



# JAFNLAUNASTEFNA OG JAFNRÉTTISÁÆTLUN

Lífeyrissjóður starfsmanna ríkisins

2020

## EFNISYFIRLIT

Jafnlaunastefna .....	3
Jafnréttisáætlun .....	4
Markmið .....	4
Launajafnrétti .....	4
Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun .....	5
Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs .....	6
Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni .....	6
Kynjasambætting .....	7
Jafnréttisnefnd .....	7
Endurskoðun .....	8
Gildistími .....	8
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 starfsmanna- og starfskjarastefnu sjóðsins. Sjóðurinn skuldbindur sig einnig til að fylgja lögum og öðrum kröfum sem tengjast launajafnrétti.

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:**

- Innleiða vottað jafnlaunakerfi sem byggist á jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012, skjalfesta það og viðhalda með því að sinna stöðugu eftirliti með því.
- Setja sér jafnlaunamarkmið 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 stjórnendarárni 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.
- Kynna starfsfólki jafnlaunastefnuna og hafa hana aðgengilega á vef sjóðsins.

# JAFNRÉTTISÁÆTLUN

## Markmið

Jafnrétti er liður í starfsmannastefnu Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins (LSR) og er áhersla lögð á að allir starfsmenn séu metnir að verðleikum og njóti jafnra tækifæra á vinnustaðnum. Starfsfólki er ekki mismunað á grundvelli kyns, kynþáttar eða þjóðernis, kynhneigðar, kynvitundar, aldurs, trúar, skoðana eða annarra þátta.

LSR hefur markað sér jafnréttisáætlun í samræmi við 18. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla sem ætlað er að tryggja jöfn tækifæri og kjör starfsmanna af báðum kynjum og að allir starfsmenn fái notið sín. Hvers kyns mismunur er í andstöðu við jafnréttisáætlun og jafnréttislög og er óheimil.

Jafnréttisáætluninni er ætlað að:

- Tryggja jafnrétti milli kvenna og karla.
- Tryggja að starfsmenn njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.
- Stuðla að því að starfsþjálfun og endurmenntun standi bæði konum og körlum til boða.
- Tryggja að jafnvægis sé gætt milli starfs og einkalífs.
- Áréttu að kynbundin og kynferðisleg áreitni verði ekki liðin innan LSR.
- Gæta jafnræðis við ráðningar starfsmanna.

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

## Launajafnrétti

Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Konum og körlum 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 fyrir konur og karla. Þau viðmið sem lögð eru launaákvörðunum til grundvallar skulu ekki fela í sér kynjamismunur. Laun eru í 8. 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 starfsmanni sínum fyrir vinnu hans.

Kjör eru í 9. 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 19. gr. jafnréttislaga er starfsfólki ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys og er yfirmanni eða öðrum sem koma að ákvörðun launa óheimilt að óska trúnaðar starfsmanns um launakjör sín.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Tryggja að kynbundinn launamunur innan LSR sé innan vikmarka.</i>	<b>#1:</b> 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 desember ár hvert
	<b>#2:</b> Árlega skal fara fram innri úttekt og rýni stjórnenda til að viðhalda jafnlaunakerfi sjóðsins	Framkvæmdastjóri	Í desember ár hvert
	<b>#3:</b> Til að tryggja launajafnrétti skal LSR innleiða jafnlaunastaðal, IST 85:2012	Framkvæmdastjóri	Ágúst 2020

### Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum. 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 konur og karlar 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 vegna kynferðis. Sama gildir um starfs- eða vinnuhópa sem starfsfólk er skipað í.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Jafn aðgangur að störfum</i>	<b>#4:</b> Í auglýsingum eru störf ókyngreind og þess gætt að hafa bæði kynin í huga við gerð þeirra. Hvetja skal bæði kynin til þess að sækja um auglýst störf	Framkvæmdarstjóri/ forstöðumenn	Viðvarandi
<i>Kynjablandaður vinnustaður</i>	<b>#5:</b> Ef á annað kynið hallar ber að gæta 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	Framkvæmdastjóri/ forstöðumenn	Viðvarandi
<i>Jafn aðgangur að starfsþjálfun, sí- og endurmenntun</i>	<b>#6:</b> 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 það halli á annað kynið í nýtingu slíkra tækifæra. Komi munur í ljós ber að gera ráðstafanir til að bregðast við honum	Launafulltrúi	Í desember 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.

