
Jafnréttisstefna Landsbankans

ásamt aðgerðaáætlun



Andrés Erlingsson
Halla Jónsdóttir
Finnur Sveinsson
Helga Jónsdóttir
Steinar Arason
Vigdís Gunnarsdóttir

Jafnréttisstefna Landsbankans

Landsbankinn fylgir lögum, reglum og samningum sem snerta jafnréttismál og gilda á hverjum tíma. Landsbankinn er vinnustaður þar sem konur og karlar eru metinn á eigin forsendum, hafa jafna möguleika og sömu réttindi í starfi og til starfsframa. Landsbankinn skapar vettvang til virkrar umræðu og vitundar um jafnréttismál. Megináherslur í jafnréttismálum eru:

- 1. Landsbankinn er vinnustaður þar sem karlar og konur eiga jafna möguleika til starfa og stjórnarsetu.**
- 2. Landsbankinn stefnir að jöfnu hlutfalli kynja meðal starfsmanna og að ákveðin störf flokkist ekki sem sérstök karla- eða kvennastörf.**
- 3. Landsbankinn greiðir konum og körlum jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf.**
- 4. Landsbankinn er vinnustaður þar sem starfsmenn geta samræmt vinnu og einkalíf.**
- 5. Landsbankinn líður ekki einelti, fordóma, kynbundna eða kynferðislega áreitni.**
- 6. Landsbankinn gætir þess að konur og karlar hafi sömu tækifæri til starfsþróunar, náms og fræðslu.**

Jafnréttisstefnan gildir fyrir bankann og sem liður í eigendastefnu bankans í dótturfélögum. Jafnréttisstefnan skal yfirfarin eigi sjaldnar en á þriggja ára fresti.

Reykjavík 17. febrúar 2012

Steinþór Pálsson

Aðgerðaráætlun

1. Landsbankinn er vinnustaður þar sem bæði karlar og konur eiga jafna möguleika til starfa og stjórnarsetu.

„Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum.“

Lög nr. 10/2008, gr. 20 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

„Atvinnurekendur er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf á grundvelli kyns.“

Lög nr. 10/2008, gr. 26 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

„Hvers kyns mismunun á grundvelli kyns, hvort heldur bein eða óbein er óheimil. Þó teljast sértækar aðgerðir ekki ganga gegn lögum þessum“.

„Sértækar aðgerðir: Sérstaklega tímabundnar aðgerðir sem ætlað er að bæta stöðu eða auka möguleika kvenna eða karla í því skyni að koma á jafnri stöðu kynjanna á ákveðnu sviði þar sem á annað kynið hallar. Þar getur þurft tímabundið að veita öðru kyninu forgang til að ná jafnvægi“

Lög nr. 10/2008, gr. 24 og gr. 3, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla

1.	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
1.1	Að taka fram í atvinnuauklýsingum að störfín henti jafnt konum sem körlum en auglýsa sérstaklega eftir því kyni sem hallar á hverju sinni þegar slíkt kallar á.	Fjöldi starfsauklýsinga þar sem annað hvort kemur fram að störfín henti jafnt konum sem körlum eða þar sem það kyn sem sérstaklega hallar á er hvatt til að sækja um starfið.	Mannauðsstjóri.	1x ári.
1.2	Að greina kynjahlutföll vegna nýráðninga og tilfærslna í starfi.	Mæling á fjölda nýrra starfsmanna og starfsmannavelta eftir aldri, kyni, starfsheitum og starfsstöðvum. (GRI; LA2)	Mannauðsstjóri.	1x á ári.
1.3	Samantekt á fjölda umsækjenda yfir ákveðið tímabil, skipt eftir kyni.	Heildarfjöldi umsækjenda um starf, skipt eftir kyni og starfsheiti.	Mannauðsstjóri.	2x á ári.

2. Landsbankinn stefnir að jöfnu hlutfalli kynja meðal starfsmanna og að ákveðin störf flokkist ekki sem sérstök karla- eða kvennastörf.

„Atvinnurekendur og stéttarfélag skulu vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Atvinnurekendur skulu sérstaklega vinna að því að jafna stöðu kynjanna innan fyrirtæki síns eða stofnunar og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.“

Lög nr. 10/2008, gr.18 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

2.	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
2.1	Að hanna starfsumgjörð þannig að hún henti báðum kynjum.	Mæling á fjölda starfsmanna skipt eftir starfsstöðvum, starfsheitum og kyni. (GRI; LA1)	Mannauðsstjóri.	2x á ári.
2.2	Að ráða það kynið sem á hallar séu tveir einstaklingar jafn hæfir í starf.		Mannauðsstjóri.	2x á ári.
2.3	Að jafna hlut kynja í stjórnunarstöðu innan bankans og stjórnnum dótturfyrirtækja með skipun eftir því kyni sem á hallar.	Mæling á kynjadreifingu stjórnenda, stjórnarmanna í dótturfyrirtækjum og starfsmanna eftir starfsheitum. (GRI; LA13)	Bankastjóri / Mannauðsstjóri.	1x á ári.
2.4	Að jafnréttismál og áherslur þeirra séu hluti af reglubundinni stjórnendabjálfun í bankanum og að allir nýir stjórnendur fái fræðslu um jafnréttisstefnu bankans og að þeim beri að starfa eftir henni.	Mæling á hlutfalli stjórnenda sem sóttu námskeið á viðkomandi ári.	Framkvæmdarstjóri Þróunar / Mannauðsstjóri.	1x á ári.

3. Landsbankinn greiðir konum og körlum jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf.

„Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.“

Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla.

Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun“

Lög nr. 10/2008, gr. 19 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla

3.	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
3.1	Að greiða jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf.	Mæling á launum og hlunnindum sem konur fá, sem hlutfall af launum og hlunnindum karla, skipt eftir starfsheitum og/eða starfsstöðvum. (GRI; LA14)	Mannauðsstjóri.	1x ári.

4. Landsbankinn er vinnustaður þar sem starfsfólk getur samræmt vinnu og einkalíf.

„Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduadstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduadstæðna.“

Lög nr. 10/2008, gr. 21 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

4.	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
4.1	Að bjóða tímabundið upp á sveigjanlegan vinnutíma eða aðra hagræðingu sé því komið við.	Mæling á fjölda starfsmanna eftir kyni sem eru í störfum sem ekki bjóða uppá sveigjanleika í vinnutíma.	Mannauðsstjóri.	1x á ári.
4.2	Að hvetja bæði kyn til að nýta sér rétt sinn til fæðingar- og foreldraorlofs.	Mæling á fjölda starfsmanna skipt eftir stöðugildi og kyni sem tekur fæðingar- og foreldraorlof, mælt í vikum.	Mannauðsstjóri.	1x á ári.
4.3	Að mæta þörfum starfsfólks á fjarveru vegna veikinda eða annarra tímabundinna erfiðleika í einkalífi. Metið í hverju tilfelli fyrir sig í samræmi við viðmið bankans.	Mæling á fjölda starfsmanna skipt eftir starfsheitum og kyni sem nýtir sér þau úrræði sem bankinn veitir vegna langtíma-veikinda aðstandenda starfsmanna.	Mannauðsstjóri.	1x á ári.
4.4	Að kynna báðum kynjum réttindi sín vegna veikinda barna.	Mæling á fjölda starfsmanna (mælt í klukkustundum) eftir stöðugildi og kyni sem tekur frí vegna veikinda barna.	Mannauðsstjóri.	1x á ári.
4.5	Að tryggja aðgengi starfsmanna að sama/sambærilegu starfi eftir fæðingar- eða foreldraorlof.	Mæling á hlutfalli starfsmanna sem snýr aftur til vinnu eftir fæðingarorlof, skipt eftir kyni. (GRI; LA15)	Mannauðsstjóri.	1x á ári.

5. Landsbankinn líður ekki einelti, fordóma, kynbundna eða kynferðislega áreitni.

„Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynbundinni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðrar kynbundinnar eða kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.”

Lög nr. 10/2008, gr. 22 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

5.	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
5.1	Að útbúa aðgerðar- og forvarnaráætlun ásamt fræðslu og kynningu fyrir starfsmenn.	Mæling á þátttöku starfsmanna í fræðslu um málaflokkinn og kynningum á forvarnar- og aðgerðaráætlun.	Mannauðsstjóri.	Fyrir 1. júní 2012.
5.2	Að skilgreina 1 til 2 aðgerðir og mælikvarða varðandi málaflokkinn eftir að aðgerðar- og forvarnar-áætlun hefur verið útbúin.	Aðgerðir og mælikvarðar skilgreindir.	Formaður jafnréttisnefndar.	1. september 2012.

6. Landsbankinn gætir þess að allir starfsmenn hafi sömu tækifæri til starfsþróunar, náms og fræðslu.

„Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.”

Lög nr. 10/2008, gr.20 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

6.	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
6.1	Að starfsmenn séu metnir reglubundið með tilliti til mögulegrar starfsþróunar og menntunar.	Mæling á hlutfalli starfsmanna eftir kyni sem fá reglubundið árangursmat í gegnum starfsmannasamtal. (GRI; LA12)	Mannauðsstjóri.	1x ári.
6.2	Að tryggja jafna möguleika kynjanna til náms og endurmenntunar.	Mæling á fjölda fræðslustunda skipt eftir starfsheitum og kyni.	Fræðslustjóri	1x á ári.

Almennar aðgerðir og eftirfylgni

„Fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skulu setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Skal þar m.a. sérstaklega kveðið á um markmið og gerð áætlun um hvernig þeim skuli náð til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 1.-22. gr. Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti.“

Lög nr. 10/2008, gr. 18 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

E.	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
E.1	Eftirfylgni með hvort aðgerðaáætlunin sé að skila tilætluðum árangri.	Staða verkefna samkvæmt aðgerðaáætlun.	Jafnréttisnefnd.	4x á ári.
E.2	Viðhalda og yfirfara jafnréttisstefnuna reglulega eins og aðra þætti í stefnumótun bankans.	Niðurstöður endurskoðunar á jafnréttisstefnu samkvæmt fundargerðum jafnréttisnefndar.	Jafnréttisnefnd.	1x á ári.
E.3	Sérstakt vefsvæði á intraneti með kynningarefni til að tryggja aðgengi að upplýsingum.	Mæling á kynningum á áætluninni. T.d. mæling á uppflettingu á intraneti.	Jafnréttisnefnd.	2x ári.
E.4	Ábendingarkerfi fyrir starfsmenn varðandi jafnréttismál.	Mæling á fjölda ábendinga og tillagna til nefndarmanna.	Jafnréttisnefnd.	1x á ári.
E.5	Reglubundin kynning á jafnréttismálum innan bankans.	Að mæla vitund og viðhorf starfsmanna til stefnu jafnréttismála með könnunum. Niðurstöður úr viðhorfskönnun kynntar starfsmönnum.	Formaður jafnréttisnefndar / Mannauðsstjóri.	1x ári.