



# Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar

2022-2030

Útg. 004



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-, stjórnmálaskoðana, 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 2026

### \*Aðgerð 1

Kortlagðar verði birtingarmyndir mismununar á vinnumarkaði eftir ýmsum félagslegum þáttum eins og fötlun, hinseginleika, aldri, heilsufari og holdafari. Stuðst verði fyrirbyggjandi gögn og þekkingu og hugtök eins og óbeina mismunun, ómeðvitaða hlutdrægni, minnihlutaálag, fötlunarstrit og örارةitni. Út frá niðurstöðum verði settar fram leiðir og leiðbeiningar fyrir Reykjavíkurborg um aðgerðir sem eru til þess fallnar að draga úr beinni og óbeinni mismunun í ráðningum, launasetningu og framgangi í starfi og stuðla að inngildandi starfsumhverfi/vinnumenningu.

*Markmið:* Að draga úr beinni og óbeinni mismunun í ráðningum, launasetningu og framgangi í starfi og stuðla þannig að inngildandi starfsumhverfi og vinnumenningu hjá Reykjavíkurborg.

*Fjármagn:* Enginn viðbótarkostnaður.

*Ábyrgðaraðili:* Mannauðs- og starfsumhverfissvið.

*Samstarfsaðili:* Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa.

### \*Aðgerð 2

Hlutastörf hjá Reykjavíkurborg verði kortlögð og settar fram leiðbeiningar til fag- og kjarnasviða Reykjavíkurborgar, með það að markmiði að fjölga hlutastörfum og stuðla að aukinni fjölbreytni í atvinnutækifærum fyrir fjölbreyttan hóp starfsfólks.

*Markmið:* Að fjölga hlutastörfum og stuðla að aukinni fjölbreytni í atvinnutækifærum hjá Reykjavíkurborg.

*Fjármagn:* Enginn viðbótarkostnaður.

*Ábyrgðaraðili:* Mannauðs- og starfsumhverfissvið.

## Aðgerð 3

Gerð verði úrtaksgreining á inntaki og framsetningu starfslýsinga í því skyni að greina hvort í þeim felist kynjað verðmætamat sem geti leitt til ójöfnuðar í launasetningu með tilliti til hefðbundinna kvenna- og karlastétta með það að markmiðið að brugðist verði við niðurstöðum þeirrar greiningar á viðeigandi hátt, s.s. með endurskoðuðum leiðbeiningum um gerð starfslýsinga og fræðslu til stjórnenda.

*Markmið:* Að vinna gegn ójöfnuði í launasetningu vegna framsetningar í starfslýsingum sem kann að leiða til beinnar eða óbeinnar mismununar með tilliti til kyns.

*Fjármagn:* Enginn viðbótarkostnaður.

*Ábyrgðaraðili:* Mannauðs- og starfsumhverfissvið.

*Samstarfsaðili:* Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa.

## \*Aðgerð 4

Áhersla verði lögð á að fræða starfsfólk um kosti fjölbreytileika í hópi starfsfólks og stuðlað að vitundarvakningu um það efni. Í þeirri vinnu verði nýtt fræðsluefni sem mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa er að vinna. Nýtt fræðslukerfi Reykjavíkurborgar verði nýtt til að koma fræðslunni á framfæri til fleiri starfsmanna og mannauðsráðgjafar leggi áherslu á að stjórnendur og starfsfólk kynni sér efnið.

*Markmið:* Að stuðla að vitundarvakningu meðal starfsfólks um kosti fjölbreytileika á vinnustaðnum.

*Fjármagn:* Enginn viðbótarkostnaður.

*Ábyrgðaraðili:* Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa.

*Samstarfsaðili:* Mannauðs- og starfsumhverfissvið.

## Aðgerð 5

Vegna yfirfærslu stjórnenda sem tekið hafa laun skv. ákvörðunum kjaranefndar Reykjavíkurborgar yfir á kjarasamninga verði viðmið fyrir mat á öðrum launum endurskoðuð og útgefin að nýju.

*Markmið:* Að uppfæra viðmið um önnur laun skv. kjarasamningum borgarinnar, m.a. vegna yfirfærslu stjórnenda sem tekið hafa laun skv. ákvörðun kjaranefndar.

*Fjármagn:* Enginn viðbótarkostnaður.

*Ábyrgðaraðili:* Mannauðs- og starfsumhverfissvið.

*Samstarfsaðili:* Jafnréttisstofa.

\*Aðgerðir sem eru störunúmerktar eru ekki hluti af jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar.