



Jafnréttisáætlun

Jafnréttisáætlun Landsbankans byggir á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Áætlunin var samþykkt af framkvæmdastjórn fyrirtækisins 26. nóvember 2024 og skal endurskoðuð á þriggja ára fresti sbr. 5. gr. laganna. Áætlunin tekur gildi þegar Jafnréttisstofa hefur samþykkt hana og er aðgengileg á heimasíðu Landsbankans.

1. Almenn ákvæði um launajafnrétti (6.-8.gr.).

Markmið: Að laun og aðbúnaður í Landsbankanum séu samkeppnishæf og að hagsmunir starfsfólks og bankans fari saman. Landsbankinn greiðir konum, körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns jöfn laun og sömu kjör fyrir jafn verðmæt störf. Landsbankinn stefnir að jöfnu hlutfalli kynja meðal starfsmanna og að ákveðin störf flokkist ekki sem sérstök karla- eða kvennastörf.

1.	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
1.1	Að greiða jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf	Aðhvarfsgreining á launum kynjanna	Mannauðsstjóri	1x á ári – á fyrsta ársfjórðungi
1.2	Að viðhalda jafnlaunavottun	Að standast úttekt óháðrar vottunarstofu og viðhalda jafnlaunamerki Jafnréttisstofu	Mannauðsstjóri	Árleg úttekt viðurkennds úttektaraðila – á fyrsta ársfjórðungi
1.3	Að kynna niðurstöður jafnlaunagreiningar fyrir starfsfólki	Aðhvarfsgreining á launum kynjanna	Mannauðsstjóri	1x á ári – á fyrsta ársfjórðungi
1.4	Að jafna hlut kynja í stjórnunarstöðu innan bankans	Mæling á kynjadreifingu stjórnenda, og starfsmanna eftir starfsheitum	Mannauðsstjóri kynnrir á framkvæmda-stjórnarfundum.	1x á ári – á fyrsta ársfjórðungi
1.5	Framkvæmdastjórn fer yfir mælingar og leggur til aðgerðir til að ná markmiði um hlutfall kynja í öllum stjórnunarlögum sé innan 40/60 hlutfalls	Greining á kynjahlutfalli stjórnendahópa	Bankastjóri	1x á ári – á fyrsta ársfjórðungi

2. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun (12. gr.).

Markmið: Landsbankinn leggur áherslu á að fá til liðs við sig fjölbreyttan hóp öflugs og trausts starfsfólks með fjölbreytilegan bakgrunn. Landsbankinn leggur áherslu á að starfsfólk eflist og þróist í starfi. Bankinn styður við starfsfólk með öflugum fræðslustarfi og árlegum starfsmannasamtölum. Virk fræðslustefna miðar að því að starfsfólk efli hæfni sína og nýti hæfileika sína til fulls hverju sinni.

2.	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
2.1	Að auglýst störf hjá fyrirtækinu standi opin öllum sem uppfylla hæfniskröfur	Taka saman hlutföll kynja sem sóttu um og voru boðuð í viðtöl í viðkomandi starf	Mannauðsstjóri	Jafnóðum yfir allt árið
2.2	Að jafna hlutföll á milli kynja í hópi stjórnenda- og starfsfólks	Mæling á kynjadreifingu stjórnenda og starfsfólks eftir starfsheitum	Mannauðsstjóri	1x á ári – á fyrsta ársfjórðungi
2.3	Að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum	Fjöldi starfsfólks sem sækir fræðslu á hverju ári	Mannauðsstjóri	1x á ári – á fyrsta ársfjórðungi
2.4	Að allir stjórnendur fái fræðslu um ómeðvitaða kynbundna fordóma í ráðningarferli	Fjöldi stjórnenda sem sækir fræðslu á hverju ári	Mannauðsstjóri	1x á ári – á fyrsta ársfjórðungi
2.5	Að upplifun starfsfólks endurspegli jöfn tækifæri	Árleg mæling í vinnustaðargreiningu	Mannauðsstjóri	1x á ári - á öðrum ársfjórðungi
2.6	Að starfsfólk sé metið reglubundið með tilliti til mögulegrar starfsþróunar og menntunar	Mæling á hlutfalli starfsmanna eftir kyni sem fá reglubundið árangursmat í gegnum starfsmannasamtal	Mannauðsstjóri	1x á ári á öðrum ársfjórðungi
2.7	Að tryggja jafna möguleika kynja til náms og endurmenntunar	Mæling á fjölda fræðsluviðburða skipt eftir starfsheitum og kyni	Mannauðsstjóri	1x á ári – á fyrsta ársfjórðungi

3. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs (13. gr.).

Markmið: Landsbankinn er vinnustaður þar sem starfsfólk getur samræmt vinnu og einkalíf. Í bankanum er lögð mikil áhersla á að skapa starfsumhverfi með gagnkvæmum sveigjanleika þar sem þarfir fjölskyldu og starfs fara saman.

3.	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
3.1	Að hvetja alla foreldra til að nýta sér rétt sinn til fæðingar- og foreldraorlofs og til samfelldrar töku	Mæling á fjölda starfsmanna skipt eftir stöðugildi og kyni sem tekur fæðingar- og foreldraorlof, mælt í vikum og samfelldri lengd orlofs	Mannauðsstjóri	1x á ári - á fyrsta ársfjórðungi
3.2	Að allir foreldrar og forráðamenn hafi kost á að nýta réttindi sín vegna veikinda barna með tilliti til þess að kynin axli jafna ábyrgð á veikindum barna	Mæling á fjölda starfsmanna (mælt í klukkustundum) eftir stöðugildi og skráðu kyni sem tekur frí vegna veikinda barna	Mannauðsstjóri	1x á ári - á fyrsta ársfjórðungi
3.3	Að innleiða og fylgja eftir kerfi vegna fjarvinnu og sveigjanlegs vinnutíma	Greining á upplifun á sveigjanleika í vinnustaðargreiningu	Mannauðsstjóri	1x á ári - á öðrum ársfjórðungi
3.4	Að greiða 80% af launum í fæðingarorlofi	Mæling á fjölda starfsfólks sem tekur fæðingarorlof og lengd hvers orlofs. Mæling eftir kyni og stöðu	Mannauðsstjóri	1x á ári - á fyrsta ársfjórðungi

4. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni (14. gr.).

Markmið: Landsbankinn líður ekki einelti, fordóma, ofbeldi, kynbundna- eða kynferðislega áreitni. Landsbankinn býður upp á heilsusamlegt starfsumhverfi og tryggir öryggi starfsfólks á vinnustað.

4.	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
4.1	Að uppfæra aðgerðar- og forvarnaráætlun EKKO*	Uppfærð í apríl 2024	Mannauðsstjóri	Annað hvert ár eða eftir þörfum
4.2	Að kynna aðgerða- og forvarnaráætlun EKKO fyrir stjórnendum og starfsfólki	Fjöldi starfsfólks og stjórnenda sem fær kynningu	Mannauðsstjóri	Að lágmarki á tveggja ára fresti – á fjórða ársfjórðungi
4.3	Aðgerða- og forvarnaráætlun EKKO er hluti af skyldubundinni nýliðafræðslu í rafrænu fræðslukerfi	Fjöldi nýs starfsfólks sem fær kynningu	Mannauðsstjóri	Jafnóðum fyrir nýliða
5.3	Að allt starfsfólk taki árlegt skyldupróf um EKKO í rafrænu fræðslukerfi	Hlutfall starfsfólks sem tekur próf	Mannauðsstjóri	1x á ári – á fjórða ársfjórðungi

*EKKO: Einelti, Kynferðisleg áreitni, Kynbundin áreitni og kynbundið ofbeldi

Almennar aðgerðir, upplýsingamiðlun og eftirfylgni

E.	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímarammi
E.1	Eftirfylgni með hvort aðgerðaáætlunin sé að skila tilætluðum árangri	Staða og framkvæmd aðgerða í jafnréttisáætlun	Mannauðsstjóri	1x á ári – á fyrsta ársfjórðungi
E.3	Sérstakt vefsvæði (Workplace) fyrir upplýsingar sem tengjast jafnréttisáætlun	Upplýsingamiðlun Mannauðs á innri upplýsingavef bankans (WP)	Mannauðsstjóri	1x á ári eða eftir þörfum
E.7	Að þau sem komi fram fyrir hönd bankans í auglýsingum, á kynningarfundum og á viðburðum endurspegli markmið um jöfn kynjahlutföll (40/60).	Hlutföll kynja sem koma fram fyrir hönd bankans	Markaðsstjóri	1x á ári – á fyrsta ársfjórðungi