



Borgarráð

Endurskoðun jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar

Stýrihópur um endurskoðun jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar vísar hér með tillögum að breytingum á jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar til borgarráðs til samþykktar. Lagt er til að ný jafnlaunastefna gildi til ársins 2030. Meðfylgjandi er greinargerð stýrihópsins ásamt viðaukum.

Stýrihópur um endurskoðun jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar var skipaður þann 10. júní árið 2021 og hefur hann unnið endurbætur á jafnlaunastefnunni í samráði við sérfræðinga innan borgarkerfisins auk þess sem leitað var ráðgjafar hjá Öryrkjabandalagi Íslands og Þroskahjálpi.

Óskað er eftir að borgarráð samþykki tillögur stýrihópsins með fyrirvara um kostnaðarmat á aðgerð 2. Ef kostnaðarauki er af tillögunni yrði henni vísað til gerðar fjárhagsáætlunar 2023.

Óskað er jafnframt staðfestingar borgarstjórnar.

Virðingarfyllst,

Guðrún Elsa Tryggvadóttir
Miðlæg stjórnsýsla
Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa

Hjálagt:

Greinargerð stýrihóps ásamt fylgiskjöllum.

Stýrihópur um endurskoðun jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar

Greinargerð um vinnu stýrihópsins

1. INNGANGUR

Reykjavíkurborg hefur í gegnum árin lagt mikla áherslu á jafnrétti innan borgarinnar. Lögð hefur verið sérstök áhersla á að Reykjavíkurborg sé einn vinnustaður þar sem fjölbreytni í hópi starfsfólks endurspeglar margbreytileika samfélagsins og borgarlífsins. Á síðust árum hefur verið unnið markvisst að því að útrýma kynbundnum launamun. Reykjavíkurborg hefur innleitt jafnlaunakerfi í samræmi við kröfur ÍST 85:2012 auk verklags til að tryggja að starfsfólk fái greitt fyrir störf sín út frá verðmæti þeirra óháð kyni, kynvitund eða öðrum ómálefnalegum sjónarmiðum. Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar (sjá viðauka 4) endurspeglar þessar áherslur en núverandi stefna tekur fyrst og fremst mið af innleiðingu jafnlaunavottunar þar sem lykiláhersla er kynbundinn launamunur. Stýrihópur um endurskoðun jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar var skipaður með það markmið að yfirfara jafnlaunastefnuna með tilliti til annarra þátta sem kunna að geta valdið launamun.

2. UMFANG OG STARFSEMI

Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar var samþykkt í fyrsta sinn í borgarráði 26. september 2019 og tók við af launastefnu borgarinnar. Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar nær til alls starfsfólks borgarinnar. Sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfisviðs ber ábyrgð á jafnlaunakerfinu og að það standist lög og alþjóðlegar skuldbindingar varðandi jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Sviðsstjórinn er fulltrúi yfirstjórnar Reykjavíkurborgar varðandi jafnlaunakerfið og er ábyrgur fyrir innleiðingu og viðhaldi þess í samræmi við ÍST 85:2012, Jafnlaunakerfi – Kröfur og leiðbeiningar. Reykjavíkurborg hlaut jafnlaunavottun í kjölfar á innleiðingu á jafnlaunakerfi borgarinnar, þar með talið samþykktar nýrrar jafnlaunastefnu. Vottunin staðfestir að jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar stenst þær kröfur sem settar eru í jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012. Með þessu er staðfest að Reykjavíkurborg hefur innleitt, skjalfest og gert áætlanir um stöðugt viðhald á jafnlaunakerfi sínu sem stenst kröfur jafnlaunastaðalsins. Meginmarkmið jafnlaunavottunar er að vinna gegn kynbundnum launamun og stuðla að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Launagreining er framkvæmd árlega þar sem jafnverðmæt störf eru borin saman til að tryggja að kynbundinn launamunur sé ekki til staðar. Á síðastliðnum árum hefur launagreiningin einnig verið framkvæmd með tilliti til ríkisfangs með það að markmiði að eyða einnig launamun á þeim grunni.

