



Borgarráð

Tillaga að Jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar og fyrirkomulagi jafnlaunakerfis Reykjavíkurborgar

Lagt er til að borgarráð samþykki meðfylgjandi jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar. Jafnframt er lagt til að borgarráð veiti sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs umboð til að samþykkja og bera ábyrgð á jafnlaunakerfinu í heild sinni í samráði við æðstu stjórnendur borgarinnar sem rýna kerfið árlega.

Fyrirhugað er að vottunarferli Reykjavíkurborgar fari fram í nóvember árið 2019.

Greinargerð:

Þann 1. janúar 2018 öðluðust lög nr. 56/2017 um breytingu á lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla gildi og fól lagabreytingin í sér að fyrirtæki sem að jafnaði hafa 25 starfsmenn/konur eða fleiri skulu öðlast vottun sem staðfestir að jafnlaunakerfi þeirra uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85 Jafnlaunakerfi - Kröfur og leiðbeiningar.

Innleiðing jafnlaunakerfis er viðamikið verkefni og skipaði borgarstjórnin í Reykjavík starfshóp sem hefur haft yfirumsjón með innleiðingu staðalsins og undirbúið vottun. Undirbúningi, innleiðingu og vottun skal ljúka eigi síðar en 31. desember 2019 í samræmi við fyrrgreinda breytingar á lögum nr. 10/2008.

Innleiðing staðalsins felst í því að koma á jafnlaunakerfi sem vottunaraðili Reykjavíkurborgar, Vottun ehf, tekur út. Þá kannar vottunaraðili hvort borgin uppfylli allar kröfur staðalsins, hvort til staðar séu frávik eða meiri háttar frábrigði og ákveður í framhaldinu hvort borgin fái vottun.

Í tillögunni er lagt til að borgarráð samþykki jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar. Stefnan er undirstaða jafnlaunakerfis Reykjavíkurborgar sem verður kynnt í heildrænni handbók, Jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar. Með jafnlaunakerfi er átt við að búið sé að kortleggja og útfæra allar kröfur jafnlaunastaðalsins og setja fram áætlun um hvernig Reykjavíkurborg ætlar sér að uppfylla þær.

Ennfremur er lagt er til að borgarráð veiti sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs umboð til að bera ábyrgð á jafnlaunakerfinu í heild sinni í samráði við æðstu stjórnendur borgarinnar sem rýna kerfið árlega. Jafnlaunakerfið yrði á ábyrgð sviðsstjóra mannauðs- og

starfsumhverfissviðs sem mun skipa nefnd sem ber ábyrgð á framkvæmd jafnlaunakerfis Reykjavíkurborgar auk þess að hafa yfirumsjón með því og bera ábyrgð á breytingum og uppfærslum á því.

Dagur B. Eggertsson

Hjálagt:

Greinargerð starfshóps um innleiðingu á jafnlaunastaðal (ÍST 85:2012) hjá Reykjavíkurborg, dags. september 2019
Jafnlaunakerfi, handbók, dags. ágúst 2019

Greinargerð starfshóps um innleiðingu
jafnlaunastaðals (ÍST 85:2012) hjá Reykjavíkurborg



Reykjavíkurborg

September 2019

Efnisyfirlit

1	Inngangur	2
2	Drög að jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar.....	3
3	Markmið og áætlanir.....	4
4	Nefnd um jafnlaunakerfi	6
5	Kostnaðarmat	6
6	Lokaorð.....	7
7	Viðaukar.....	8

1 Inngangur

Með erindisbréfi dagsettu þann 14. mars 2019 skipaði borgarstjórinn í Reykjavík starfshóp um innleiðingu jafnlaunastaðals (ÍST 85:2012) hjá Reykjavíkurborg. Hlutverk hópsins var að hafa yfirumsjón með innleiðingu jafnlaunastaðals hjá Reykjavíkurborg og undirbúningur vottunarferlis. Undirbúningi, innleiðingu og vottun skyldi ljúka eigi síðar en 31. desember 2019 í samræmi við breytingar á lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Stefnt var að því að innleiðingu og vottun á Jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar yrði lokið fyrir 15. október 2019.

Hópin skipa: Ragnhildur Ísaksdóttir á mannauðs- og starfsumhverfissviði, formaður, Baldur Örn Arnarsson á menningar- og ferðamálasviði, Maj-Britt Hjördís Briem á mannauðs- og starfsumhverfissviði, Hulda Gísladóttir á mannauðs- og starfsumhverfissviði, Auður Lilja Erlingsdóttir á mannauðs- og starfsumhverfissviði, Raket Guðmundsdóttir á mannauðs- og starfsumhverfissviði og Svavar Jósefsson á skrifstofu borgarstjóra og borgarritara.

Hópnum til ráðgjafar og samstarfs eru: Ragnheiður E. Stefánsdóttir á skóla- og frístundasviði, Anna Guðmundsdóttir á velferðasviði, Margrét Grétarsdóttir á íþrótt- og tómstundasviði, Steinunn Rögnvaldsdóttir á umhverfis- og skipulagssviði, Harpa Ólafsdóttir á mannauðs- og starfsumhverfissviði, Halldóra Gunnarsdóttir á mannréttindaskrifstofu, Þórhildur Ósk Halldórsdóttir á fjármála- og áhættustýringarsviði. Starfsmaður hópsins er Harpa Hrund Berndsen á mannauðs- og starfsumhverfissviði. Hópurinn hafði heimild, samkvæmt erindisbréfi, til að leita ráðgjafar hjá utanaðkomandi ráðgjafa og var Drífa Sigurðardóttir frá Attentus hópnunum til ráðgjafar.

Starfshópurinn fundaði formlega á viku fresti á starfstímanum auk þess sem hann hélt fjölda óformlegra vinnufunda.

Samkvæmt erindisbréfi átti hópurinn að:

- Gera verk-, tíma- og fjárhagsáætlun fyrir innleiðingu jafnlaunastaðals.
- Skilgreina hlutverk og ábyrðarsvið við þróun og innleiðingu jafnlaunastaðals.
- Kortleggja lög, reglur og aðrar skuldbindingar sem Reykjavíkurborg hefur undirgengist og eiga við um jafnlaunakerfi og skilgreina hvernig þau lög / kröfur tengjast framkvæmd jafnlaunastefnunnar.
- Greina launasamsetningu starfsfólks borgarinnar og kortleggja hlunnindi starfsfólks.
- Halda utan um skilgreiningu allra starfa Reykjavíkurborgar og innkalla starfslýsingar.
- Vinna drög að jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar.
- Skilgreininga jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar, þ.m.t. á viðmiðum og verklagi launasetningar hjá Reykjavíkurborg og bera saman við gildandi lög og reglur.
- Skilgreina hlunnindi starfsfólks og vinna drög að stefnu og verklagsreglum þar að lútandi.
- Gera áætlun um þjálfun og fræðslu, annars vegar til þeirra sem koma að jafnlaunakerfi borgarinnar og hins vegar til almenns starfsfólks.

Hér á eftir eru drög að jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar, yfirlit yfir jafnlaunaviðmið, starfaflokkun og ákvörðun launa ásamt markmiðum og áætlunum sem miða að því að afnema kynbundinn launamun hjá Reykjavíkurborg. Þessi skjöl er einnig að finna í handbók um jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar sem fylgir með þessari greinargerð sem viðauki.

Enn fremur er meðfylgjandi tillaga starfshópsins um að stofnuð verði nefnd um jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar sem ætlað er að halda utan um framkvæmd jafnlaunakerfis Reykjavíkurborgar.

2 Drög að jafnlaunastefnu 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 launamunur skal vera til staðar.

Sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs ber ábyrgð á jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar 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 staðalinn 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 staðalsins. Reykjavíkurborg hefur innleitt verklag og skilgreint launaviðmið til að tryggja að starfsfólk fái greitt fyrir störf sín út frá verðmæti þeirra óháð kyni 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.

Til þess að ná settum markmiðum mun Reykjavíkurborg;

- Innleiða vottað jafnlaunakerfi byggt á jafnlaunastaðli ÍST 85:2012, skjalfesta það og viðhalda.
- Fylgja öllum viðeigandi lögum, reglum og kjarasamningum sem gilda á hverjum tíma og staðfesta hlítinu 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.

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

3 Markmið og áætlanir

Stefnt er að því að fyrir lok ársins 2021 verði enginn óútskýrður kynbundinn launamunur hjá Reykjavíkurborg. Til þess að ná því markmiði verður ráðist í eftirfarandi aðgerðir:

Aðgerð: Stjórnendastarfsmat
Skýring: Til að hægt sé að bera saman inntak starfa Reykjavíkurborgar þarf að vera til staðar heildstætt launasetningarkerfi sem nær vel utan um fjölbreytni starfa borgarinnar. Með heildstæðu launasetningarkerfi er átt við núverandi starfsmatskerfi auk samræmðs stjórnendamatskerfis sem ætlað er að fanga betur umfang stjórnunarstarfa.
Ábyrgur: Skrifstofustjóri verkefnastofu starfsmats í samvinnu við skrifstofustjóra skrifstofu kjaramála.
Tímasetning: 31. desember 2020.

Aðgerð: Greina yfirvinnugreiðslur
Skýring: Til að kanna framkvæmd stjórnenda á yfirvinnugreiðslum.
Ábyrgur: Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála.
Tímasetning: 31. desember 2019.

Aðgerð: Greina fyrirkomulag fastlaunasamninga
Skýring: Greina þau viðmið sem fastlaunasamningar byggja á m.a. m.t.t. kynbundins launamunar og endurmeta ef þörf er á.
Ábyrgur: Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála.
Tímasetning: 31. desember 2019.

Aðgerð: Tölur um kynbundinn launamun og kynjahlutföll verði í mælaborði Borgarstjóra
Skýring: Til að hægt sé að greina stöðu kynja hjá borginni.
Ábyrgur: Sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs.
Tímasetning: 1. júní 2020.

Aðgerð: Kanna tækifæri til starfsþróunar og/eða símenntunar í viðhorfskönnunum

Skýring: Til þess að kanna hvort kynin hafi jöfn tækifæri til starfsþróunar og að vaxa í starfi.

Ábyrgur: Sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs.

Tímasetning: Árlega í viðhorfskönnun.

Aðgerð: Jafnréttismeta kjarasamninga með hliðsjón af hugmyndafræði kynjaðrar starfs- og fjárhagsáætlunargerðar

Skýring: Greina áhrif kjarasamninga á jafnlaunamál Reykjavíkurborgar.

