



Polityka Równych Płac Miasta Reykjavik

2022 -2030

Wyd. 003



Reykjavíkurborg



Nacisk na równouprawnienie

Przez lata Miasto Reykjavik nakładało duży nacisk na równouprawnienie. W Mieście systematycznie pracowano nad eliminacją różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Efekty tej pracy można dostrzec w różnych postanowieniach, politykach i działaniach podejmowanych przez Miasto.

W Polityce Równych Płac Miasta Reykjavik, która została zatwierdzona przez radę miasta 24 maja 2022 r., nacisk nakładany jest na zapewnienie równych wynagrodzeń bez względu na płeć oraz inne czynniki, które mogą powodować różnice płac.



Polityka Równych Płac Miasta Reykjavik

Polityka Równych Płac Miasta Reykjavik obejmuje wszystkich pracowników Miasta. Za politykę Równych Płac odpowiada Rada Miasta.

Pracownicy Miasta Reykjavik muszą otrzymywać takie same wynagrodzenie i korzystać z takich samych świadczeń za taką samą lub równie wartościową pracę, niezależnie od płci. Nie może istnieć niewyjaśniona różnica w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

Pracownicy powinni otrzymywać równe wynagrodzenie i korzystać z takich samych świadczeń za taką samą lub równie wartościową pracę, bez względu na pochodzenie, narodowość, klasę, język, kolor skóry, religię, styl życia, poglądy polityczne, ateizm, płeć, seksualność, tożsamość płciową, wyrażanie płci, cechy płciowe, wiek, niepełnosprawność, stan fizyczny, budowę ciała, stan zdrowia, umysł lub inne czynniki.

*System równych wynagrodzeń nie uwzględnia tych czynników.



Kierownik wydziału ds. zasobów ludzkich i środowiska pracy jest odpowiedzialny za system równych płac oraz przestrzeganie przez niego przepisów prawa i zobowiązań międzynarodowych dot. równego statusu i równych praw płci. Kierownik wydziału jest przedstawicielem kierownictwa wyższego szczebla Miasta Reykjavik w zakresie systemu równych płac i jest odpowiedzialny za jego wdrożenie i przyznanie zgodnie z ÍST 85:2012. Kierownik wydziału ds. zasobów ludzkich i środowiska pracy jest również odpowiedzialny za to, aby wszyscy pracownicy zaangażowani w decyzje dot. wynagrodzeń w Mieście Reykjavik byli dobrze poinformowani o systemie równych płac, z procedurami, przepisami i zasadami mającymi zastosowanie do spraw związanych z równymi wynagrodzeniami.

Miasto Reykjavik zobowiązuje się do wdrażania, udokumentowania i utrzymywania systemu równych płac zgodnie z wymaganiami ÍST 85:2012. Miasto Reykjavik wdrożyło procedury i określiło kryteria wynagradzania, aby zagwarantować, że pracownicy otrzymują wynagrodzenie za swoją pracę na podstawie ich wartości, niezależnie od płci, tożsamości płciowej lub innych nieistotnych względów.

Miasto Reykjavik jest jednym zakładem pracy. Nakłada nacisk na równość i równe szanse, a różnorodność siły roboczej odzwierciedla złożoność społeczeństwa i życia w mieście.

Polityka Równych Płac Miasta Reykjavik

Polityka Równych Płac Miasta Reykjavik



Wraz z zatwierdzeniem Polityki Równych Płac, poprzednia Polityka Płacowa Miasta Reykjavik traci swoją wagę. Polityka Równych Płac jest integralną częścią Polityki Kadrowej Miasta Reykjavik oraz Polityki Praw Człowieka.

Plan działania z Polityką Równych Płac Miasta Reykjavik

Konkretne bieżące działania mające na celu przestrzeganie miejskiego systemu równych płac

Polityka Równych Płac Miasta Reykjavik jest częścią miejskiego systemu równych wynagrodzeń, a jej wdrażanie jest nadzorowane przez jednostkę certyfikującą. W celu utrzymania systemu równych wynagrodzeń zgodnie z wymogami ÍST 85:2012, Miasto Reykjavik będzie:

- Wdrażać certyfikowany system równych płac oparty na ÍST 85:2012, udokumentowywać i utrzymywać.
- Przestrzegać wszystkich odpowiednich przepisów ustawowych, wykonawczych oraz układów zbiorowych obowiązujących w danym momencie oraz poświadczać ich przestrzeganie.
- Przeprowadzać coroczne audyty wewnętrzne i przeglądy zarządzania.
- Corocznie przeprowadzać analizę wynagrodzeń, porównując stanowiska o równej wartości, aby upewnić się, że nie ma różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Pracownicy powinni być zapoznawani z wynikami.
- Reagować na niewyjaśnione różnice w wynagrodzeniach poprzez ciągłe monitorowanie i wprowadzanie ulepszeń w razie potrzeby.
- Prezentować pracownikom politykę równych wynagrodzeń oraz udostępniać ją na stronie internetowej Miasta Reykjavik.