Stofnun stýrihóps um endurskoðun jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar var samþykkt á fundi mannréttinda-, nýsköpunar og lýðræðisráðs 10. júní 2021. Hjálagt er erindisbréf stýrihópsins (viðauki 3). Stýrihópnum var falið það hlutverk að endurskoða jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar með tilliti til margbreytileika starfsfólks og taka í þeirri vinnu mið af mannréttindastefnu borgarinnar og eftir atvikum öðrum stefnum borgarinnar sem gætu átt við auk löggjafar er varðar jafnréttismál. Tekið var mið af lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði og lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna auk mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar og stefnu Reykjavíkurborgar í málefnum innflytjenda, flóttamanna og umsækjenda um alþjóðlega vernd.

Stýrihópurinn skipa:

- Diljá Ámundadóttir Zoëga, formaður hópsins og fulltrúi mannréttinda-, nýsköpunar- og



- Lýðræðisráðs.
- Ellen J. Calmon, fulltrúi mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráðs.
- Daníel Örn Arnarson, fulltrúi mannréttinda-, nýsköpunar og lýðræðisráðs út janúar 2022.
- Sabine Leskopf, fulltrúi fjölmenningarráðs.
- Halldóra Dýrleifar Gunnarsdóttir frá mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu.
- Elín Blöndal frá mannauðs- og starfsumhverfissviði.
- Auður Björgvinsdóttir frá mannauðs- og starfsumhverfissviði.

Starfsmaður/verkefnisstjóri starfshópsins er Guðrún Elsa Tryggvadóttir frá mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu.

Starfshópurinn fékk ráðgjöf innan og utan borgarkerfis hjá aðilum með sérþekkingu á viðfangsefninu. Gestir starfshópsins voru eftirtaldir:

- Irina S. Ogurtsova frá mannauðs- og starfsumhverfissviði ræddi við hópinn um áskoranir innflytjenda og starfsfólks af erlendum uppruna.
- Harpa Hrund Berndsen frá mannauðs- og starfsumhverfissviði hélt kynningu um launagreiningu hjá Reykjavíkurborg.
- Helga Björg Ragnarsdóttir frá skrifstofu borgarstjóra hélt kynningu um jafnlaunamál og jafnlaunastofu.
- Þuríður Harpa Sigurðardóttir, Bergþór Heimir Þórðarsson og Þórdís Viborg frá Öryrkjabandalagi Íslands og Sara Dögg Svanhildardóttir frá Þroskahjálpi ræddu við hópinn um málefni fatlaðs fólks.
- Óli Örn Eiríksson frá skrifstofu borgarstjórnar og borgarritara kynnti vinnu stýrihóps um mótun atvinnu- og nýsköpunarstefnu Reykjavíkurborgar til ársins 2030.
- Svandís Anna Sigurðardóttir, sérfræðingur í hinsegin- og jafnréttismálum frá mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu Reykjavíkurborgar ræddi stöðu hinsegin fólks á vinnumarkaði.

3. STÖÐUMAT OG HELSTU ÁSKORANIR

Í jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar kemur fram að starfsfólk skuli njóta jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu og/eða jafnverðmæt störf. Stefnan nær til alls starfsfólks borgarinnar en leggur fyrst og fremst áherslu á að útrýma kynbundnum launamun. Stýrihópnum var falið að endurskoða jafnlaunastefnuna þannig að hún endurspegli enn betur margbreytileika starfsfólks borgarinnar með meiri áherslu á launajafnrétti óháð uppruna, stöðu og öðrum breytum, auk kyns. Voru þátttakendur sammála um að stefnan þyrfti að vera fjölbætt og ná til ólíkra hópa án þess að draga úr mikilvægi kynjajafnréttis.