Ábyrgur: Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála í samvinnu við mannréttindastjóra.

Tímasetning: 1. september 2021.

Aðgerð: Viðbótarlaunakerfi og áhrif þess á kynbundinn launamun

Skýring: Frekari rýning á möguleikum á kynhlutlausu viðbótalaunakerfi.

Ábyrgur: Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála.

Tímasetning: 1. september 2020.

Aðgerð: Fræðsla á jafnlaunakerfi

Skýring: Allt starfsfólk sem kemur að launaákvörðunum, beint eða óbeint, skal fá viðeigandi fræðslu og þjálfun á jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar.

Ábyrgur: Skrifstofustjóri starfsumhverfis- og starfsþróunar.

Tímasetning: 30. apríl 2020.

Aðgerð: Skyldubundin fræðsla fyrir stjórnendur um launasetningu og jafnrétti

Skýring: Til að tryggja þekkingu og bæta verklag stjórnenda hvað varðar launasetningu óháð kyni.

Ábyrgur: Skrifstofustjóri starfsumhverfis- og starfsþróunar.

Tímasetning: Á tveggja ára fresti, fyrst haustið 2020.

Aðgerð: Allar starfslýsingar skal skrá í mannauðskerfi SAP

Skýring: Aðgerðin lítur að skjölun starfslýsinga í miðlægt mannauðskerfi borgarinnar.

Ábyrgur: Mannauðsstjórar sviða.

Tímasetning: 28. febrúar 2020.

Aðgerð: Tilraunaverkefni um jöfnun kynja á vinnustað þar sem karlar eða konur eru í miklum minnihluta

Skýring: Til að jafna kynjahlutföll á vinnustöðum og auka jafnréttisvitund á starfsstöðum borgarinnar.

Ábyrgur: Mannréttindastjóri.

Tímasetning: 31. desember 2019.

Aðgerð: Hvetja feður til að nýta rétt til fæðingarorlofs og taka veikindadaga vegna barna
Skýring: Til að stuðla að því að draga úr kynbundnum launamun þarf að draga úr kynbundnum mun á töku fæðingaorlofs og töku veikindadaga vegna barna.
Ábyrgur: Sviðsstjóri mannauðs og starfsumhverfissviðs.
Tímasetning: 28. febrúar 2020.

4 Nefnd um jafnlaunakerfi

Starfshópurinn leggur til að sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs skipi nefnd um jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar. Nefnd um jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar er ætlað að bera ábyrgð á framkvæmd jafnlaunakerfis Reykjavíkurborgar. Nefndin skal þannig halda utan um framkvæmd jafnlaunakerfis Reykjavíkurborgar og viðhalda og bæta stjórnun jafnlaunamála hjá Reykjavíkurborg, m.a. með markvissum og faglegum ákvörðunum launa, virkri rýni, eftirliti og stöðugum umbótum. Lagt er til að nefndin verði starfandi þar til sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs gerir á henni breytingar eða leggur hana niður.

Helstu verkefni nefndarinnar:

- Yfirumsjón með jafnlaunakerfi og ábyrgð á breytingum og uppfærslu á því.
- Tekur til meðferðar erindi sem snúa að jafnlaunakerfinu.
- Tekur að eigin frumkvæði upp mál sem hún telur þörf á að greina.
- Lætur framkvæma launagreiningu og kynnir niðurstöður hennar.
- Framfylgir úrbótaáætlunum vegna innri og ytri úttekta.

Starfshópurinn leggur til að ráðið verði í starf verkefnastjóra jafnlaunamála sem jafnframt yrði starfsmaður nefndarinnar. Helstu verkefni verkefnastjóra jafnlaunamála felast í ábyrgð á skjalfestingu jafnlaunakerfis, skjalastýringu og stýringu skráa tengdu jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar. Verkefnastjóri heldur einnig utan um störf nefndar um jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar.

5 Kostnaðarmat

Í greiningu Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands á kynbundnum launamun hjá Reykjavíkurborg á launum í október 2017 kemur fram að launamunur er 2,2%, þegar litið er til uppreiknaðara heildarlauna þeirra sem eru í a.m.k. 70% starfi. Þá hafði munurinn verið 3,5% í fyrri úttekt árið 2015. Verið er að vinna að nýrri launaúttekt sem notuð verður í vottunarferlinu. Ýmsar vísbendingar eru um að enn dragi úr kynbundnum launamun hjá Reykjavíkurborg.

Til þess að launajafnrétti náist og Reykjavíkurborg uppfylli kröfur jafnlaunastaðalsins þarf að fjárfesta í jafnrétti.

Kostnaður vegna innleiðingar

Ýmis kostnaður felst í innleiðingarvinnunni sem þegar er hafin og er framundan vegna vottunar. Kostnaður vegna ráðgjafar er áætlaður um 1,4 milljón kr., vegna fræðslu og kynningar 1,5 milljón kr., vegna launagreiningar er 1,2 milljón kr. og vegna stöðugildis sérfræðings í 6 mánuði 5,4 milljón kr. Ófyrirséður kostnaður er áætlaður 500.000 kr.

Áætlaður heildarkostnaður við undirbúning innleiðingar á árinu 2019 er því alls 10 milljónir kr.

