

United Nations Global Compact Communication on Progress 2019



Íslandspóstur

Nafn fyrirtækis	Íslandspóstur	Dagsetning	21. júní 2019
Heimilisfang	Stórhöfða 29 110 Reykjavík Ísland	Dagsetning aðildar	20. júlí 2009
Nafn tengils	Sigurjón Már E. Gunnarsson	Fjöldi starfsmanna	1069 í janúar 2019
Starfsheiti tengils	Mannauðsráðgjafi	Atvinnugrein	Flutningar
Sími tengils	+ 345 580 1333		

Lýsing á starfsemi

Íslandspóstur gegnir veigamiklu hlutverki í því að tengja fólk, fyrirtæki og samfélög með því að miðla mikilvægum upplýsingum, gögnum og vörum til allra landsmanna og viðskiptavina þeirra hvar sem þeir eru á landinu. Starfsmenn Íslandspósts handleika dag hvern póstsendingar, sem teljast í hundruðum þúsunda, og eru gæði þjónustunnar með því besta sem þekkest. Framlag þeirra er því afar mikils virði, hvort heldur sem er fyrir Íslandspóst eða viðskiptavini fyrirtækisins. Þar að auki er Íslandspóstur í traustri samvinnu við póstoffyrirtæki um allan heim. Hún byggir í flestum tilvikum á margra áratuga samstarfi og þéttu dreifikerfi nánast hvar í heimi sem er, þar sem fólk er að finna.

Í ársbyrjun 2018 fagnaði Íslandspóstur 20 ára afmæli, en félagið tók til starfa 1. janúar 1998. Í árána rás hafa starfsmenn Íslandspósts tekist á við krefjandi rekstur af miklum áhuga og krafti. Á árinu 2018 gengu rekstarþættir á forræði starfsmanna vel eftir í öllum meginatriðum sem fyrr og vel hefur tekist til með innleiðingu ýmissa hagræðingarverkefna til hagsbóta fyrir viðskiptavini félagsins. Stjórn og stjórnendur Íslandspósts hafa lagt áherslu á jafnréttismál innan fyrirtækisins. Í byrjun árs var jafnlaunastefna Íslandspósts tekin til endurskoðunar, þar sem hnykkt var á því markmiði að konur og karlar njóti sömu kjara fyrir jafnverðmæt eða sambærileg störf, sem og að starfsfólki sé ekki mismunað á grundvelli ómálefnalegra þátta. Á árinu 2018 hlaut Íslandspóstur jafnlaunavottun, sem staðfestir að launasetning fyrirtækisins uppfyllir kröfur um launajafnrétti kynja á vinnustöðum. Áður hafði Íslandspóstur hlotið Gullmerki jafnlaunaúttektar PwC.

Fjárhagsleg afkoma Íslandspósts var önnur en að var stefnt á árinu 2018. Meginforsendur fjárhagsáætlunar ársins gengu eftir að öðru leyti en því, að verðbreytingar á einkaréttarbréfum, sem nauðsynlegar voru til þess að standa undir alþjónustuskyldu, náðu ekki fram að ganga og rúmlega 14% samdráttur varð í bréfasendingum innan einkaréttar milli ára, en hlutfallslega var það um tvöfalt meiri samdráttur en gert var ráð fyrir í áætlun. Það leiddi til 517 mkr. Lægri tekna en árið áður auk þess sem tekjur af bréfa- og pakkasendingum til útlanda drógust saman um 129 mkr. milli ára.

Þann 23. október 2018 mælti samgönguráðherra fyrir frumvarpi að nýjum lögum um póstpjónustu. Núgildandi löggjöf var samþykkt árið 2002 og í ljósi þeirra breytinga, sem orðið hafa á rekstrarumhverfi póstpjónustu síðan, er afar brýnt að þau verði endurnýjuð og færð til samræmis við þriðju póstillskipun Evrópusambandsins frá árinu 2008. Í því felst m.a. tilskilið afnám einkaréttar ríkisins á dreifingu áritaðra bréfa undir 50 g. Þá er í frumvarpinu opnað fyrir möguleika á fjármögnun á þeim hluta lögbundinnar póstpjónustu, sem ekki stendur undir kostnaði tengdum henni, og er það afar þýðingarmikið nýmæli, sem tryggja á póstrekendum eðlilega greiðslu fyrir veitta þjónustu.

Tímamót eru framundan í rekstri póstpjónustunnar með gildistöku nýrra póstlaga. Breyttar ytri aðstæður skapa ný tækifæri og er Íslandspóstur vel í stakk búinn til þess að hagnýta þau. Framundan eru mörg áhugaverð verkefni, sem miða að því að efla ennfrekar þjónustu við viðskiptavini, bæta aðbúnað starfsmanna og treysta rekstrargrundvöll Íslandspósts til frambúðar.

