Jafnréttis- og fjölbreytileikastefna

Jafnréttis- og fjölbreytileikastefna

***Uppfært**: 31. júlí 2026*

1.gr. Tilgangur og markmið

Jafnréttisstefna er skuldbinding Beru um stöðugar umbætur í jafnréttismálum og fjölbreytileika. Horft er til ákvæða laga nr. 150/2020 um jafnan rétt kynjanna og laga nr. 86/2018 um bann við allri mismunun fólks á vinnumarkaði á grundvelli kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, efnahags, litarháttar, ætternis, skerðingar á starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar.

Markmið stefnunnar er að stuðla að jafnri stöðu alls starfsfólks og jöfnum tækifærum óháð kyni, aldri, uppruna, ásamt ofan töldu og koma í veg fyrir ómálefnalegan launamun. Markmiðið er að Bera sé eftirsóttur vinnustaður í huga fólks.

Bera hefur það að markmiði að vera öðrum fyrirtækjum fyrirmynd í fjölbreytileika.

2.gr. Ábyrgð

Forstjóri er ábyrgðarmaður stefnunnar. Stjórnendur Beru skulu fylgja jafnréttisstefnu fyrirtækisins og markvisst vinna að auknu jafnrétti innan fyrirtækisins. Mannauðsstjórar fyrirtækisins bera ábyrgð á skipulagi jafnréttistarfs og fjölbreytileika. Stjórnendum og starfsfólki býðst fræðsla og aðstoð í málaflokkum sem snúa að jafnrétti, fjölbreytileika og samskiptum á vinnustað.

3.gr. Stefnumið

Fyrirtækið leggur metnað sinn í að gæta jafnréttis milli starfsfólks með því að vinna markvisst í því að:

1. Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun.
2. Öll störf skulu standa öllum kynjum opin.
3. Jafna hlutfall kynja og auka fjölbreytni innan fyrirtækisins og einstakra hópa og deilda.
4. Vinna markvisst gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundu áreitni og kynferðislegri áreitni innan fyrirtækisins.
5. Efla fræðslu og vitund alls starfsfólks um kynjajafnrétti og áskoranir minnihlutahópa.
6. Allt starfsfólk njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar.
7. Auka sveigjanleika og jafnvægi á milli starfsábyrgðar og einkalífs.
8. Efla jafnréttismenningu innan fyrirtækisins, þannig að allt starfsfólk upplifi sig velkomið.
9. Auglýsingar og markaðsstarf Beru endurspeglar nútímalega sýn um jafna stöðu kynjanna. Þær eiga ekki að vera öðrum kynjum til minnkunar, lítilsvirðingar eða stríða gegn jafnri stöðu og jafnrétti kynjanna á nokkurn hátt.

Jafnrétti- og fjölbreytileiki Beru

Framkvæmdaráætlun jafnréttismála og fjölbreytileika Beru tekur gildi 1. nóvember 2024 og verður endurskoðuð fyrir 1. nóvember 2027.

1. Launajafnrétti 6 gr. Jafnréttislaga og 9 gr. Lög um jafna meðferð

Markmið: Fyrirtækið greiðir konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðaskrá jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun.

Fólk óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.

Við ákvörðun launa er verklagsreglum jafnlaunavottunar fylgt.

Framfylgd: Jöfn laun skulu staðfest með notkun vottaðs jafnlaunakerfis. Komi fram óútskýrður launamunur kynja, kynþátta, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldri, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar skal gripið til viðeigandi aðgerða. Leiðrétta skal mismun sé hann fyrir hendi. Kerfisbundið mat skal notað við ákvörðun launa.

Ábyrgð: Mannauðsdeild

Launajafnrétti			
Markmið	**Aðgerð**	**Ábyrgð**	**Tímarammi**
Framkvæmdastjórn skal upplýst um niðurstöður úr jafnlaunakerfi Beru.	Árlegur fundur um jafnlaunakerfi með mannauðsdeild fyrirtækisins.	Mannauðsdeild	Desember/janúar ár hvert
Forstjóri og fjármálastjóri skulu ganga úr skugga um að fólki séu greidd sambærileg laun og fríðindi fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Skoðað með mannauðsdeild einu sinni á ári.	Mannauðsdeild	Desember /janúar ár hvert