Kostnaður vegna úttekta vottunaraðila

Upphaflega vottunarferlið eitt og sér kostar um 1.5 milljón kr. Við það bætist árlegur kostnaður vegna úttekta sem eru um 500.000 kr. og þriðja hvert ár vegna endurvottunar þarf Reykjavíkurborg að greiða úttektaraðilum um 1 milljón kr.

Kostnaður vegna nefndar um jafnlaunakerfi og verkefnastjóra jafnlaunakerfis

Í þessari greinargerð er lagt til að skipuð verði nefnd um jafnlaunakerfi. Um yrði að ræða starfsmenn borgarinnar þannig að ekki er gert ráð fyrir auknum launakostnaði vegna nefndarstarfanna. Í sömu tillögu er gert ráð fyrir að ráðinn verði starfsmaður nefndarinnar, verkefnastjóri jafnlaunakerfis. Áætlaður kostnaður vegna þess er 11 milljón kr. á ári. Einnig er til skoðunar að taka í notkun nýtt gæðastjórnunarkerfi til að halda utan um gæðastjórnunarluta kerfisins. Áætlað er að það kosti tæplega 700 þúsund krónur á ári.

Árlegur kostnaður við rekstur jafnlaunakerfis er áætlaður 13 milljón kr. á ári.

Kostnaður vegna stjórnendastarfs mats

Eitt markmið sem sett er fram í jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar er að þróa stjórnendastarfsmat til að fanga betur umfang stjórnunarstarfa. Ljóst er að sú vinna mun kalla á utanaðkomandi ráðgjöf en ekki hefur enn verið leitað tilboða vegna þessa.

6 Lokaorð

Starfshópurinn leggur til að borgarráð samþykki jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar. Ennfremur er lagt til að borgarráð veiti sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs umboð til að samþykkja og bera ábyrgð á jafnlaunakerfinu í heild sinni í samráði við æðstu stjórnendur borgarinnar sem rýna kerfið árlega. Fyrirhugað er að vottunarferli Reykjavíkurborgar fari fram í nóvember árið 2019.



ERINDISBRÉF

Starfshópur um innleiðingu jafnlaunastaðals (ÍST 85:2012) hjá Reykjavíkurborg

Ábyrgðarmaður:

Borgarstjórinn í Reykjavík.

Inngangur:

Jafnlaunastaðallinn ÍST 85 er stjórnunarstaðall fyrir jafnlaunakerfi. Staðlinum er ætlað að nýtast öllum fyrirtækjum og stofnunum óháð stærð, starfsemi, hlutverki og kynjahlutfalli. Þá er honum ætlað að tryggja fagleg vinnubrögð sem fyrirbyggja beina og óbeina mismunun vegna kyns. Með jafnlaunastaðalsins geta fyrirtæki og stofnanir komið sér upp stjórnunarkerfi sem tryggir að málsmeðferð og ákvörðun í launamálum byggist á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismunun.

Starfshópur um innleiðingu jafnlaunastaðals hjá Reykjavíkurborg var skipaður með erindisbréfi dags. 26. febrúar 2018 og átti innleiðingu að ljúka fyrir árslok 2018. Jafnréttismálaráðherra ákvað að nýta heimild sína samkvæmt lögum (3. mgr. ákvæðis til bráðabirgða VI í lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla) sem gerir honum kleift að lengja frest fyrirtækja og stofnana til að dölust jafnlaunavottun um 12 mánuði eða til 31. desember 2019. Breytingar þurfti að gera á skipan starfshópsins og er því nýtt erindisbréf gefið út.

Hlutverk:

Hlutverk hópsins er yfirumsjón með innleiðingu jafnlaunastaðals hjá Reykjavíkurborg og undirbúningur vottunarferlis. Undirbúningi, innleiðingu og vottun skal ljúka eigi síðar en 31. desember 2019 í samræmi við breytingar á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Verkefnahópur um innleiðingu jafnlaunastaðals skipaður aðilum úr starfshópnum sér um framkvæmd innleiðingar skv. forgangsörðun og áherslum starfshópsins hverju sinni.

Helstu verkefni:

- Gera verk-, tíma- og fjárhagsáætlun fyrir innleiðingu jafnlaunastaðals.
- Skilgreina hlutverk og ábyrgðarsvið við þróun og innleiðingu jafnlaunastaðals.
- Kortlagning laga, reglna og annarra skuldbindinga sem Reykjavíkurborg undirgengst og á við um jafnlaunakerfi og skilgreina hvernig þau lög / kröfur tengjast framkvæmd jafnlaunastefnunnar.
- Greina launasamsetningu starfsfólks borgarinnar og kortleggja hlunnindi starfsfólks.
- Utanumhald um skilgreiningu allra starfa Reykjavíkurborgar og innköllun starfslýsinga.
- Vinna drög að jafnlaunastefnu fyrir Reykjavíkurborg.
- Skilgreining á jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar, þ.m.t. á viðmiðum og verklagi launasetningar hjá Reykjavíkurborg og bera saman við gildandi lög og reglur.
- Skilgreina hlunnindi starfsfólks og vinna drög að stefnu og verklagsreglum þar að lútandi.

- Gera áætlun um þjálfun og fræðslu, annars vegar til þeirra sem koma að jafnlaunakerfi borgarinnar og hins vegar til almenns starfsfólks.

Starfshópurinn skipa:

Ragnhildur Ísaksdóttir starfsmannastjóri Reykjavíkurborgar (formaður).