Fjármögnun alþjónustu, sem ekki er rekstrarlegur grundvöllur fyrir, er grundvallarviðfangsefni á sviði póstpjónustunnar, sem stjórnvöld á Íslandi jafnt sem annars staðar á Vesturlöndum standa og hafa staðið frammi fyrir. Lögum um póstpjónustu hefur nánast ekkert verið breytt frá því þau voru sett árið 2002, þrátt fyrir að gríðarlegar breytingar hafi orðið í rekstrarumhverfi póstpjónustunnar. Lengi hefur verið unnið að nýjum lagatexta á þessu sviði og er þess vænst að þeirri vinnu ljúki senn.

Yfirlýsing um áframhaldandi stuðning

Á þeim 20 árum sem liðin eru síðan Íslandspóstur var stofnaður, hefur það sjónarmið verið í forgrunni að fyrirtækið hafi jákvæð áhrif á samfélagið. Mikilvægur liður í að halda því sjónarmiði á lofti var sú ákvörðun sækjast eftir aðild að Global Compact Sameinuðu þjóðanna árið 2009. Allar götur síðan hefur sú skuldbinding sem felst í aðildinni, hjálpað fyrirtækinu að skerpa áherslur í rekstrinum í átt til samfélagslegrar ábyrgðar.

Líkt og áður er í skýrslunni farið yfir þau allra helstu verkefni sem unnið hefur verið að síðustu misseri er varða mannréttindi, vinnumál, umhverfismál og spillingu. Ættu þau að gefa mynd af því hvernig áherslur í rekstrinum stuðla að ábyrgum og réttlátum starfsháttum sem fyrirtækið skuldbindur sig til að stunda.

Íslandspóstur



Birgir Jónsson

Um Íslandspóst

Hlutafélagið Íslandspóstur ohf. varð til þegar Pósti og síma var skipt upp í upphafi ársins 1998. Fyrirtækið er einn stærsti vinnuveitandi landsins með yfir 1000 starfsmenn. Það er ungt en byggir á sterkum rótum sem er samofin 230 ára sögu póstrekkstrar á Íslandi.

Hlutverk Íslandspósts er að veita áreiðanlega þjónustu fyrir fyrirtæki og einstaklinga á sviði dreifingar-, samskipta- og flutningalausna. Framtíðarsýn Íslandspósts er að fyrirtækið verði nýjunga- og tæknidrifið fyrirtæki sem svarar síbreytilegum þörfum viðskiptavina.

Dreifikerfi Íslandspósts nær til allra heimila og fyrirtækja landsins. Pósthús og landpóstar veita viðskiptavinum alhliða pósthjónustu, óháð staðsetningu. Íslandspóstur starfar á alþjóðavísu með öðrum pósthjónustum og samstarfsfyrirtækjum um vörusendingar til og frá Íslandi og myndar þannig sterka tengingu við erlend dreifikerfi um allan heim.

Pósturinn í tölum

- 1069 starfsmenn
- Kynjahlutfall 50% konur - 50% karlar
- Stjórnendur 58% konur - 42% karlar
- 59 starfsstöðvar
- 137 bílar
- 48 rafhjól
- 187 póstkassar
- 8 póstbox

Mannréttindi

Viðmið 1: Fyrirtæki styðja og virða vernd alþjóðlegra mannréttinda.

Viðmið 2: Fyrirtæki fullvissa sig um að þau gerist ekki meðsek um mannréttindabrot.

Skuldbinding okkar eða stefna

Í starfsmannastefnu Íslandspóstis kemur m.a. fram að áhersla er lögð á að Íslandspóstur sé eftirsóttur og framsækinn vinnustaður þar sem leitast er við að gera starfsmönnum kleift að þróast í starfi og nýta hæfileika sína til fullnustu. Þetta, ásamt gildum fyrirtækisins, sem og tækifæri starfsmanna til starfsþróunar og möguleika á samræmingu vinnu og fjölskyldulífs, stuðlar að því að Íslandspóstur megi vaxa og dafna.

Jafnframt er í stefnunni lögð áhersla á öruggt starfsumhverfi og almenna velferð starfsmanna en Íslandspóstur leggur áherslu á að tryggja starfsmönnum sínum starfsumhverfi sem uppfyllir kröfur um aðbúnað, öryggi og hollustuhætti í samræmi við ákvæði laga hverju sinni. Fyrirtækið gerir þær ráðstafanir sem nauðsynlegar eru til þess að búa starfsmönnum sínum viðeigandi aðbúnað, m.a. með því að huga að vellíðan starfsmanna á vinnustað og heilsu þeirra almennt.

