunastefnan og framkvæmd hennar er órjúfanlegur hluti af jafnréttis- og launastefnu fyrirtækisins. Æðstu stjórnendur fyrirtækisins skuldbinda sig að framfylgja henni en endanleg ábyrgð liggur hjá forstjóra fyrirtækisins.

PG Verk skuldbindur sig til að:

- Fylgja lagalegum kröfum og reglum um launagreiðslur, kjör og jafnrétti
- Framkvæma launagreiningu árlega
- Halda úti menntunar- og hæfniskrá yfir starfsmenn fyrirtækisins
- Bregðast við málefnalegum athugasemdum um launamun.
- Framkvæma reglubundna innri úttekt á jafnlaunakerfi fyrirtækisins
- Fá hlutlausan utanaðkomandi aðila til að framkvæma ytri rýni að minnsta kosti einu sinni á ári
- Kynna starfsfólki jafnlaunastefnuna
- Hafa jafnlaunastefnuna aðgengilega almenningi með því að birta hana á heimasíðu félagsins.
- Endurmeta og betrumbæta jafnlaunakerfið í heild sinni með innri úttektum og rýni.

Breytingar frá seinustu útgáfu:

Bætt við texta. texta í 4 lið upptalningar um athugasemdir um launamun hefur verið breytt.