2. Ráðningar og móttaka nýs starfsfólks – 12. gr. Jafnréttislaga og 8. gr. Lög um jafna meðferð

Markmið: Ráðið skal í öll störf innan fyrirtækisins óháð kyni og eða uppruna, trúar, lífsskoðunar, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar og störfin skulu auglýst með hliðsjón af því. Unnið skal markvisst í því að jafna kynjahlutfall á meðal stjórnenda og í öðrum starfahópum þar sem hallar á. Vinna skal markvisst að því að störf flokkist ekki undir sérstök karla- og kvennastörf. Við ráðningar skal leitast eftir því að auka fjölbreytileika og jafna hlutföll kynjanna, ef um er að ræða jafnhæfa einstaklinga. Stjórnendur skulu hafa jákvætt viðhorf sem styður við áherslur Beru í jafnrétti- og fjölbreytileika.

Framfylgd: Sjónarmiðum jafnréttis og fjölbreytileika skal gætt í öllu ráðningarferlinu, sem hefst á starfsauglýsingu og endar á nýliðafræðslu. Við ráðningu og starfsþróun stjórnenda skal viðhorf og þekking á jafnréttismálum og fjölbreytileika vera hluti af hæfniskröfunum.

Ábyrgð: Mannauðsdeild og stjórnendur með mannaforráð

Ráðningar og móttaka nýs starfsfólks			
Markmið	**Aðgerð**	**Ábyrgð**	**Tímarammi**
Greina upplýsingar úr mannauðskerfi m.t.t. jafnréttis og fjölbreytileika vegna nýráðninga í allar stöður fyrirtækisins.	Lykiltölur kynntar tvisvar á ári fyrir framkvæmdastjórn/stjórn	Mannauðsdeild	Mars og nóvember ár hvert
Fræðsla til nýliða um jafnrétti og fjölbreytileika	Tryggja að starfsfólk fái fræðslu um jafnrétti og fjölbreytileika við nýliðafræðslu/ Viska rafrænt stefna kynnt og sér fræðsla um jafnréttismál	Mannauðsdeild	Þegar starfsfólk hefur störf
Auglýsa öll laus störf innan Beru.	Tryggja það að starfsfólki Beru gefist kostur á að sækja um auglýstar stöður. Birta allar starfsauglýsingar innanhúss.	Mannauðsdeild	Þegar starf er auglýst laust til umsóknar
Kynhlutleysi í starfsauglýsingum	Yfirfara orðalag, myndefni, starfsheiti og eiginleika með það að markmiði að vekja áhuga allra kynja á starfinu.	Mannauðsdeild	Þegar starf er auglýst laust til umsóknar

3. Starfsframi og starfsþróun – 12. gr. Jafnréttislaga

Markmið: Bera hefur það að markmiði að vera eftirsóttur vinnustaður fyrir hæfileikaríkt fólk óháð kyni, aldri, uppruna o.fl. sem tilgreint er í jafnréttisstefnunni. Tryggt sé að allt starfsfólk njóti sömu möguleika til starfsþróunar, byggt á endurmenntun, símenntun og starfsþjálfun. Jafnframt skal stuðla að því að starfsfólk af erlendum uppruna fái aðstoð við starfsþróun.

Framfylgd: Stuðla að fræðslu og starfsþróun til alls starfsfólks og með tilliti til fjölbreytileika.

Ábyrgð: Mannauðsdeild og stjórnendur með mannaforráð

Starfsframi og starfsþróun			
Markmið	**Aðgerð**	**Ábyrgð**	**Tímarammi**
Starfaskipti skoðuð með tilliti til kynja og uppruna	Kynna hefðbundin kvennastörf fyrir körlum og hefðbundin karlastörf fyrir konum.	Mannauðsdeild	Nóvember ár hvert
Fræðsla um Hinseginleika og fjölbreytileika	Fræðslubæklingar frá Samtökunum ‘78 ásamt fræðsluefni í Visku fræðslukerfi	Mannauðsdeild	Mars ár hvert
Íslenskukennsla	Kynning og aðgangur að Bara Tala appi ásamt kennslu hjá ytri aðila	Mannauðsdeild	Mars og nóvember ár hvert
Starfsþróun og fræðsla sé rædd í starfsmannasamtölum milli starfsfólks og stjórnenda.	Mannauðsdeild tekur mið af skipulagi fræðslu eftir óskum starfsfólks	Mannauðsdeild	Mars og október ár hvert
Starfslokasamtöl	Taka starfslokasamtöl við allt starfsfólk sem hættir að eigin ósk, til að komast að ástæðu uppsagnar. Mannauðsdeild skráir hjá sér og rýnir.	Mannauðsdeild	Þegar starfsfólk lýkur störfum

4. Ásýnd kynjanna, staðalímyndir og minnihlutahópar.