Baldur Örn Arnarsson, mannauðsstjóri menningar- og ferðamálasviðs.

Maj Britt Hjördis Briem, vinnuréttarlögfræðingur mannauðsdeildar.

Hulda Gísladóttir, sérfræðingur í mannauðsdeild.

Auður Lilja Erlingsdóttir, teymisstjóri starfsmats.

Rakel Guðmundsdóttir, lögfræðingur kjaradeildar.

Svavar Jósefsson, sérfræðingur á skrifstofu borgarstjóra og borgarritara.

Til ráðgjafar og samstarfs:

Ragnheiður E. Stefánsdóttir, mannauðsstjóri skóla- og frístundasviðs.

Anna Guðmundsdóttir, mannauðsstjóri velferðarsviðs.

Margrét Grétarsdóttir, starfsmannastjóri íþróttá- og tómstundasviðs.

Steinunn Rögnvaldsdóttir, umhverfis- og skipulagssviði.

Harpa Ólafsdóttir deildarstjóri kjaradeildar.

Halldóra Gunnarsdóttir, jafnréttisráðgjafi á mannréttindaskrifstofu.

Þórhildur Ósk Halldórsdóttir, deildarstjóri tölfræði og greiningar.

Starfshópurinn hefur heimild til að ráða utanaðkomandi verkefnisstjóra/ráðgjafa.

Starfsmaður starfshópsins:

Harpa Hrund Berndsen, mannauðsdeild Ráðhúss.

Starfstími:

Stefnt skal að því að innleiðingu ljúki og að vottun á jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar fari fram fyrir 15. október 2019 og að starfshópurinn ljúki með því störfum.

Reykjavík, 14. mars 2019



Dagur B. Eggertsson

Jafnskjal-jafnlaunahandbók -1

Ágúst 2019

Jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar

Handbók

Útgáfa 1

Starfshópur um innleiðingu

Jafnlaunakerfis Reykjavíkurborgar

Efnisyfirlit

1.	Inngangur	3
1.1.	Reykjavíkurborg vinnur gegn kynbundnum launamun	3
1.2.	Jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar	3
2.	Umfang	5
2.1	Æðstu stjórnendur.....	5
3.	Undantekningar.....	5
4.	Kröfur til jafnlaunakerfis.....	5
4.1	Almennar kröfur	5
4.2	Jafnlaunastefna	5
4.3	Skipulagning.....	6
4.3.1	Jafnlaunaviðmið – Starfaflokkun og ákvörðun launa.....	6
4.3.2	Lagalegar kröfur, aðrar kröfur og mat á hlítingu (4.5.2)	11
4.3.3	Markmið og áætlanir – Jafnréttisáætlun Reykjavíkurborgar	14
4.4	Innleiðing og starfræksla	17
4.4.1	Ábyrgðarskipting - Hlutverk ábyrgð og völd	17
4.4.2	Hæfni, þjálfun og vitund.....	19
4.4.3	Samskipti og upplýsingamiðlun	20
4.4.4	Skjalfesting jafnlaunakerfis	22
4.4.5.	Skjalastýring.....	23
4.5	Gátun	24
4.5.1	Launagreining – Vöktun og mæling.....	24
4.5.2	Mat á hlítingu.....	11
4.5.3	Frábrigði, úrbætur og forvarnir.....	25
4.5.4	Stýring skráa.....	27
4.5.5.	Innri úttekt	28
4.6.	Rýni stjórnenda.....	29

1. Inngangur

1.1. Reykjavíkurborg vinnur gegn kynbundnum launamun

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 október árið 2013 var samþykkt í borgarráði aðgerðaráætlun í ellefu liðum til þess að draga úr kynbundnum launamun. Í kjölfarið hafa markviss skref verið stigin í þá átt. Í því samhengi má nefna fræðsluáttak fyrir stjórnendur, reglur um úttektir á kynbundnum launamun, endurskoðun starfsmatskerfisins og uppsögn aksturssamninga starfsfólks. Í október 2015 var svo samþykkt aðgerðaráætlun Reykjavíkurborgar í jafnréttismálum. Markmiðið með henni er að stuðla að auknu jafnrétti og í henni eru kynntar fjölmargar aðgerðir til að kortleggja betur stöðuna hvað kynbundinn launamun varðar og draga úr honum.

Í mannréttindastefnu borgarinnar sem var samþykkt í borgarstjórn 18. október 2016 segir m.a. að borgin vilji sem vinnuveitandi vinna að jafnrétti starfsfólks og sjá til þess að starfsfólk endurspegli það margbreytilega samfélag sem borgin er. Þessar áherslur eru ítrekaðar í mannauðsstefnu Reykjavíkurborgar sem var samþykkt í borgarráði 17. maí 2018 en þar segir m.a. að Reykjavíkurborg sé einn vinnustaður sem leggi áherslu á jafnrétti og jöfn tækifæri sem og að mikilvægt sé að fjölbreytni starfsmannahópsins endurspegli margbreytileika borgarlífsins. Samantekt á frekari áherslum og markmiðum Reykjavíkurborgar í jafnréttismálum má nálgast í Aðgerðaráætlun í mannréttindamálum 2018-2022.

Í jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar sem var samþykkt (xx.xx.xxxx) segir að starfsfólk Reykjavíkurborgar skuli njóta jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu og/eða jafnverðmæt störf. Í úttekt félagsvísindastofnunar árið 2017 er leiðréttur launamunur 2,2%. Stefnt er að því að í árslok árið 2021 verði enginn óútskýrður kynbundinn launamunur til staðar.

