



JAFNLAUNASTEFNA OG JAFNRÉTTISÁÆTLUN

Lífeyrissjóður starfsmanna ríkisins

2025

EFNISYFIRLIT

Jafnlaunastefna	3
Jafnréttisáætlun	4
Markmið	4
Launajafnrétti	4
Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun	5
Kynjafjölbreytni	6
Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs	6
Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni	7
Jafnréttisnefnd	7
Gildistími og endurskoðun	7
Samantekt markmiða jafnréttisáætlunar	8

JAFNLAUNASTEFNA

Lífeyrissjóður starfsmanna ríkisins skuldbindur sig til að greiða sömu laun og kjör fyrir jafnverðmæt störf óháð kyni. Þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunum skulu ekki fela í sér kynjamismunun. Jafnlaunastefna sjóðsins nær yfir alla starfsmenn sjóðsins og er órjúfanlegur hluti af mannauðsstefnu sjóðsins.

Framkvæmdastjóri ber ábyrgð á jafnlaunakerfi sjóðsins og þeim stefnum sem tengjast jafnlaunakerfinu. Það er á ábyrgð framkvæmdastjóra að skjalfesta, innleiða, viðhalda og bæta stöðugt stjórnun jafnlaunamála í samræmi við kröfur jafnlaunastaðalsins.

Markmið sjóðsins er að:

- Viðhalda vottuðu jafnlaunakerfi sem byggist á jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012, skjalfesta það og sinna stöðugu eftirliti með því.
- Viðhalda jafnlaunamarkmiði og tilgreina hvaða leiðir sjóðurinn hyggst fara til að ná settum markmiðum.
- Framkvæma launagreiningu a.m.k. einu sinni á ári þar sem á kerfisbundinn hátt eru borin saman jafnverðmæt störf með það að markmiði að kanna hvort til staðar sé munur á launum eftir kyni.
- Bregðast við óútskýrðum kynbundnum launamun ef hann kemur fram í launagreiningu með viðeigandi hætti.
- Gera innri og ytri úttektir með reglulegum hætti og halda árlega stjórnendaráyni á jafnlaunakerfi sjóðsins.
- Gera reglulegt mat á hlítingu gagnavart lögum, reglum og kjarasamningum sem í gildi eru á hverjum tíma og hafa áhrif á jafnlaunakerfi sjóðsins.
- Upplýsa starfsfólk með reglubundnum hætti um jafnlaunastefnuna og hafa hana aðgengilega á vef sjóðsins.

JAFNRÉTTISÁÆTLUN

Markmið

Jafnrétti er liður í mannauðsstefnu Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og er áhersla lögð á að allt starfsfólk sé metið að verðleikum og njóti jafna tækifæra á vinnustaðnum. Starfsfólk er ekki mismunað á grundvelli kyns, kynþáttar eða þjóðernis, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna, kyntjáningar, aldurs, trúar, skoðana eða annarra ómálefnaþátta.

LSR hefur markað sér jafnréttisáætlun í samræmi við 5. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (jafnréttislög) sem ætlað er að tryggja jöfn tækifæri og kjör starfsfólks óháð kyni og að allt starfsfólk fái notið sín. Hvers kyns mismunun er í andstöðu við jafnréttisáætlun og jafnréttislög og er óheimil.

Jafnréttisáætluninni er ætlað að:

- Tryggja jafnrétti starfsfólks.
- Tryggja að starfsfólk njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.
- Stuðla að því að starfsþjálfun og endurmenntun standi öllu starfsfólki til boða óháð kyni.
- Tryggja að jafnvægis sé gætt milli starfs og einkalífs.
- Árétt að einelti, kynbundið ofbeldi og kynbundin og kynferðisleg áreitni verði ekki liðin innan LSR.
- Gæta jafnræðis við ráðningar starfsfólks.

Jafnréttisáætlunin nær til allrar starfsemi og starfsfólks LSR og er birt á heimasíðu sjóðsins.

Launajafnrétti

Við ákvörðun launa skal þess gætt að starfsfólki sé ekki mismunað. Starfsfólki skulu greidd jöfn laun og skulu allir njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt óháð kyni. Þau viðmið sem lögð eru launaákvörðunum til grundvallar skulu ekki fela í sér kynjamismunun. Laun eru í 9. tölul. 2. gr. jafnréttislaga skilgreind sem almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfskrafti fyrir vinnu.