Markmið: Hjá Beru starfar fjölbreyttur hópur starfsfólks sem endurspeglar samfélagið. Innan fyrirtækisins skal unnið gegn staðalímyndum og minnihlutahópum á grundvelli kynferðis, aldurs, uppruna o.fl. sem fram kemur í jafnréttisstefnunni. Öll kyn skulu vera sýnilegir fulltrúar fyrirtækisins.

Framfylgd: Markvisst skal unnið að því að breyta staðalímyndum kynja og minnihlutahópa meðal starfsfólks, í kynningarefni og auglýsingum frá fyrirtækinu. Markvisst skal unnið að því að starfsfólk af öllum kynjum komi fram fyrir hönd fyrirtækisins. Jafnframt skal tryggja það að það efni sem kemur frá fyrirtækinu sé aðgengilegt á ensku.

Ábyrgð: Mannauðsdeild og stjórnendur með mannaforráð.

Ásýnd kynjanna, staðalímyndir og minnihlutahópar			
Markmið	**Aðgerð**	**Ábyrgð**	**Tímarammi**
Tryggja skal fjölbreytileika og að öll kyn séu sýnilegir fulltrúar fyrirtækisins	Sýnileiki kynjanna á föstudagsfundum, Já deginum og öðrum stórum viðburðum. Jafnframt skal tekið tillit til þess þegar val á listafólki og skemmtikröftum. Mikilvægt er að horft sé til fjölbreytileika.	Mannauðsdeild	Mars og september ár hvert
Upplifun minnihlutahópa meðal starfsfólks	Könnun framkvæmd af Samtökunum ‘78	Mannauðsdeild	Febrúar annað hvert ár
Upplifun starfsfólks á jafnréttismálum innan fyrirtækisins	Opin spurning í starfsánægjukönnun (HR Monitor)	Mannauðsdeild	Júní ár hvert
Vinna með ímynd fyrirtækisins þannig að hún sýni vinnustaðinn sem starfsvettvang allra. Skapa umhverfi til að fyrirtækið sé eftirsóknarverður vinnustaður fyrir alla.	Yfirfara hvernig fjallað er um vinnustaðinn á heimasíðu Beru, við kynningu vinnustaðarins, í fréttaflutningi og auglýsingum. Mæling: Ímyndakönnun	Framkvæmdastjóri markaðssviðs/ Sérfræðingur í stafrænum samskiptum og sölu	September ár hvert

5. Samræming fjölskyldu-, vinnu og einkalífs – 13 gr. Jafnréttislaga

Markmið: Bera hefur það að markmiði að vera eftirsóttur vinnustaður. Einn liður í því er að bjóða upp á sveigjanleika og gera starfsfólki kleift að samræma vinnu og fjölskyldulíf, eins og kostur er. Hvetja foreldra til að skipta með sér veikindadögum barna og fæðingarorlofi því jöfn ábyrgð beggja foreldra stuðlar að jöfnuði á öðrum sviðum samfélagsins. Jafnframt býður fyrirtækið upp á fjarvinnu í samráði við næsta stjórnanda í þeim störfum sem gefa kost á því. Mikilvægt er að stuðla að hæfilegu vinnuálagi og að stjórnendur þekki einkenni kulnunar í starfi.

Framfylgd: Stuðla að svigrúmi til sveigjanleika í starfi og fjarvinnu þar sem kostur er. Styðja við starfsfólk óháð kyni að nýta réttinn til foreldraorlofa og halda tengslum við fyrirtækið á meðan orlofinu stendur.

Ábyrgð: Mannauðsdeild og stjórnendur með mannaforráð.