1.2. Jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar

Lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 var breytt þann 1. júní árið 2017. Þann 1. janúar 2018 öðluðust breytt lög nr. 56/2017 gildi og felur lagabreytingin í sér þá kröfu að fyrirtæki sem að jafnaði hafa 25 starfsmenn eða fleiri skulu öðlast vottun sem staðfestir að jafnlaunakerfi þeirra uppfylli kröfur staðalsins ÍST:85.

Staðallinn kveður á um að æðstu stjórnendur beri ábyrgð á innleiðingu hans og eftirfylgni. Borgarstjóri skipaði starfshóp um innleiðingu jafnlaunastaðals hjá Reykjavíkurborg með erindisbréfi 26. febrúar 2018. Eftir að jafnréttismálaráðherra lengdi frest fyrirtækja og stofnana til að öðlast jafnlaunavottun um 12 mánuði eða til 31. desember 2019 voru breytingar gerðar á skipan starfshópsins. Nýtt erindisbréf var gefið út 14. mars 2019 og var Ragnhildi Ísaksdóttur, starfsmannastjóra Reykjavíkurborgar, falin formennska en starfsmaður hópsins er Harpa Hrund Berndsen, sérfræðingur á mannauðs- og starfsumhverfissviði.

Aðrir sem skipa starfshópinn eru:

- Auður Lilja Erlingsdóttir, skrifstofustjóri á mannauðs- og starfsumhverfissviði.
- Baldur Örn Arnarsson, mannauðsstjóri menningar- og ferðamálasviðs.
- Hulda Gísladóttir, sérfræðingur á mannauðs- og starfsumhverfissviði.
- Maj Britt Hjördís Briem, vinnuréttarlögfræðingur á mannauðs- og starfsumhverfissviði.
- Raket Guðmundsdóttir, lögfræðingur á mannauðs- og starfsumhverfissviði.
- Svavar Jósefsson, sérfræðingur á skrifstofu borgarstjóra og borgarritara.

Starfshópnum til ráðgjafar og samstarfs eru:

- Ragnheiður E. Stefánsdóttir, mannauðsstjóri skóla- og frístundasviðs.
- Anna Guðmundsdóttir, mannauðsstjóri velferðarsviðs.
- Margrét Grétarsdóttir, starfsmannastjóri íþróttá- og tómstundasviðs.
- Steinunn Rögnvaldsdóttir, mannauðssérfræðingur á umhverfis- og skipulagssviði.
- Harpa Ólafsdóttir, skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála.
- Halldóra Gunnarsdóttir, jafnréttisráðgjafi á mannréttindaskrifstofu.
- Þórhildur Ósk Halldórsdóttir, sérfræðingur á fjármála og áhættustýringasviði.

Þegar starfshópur um innleiðingu jafnlaunastaðals hefur skilað af sér niðurstöðu til borgarráðs mun sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs skipa nefnd um jafnlaunakerfi. Nefndin ber ábyrgð á framkvæmd jafnlaunakerfis Reykjavíkurborgar og er ætlað að viðhalda og bæta stjórnun jafnlaunamála hjá Reykjavíkurborg, m.a. með markvissum og faglegum ákvörðunum launa, virkri rýni og stöðugum umbótum.

Í þessari handbók eru gerð skil á jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar. Í skjalinu er umfangi kerfisins lýst og þeim kröfum sem gerðar eru til þess. Þá er farið yfir jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar ásamt öllum verklagsreglum sem henni fylgja.

2. Umfang

Jafnlaunakerfi þetta nær til allra starfsmanna Reykjavíkurborgar. Hjá Reykjavíkurborg starfa að jafnaði 9.800 einstaklingar í 7.000 stöðugildum. Árið 2018 voru, að meðaltali, um 74% starfsfólks konur og 26% karlar. Reykjavíkurborg er skipt upp í fimm fagsvið, þrjú kjarnasvið og miðlæga stjórnsýslu. Sviðin skiptast upp í fagskrifstofur, deildir og stofnanir. Starfsemi Reykjavíkurborgar er fjölbreytt og stærstur hluti starfseminnar felst í þjónustu við íbúa borgarinnar og gesti hennar með einum eða öðrum hætti. Fjölbreytileiki starfseminnar kallar á fjölbreytt störf og gerðar eru margvíslega kröfur um þekkingu og færni starfsmanna. Þetta endurspeglast m.a. í fjölda starfsheita sem eru tæplega 1.000. Laun starfsfólks Reykjavíkurborgar eru almennt ákvörðuð í kjarasamningum. Starfsfólk Reykjavíkurborgar er í 28 stéttarfélögum.

2.1 Æðstu stjórnendur

Framkvæmdastjórn er skipuð æðstu stjórnendum Reykjavíkurborgar. Í framkvæmdastjórn sitja; borgarstjóri, borgarlögmaður, borgarritari, mannréttindastjóri, sviðsstjórar fag- og kjarnasviða, skrifstofustjóri borgarstjórnar og skrifstofustjóri borgarstjóra og borgarritara.

3. Undantekningar

Kjörnir fulltrúar njóta sérstöðu sem m.a. byggir á því að Reykjavíkurborg gegnir ekki hefðbundnu vinnuveitandahlutverki gagnvart þeim. Nemendur í Vinnuskóla Reykjavíkurborgar og atvinnutengdu námi fá greidd laun úr launakerfi Reykjavíkurborgar en vegna sérstöðu starfanna þ.e. þau eru sambland af uppbyggilegu sumarstarfi og fræðslu í öruggu starfsumhverfi þá tekur jafnlaunakerfið ekki til þessara starfa.

4. Kröfur til jafnlaunakerfis

4.1 Almennar kröfur

Með innleiðingu á jafnlaunakerfinu samkvæmt ÍST 85:2012 staðlinum skuldbindur Reykjavíkurborg sig til þess að koma upp, skjalfesta, innleiða, viðhalda og bæta stöðugt stjórnun jafnlaunakerfisins í samræmi við kröfur ÍST 85:2012. Gerð er krafa um að jafnlaunakerfið taki til allra starfsmanna Reykjavíkurborgar sbr. kafla 2.

4.2 Jafnlaunastefna

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 kvenna og karla.

Sviðsstjórinn er fulltrúi yfirstjórnar Reykjavíkurborgar varðandi jafnlaunakerfið og er ábyrgur fyrir innleiðingu og viðhaldi þess í samræmi við staðalinn 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 staðalsins. 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.

Til þess að ná settum markmiðum mun Reykjavíkurborg;

- Innleiða vottað jafnlaunakerfi byggt á jafnlaunastaðli ÍST 85:2012, skjalfesta það og viðhalda.
- Fylgja öllum viðeigandi lögum, reglum og kjarasamningum sem gilda á hverjum tíma og staðfesta hlítinu 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.

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

4.3 Skipulagning

4.3.1 Jafnlaunaviðmið – Starfaflokkun og ákvörðun launa

1. Tilgangur og gildissvið

Tilgangur þessarar verklagsreglu er að tryggja sömu laun fyrir jafnverðmæt störf og samræmi í launasetningu.

2. Ábyrgð

Skrifstofustjóri Verkefnastofu starfsmats ber ábyrgð á framkvæmd á liðum 3.1. og 3.2. Skrifstofustjóri kjaramála ber ábyrgð á framkvæmd á liðum 3.3, 3.4. og 3.5.

3. Framkvæmd

3.1 Viðmið

Við mat á inntaki starfs er notast við starfsmatskerfi. Notast er við skilgreind viðmið við mat á störfum, fjögur þemu sem skiptast í alls þrettán þætti.

Þekking og færni (38,4%)	Álag (25,4%)	Ábyrgð (31,2%)	Vinnuaðstæður (5%)
1. Þekking og reynsla	5. Frumkvæði og sjálfstæði	9. Ábyrgð á velferð fólks	13. Vinnuaðstæður
2. Hugræn færni	6. Líkamlegt álag	10. Ábyrgð á stjórnun	
3. Samskiptafærni	7. Hugrænar kröfur	11. Ábyrgð á fjármunum	
4. Líkamleg færni	8. Tilfinningalegt álag	12. Ábyrgð á eignum og upplýsingum	

Allar nánari upplýsingar um starfsmatskerfið, viðmið þess, vægi þátta og þrepaskiptingu er að finna á vef [Verkefnastofu Starfsmats](#).

Ef ekki er búið að meta störf samkvæmt starfsmati og ekki er búið að semja um starfsmat í kjarasamningi er Verkefnastofu Starfsmats falið að meta starfið út frá starfslýsingu og/eða ákvæðum kjarasamninga.

3.2 Mat á starfi

Störf hjá Reykjavíkurborg eru metin með hlutlægum og kerfisbundnum hætti með hliðsjón af þeim kröfum sem störf gera til starfsmanna óháð hæfni þeirra sem þau vinna. Öll störf eru metin af Verkefnastofu Starfsmats samkvæmt starfslýsingum og/eða ákvæðum í kjarasamningum.

3.3. Ákvörðun launa

Laun eru ákveðin samkvæmt starfsmati og ákvæðum kjarasamninga. Kjaranefnd ákvarðar laun þeirra starfa sem borgarráð hefur ákveðið að falli undir nefndina.

3.4. Umbun fyrir einstaklingsbundna og/eða hópbundna þætti:

Farið er eftir ákvæðum [kjarasamninga](#) varðandi einstaklingsbundin laun og auka launaflokka, þ.m.t. vegna bónusa, tv eininga¹, viðbótargreiðslna vegna menntunar, aldurs, fagreynslu/starfsreynslu og/eða markaðsálags.

Hægt er að greiða hæfnislaun skv. kjarasamningum. Skal þá farið eftir [leiðbeiningum um hæfnismat og hæfnislaun](#), fylla út [tilkynningu um hæfnislaun](#) og senda á launaskrifstofu.

Hægt er að semja um fasta yfirvinnu við starfsfólk. Þá skal farið eftir [reglum og leiðbeiningum um fastlaunasamninga](#) við starfsfólk Reykjavíkurborgar. Samninginn skal gera [skriflega á stöðluðu samningsformi](#).

¹ Tímabundin viðbótarlaun

3.5. Sérstök launakjör – niðurgreiðsla og útvegum búnaðar og/eða þjónustu:

Önnur kjör umfram grunnlaun geta einnig falist í útvegum og/eða niðurgreiðslu búnaðar og/eða þjónustu. Þegar um það er að ræða er nauðsynlegt að fylgja kröfum og fylla út viðeigandi samninga. Gögnin skal vista á launaskrifstofu. Upplýsingar um sérstök launakjör fylgja í meðfylgjandi töflu.