Stutt lýsing á ferlum og kerfum

Heilsa og öryggi

Á öllum starfsstöðvum Íslandspóstis þar sem starfa 10 starfsmenn eða fleiri, eru öryggisvörður og öryggistrúnaðarmaður. Þeirra hlutverk er að fylgjast með því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi sé í samræmi við lög og reglur. Öryggisvörður er tilnefndur af fyrirtækinu en öryggistrúnaðarmaður kosinn af starfsmönnum. Einnig er starfandi öryggisnefnd fyrir fyrirtækið í heild sinni sem fundar reglulega og sinnir ýmsum öryggistengdum málefnum.

Eitt verkefna öryggisnefndarinnar er skipulag og umsjón með árlegri heilsu- og öryggisviku sem haldin hefur verið að hausti. Í síðustu heilsu- og öryggisviku var áherslan á brunavarnir og mikilvægi þeirra. Aðili frá slökkviliðinu heimsótti margar starfsstöðvar og fór yfir helstu þætti brunavarna og starfsmenn fengu þjálfun í að beita slökkvitæki. Auk þess var eins og ávallt í vikunni, farið yfir gátlista með öryggisatriðum sem þurfa að vera í lagi eins og sjúkrakassa og ýmsa almenna þætti brunavarna eins og rýmingarleiðir og neyðarlýsingu.

Íslandspóstur styrkir starfsmenn á ýmsan máta þegar kemur að heilsutengdum þáttum. Má þar nefna að allir starfsmenn geta fengið árlegan líkamsræktarstyrk, greitt er fyrir þátttöku starfsmanna í hinu árlega Kvannahlaupi ÍSÍ og fyrir krabbameinsskoðun kvenna. Ennfremur hvetur fyrirtækið starfsmenn til að nota almenningssamgöngur en samningur við Strætó tryggir það að starfsmenn fá afslátt af almennum strætófargjöldum.

Vinnuslys og veikindi

Veikindafjarvera starfsmanna hefur aukist ár frá ári frá 2016 þegar hún var 5,1% til 2018 þegar hún var 6,2%. Veikindafjarvera fyrir árið 2017 og 2018 er komin á sama stig og hún var 2014 þegar hún var 5,9%. Til að stemma stigu við þessari þróun og greina betur ástæður veikinda, hefur verið unnið að endurskoðun á vinnuferlinu í tengslum við fjarvistir vegna veikinda og starfsendurhæfingu. Ferlið styðst við svo kallaðan Bradford skala og er hugsað í þeim tilgangi að styðja starfsmanninn í sínum veikindum og ef um lengri veikindi er að ræða, hvernig standa eigi að endurkomu til starfa. Mikil samvinna er við fyrirtækið Heilsuvernd sem er þjónustufyrirtæki á heilbrigðissviði sem starfsmenn m.a. tilkynna veikindi sín til og geta fengið ráðgjöf hjá hjúkrunarfræðingi ef vill.

Það er ánægjulegt að sjá að fjölda vinnuslysa fer áfram fækkandi frá árinu 2015 þegar þau voru 69, í 60 árið 2017 og núna fyrir árið 2018 niður í 47 sem er nær sami fjöldi og var árið 2014.

Persónuvernd

Íslandspósti er umhugað um persónuvernd og leggur áherslu á að viðhalda öryggi persónuupplýsinga og að upplýsingaöryggi sé í samræmi við starfsemi, viðeigandi lög og reglugerðir og stefnu Íslandspóstis. Einnig leggur Íslandspóstur sig fram um gagnsæi á vinnslu persónuupplýsinga í starfsemi sinni með því að upplýsa starfsmenn og viðskiptavinum um það hvernig fyrirtækið safnar, vinnur, vistar og miðlar persónuupplýsingum í starfsemi sinni. Íslandspóstur virðir rétt einstaklinga til einkalífs og leggur áherslu á að öll meðferð persónuupplýsinga sé ávallt í samræmi við grundvallarsjónarmið og reglur um persónuvernd og friðhelgi einkalífs, sbr. m.a. lög nr. 90/2018 um Persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga og ákvæði reglugerðar Evrópuþingsins og ráðsins nr. 2016/679.

Stjórnun

Megináherslan í fræðslustarfi Íslandspóstis undanfarin ár, hefur verið að efla stjórnendur, þar sem lítið er á þá sem lykilaðila þegar kemur að fjölmörgum mikilvægum þáttum sem snúa beint að starfsmönnum. Í niðurstöðum

viðhorfskönnunar árið 2018 segjast 79,5% starfsmanna vera ánægðir með yfirmann sinn og er það vel viðunandi niðurstaða. Markviss stjórnendafræðsla hefur staðið yfir undanfarin misseri þar sem tekið er mið af áherslum í stefnu Íslandspóst, skilgreindum stjórnendaprófil og niðurstöðum stjórnendamats og viðhorfskönnunar.

Annað

Reglulega er vinnustaðagreining lögð fyrir alla starfsmenn Íslandspóst þar sem mikilvægar vísbendingar hafa komið fram um hvað vel er gert og einnig hvað betur megi fara. Síðasta könnun var gerð haustið 2018 og skiptist hún í almenna viðhorfskönnun annars vegar þar sem m.a. var spurt um almenna ánægju í starfi, ánægju með tæki og tól, upplýsingamiðlun og fleira varðandi starfsumhverfið almennt, og hins vegar í sérstakt stjórnendamat þar sem starfsmenn lögðu mat á skilgreinda þætti í fari síns stjórnanda. Niðurstöður voru greindar og kynntar og brugðist við á viðeigandi hátt þar sem þörf var á.

Undanfarin misseri hefur mikil áhersla verið á að bæta starfsaðstöðu starfsmanna m.a. með því að endurnýja gömul pósthús eða byggja ný. Þá hefur stækkun Póstmiðstöðvarinnar í höfuðborginni þar sem póstur er unnin fyrir dreifingu, staðið yfir í nokkurn tíma og mun þeim framkvæmdum ljúka í kringum áramótin 2019/2020. Mun sú breyting m.a. bæta alla aðstöðu fyrir starfsmenn t.d. með nýju umtalsvert stærra mötuneyti.

Nýir ferlar til að styðjast við í vinnu við samskiptaörðugleika og einelti hafa verið teknir í notkun og einnig er kemur að því hvernig skuli standa að því að gefa starfsmanni formlega áminningu og hvernig skuli standa að uppsögnum. Í vinnslu er nýr bæklingur og annað efni til starfsmanna með upplýsingum um einelti, áreitni og ofbeldi og hvernig slík mál eru unnin innan fyrirtækisins.

Mörg undanfarin ár hafa starfsmenn farið einu sinni á ári í formlegt samtal hjá sínum yfirmanni þar sem þeir ræða hvernig þeim gengur í starfinu, hvaða fræðsluþarfir þeir hafa og fleira sem snertir starf þeirra. Yfirmaðurinn ásamt starfsmanninum sjálfum, ber síðan ábyrgð á því að fylgja niðurstöðum eftir. Starfsmannasvið greinir einnig niðurstöðurnar og bregst við eins og hægt er og ástæða er til.

Íslandspóstur styrkir ýmis verkefni í samfélaginu með beinum fjárframlögum eða á annan hátt. Þar má nefna að fyrirtækið dreifir fatasöfnunarpokum fyrir Rauða krossinn, tekur við sendingum og sendir í tengslum við sérstakt verkefni um hver jólfarir þar sem fólk vill senda þeim sem minna mega sín jólapakka. Fyrirtækið er ennfremur aðalstyrktaraðili Blóðbankans. Í því felst flutningur á blóði um allt land og stuðningur við gerð kynningarefnis og auglýsinga sem hvetja fólk til að gefa blóð. Þá má nefna stuðning við árlegt körfuboltamót ungra körfuboltamanna og sölu á Bleiku slaufunni til styrktar krabbameinsrannsóknum. Auk þessa er stutt við fjölmörg minni og stærri verkefni á hverju ári.

Aðgerðir framkvæmdar á síðasta ári / áætlaðar á þessu ári

2018	2019
Heilsu- og öryggisvika að hausti.	Heilsu- og öryggisvika að hausti.
Kerfisbundnari notkun á niðurstöðum frammistöðumats.	Breytt frammistöðumat sem nú nefnist starfsþróunarsamtal. Meiri áhersla á starfsþróun.
Viðhorfskönnun meðal starfsmanna að hausti. Í framhaldinu var farið í markvissa stjórnendabjálfun hjá öllum stjórnendum fyrirtækisins.	Viðhorfskönnun meðal starfsmanna að hausti. Lög verður áhersla á að kanna þætti varðandi einelti, áreitni og ofbeldi.
Ítarleg vinnustaðagreining á þeim starfsstöðvum þar sem vinnuslys, veikindi og starfsmannavelta er hæst.	
Vinna með veikindafjarveru skv. Bradford-kerfi.	Unnið markvisst með veikindafjarveru skv. Bradford-kerfi.
Endurskoðun á ferlum og vinnubrögðum vegna samskiptaörðugleika eða eineltis meðal starfsmanna.	Frekari innleiðing á ferlum tengdum einelti, áreitni og ofbeldi.
Ný starfsmannakerfi skoðuð til að innleiða í staðinn fyrir SAP.	Nýtt starfsmannakerfi innleitt.