Karlar jafnt sem konur skulu 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 1. mgr. 26. gr. jafnréttislaga.

Leitast skal við að halda yfirvinnu starfsfólks innan eðlilegra marka.

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

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs	<b>#7:</b> 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	Launafulltrúi	Við upphaf starfs og í starfsmannahandbók
	<b>#8:</b> 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 desember ár hvert

### Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

LSR leggur áherslu á að starfsmenn sýni gagnkvæma virðingu og kurteisi í samskiptum. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, ofbeldi eða önnur ótilhlýðileg hegðun verður ekki umborin.

LSR skal vinna gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi eða annarri ótilhlýðilegri hegðun á vinnustaðnum með forvörnum og virkri viðbragsáætlun.

- **Einelti** er síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.
- **Kynbundin áreitni** er hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

- **Kynferðisleg áreitni** er hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni ef það er alvarlegt.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Vinna gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni	#9: Gera sálfræðilegt áhættumat	Framkvæmdastjóri	Júní 2020
	#10: Setja og innleiða stefnu um einelti kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni og kynna fyrir starfsfólki. Stefnan gerð aðgengileg á innri vef og verður hluti af nýliðakynningu	Framkvæmdastjóri	Júní 2020 Við ráðningu nýs starfsfólks

### Kynjasambætting

Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð á vegum LSR. Hið sama gildir um alla ákvörðunartöku innan sjóðsins eftir því sem við getur átt, sbr. 17. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Sambætting kynja- og jafnréttis-sjónarmiða í stefnumótun og við ákvarðanatöku	#11: Ávallt skal gæta að sambættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í störfum LSR, s.s. við innri stefnumótun, skipulag átaka eða einstakra verkefna, þar sem metin eru áhrif á konur annars vegar og karla hins vegar	Framkvæmdastjóri	Október 2020

### Jafnréttisnefnd

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

Hlutverk nefndarinnar er að fylgja eftir markmiðum jafnréttisáætlunarinnar. 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. Nefndin skal árlega leggja mat á þann árangur sem náðst hefur og gera skriflega greinargerð um niðurstöður sínar sem kynnt er á fundi með framkvæmdastjóra. Nefndin skal einnig gera öðru starfsfólki grein fyrir niðurstöðum sínum eftir því sem þörf krefur.

## Gildistími og endurskoðun

Jafnréttisáætlun þessi gildir í þrjú ár frá samþykki. Jafnréttisnefnd skal hafa forgöngu um árlega eftirfylgni jafnréttisáætlunarinnar og endurskoðun hennar 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		Til að tryggja launajafnrétti skal LSR innleiða jafnlaunastaðal, IST 85:2012
4	<i>Jafn aðgangur að störfum</i>	Í auglýsingum eru störf ókyngreind og þess gætt að hafa bæði kynin í huga við gerð þeirra. Hvetja skal bæði kynin til þess að sækja um auglýst störf
5	<i>Kynjablandaður vinnustaður</i>	Ef á annað kynið hallar ber að gæta 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
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 það halli á annað kynið í nýtingu slíkra tækifæra. Komi munur í ljós ber að gera ráðstafanir til að bregðast við honum
7	<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
8		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
9	<i>Vinna gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni</i>	Gera sálfræðilegt áhættumat
10		Setja og innleiða stefnu um einelti kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni og kynna fyrir starfsfólki. Stefnan gerð aðgengileg á innri vef og verður hluti af nýliðakynningu
11	<i>Sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og við ákvarðanatöku</i>	Ávallt skal gæta að sambættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í störfum LSR, s.s. við innri stefnumótun, skipulag átaka eða einstakra verkefna, þar sem metin eru áhrif á konur annars vegar og karla hins vegar

Reykjavík 30.10.2020