Það er vandmeðfarið að meta hversu stór hópur mætir mismunum, t.a.m. hvort að ákveðnir hópar hafi að jafnaði lægri laun, ráðist síður inn í æðstu stöður innan borgarinnar eða hafi takmarkað aðgengi að símenntun. Reykjavíkurborg getur ekki greint hvort þættir á borð við fötlun, kynhneigð eða heilsufar hafi áhrif á jafnrétti starfsfólks þar sem þessi atriði eru ekki skráð í kerfin. Mögulegt væri að leggja fyrir starfsfólk kannanir þar sem þátttakendur fá tækifæri til að greina frá atriðum sem þau telja að valdi því að þeim sé mismunað. Einnig getum við hvatt starfsfólk til að afla sér upplýsinga og láta vita ef það telur á sér brotið.

4. TILLÖGUR AÐ BREYTINGUM Á JAFNLAUNASTEFNU REYKJAVÍKURBORGAR



Stýrihópurinn leggur til nokkrar tillögur að breytingum á orðalagi núverandi jafnlaunastefnu. Þar að auki leggur stýrihópurinn fram tillögur að aðgerðum til þess að innleiða stefnuna (sjá viðauka 2, Aðgerðaráætlun). Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar gildir til 31. desember 2030 en aðgerðaráætlun með stefnunni gildir til 31. desember 2024.

Á blaðsíðu fimm í jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar er að finna lista yfir aðgerðir sem Reykjavíkurborg framkvæmir til þess að ná fram markmiðum stefnunnar. Stýrihópurinn leggur til að þessar aðgerðir verði færðar í viðauka með stefnunni (sjá viðauka 1). Með því móti verða þær aðgerðir áfram hluti af jafnlaunakerfi borgarinnar. Hér á eftir eru settar fram tillögur að breytingum á núverandi jafnlaunastefnu.

Á blaðsíðu þrjú í jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar segir:

Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar nær til alls starfsfólks borgarinnar. Borgarráð ber ábyrgð á jafnlaunastefnunni.

Starfsfólk Reykjavíkurborgar skal njóta jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu og/eða jafnverðmæt störf. Enginn óútskýrður kynbundinn launamunur skal vera til staðar.

Stýrihópurinn leggur til að seinni málsgreininni verði breytt líkt og hér segir:

Starfsfólki Reykjavíkurborgar skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf án tilliti til kyns. Enginn óútskýrður kynbundinn launamunur skal vera til staðar.

Greiða skal starfsfólki jöfn laun og það njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf án tillits til uppruna, þjóðernis, stéttar, tungumáls, litarháttar, trúarbragða, lífs-, stjórnmálaskoðana, trúleysis, kyns, kynhneigðar, kynvitundar, kyntjáningar, kyneinkenna, aldurs, fötlunar, holdafars, líkamsgerðar, heilsufars, atgervis eða annarrar stöðu.

5. FRAMTÍÐARSÝN OG MEGINMARKMIÐ

Meginmarkmið jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar til ársins 2030 er jafnrétti alls starfsfólks óháð uppruna, þjóðerni, stétt, tungumáls, litarháttar, trúarbragða, lífs-, stjórnmálaskoðana, trúleysi, kyns, kynhneigð, kynvitund, kyntjáningar, kyneinkenna, aldurs, fötlunar, holdafars, líkamsgerðar, heilsufars, atgervis eða annarrar stöðu. Með endurskoðun jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar er lögð áhersla á jafnan rétt og jöfn tækifæri til starfsþróunar og launa. Reykjavíkurborg leggur áherslu á að hafa fjölbreyttan hóp starfsfólks til að endurspeglar margbreytileika íbúa borgarinnar. Með þeim hætti er bæði stuðlað að jöfnuði og betri þjónustu.

6. UNDIRMARKMIÐ

Eftirfarandi undirmarkmið styðja við framgang stefnunnar næstu þrjú ár eða til 31. desember 2024. Markmiðin verða endurskoðuð reglulega, eða á sama tíma og aðgerðaáætlun og gilda til þriggja ára í senn.



Undirmarkmið 1: Launajafnrétti óháð uppruna, þjóðerni, stétt, tungumáls, litarháttar, trúarbragða, lífs-, stjórnmalaskoðana, trúleysi, kyns, kynhneigð, kynvitund, kyntjáningar, kyneinkenna, aldurs, fötlunar, holdafars, líkamsgerðar, heilsufars, atgervis eða annarrar stöðu.