Kjör eru í 10. tölul. 2. gr. jafnréttislaga skilgreind sem laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár. Samkvæmt 3. mgr. 6. gr. jafnréttislaga er starfsfólki ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys að gera svo.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Tryggja að kynbundinn launamunur innan LSR sé innan vikmarka.	#1: Árlega skal gera jafnlaunaúttekt. Komi í ljós kynbundinn launamunur (vikmörk +/- 2,5%) sem ekki er unnt að skýra með málefnalegum hætti, þarf að bregðast við og leiðrétta þann mun. Niðurstöður jafnlaunaúttektar skal kynna fyrir starfsfólki	Launafulltrúi	Í maí ár hvert
	#2: Árlega skal fara fram innri úttekt og rýni stjórnenda til að viðhalda jafnlaunakerfi sjóðsins	Framkvæmdastjóri	Í maí ár hvert
	#3: Að LSR standist úttekt ytri aðila á jafnlaunakerfi sjóðsins í samræmi við jafnlaunastaðal, IST 85:2012	Framkvæmdastjóri	Árlega

Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið öllum óháð kyni. Stefnt er að því að halda sem jöfnustu hlutfalli kynjanna í flestum störfum innan LSR. Jafnréttissjónarmið verði metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Sérstök áhersla er lögð á að jafna stöðu kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Tryggt verði að starfsfólk njóti sömu möguleika til starfsþjálfunar, endurmenntunar og símenntunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi. Þess verði gætt við úthlutun verkefna og tækifæra til að axla ábyrgð, sem og þegar um framgang eða tilfærslu í starfi er að ræða, að einstaklingum sé ekki mismunað á grundvelli kyns. Sama gildir um starfs- eða vinnuhópa sem starfsfólk er skipað í.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafn aðgangur að störfum	#4: Í auglýsingum eru störf ókyngreind. Hvetja skal alla til að sækja um störf óháð kyni og vísa í jafnlaunastefnu og jafnréttisáætlun	Framkvæmdarstjóri/sviðsstjórar	Viðvarandi
Nýráðningar/tilfærsla í starfi	#5: Gæta skal sérstaklega að jafnréttissjónarmiðum þegar um nýráðningu eða tilfærslu í starfi er að ræða og nýta þá tækifæri til að rétta hlut þess kyns sem á hallar þegar einstaklingar eru jafnhæfir	Framkvæmdastjóri/sviðsstjórar	Viðvarandi
Jafn aðgangur að starfsþjálfun, sí- og endurmenntun	#6: Halda skal kynjagreint bókhald yfir þátttöku starfsfólks í námskeiðum, í annarri skipulagðri endurmenntun, í starfs- og vinnuhópum, nefndum og ráðum svo unnt sé að greina hvort kynjahalli sé til staðar í nýtingu slíkra tækifæra. Komi munur í ljós ber að gera ráðstafanir til að bregðast við honum	Launafulltrúi	Í maí ár hvert

Kynjafjölbreytni

Kynjahlutfall innan sjóðsins er tekið út árlega. Hlutfallið skal jafnframt nánar sundurliðað eftir skipulagi starfa innan sjóðsins til að veita nákvæmari og betri upplýsingar um það hvernig jafnréttissjónarmið eru að endurspeglast í kynjasamsetningu vinnustaðarins.

Kynjafjölbreytni	#7: Upplýsingar um kynjahlutföll í prósentum skulu tekin út: a) Kynjahlutfall innan sjóðsins b) Kynjahlutfall í störfum í efsta starfsmannalagi og framkvæmdastjórn	Framkvæmdastjóri	Í maí ár hvert
------------------	--	------------------	----------------

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólki skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið og þörf er á.

Starfsfólk, óháð kyni, skal njóta sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum.

Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn, vinnuaðstæður og fleiri slíka þætti sem fram koma í 4. mgr. 19. gr. jafnréttislaga.

Leitast skal við að halda yfirvinnu starfsfólks innan eðlilegra marka.

Þegar skipulagt er sameiginlegt félagslíf starfsfólks skal gert ráð fyrir þátttöku maka og/eða barna þegar það á við.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs	#8: Starfsfólki skulu kynnt úrræði á borð við sveigjanlegan vinnutíma, möguleika á hlutastörfum og einstaklingsbundnum lausnum. Sama á við um rétt til fæðingar-orlofs og veikingadaga með börnum	Launafulltrúi	Við upphaf starfs og í starfsmannahandbók
	#9: Fara skal yfir fjölda yfirvinnustunda og gera kyngreint yfirlit yfir þær fyrir sjóðinn. Leitast skal við að tryggja að yfirvinna starfsfólks sé innan eðlilegra marka og hafi þannig ekki áhrif á fjölskyldulíf. Bregðast skal við með endurskipulagningu verkefna eða annarri vinnuhagræðingu ef þörf er á	Launafulltrúi	Í maí ár hvert

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

LSR leggur áherslu á að starfsfólk sýni gagnkvæma virðingu og kurteisi í samskiptum. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, kynbundið ofbeldi, ofbeldi eða önnur ótilhlýðileg hegðun verður ekki umborin. LSR vinnur gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, kynbundnu ofbeldi, hvers konar ofbeldi eða annarri ótilhlýðilegri hegðun á vinnustaðnum með forvörnum og virkri viðbragsáætlun. LSR hefur sett sér stefnu gegn einelti, ofbeldi og áreitni.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Vinna gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni	#10: Viðhalda áhættumati vegna aðbúnaðar, hollustuhátta og öryggis	Framkvæmdastjóri	Reglulega
	#11: Viðhalda stefnu gegn einelti, áreitni og ofbeldi, kynna hana fyrir starfsfólki og hafa hana aðgengilega á innri vef.	Framkvæmdastjóri	Reglulega
	#12: Kynna stefnu gegn einelti, áreitni og ofbeldi fyrir nýju starfsfólki sem hluta af nýliðakynningu	Launafulltrúi	Við nýráðningar

Jafnréttisnefnd

Jafnréttisnefnd skal skipuð til þriggja ára í senn og vera skipuð þremur aðilum. Tveimur sem starfsmenn velja og einum stjórnenda sem framkvæmdastjóri velur.