Działania do 31 grudnia 2024

***Działanie nr. 1:**

Oceniać metody, we współpracy z Biurem ds. Równych Wynagrodzeń, w celu ustalenia, czy wśród personelu Miasta Reykjavik występuje dyskryminacja w wynagrodzeniach ze względu na czynniki inne niż płeć lub narodowość i ustalić działania, aby to potwierdzić np. poprzez sondaże. Cel: Aby ustalić, na ile to możliwe, czy w Mieście Reykjavik występują różnice w wynagrodzeniach w odniesieniu do takich czynników, jak wiek, orientacja seksualna, budowa ciała, niepełnosprawność, wiek lub stan zdrowia.

Koszty: Mieści się w budżecie wydziału.

Nadzór: Dział Zasobów Ludzkich i Środowiska Pracy.

Współpraca: Biuro Praw Człowieka i Demokracji.

***Działanie nr. 2:**

Tekst oraz struktura ogłoszeń o pracę zostaną zmienione po to, aby zwiększyć dostępność i atrakcyjność dla zróżnicowanej grupy osób ubiegających się o pracę w Mieście Reykjavik. Ogłoszenia o pracę będą pisane jasnym językiem i publikowane w większej liczbie języków niż islandzki. Zostanie sprawdzone, czy kandydaci mogą w niektórych przypadkach odpowiadać na wnioski w języku angielskim.

Cel: Zwiększenie dostępu do wszystkich miejsc pracy w Mieście Reykjavik, w tym stanowisk wymagających specjalistycznej wiedzy i stanowisk kierowniczych, tak aby siła robocza odzwierciedlała różnorodność społeczeństwa.

Koszty: Ta propozycja wymaga kosztorysu.

Nadzór: Dział Zasobów Ludzkich i Środowiska Pracy.

Współpraca: Biuro Praw Człowieka i Demokracji wraz z innymi działami i urzędami miasta.

*System równych wynagrodzeń nie uwzględnia tych czynników.

*Działanie 3:

Menedżerom zostanie udzielona pomoc w tym, jak zwiększyć możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin dla tych, którzy muszą to zrobić ze względu na okoliczności, np. zmniejszona zdolność do pracy lub inne okoliczności osobiste.

Cel: Zwiększenie elastyczności pracy i możliwości pracowników w zróżnicowanych układach pracy. Dzięki takiemu układowi możliwe jest zwiększenie możliwości do podjęcia pracy zarobkowej różnych grup, które trzeba utrzymać np. ze względu na niepełnosprawność lub wymagającą sytuację rodzinną.

Koszty: Mieści się w budżecie wydziału.

Nadzór: Dział Zasobów Ludzkich i Środowiska Pracy

Współpraca: Biuro Praw Człowieka i Demokracji.

*Działanie 4:

Podnoszenie świadomości pracowników Miasta Reykjavík. Miasto Reykjavík musi edukować wszystkich pracowników i przypominać im, jak wiele korzyści czerpie Miasto i społeczeństwo z posiadania zróżnicowanej grupy pracowników.

Działania: Sugeruje się położenie nacisku na edukowanie personelu, w zakresie korzyści płynących z różnorodności. Takie motywy można już znaleźć w materiałach informacyjnych Biura Praw Człowieka i Demokracji, jednak można przeanalizować ich treść zgodnie z celami polityki. Nowy system edukacji Miasta Reykjavik zostanie wykorzystany do zapewnienia edukacji większej liczbie pracowników.

Kapitał: Żadnych dodatkowych kosztów poza wkładem pracy.

Nadzór: Biuro Praw Człowieka i Demokracji

Działanie 5:

Dokonana zostanie ocena potrzeby lepszego informowania pracowników Miasta w kwestiach równości wynagrodzeń: gdzie mogą się udać, jeśli uważają, że kwestie równości wynagrodzeń zostały naruszone, oraz możliwych działań, m.in. tłumaczenia tekstów, kosztorysów.

Cel: Aby wszyscy pracownicy mieli dostęp do informacji na temat kwestii związanych z równymi wynagrodzeniami oraz tego, gdzie mogą szukać pomocy w przypadku naruszenia warunków płacowych.

Kapitał: Brak dodatkowych kosztów.

Nadzór: Dział Zasobów Ludzkich i Środowiska Pracy.