Mælanlegur árangur

Heilsa og öryggi	2016	2017	2018
Fjöldi vinnuslysa með fjarveru starfsmanns í 1 dag eða meira.	65	60	47
Fjöldi vinnuslysa á 100 starfsmenn.	5,5	5,1	4,4
Veikindahlutfall í %.	5,1	5,9	6,2

Viðhorfskönnun	2015	2016	2017	2018
Almennt er ég ánægð(ur) í starfi mínu hjá Íslandspósti (% sem eru sammála).	86	85	NA	82
Ég er ánægð(ur) með núverandi vinnuaðstöðu mína (% sem eru sammála).	NA	NA	94	95
Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínu vinnusvæði (% sem eru sammála).	NA	60	NA	56
Ég hef orðið fyrir einelti á mínum vinnustað á síðastliðnum 6 mánuðum (% sem eru sammála).	NA	68	NA	73
Á þessu ári hef ég farið í formlegt starfsmannasamtal hjá mínum yfirmanni þar sem við ræddum m.a. frammistöðu mína í starfi (% sem eru sammála).	80	NA	NA	73

Vinnumarkaður

Viðmið 3: Fyrirtæki styðja við félagafrelsi og viðurkenna í raun rétt til kjarasamninga.

Viðmið 4: Fyrirtæki tryggja afnám allrar nauðungar- og þrælkunarvinnu.

Viðmið 5: Virkt afnám allrar barnavinnu er tryggt.

Viðmið 6: Fyrirtæki styðja afnám misréttis til vinnu og starfsvals.

Skuldbinding okkar eða stefna

Íslandspóstur vill tryggja að fyrirtækið sé eftirsóttur og framsækinn vinnustaður þar sem leitast er við að gera starfsmönnum kleift að þróast í starfi og nýta hæfileika sína til fullnustu. Fyrirtækið setur sér það markmið að samskipti starfsmanna einkennist af virðingu og trausti. Áhersla er lögð á fjölskylduvæn gildi og að starfsfólki gefist kostur á sveigjanleika í starfi eftir því sem við verður komið. Jafnréttisáætlun miðar að því að tryggja jafna stöðu starfsmanna og vinna gegn kynbundnum launamun og hvers konar mismunun með markvissu forvarnar- og fræðslustarfi. Íslandspóstur leggur jafnframt áherslu á að tryggja góðan aðbúnað og öryggi starfsmanna og leitast við að leggja starfsmönnum jafnan til þann búnað sem best er til þess fallinn að þeir geti sinnt starfi sínu af kostgæfni.

Stutt lýsing á ferlum og kerfum

Kjaramál

Árið 2018 var yfirgripsmikil vinna við að fá jafnlaunavottun sem skilaði sér í því að fyrirtækið fékk jafnlaunavottun í október það ár. Jafnlaunavottun staðfestir að jafnlaunakerfi fyrirtækisins standist kröfur janflaunastaðals ÍST 85:2012. Vottunin er formleg staðfesting á því að Pósturinn hafi sett sér jafnlaunastefnu og að til staðar séu formlegar, skjalfestar verklagsreglur sem uppfylla kröfur um að málefnaleg og fagleg sjónarmið séu höfð að leiðarljósi við launaákvörðanir og að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar við launaákvörðun feli ekki í sér mismunun eftir kynferði.

Núgildandi kjarasamningur Íslandspósts og Póstmannafélags Íslands var undirritaður í júní 2019 og gildir til loka árs 2022.

Á gildistíma samningsins starfar samstarfsnefnd sem skipuð er tveimur fulltrúum frá hvorum aðila, Póstmannafélagi Íslands og Íslandspósti. Nefndinni er ætlað að jafna ágreining sem upp kann að koma um túlkun á kjarasamningi og önnur ágreiningsmál sem upp kunna að koma á samningstímanum. Nefndin heldur fund a.m.k. ársfjórðungslega eða oftár ef annar aðili óskar.

Íslandspóstur ræður ekki börn til vinnu sem eru yngri en lög leyfa. Laun þeirra eru skilmerkilega tilgreind í kjarasamningum eins og annarra starfsmanna. Einnig er að fullu farið eftir lögum um heimilaðan vinnutíma barna.

Á þeim starfsstöðvum Íslandspósts þar sem starfa 5-50 starfsmenn er starfsmönnum heimilt að kjósa trúnaðarmann og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Trúnaðarmenn standa vörð um kjaraleg réttindi starfsmanna.

Upplýsingamiðlun

Undanfarin misseri hefur sífellt meiri áhersla verið á að bæta upplýsingaflæði til starfsmanna og auðvelda þeim upplýsingaleit. Þróunin undanfarin ár hefur verið á fjölbreyttari þjónustuleiðir og mikið vöruframboð sem kallar á víðtæka þekkingu starfsmanna og hefur Workplace verið innleitt og þróað í þeim tilgangi. Notkun á Workplace sem upplýsinga- og samskiptatól hefur farið stöðugt vaxandi og meiri reynsla komin á notkun vefjarins. Þá hefur verið gerð sérstök könnun á meðal starfsmanna um ýmislegt varðandi Workplace og niðurstöður notaðar til að bæta upplýsingagjöf enn frekar. Vefurinn hefur sannað sig sem mjög góður vettvangur fyrir skoðanaskipti starfsmanna um allt sem viðkemur störfum þeirra. Áfram er þó upplýsingum einnig að einhverju leyti miðlað með tölvupósti, bæklingum og á innrífef.