Nefndarmönnum ber að taka við og halda utan um þær athugasemdir sem starfsmenn vilja koma á framfæri og stuðlað geti að því að áætlunin skili árangri. Nefndarmenn skulu koma athugasemdunum á framfæri við framkvæmdastjóra. Nefndarmenn skulu einnig eiga a.m.k. árlegan fund með framkvæmdastjóra þar sem framkvæmdastjóri gerir grein fyrir framfylgni markmiða jafnréttisáætlunarinnar. Jafnréttisnefnd skal hafa forgöngu um árlega eftirfylgni jafnréttisáætlunar samkvæmt framangreindu og skulu hafa eftirlit með að hún sé endurskoðuð eigi síðar en á þriggja ára fresti. Nefndin skal gera starfsfólki grein fyrir störfum sínum eftir því sem þörf krefur.

Ávallt er hægt að leita til fulltrúa í jafnréttisnefnd verði starfsmaður fyrir eða var við einelti, áreitni eða ofbeldi.

Gildistími og endurskoðun

Jafnréttisáætlun þessi skal endurskoðuð eigi síðar en á þriggja ára fresti.

Samantekt markmiða jafnréttisáætlunar

Nr.	Markmið	Aðgerð
1	<i>Uppræta kynbundinn launamun innan LSR</i>	Árlega skal gera jafnlaunaúttekt. Komi í ljós kynbundinn launamunur (vikmörk +/- 2,5%) sem ekki er unnt að skýra með málefnalegum hætti, þarf að bregðast við og leiðrétta þann mun. Niðurstöður jafnlaunaúttektar skal kynna fyrir starfsfólki
2		Árlega skal fara fram innri úttekt og rýni stjórnenda til að viðhalda jafnlaunakerfi sjóðsins
3		Áfram verði unnið í umbótum jafnlaunakerfis LSR í samræmi við jafnlaunastaðal, IST 85:2012
4	<i>Jafn aðgangur að störfum</i>	Í auglýsingum eru störf ókyngreind. Hvetja skal alla til að sækja um störf óháð kyni og vísa í jafnlaunastefnu og jafnréttisáætlun
5	<i>Nýráðningar/ tilfærsla í starfi</i>	Gæta skal sérstaklega að jafnréttissjónarmiðum þegar um nýráðningar eða tilfærslur í störfum innan LSR eiga sér stað og nýta þá tækifæri til að rétta hlut þess kyns sem á hefur hallað þegar einstaklingar eru jafnhæfir
6	<i>Jafn aðgangur að starfsþjálfun, sí- og endurmenntun</i>	Halda skal kynjagreint bókhald yfir þátttöku starfsfólks í námskeiðum, í annarri skipulagðri endurmenntun og í starfs- og vinnuhópum svo unnt sé að greina hvort kynjahalli sé til staðar í nýtingu slíkra tækifæra. Komi munur í ljós ber að gera ráðstafanir til að bregðast við honum
7	<i>Kynjafjölbreytni</i>	Kynjahlutfall innan sjóðsins tekið út árlega. Hlutfallið skal jafnframt nánar sundurliðað eftir skipulagi starfa innan sjóðsins til að veita nákvæmari og betri upplýsingar um það hvernig jafnréttissjónarmið eru að endurspeglast í kynjasamsetningu vinnustaðarins.
8	<i>Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs</i>	Starfsfólki skulu kynnt úrræði á borð við sveigjanlegan vinnutíma, möguleika á hlutastörfum og einstaklingsbundnum lausnum. Sama á við um rétt til fæðingarorlofs og veikingadaga með börnum
9		Fara skal yfir fjölda yfirvinnustunda og gera kyngreint yfirlit yfir þær fyrir sjóðinn. Leitast skal við að tryggja að yfirvinna starfsfólks sé innan eðlilegra marka og hafi þannig ekki áhrif á fjölskyldulíf. Bregðast skal við með endurskipulagningu verkefna eða annarri vinnuhagræðingu ef þörf er á
10	<i>Vinna gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni</i>	Gera áhættumat vegna aðbúnaðar, hollustuhátta og öryggis
11		Viðhalda stefnu gegn einelti, áreitni og ofbeldi, kynna hana fyrir starfsfólki og hafa hana aðgengilega á innri vef.
12		Kynna stefnu gegn einelti áreitni og ofbeldi fyrir nýju starfsfólki sem hluta af nýliðakynningu

Reykjavík 13.11.2025