Undirmarkmið 2: Jafnir möguleikar á starfsþróun og símenntun óháð ofangreindum þáttum.

Undirmarkmið 3: Jafnir möguleikar á starfi hjá borginni óháð ofangreindum þáttum.

Undirmarkmið 4: Reykjavíkurborg leggur áherslu á að hafa fjölbreyttan hóp starfsfólks.

7. TILLÖGUR AÐ AÐGERÐUM

Meðfylgjandi greinargerð þessari er að finna aðgerðaráætlun til þriggja ára eða til 31. desember 2024. Lagðar eru fram fimm tillögur að aðgerðum sem taka m.a. mið af ábendingum frá aðilum með sérþekkingu á viðfangsefninu.

Tillaga nr.1

Meta hvernig leggja má spurningar fyrir starfsfólk sem varpa ljósi á þætti sem geta valdið mismunun í starfi og leggja í framhaldi kannanir fyrir starfsfólk eftir því sem kostur er á.

Í könnunum getur starfsfólk komið á framfæri upplýsingum um hvort það hafi upplifað mismunun á grundvelli þátta á borð við aldur, kynhneigð, líkamsbyggð, fötlun, aldur eða heilsufar.

Mannauðs- og starfsumhverfisviði verður falið að útfæra tillöguna með tilliti til atriða á borð við persónuverndarsjónarmið.

Tillaga nr. 2

Endurskoða uppsetningu starfsauglýsinga sérstaklega með það að markmiði að höfða til ólíkra hópa.

Hagsmunasamtök hafa lengi vakið athygli á takmörkuðum starfsmöguleikum fatlaðra, sérstaklega ungra fatlaðra einstaklinga sem lokið hafa framhaldsnámi. Þá telur stýrihópurinn mikilvægt að fatlað fólk og innflytjendur verði hafðir í huga við gerð starfsauglýsinga borgarinnar. Rannsókn um stöðu innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði sem unnin var árið 2019 leiddi í ljós að meirihluti aðspurðra taldi sig eiga erfitt með að finna störf við hæfi hér á landi.¹ Því er mikilvægt að ekki séu gerðar óþarflega strangar kröfur til íslenskukunnáttu þegar ráðið er í störf hjá borginni. Þar að auki mætti í ákveðnum tilvikum leyfa umsækjendum að svara starfsauglýsingum á ensku, sem dæmi þegar ekki eru gerðar strangar kröfur til íslenskukunnáttu.

Tillaga nr. 3

Reykjavíkurborg auki möguleika starfsfólks á sveigjanleika í starfi og fjölbreyttu vinnufyrirkomulagi.

Aukinn möguleiki á fjarvinnu kæmi t.d. til með að nýttast fötluðu fólki, foreldrum fatlaðra barna og öðrum sem eiga erfitt með hefðbundna viðveru á starfstöð. Þá kann að vera hægt að aðlaga störf með öðrum hætti svo að einstaklingar í ólíkum aðstæðum geti sinnt þeim. Beiðni starfsmanns um aukinn sveigjanleika í starfi fæli í sér samtal við yfirmann þar sem mat yrði lagt á það hvort þörf væri á læknisvottorði.

¹„Jafnrétti innflytjenda á atvinnumarkaði: Jafnir möguleikar innflytjenda til atvinnu hjá hinu opinbera“, Réttur Aðalsteinsson & Partners. 2019.



Tillaga nr. 4

Starfsfólk hljóti fræðslu um kosti þess að hafa fjölbreyttan hóp starfsfólks.

Slíkar áherslur má nú þegar finna í fræðsluefni mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu en yfirfara má efnið í samræmi við áherslur stefnunnar.

Tillaga nr. 5

Lagt verði mat á og kortlögð þörf fyrir bætta upplýsingar til starfsfólks borgarinnar um jafnalaunamál og hvert það geti leitað telji það á sér brotið. Nauðsynlegar aðgerðir verði kostnaðarmetnar.

Upplýsingar sem borgin veitir þurfa að vera aðgengilegar og á einföldu máli. Einfaldur texti gerir það að verkum að upplýsingarnar verða aðgengilegri fyrir alla.