Jafnrétti

Eitt stærsta jafnréttismálið sem ráðist hefur verið í hjá Íslandspósti er áður nefnd innleiðing verklags til að Íslandspóstur fái jafnlaunavottun. Samkvæmt lögum þurfa öll fyrirtæki sem eru með fleiri en 25 starfsmenn að fá þessa vottun og Íslandspóstur var með fyrstu fyrirtækjum landsins að fá hana. Ferlið til jafnlaunavottunar fól í sér mun víðtækari vinnu sem varðar m.a. starfslýsingar, starfsheiti og starfamat. Þannig er nú öll launasetning byggð upp á kerfisbundnari hátt en áður var. Launasetningin er nú gegnsærri og stuðlar að jöfnum launum kynjanna. Þó Íslandspóstur hafi um árabil lagt áherslu á að farið sé að lögum um að konum og körlum séu greidd jöfn laun fyrir sömu eða sambærileg störf, þá hefur jafnlaunavottun tvímælalaust orðið til þess að vinnubrögð við ákvörðun launa er markvissari og það er auðveldara að koma í veg fyrir kynbundinn launamun.

Á síðari hluta ársins 2018 var ný jafnréttisáætlun samþykkt fyrir Íslandspóst. Markmið hennar er að tryggja jafna stöðu kynjanna eins og getið er í lögum. Leitast er við að allir starfsmenn fyrirtækisins njóti sömu virðingar og hafi jöfn tækifæri til starfsframa. Allir starfsmenn sitja við sama borð óháð kynferði, skoðunum, aldri, efnahag, trúarbrögðum, litarhætti

og þjóðerni, kynhneigð eða stöðu þeirra að öðru leyti. Jafnframt skulu allir eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína. Í áætluninni er jafnrétti skoðað sérstaklega í tengslum við auglýsingar og ráðningar í störf, starfsaðstæður og kjör, menntun, fræðslu og ráðgjöf.

Í tengslum við jafnréttisáætlunina hefur verið sett fram framkvæmdaáætlun jafnréttismála fyrir árin 2018 og 2019. Tilgangurinn með henni er að tryggja að unnið sé samkvæmt jafnréttisáætluninni en þar eru tilgreind markmið, aðgerðir og árangursmælikvarðar til að framfylgja áherslum jafnréttisáætlunarinnar á tímabilinu.

Nú er svo komið að hlutfall kynjanna er jafnt í heildar starfsmannahópnum, þ.e. konur 50% og karlar 50% en konur hafa lengi verið ívið fleiri. Þær voru til að mynda 57% starfsmanna árið 2014. Kvenkyns stjórnendur hafa verið og eru ennþá fleiri en karlar, eða 58% á móti 42% karlar. Hlutfallið hefur þó jafnast undanfarin ár en konur voru 62% stjórnenda árið 2014.

Aðgerðir framkvæmdar á síðasta ári/áætlaðar á þessu ári

2018	2019
Þátttaka í þróunarverkefni VIRK um atvinnutengingu í starfsendurhæfingu.	Unnið markvisst að jafnréttismálum með nýrri jafnréttisáætlun og framkvæmdaáætlun jafnréttismála.
Nýr heildarkjarasamningur.	Nýr heildarkjarasamningur.
Enn frekari þróun og notkun á Workplace sem sífellt er meira notaður af stjórnendum og meðal almennra starfsmanna.	Nýtt kerfi fyrir fjarnámsvef Íslandspósts bætir og auðveldar alla vinnslu.
Jafnlaunavottun.	

Mælanlegur árangur

Hjá Íslandspósti	2016	2017	2018
Starfsmenn			
- karlar (%)	46	50	50
- konur (%)	54	50	50
Stjórnendur			
- karlar (%)	42	42	42
- konur (%)	58	58	58
Námskeið haldin af Íslandspósti – fjöldi þátttakenda	2022	1581	1871

Umhverfi

Viðmið 7: Fyrirtæki styðja beitingu varúðarreglu í umhverfismálum.

Viðmið 8: Fyrirtæki hafi frumkvæði að því að hvetja til aukinnar ábyrgðar gagnvart umhverfinu.

Viðmið 9: Fyrirtæki hvetji til þróunar og nýtingar á umhverfisvænni tækni.

Skuldbinding okkar eða stefna

Íslandspóstur leitast við að vera til fyrirmyndar hvað varðar heilsusamlegt starfsumhverfi. Sem ábyrgur samfélagsaðili virðir fyrirtækið lög og reglur varðandi frákast, orkunýtingu og vistvænar lausnir. Íslandspóstur skuldbindur sig til að vinna með markvissum hætti að því að lágmarka umhverfisáhrif starfseminnar. Sérstök áhersla er lögð á umhverfisvæn farartæki og flokkun og endurvinnslu sorps. Umhverfisnefnd er starfandi til að fylgja þessum verkefnum eftir.

