

## Jafnlaunastefna Borgunar

Stefna Borgunar er að gæta jafnréttis og tryggja jöfn laun fyrir sömu eða sambærileg störf óháð kyni og tryggja jöfn tækifæri kvenna og karla. Markmið Borgunar er að bjóða upp á fjölskylduvænt starfsumhverfi og skapa tækifæri fyrir starfsmenn til að þróast og eflast í starfi. Borgun fylgir lögum, reglum og samningum sem snerta jafnréttismál og gilda á hverjum tíma.

### Stefna

- Borgun greiðir sanngjörn og samkeppnishæf laun í samræmi við kröfur til starfa og tryggir konum og körlum sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.
- Borgun tryggir að allir starfsmenn eigi jafna möguleika óháð kyni og njóti sömu tækifæra til starfsþjálfunar og fræðslu.
- Borgun tryggir að allir starfsmenn njóti sömu möguleika á starfsþjálfun og til sí- og endurmenntunar.
- Borgun leitast við að gera konum jafnt sem körlum kleift að samræma þarfir fjölskyldu og starfsskyldu.
- Borgun leggur áhersla á því að jafna hlut kvenna í stjórnunar- og áhrifastöðum innan félagsins.

### Leiðir

- Borgun hefur skilgreint verklag við launaákvæðanir sem tryggir heildaryfirsýn launa, stöðugar umbætur á jafnlaunakerfinu með greiningum, úttektum og rýni stjórnenda til þess að koma í veg fyrir kynbundinn launamun.
- Mannauðsstjóri fer yfir laun starfsmanna árlega til að tryggja að samræmi sé gætt í launum.
- Borgun er vinnustaður þar sem hver einstaklingur er metin af verðleikum eftir hæfni og frammistöðu. Þannig tryggir félagið að starfsfólk hafi jöfn tækifæri til að þess að axla ábyrgð og að sinna verkefnum óháð kyni.
- Borgun skuldbindur sig til að fá reglulega óháðan aðila til að mæla árangur af stefnu þessari samkvæmt IST85 staðlinum og ef í ljós kemur óútskýrður kynbundinn launamunur er það skráð sem frávik, gripið er til aðgerða til að tryggja stöðugar umbætur.
- Árlega er framkvæmd greining á endurmenntun starfsmanna og í ljós kemur mismunur milla kynja er ráðist til aðgerða.
- Stjórnendur Borgunar eru meðvitaðir um nauðsyn þess að samræma starfsskyldu og ábyrgð gangvart fjölskyldu m.a. með því að bjóða sveiganlegum vinnutíma og taka tillit til starfsmanna ef upp koma tímabundin aukin skylda heima fyrir.
- Árlega er framkvæmd viðhorfskönnun meðal starfsmanna og ef niðurstöður sýna óánægju með ákveðna þætti í starfsumhverfinu er brugðist við því með aðgerðaráætlun.
- Árlega er framkvæmd sérstök tölfræðigreining þar sem kynjahlutföll eru skoðuð til að tryggja eftirfylgni við jafnréttisáætlun.