8. ÁRANGURSMÆLINGAR

Tillaga nr. 6

Mannauðs- og starfsumhverfisvið mæli eftir því sem unnt er árangur aðgerða sem fram koma í framangreindum tillögum, s.s. með ánægjumælingum, starfsmannakönnunum eða öðrum kerfisbundnum hætti.

Sérstakar aðgerðir til að fylgja eftir jafnlaunakerfi borgarinnar

Viðauki 1

Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar er hluti af jafnlaunakerfi borgarinnar og er framkvæmd hennar undir eftirliti vottunaraðila. Til þess að viðhalda jafnlaunakerfi í samræmi við kröfur ÍST 85:2012 mun Reykjavíkurborg:

- Innleiða vottað jafnlaunakerfi byggt á ÍST 85:2012, skjalfesta það og viðhalda.
- Fylgja öllum viðeigandi lögum, reglum og kjarasamningum sem gilda á hverjum tíma og staðfesta að lögum sé fylgt.
- Framkvæma innri úttektir og rýni stjórnenda árlega.
- Framkvæma launagreiningu árlega þar sem jafnverðmæt störf eru borin saman til að tryggja að kynbundinn launamunur sé ekki til staðar. Helstu niðurstöður skulu kynntar fyrir starfsfólki.
- Bregðast við óútskýrðum launamun með stöðugu eftirliti og umbótum þar sem þess er þörf.
- Kynna jafnlaunastefnu sína fyrir starfsfólki og hafa hana aðgengilega á vefsíðu Reykjavíkurborgar.

Aðgerðaráætlun með jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar

til 31. desember 2024

Aðgerð nr. 1:

Leggja mat á aðferðir, í samvinnu við Jafnlaunastofu, til að greina hvort fyrir hendi sé mismunur í launum með tilliti til annarra þátta en kyns eða ríkisfangs hjá starfsfólki Reykjavíkurborgar og gera tillögur að aðgerðum, s.s. könnunum til að ganga úr skugga um slíkt.

Markmið: Að unnt verði, eftir því sem kostur er, að greina hvort fyrir hendi sé launamismunur hjá Reykjavíkurborg með tilliti til þátta á borð við aldur, kynhneigð, líkamsbyggingu, fötlun, aldur eða heilsufar.

Kostnaður: Rúmast innan fjárhagsramma sviðsins.

Ábyrgðaraðili: Mannauðs- og starfsumhverfisvið.

Samstarfsaðilar: Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa.

Aðgerð nr. 2:

Textar í atvinnuauglýsingum verði endurskoðaðir ásamt uppsetningu til að auka aðgengi og höfða til fjölbreytts hóps umsækjenda um störf hjá Reykjavíkurborg. Starfsauglýsingar verði skrifaðar á skýru máli og birtar á fleiri tungumálum en íslensku eftir því sem við á. Athugað verði hvort að umsækjendur geti í einhverjum tilfellum svarað umsóknum á ensku.

Markmið: Að auka aðgengi að öllum störfum hjá Reykjavíkurborg, þar með töldum störfum sem krefjast sérþekkingar og stjórnunarstöðum, til að starfsmannahópurinn endurspegli margbreytileika samfélagsins.

Kostnaður: Kostnaðarmeta þarf þessa tillögu.

Ábyrgðaraðili: Mannauðs- og starfsumhverfisvið.

Samstarfsaðilar: Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa ásamt öðrum sviðum og skrifstofum borgarinnar.

Aðgerð 3:

Stjórnendum verði veitt aðstoð við að skoða hvernig auka megi möguleika á hlutastörfum fyrir þá sem á þurfa að halda vegna aðstæðna s.s. skertrar starfsgetu eða annarra persónulegra aðstæðna.

Markmið: Að auka sveigjanleika í starfi og möguleika starfsfólks á fjölbreyttu vinnufyrirkomulagi. Með slíku fyrirkomulagi má bæta möguleika ólíkra hópa sem á þurfa að halda, s.s. vegna fötlunar eða krefjandi fjölskylduástanda, til að vera í launuðum störfum.