Stutt lýsing á ferlum og kerfum

Kjarnastarfsemi Íslandspósts er dreifing böggla og bréfa um allt land. Til að sinna þeirri starfsemi hefur fyrirtækið víðtækt dreifikerfi með fjölmörgum farartækjum og bréfberum sem koma pósti til skila á hverjum einasta degi auk þess sem pósthús eru staðsett hringinn í kringum landið. Snertingin við heimili og fyrirtæki á landinu er mjög mikil og tíð. Þetta kerfi kallar á mikla notkun ýmiskonar farartækja, fólksbíla, lítilla og stórra sendiferðabíla, rafmagnshjól og reiðhjól. Ennfremur skilar rekstur svona stórs fyrirtækis, miklu magni af sorpi og öðrum úrgangi ásamt því að nota mikið rafmagn og hita.

Farartæki

Vegna eðlis starfsemi fyrirtækisins eru farartæki sem notuð eru í daglegri starfsemi fjölmörg og því er leitast við að minnka þau umhverfisáhrif sem þau hafa. Bílum í eigu fyrirtækisins hefur fjölgað en með nýrri bílum sem menga minna, fleiri rafmagnsbílum og fleiri rafmagnshjólum í dreifingu, hefur útblástur koltvísýrings frá farartækjum fyrirtækisins lækkað og er nú 150 CO₂ pr. km (gr.) í stað 170 á síðasta ári.

Aukin reynsla er komin á notkun flotastjórnunarkerfisins sem tekið var í notkun fyrir nokkrum misserum til að m.a. gera akstur bílanna skilvirkari, og hefur það haft jákvæð áhrif á aksturslag og nýtingu bílanna almennt. Áfram er svo unnið markvissst með ökusiritana sem eru í bílunum til að hafa áhrif á ökulag bílstjóra þannig að það sé sem ábyrgast.

Endurvinnsla sorps

Sorp er flokkað til endurvinnslu á langflestum starfsstöðvum Íslandspósts. Allt rusl sem fellur til í Póstmiðstöðinni sem er langsamlega stærsti einstaki vinnustaður fyrirtækisins, er flokkað og á það einnig við um eins og plast utan af brettum og pappa utan um stórar sendingar.

Annað

Allar umbúðir sem seldar eru á pósthúsum eru hugsaðar út frá umhverfissjónarmiði. Þannig eru ekki lengur seldir plastpokar til viðskiptavina undir vörur heldur pappírspokar. Viðskiptavinir geta einnig keypt mismunandi stærðir af pappakössum undir sendingar og eru þær úr sérstökum pappa sem brotnar fljótar niður heldur en venjulegur pappi.

Prenturum heldur áfram að fækka á starfsstöðvum Íslandspósts. Þróunin hefur verið úr því að fáir starfsmenn voru um hvern prentara og jafnvel prentari fyrir hvern starfsmann, yfir í að einn prentari er ætlaður fyrir marga starfsmenn.

Áframhald hefur verið á fækkun ferðalaga á fundi og þar með mengun af völdum starfseminnar, með aukningu á fjarfundum. Að auki er leitast við að endurnýja vélar og tæki reglulega en nýrri tæki menga yfirleitt minna en þau eldri.

Aðgerðir framkvæmdar á síðasta ári/áætlaðar á þessu ári

2018	2019
Koma upp heildstæðu flokkunarkerfi sorps í Póstmiðstöð Íslandspósts, stærsta einstaka vinnustað fyrirtækisins.	Flytja aðalskrifstofur fyrirtækisins í nýuppgert og minna húsnæði. Ein afleiðing þess er minni hita- og raforkunýting pr. starfsmann.
Fjölga enn frekar rafmagnshjólum til notkunar í dreifingu.	
Nýtt flotastjórnunarkerfi fyrir bíla í dreifingu pósts.	

Mælanlegur árangur

	2016	2017	2018
Fjöldi bíla	130	140	150
Metanbílar – allur bílaflotinn (%)	20	20	9
Bílar á nagladekkjum (%)	70	65	86
CO2 pr. km (gr.) - meðaltal	170	170	150
Rafmagnsbílar í útkeyrslu	9	9	12
Rafmagnshjól í bréfadreifingu	15	32	48

Gegn spillingu

Viðmið 10: Fyrirtæki vinni gegn hvers kyns spillingu, þar með talið kúgun og mútum.

Skuldbinding okkar eða stefna

Íslandspóstur er faglegur vinnuveitandi sem virðir grundvallar mannréttindi. Fjölbreytileiki er viðurkenndur og nýttur til góðs. Óréttlæti eða mismunun vegna kynferðis, skoðana, aldurs, efnahags, trúarbragða, litarháttar og þjóðernis, kynhneigðar eða stöðu að öðru leyti, er ekki samþykkt. Starfsmönnum er ekki sýnt umburðarlyndi varðandi spillingu, stuldi eða annarri refsiverðri háttsemi vegna vinnu þeirra hjá fyrirtækinu.