Samræming fjölskyldu-, einka og atvinnulífs			
Markmið	**Aðgerð**	**Ábyrgð**	**Tímarammi**
Að vera fjölskylduvænn vinnustaður	Kynning á sveigjanleika í vinnu í starfsmannahandbók í Visku	Mannauðsdeild	Lokið október 2025
Tryggja að starfsfólk sem fer í fæðingarorlof missi ekki tengslin við fyrirtækið á meðan.	Halda reglulegu sambandi við það, bjóða á viðburði tengt fyrirtækinu.	Stjórnendur og mannauðsdeild	Yfirfarið í mars og september ár hvert
Að báðir foreldrar nýti þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra-og fæðingarorlof og leyfi vegna veikinda barna.	Kynna fyrir starfsfólki réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum í starfsmannahandbók í Visku	Mannauðsdeild	Við nýráðningu
Fjarvinnubúnaður	Tryggja að allt starfsfólk sem vill vinna í fjarvinnu upp á fartölvu til að geta haft sveigjanleika til að vinna heima.	Mannauðsdeild	Við nýráðningu

6. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni – 14. gr. jafnréttislaga.

Markmið: Starfsfólk Beru skal sýna öllum virðingu í samskiptum. Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin í nokkurri mynd né annað ofbeldi eða yfirgangur í samskiptum.

Framfylgd: Ef starfsfólk telur að því sé sýnd óvirðing eða orðið vitni að slíkri hegðun er það hvatt til að hafa samband við mannauðsdeild eða næsta stjórnanda. Bera er með stefnu og áætlun gegn einelti, kynbundinni og kynferðislegri áreitni sem skal kynnt fyrir öllu starfsfólki árlega.

Ábyrgð: Mannauðsdeild og stjórnendur með mannaforráð.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni			
Markmið	**Aðgerð**	**Ábyrgð**	**Tímarammi**
Allt starfsfólk sé upplýst um stefnu fyrirtækisins og þá verkferla sem eru til staðar.	Sett inn í nýliðafræðslu og fylgt eftir með fræðsluefni og fræðslufundum. Fræðslan er skráð í fræðslukerfi	Mannauðsdeild	Mars og október ár hvert.
Upplýsa starfsfólk um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.	Meta út frá vinnustaðakönnun hvaða hópar eða starfseiningar þurfa að fá slíka fræðslu. Ávallt skal segja starfsfólki hvert það geti leitað þegar slík mál koma upp.	Mannauðsdeild	Mars og október ár hvert.

7. Starfsfólk af erlendum uppruna.

Markmið: Allt starfsfólk á að upplifa sig sem jafnmikilvægan hluta af fyrirtækinu. Bera vill að fjölbreytileikinn fái notið sín á vinnustaðnum. Starfsfólk af erlendum uppruna eru um 25% af öllu starfsfólki Beru. Því er mikilvægt að þau upplifi sig velkomin, fái góða starfsþjálfun og menningaraðlögun á vinnustaðnum í gegnum fræðslu og starfsþjálfun. Erlent starfsfólk þarf að eiga jafna möguleika og aðrir að nýta þekkingu, menntun og hæfileika.

Framfylgd: Tryggja það að starfsfólk fái mikilvæga þjálfun og fræðslu í upphafi starfs til að aðlagast sem best vinnustaðamenningunni. Tryggja þarf að erlendu starfsfólki standi til boða íslenskukennsla en jafnframt að allt efni sem á að skila sér til starfsfólks sé einnig haft á ensku.

Ábyrgð: Mannauðsmál og stjórnendur með mannaforráð.

Starfsfólk af erlendum uppruna			
Markmið	**Aðgerð**	**Ábyrgð**	**Tímarammi**
Íslenskukennsla	Hvetja starfsfólk af erlendum uppruna að sækja sér íslenskukennslu. Taka saman fjölda virkra notanda í Bara Tala appi	Mannauðsdeild	Mars og október ár hvert
Efni frá stjórnendum á íslensku og ensku	Efni sem sett er á Workvivo frá stjórnendum er einnig sett á ensku. Það sama á við um verkferla, tékklista, öryggisupplýsingar, starfsmannafundi og fleiri skilaboð sem ætlað er að ná til alls starfsfólks	Mannauðsdeild	Yfirfara í mars og október ár hvert

Yfirstjórn ásamt mannauðsdeild Beru ber ábyrgð á að skilgreina stefnu fyrirtækisins. Mannauðsstjórar bera ábyrgð á innleiðingu, umbótum og hlítni við sett viðmið, sem og að tryggja að stjórnendur þekki stefnuna og uppfylli öll skilyrði.

Jafnréttisstefna og aðgerðaráætlun þessi gildir frá 2024 til ársloka 2027 og er yfirfarin árlega af mannauðsstjórum og yfirstjórn.