Kostnaður: Rúmast innan fjárhagsramma sviðsins.

Ábyrgðaraðili: Mannauðs- og starfsumhverfisvið.



Samstarfsaðilar: Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa.

Aðgerð 4:

Vitundarvakning fyrir starfsfólk Reykjavíkurborgar. Reykjavíkurborg þarf að fræða allt starfsfólk og minna á hversu mikið Reykjavíkurborg og samfélagið græðir á því að hafa fjölbreyttan hóp starfsfólks.

Aðgerðir: Lagt til að áhersla verði lögð á að fræða starfsfólk um kosti fjölbreytileikans. Slíkar áherslur má nú þegar finna í fræðsluefni mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu en yfirfara má efnið í samræmi við áherslur stefnunnar. Nýtt fræðslukerfi Reykjavíkurborgar verði nýtt til að koma fræðslu til fleiri starfsmanna.

Fjármagn: Enginn viðbótarkostnaður en vinnuframlag.

Ábyrgðaraðilar: Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa.

Aðgerð 5:

Lagt verði mat á þörf fyrir bættar upplýsingar til starfsfólks borgarinnar um jafnlaunamál, hvert það geti leitað telji það á sér brotið og hugsanlegar aðgerðir, s.s. þýðingar á textum, kostnaðarmetnar.

Markmið: Að allt starfsfólk hafi aðgang að upplýsingum um jafnlaunamál og hvert það getur leitað telji það á sér brotið með tilliti til launa.

Fjármagn: Enginn viðbótarkostnaður.

Ábyrgðaraðilar: Mannauðs- og starfsumhverfissvið.

Aðgerðir sem tilgreindar eru á bls. 5 í gildandi jafnlaunastefnu færast í viðauka með nýrri jafnlaunastefnu.

ERINDISBRÉF

Stýrihópur um endurskoðun jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar

Ábyrgðarmaður:

Dóra Björt Guðjónsdóttir, formaður mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráðs.

Hlutverk:

Stýrihópurinn hefur það hlutverk að endurskoða jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar með tilliti til margbreytileika starfsfólks og taki í þeirri vinnu mið af mannréttindastefnu borgarinnar og eftir atvikum öðrum stefnum borgarinnar sem gætu átt við auk löggjafar er varðar jafnréttismál.

Helstu verkefni/viðfangsefni:

- Að gera tillögu að breytingum á stefnu í jafnlaunamálum þannig að hún taki betur til margbreytileika starfsfólks borgarinnar.
- Vinnan verði byggð á því markmiði að allt starfsfólk innan Reykjavíkurborgar fái sömu laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf og lögð verði áhersla á mikilvægi þess að skoða þætti eins og uppruna, aldur, kyn o.fl.
- Að skoða sérstaklega niðurstöður fyrirbyggjandi laungreininga um launamun með tilliti til uppruna, bæði útskýrðan og óútskýrðan launamun.
- Afla upplýsinga um framkvæmd er varðar atvinnuauðglýsingar og atvinnuviðtöl og upplýsinga sem veittar eru á þessum stigum með það að markmiði að fyrir hendi verði skýr rammi sem stuðli að auknu launajafnrétti og jafnræði í ráðningarferlum.
- Taka skal mið af lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði, lögum nr. 150/2020, um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og annarri löggjöf er varðar jafnréttis- og jafnlaunamál, auk mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar, stefnu Reykjavíkurborgar í málefnum innflytjenda, flóttamanna og umsækjenda um alþjóðlega vernd og eftir atvikum öðrum stefnum borgarinnar sem gætu átt við.

Starfshópurinn skipa:

Diljá Ámundadóttir Zoëga, formaður hópsins og fulltrúi mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráðs.

Ellen J. Calmon, fulltrúi mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráðs.

Daníel Örn Arnarson, fulltrúi mannréttinda-, nýsköpunar og lýðræðisráðs.

Sabine Leskopf, fulltrúi fjölmenningarráðs.

Halldóra Dýrleifar Gunnarsdóttir, mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu.