Stutt lýsing á ferlum og kerfum

Með siðareglum Íslandspósts eru settar siðferðilegar reglur innan fyrirtækisins. Þær eru leiðbeinandi fyrir starfsmenn m.a. varðandi hegðun, framkomu og umgengni. Siðareglurnar ná til allra þátta í starfsemi Íslandspósts og allra starfsmanna fyrirtækisins.

Íslandspóstur er ábyrgur vinnuveitandi

Íslandspóstur hefur þá stefnu að fyrirtækið hafi á að skipa hæfum, heiðarlegum og framsæknum starfsmönnum sem veita afburða þjónustu. Starfsmenn eru bundnir trúnaði um allt sem þeir komast að í störfum sínum. Þjónustan er veitt í samræmi við viðskiptaskilmála fyrirtækisins og ferla sem tilgreindir eru í vottuðu gæðastjórnunarkerfi ISO 9001 sem felur í sér að viðhalda öguðum vinnubrögðum, kerfisbundinni skoðun á verklagi, greiningu vandamála og stöðugri umbótavinnu með það að leiðarljósi að bæta sífellt árangur fyrirtækisins. Aðgangur starfsmanna að verkferlum er tryggður í gegnum Innríf fyrirtækisins þar sem gæðahandbókin er opin öllum.

Starfsmönnum er óheimilt að sinna launuðum störfum í þágu annarra aðila sem skarast á við dagleg störf þeirra og starfsskyldur, án skriflegs samþykkis framkvæmdastjóra, sem starfsmaður heyrir undir, sem og framkvæmdastjóra starfsmannasviðs. Þá er starfsmönnum óheimilt að hafa fjárhagslegra hagsmuna að gæta gagnvart samkeppnisaðilum nema með sérstöku samþykki framkvæmdastjóra starfsmannasviðs og forstjóra. Við ráðningu ber starfsmönnum að upplýsa um framangreind atriði, eigi þau við.

Mikil áhersla er á að starfsmenn sýni hver öðrum og aðilum utan fyrirtækisins, virðingu og réttisýni. Samskipti skulu vera opin, heiðarleg og ábyrg og fara skal að lögum, reglum og innri verklagsreglum í hvívetna.

Kaup á vörum og þjónusta

Meginregla fyrirtækisins er að leita tilboða um kaup á þjónustu með útboðum og ganga til samninga á grundvelli mats á hæfni bjóðenda.

Haldin er skrá yfir starfandi birgja og árlega meta forstöðumenn hvernig hver birgir hefur staðið sig og hvort þjónusta hans uppfylli þau skilyrði sem Íslandspóstur setur.

Í niðurstöðu matsins leggur forstöðumaður til að samstarfi verði haldið áfram, því verði hætt eða leggur til nauðsynlegar aðgerðir svo framhald verði á samstarfi.

Gjafir og boð

Starfsmaður má almennt ekki taka á móti gjöfum, þóknun eða þiggja þjónustu sem er til þess ætluð að hafa áhrif á störf hans hjá Íslandspósti. Ennfremur má hann ekki þiggja afslætti við kaup á vörum og þjónustu til einkanota frá aðilum sem Íslandspóstur er í samskiptum við, nema það bjóðist einnig öðrum starfsmönnum. Ódýrar gjafir í tengslum við stórhátíðir eða önnur tækifæri er þó edlilegt að gefa og þiggja.

Spilling og refsivert athæfi

Íslandspóstur sýnir ekki umburðarlyndi gagnvart spillingu eða annarri refsiverðri háttsemi. Eftirlit með slíkri hegðun er liður í jákvæðri þróun fyrirtækisins. Með því að starfsmenn virði hvorn annan, verkefnin, viðskiptavininn og umhverfið tekst að gera Íslandspóst að enn betra fyrirtæki. Með því að starfsmenn hagi vinnulagi sínu í samhengi við grunnildir fyrirtækisins og með því að hegða sér í samræmi við siðareglurnar, er hægt að stuðla að háum siðferðilegum viðmiðunum í öllum þáttum starfseminnar.

Skýrar reglur eru fyrirliggjandi um hvernig eigi að standa að því ef til greina kemur að segja upp starfsmanni eða veita honum áminningu vegna brota hans á starfsskyldum eða vegna þess að hegðun hans, innan eða utan vinnustaðar, er ósæmileg og ósamrýmanleg starfi hans. Reglurnar eru til þess að tryggja samræmda og réttláta málsmeðferð.

Innra eftirlit ofangreindra þátta, liggur hjá siðanefnd, stjórnendum, eftirlitsaðilum og öryggisnefnd.