



JAFNLAUNASTEFNA OG JAFNRÉTTISÁÆTLUN

Lífeyrissjóður starfsmanna ríkisins

2022

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 í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, 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 og kynna niðurstöður fyrir starfsfólki.
- 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.
- 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 allt starfsfólk sé metið að verðleikum og njóti jafna tækifæra á vinnustaðnum. Starfsfólki er ekki mismunað á grundvelli kyns, kynþáttar eða þjóðernis, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna, kyntjáningar, aldurs, trúar, skoðana eða annarra ómálefnalega þátta.

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 mismunur 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.
- Áréttá 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 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 kynjamismunur. 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
<i>Tryggja að kynbundinn launamunur innan LSR sé innan vikmarka.</i>	#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: Áfram verði unnið í umbótum jafnlaunakerfis LSR 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
<i>Jafn aðgangur að störfum</i>	#4: Í auglýsingum eru störf ókyngreind og vísað í jafnlaunastefnu og jafnréttisáætlun	Framkvæmdarstjóri/ sviðsstjórar	Viðvarandi
<i>Kynjablandaður vinnustaður</i>	#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 jafn hæfir	Framkvæmdastjóri/ sviðsstjórar	Viðvarandi
<i>Jafn aðgangur að starfsþjálfun, sí- og endurmenntun</i>	#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 janúar 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 barnburði 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	#7: 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
	#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	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 skal vinna gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, kynbundnu ofbeldi, hvers konar 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.
- **Kynferðisleg áreitni** er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni.

- **Kynbundin áreitni** er hegðun sem tengist kyni eða kyngervi þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni.
- **Kynbundið ofbeldi** er ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.
- **Ofbeldi** er hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Vinna gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni	#9: Gera áhættumat vegna aðbúnaðar, hollustuhátta og öryggis	Framkvæmdastjóri	Júní 2022
	#10: Viðhalda stefnu gegn einelti, áreitni og ofbeldi, kynna hana fyrir starfsfólki og hafa hana aðgengilega á innri vef.	Framkvæmdastjóri	Í maí ár hvert
	#11: 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 sjaldnar 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 og vísað í jafnlaunastefnu og jafnréttisáætlun
5	<i>Kynjablandaður vinnustaður</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>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 áhættumat vegna aðbúnaðar, hollustuhátta og öryggis
10		Viðhalda stefnu gegn einelti, áreitni og ofbeldi, kynna hana fyrir starfsfólki og hafa hana aðgengilega á innri vef.
11		Kynna stefnu gegn einelti áreitni og ofbeldi fyrir nýju starfsfólki sem hluta af nýliðakynningu

18. nóvember 2022