Elín Blöndal, mannauðs- og starfsumhverfissviði.

Auður Björgvinsdóttir mannauðs- og starfsumhverfissviði.

Starfsmaður/verkefnisstjóri starfshópsins:

Guðrún Elsa Tryggvadóttir, mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu

Til ráðgjafar og samstarfs:

Starfshópurinn fái ráðgjöf innan og utan borgarkerfis hjá aðilum með sérþekkingu á viðfangsefninu eftir því sem við á og eigi samráð við mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráð í ferlinu og eftir atvikum samráðsnefndir borgarinnar.

Starfstími:

Starfshópurinn skili ábyrgðarmanni tillögum ásamt greinargerð fyrir lok október 2021.

Reykjavík, 10. júní 2021

Dóra Björt Guðjónsdóttir



Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar



Reykjavíkurborg



Áhersla á jafnrétti

Reykjavíkurborg hefur í gegnum árin lagt mikla áherslu á jafnrétti og innan borgarinnar hefur verið unnið markvisst að því að útrýma kynbundnum launamun. Þess má sjá merki í ýmsum áætlunum, stefnum og aðgerðum á vegum borgarinnar

Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar var samþykkt 26. september 2019 og uppfærð útgáfa 002 var samþykkt 3.júní 2021 af borgarráði



Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar

Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar nær til alls starfsfólks borgarinnar. Borgarráð ber ábyrgð á jafnlaunastefnunni.

Starfsfólk Reykjavíkurborgar skal njóta jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu og/eða jafnverðmæt störf. Enginn óútskýrður kynbundinn launamunur skal vera til staðar.



Sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs ber ábyrgð á jafnlaunakerfinu og að það standist lög og alþjóðlegar skuldbindingar varðandi jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Sviðsstjórinn er fulltrúi yfirstjórnar Reykjavíkurborgar varðandi jafnlaunakerfið og er ábyrgur fyrir innleiðingu og viðhaldi þess í samræmi við ÍST 85:2012. Einnig er sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs ábyrgur fyrir að allt starfsfólk sem kemur að launaákvörðunum hjá Reykjavíkurborg sé vel upplýst um jafnlaunakerfið, verklagsreglum því tengdu sem og lögum og reglum sem gilda í jafnlaunamálum.

Reykjavíkurborg skuldbindur sig til þess að innleiða, skjalfesta og viðhalda jafnlaunakerfi í samræmi við kröfur ÍST 85:2012. Reykjavíkurborg hefur innleitt verklag og skilgreint launaviðmið til að tryggja að starfsfólk fái greitt fyrir störf sín út frá verðmæti þeirra óháð kyni, kynvitund eða öðrum ómálefnalegum sjónarmiðum.

Reykjavíkurborg er einn vinnustaður og leggur áherslu á jafnrétti og jöfn tækifæri og að fjölbreytni starfsmannahópsins endurspegli margbreytileika samfélagsins og borgarlífsins.

Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar

Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar



Til þess að ná settum markmiðum mun Reykjavíkurborg;

- Innleiða vottað jafnlaunakerfi byggt á ÍST 85:2012, skjalfesta það og viðhalda.
- Fylgja öllum viðeigandi lögum, reglum og kjarasamningum sem gilda á hverjum tíma og staðfesta hlítingu við lög.
- Framkvæma innri úttektir og rýni stjórnenda árlega.
- Framkvæma launagreiningu árlega þar sem jafnverðmæt störf eru borin saman til að tryggja að kynbundinn launamunur sé ekki til staðar. Helstu niðurstöður skulu kynntar fyrir starfsfólki.
- Bregðast við óútskýrðum launamun með stöðugu eftirliti og umbótum þar sem þess er þörf.
- Kynna jafnlaunastefnu sína fyrir starfsfólki og hafa hana aðgengilega á heimasíðu Reykjavíkurborgar.

Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar



Með samþykkt jafnlaunastefnu þessarar fellur úr gildi fyrri launastefna Reykjavíkurborgar. Jafnlaunastefna þessi er órjúfanlegur hluti af mannauðstefnu og mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar.