



Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar

2022-2030

Útg. 003



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

Í jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar, sem samþykkt var í borgarstjórn 24. maí 2022, er lögð áhersla á að tryggja launajafnrétti óháð kyni auk annarra þátta sem kunna að geta valdið launamun.



Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar

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

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-, stjórnámálaskoðana, trúleysis, kyns, kynhneigðar, kynvitundar, kyntjáningar, kyneinkenna, aldurs, fötlunar, holdafars, líkamsgerðar, heilsufars, atgervis eða annarrar stöðu.

*Jafnlaunakerfið tekur ekki til þessara þátta



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



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

Aðgerðaráætlun með jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar

Sérstakar viðvarandi aðgerðir til að fylgja eftir jafnlaunakerfi borgarinnar

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

Aðgerðir 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 starfsumhverfissvið.

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 starfsumhverfissvið.

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 starfsumhverfissvið

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.