

Jafnréttis- og jafnlaunastefna

Brúar lífeyrissjóðs



1.gr. Markmið

Stefna þessi er sett á grundvelli laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Markmið stefnunnar er að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kyns, viðhalda jafnrétti, jafna tækifærum starfsfólks þannig að reynsla þeirra og þekking nýtist sem best og innleiða vottað jafnlaunakerfi sem byggist á jafnlaunastaðlinum ÍST 85:201. Til að ná markmiðum sínum hefur sjóðurinn gert jafnréttisáætlun sem hann starfar eftir.

2.gr. Laus störf

Laus störf hjá sjóðnum standa opin óháð kyni. Ráðning starfsfólks er byggð á faglegum vinnubrögðum þar sem áhersla er lögð á hæfni og tillit tekið til jafnréttissjónarmiða.

3.gr. Jöfn kjör og hlunnindi

Sjóðurinn greiðir sömu laun og kjör fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf að teknu tilliti til menntunar sem starfið krefst, starfsreynslu, frammistöðu og markaðsaðstæðna. Við launaákvæðanir er stuðst við starfaflokkun, skilgreind launaviðmið og pesónubundna þætti. Launagreining er framkvæmd árlega og skuldbindur sjóðurinn sig til að bregðast við frávikum og vinna þannig að launajafnrétti með stöðugum umbótum og eftirliti. Niðurstöður hvað varðar kynbundinn launamun skal kynna fyrir starfsfólki.

4.gr. Starfsþróun og símenntun

Starfsfólk skal njóta sömu möguleika til starfsþróunar og símenntunar og viðhalda þannig þekkingu sinni og færni. Starfsfólk skal leitast við að laga sig að breytilegum kröfum starfsins og vera reiðubúið til að þjálf sig til nýrra og breyttra verkefna. Starfsfólki ber að viðhalda starfshæfni sinni og fylgjast með nýjungum á sínu sviði. Lögð er áhersla á fræðslu og símenntun en þörfin er metin árlega með hliðsjón af samtölum, óskum starfsfólks og þörf sjóðsins hverju sinni.

5.gr. Jafnvægi vinnu og einkalífs

Lögð er áhersla á að starfsfólk geti samræmt fjölskyldulíf sitt og starf. Starfsfólk getur óskað eftir því við sinn yfirmann að vinnutími verður sveigður að þörfum viðkomandi. Sjóðurinn leitast við að halda yfirvinnu starfsfólks innan hóflegra marka þannig að hún hafi sem minnst áhrif á fjölskyldulíf. Reynt er að koma til móts við óskir starfsfólks um sveigjanlega töku fæðingar- og foreldraorlofs og veita leyfi frá vinnu vegna fjölskylduaðstæðna.

6.gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni, einelti eða önnur ótilhlýðileg háttsemi er ekki liðin hjá sjóðnum. Starfsfólk er hvatt til að hindra slíkt áreiti og grípa inn í ef það á sér stað. Allar kvartanir vegna slíks eru teknar alvarlega og unnið úr í samræmi við aðgerðaráætlun sjóðsins.

Kynbundið ofbeldi: 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 handahófskennd svipting frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Kynbundin áreitni: 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: Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Einelti: 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´.

7.gr. Eftirfylgni, gildistaka og birting

Framkvæmdastjóri fyrir hönd stjórnar ber ábyrgð á að stefnunni sé framfylgt og ber ábyrgða á jafnlaunakerfi sjóðsins. Það er á ábyrgð framkvæmdastjóra að skjalfesta, innleiða, viðhalda og bæta stjórnun jafnlaunamála í samræmi við kröfur jafnlaunastaðals ÍST 85-2012. Framkvæmdastjóri getur falið mannauðstjóra umsjón með verkefnum er tengjast stefnu þessari.

Stjórn sjóðsins samþykkir stefnuna og staðfestir með undirritun sinni. Endurskoða skal stefnuna eins oft og þurfa þykir en eigin sjaldnar en á tveggja ára fresti. Stefnan skal vera birt á heimasíðu sjóðsins.

Þannig samþykkt á stjórnarfundi 17. maí 2021.