Kjör	Reglur, kjör, eyðublað:
Farsímatæki, notkun og heimatenging	Um úthlutun farsímatækja og notkunar þeirra er farið eftir reglum Reykjavíkurborgar um farsíma, snjalltæki og heimatengingar. Reglur um farsíma, snjalltæki og heimatengingar. Farsímasamningur
Fæði, fatnaður, ferðakostnaður	Um útvegum og endurgreiðslu vegna útvegum skal farið eftir ákvæðum kjarasamninga s.s. fæðisfé, fatakostnað og ferðakostnað Kjarasamningar
Samgöngusamningur og samgöngukort	Stjórnendum er falið að gera samgöngusamning við það starfsfólk sem eftir því óskar og uppfyllir skilyrði samninganna. Leiðbeiningar við gerð samgöngusamninga Samgöngusamningur Samningur um samgöngukort
S-kort Menningarkort Heilsuræktarstyrkur	Farið skal eftir leikreglum og leiðbeiningum um viðmið hlunninda starfsmanna Reykjavíkurborgar S-kort starfsmanna eyðublað S-kort starfsmanna leiðbeiningar Menningarkort eyðublað Menningarkort leiðbeiningar

Skjávinnugleraugu	Starfsmaður á rétt á sérstökum búnaði, ef niðurstöður skoðunar augnlæknis sýna að það sé nauðsynlegt og ekki hægt að nota venjuleg gleraugu, snertilinsur eða því um líkt. Reglur um skjávinnu
-------------------	---

4. Tilvísanir í tengt efni

[Kjarasamningar Reykjavíkurborgar](#)
[Starfsmatskerfi](#)

5. Skjölun

Skjal	Tilvísun	Ábyrgð	Auðkenni
Handbók um jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar	Rafræn	Nefnd um jafnlaunakerfi	Jafnskjal- Jafnlaunahandbók-1
Eyðublað – starfslýsing	Rafræn	Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála	Jafnskjal-eyðubl- starfslýsing-1
Eyðublað - farsímasamningur	Rafræn	Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála	Jafnskjal-eyðubl- farsímasamningur-1
Eyðublað - fastlaunasamningur	Rafræn	Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála	Jafnskjal-eyðubl- fastlaunasamningur-1
Leiðbeiningar - hæfnismat og hæfnislaun	Rafræn	Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála	Jafnskjal-leiðb- hæfnismat-1
Leiðbeiningar - samgöngusamningur	Rafræn	Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála	Jafnskjal-leiðb- samgöngusamningur-1
Leiðbeiningar - fastlaunasamningur	Rafræn	Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála	Jafnskjal-leiðb- fastlaunasamningur-1
Leiðbeiningar - farsími, snjalltæki og heimatenging	Rafræn	Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála	Jafnskjal-leiðb- farsími ofl.-1
Leiðbeiningar um skjávinnu	Rafræn	Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála	Jafnskjal-leiðb- skjávinnu-1
Eyðublað - samgöngusamningur	Rafræn	Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála	Jafnskjal-eyðubl- samgöngusamningur-1
Eyðublað - samningur um samgöngukort	Rafræn	Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála	Jafnskjal-eyðubl- samgöngukort-1
Eyðublað - hæfnislaun	Rafræn	Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála	Jafnskjal-eyðubl- hæfnislaun-1

Eyðublað - menningarkort	Rafræn	Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála	Jafnskjal-eyðubl- menningarkort-1
Leiðbeiningar - s kort	Rafræn	Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála	Jafnskjal-leiðb-S- kort-1
Eyðublað - s kort	Rafræn	Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála	Jafnskjal-eyðubl-S- kort-1

Skrár	Geymsla	Ábyrgð	Vistunarheiti
Skrá yfir starfsheiti og mat á starfi	R:\Jafnlaunastadall\Skrár	Verkefnastofa starfsmats	Jafnskrá- starfsheiti og mat- 1

4.3.2 Lagalegar kröfur, aðrar kröfur og mat á hlítingu (4.5.2)

1. Tilgangur og gildissvið

Tilgangur verklagsreglunnar er að bera kennsl á og tryggja aðgang að viðeigandi lagalegum kröfum og öðrum kröfum sem Reykjavíkurborg undirgengst og eiga við um jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar. Jafnframt að ákvarða hvernig þessar kröfur eiga við um framkvæmd jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar. Þá er verklagsreglunni ætlað að tryggja reglubundið mat á því hvort viðeigandi lagalegum kröfum og jafnlaunastaðli ÍST 85:2012 sé hlítt.

2. Ábyrgð

Vinnuréttarlögfræðingur ber ábyrgð á að starfað sé eftir verklagsreglunni.

3. Framkvæmd

Árlega ber vinnuréttarlögfræðingur ábyrgð á að bera kennsl á lagalegar kröfur sem Reykjavíkurborg hefur skuldbundið sig til þess að fylgja m.t.t. jafnlaunakerfis Reykjavíkurborgar. Þetta á við um innlendar og alþjóðlegar kröfur. Jafnframt skal yfirfara breytingar á lagalegum kröfum, dómaframkvæmd og úrskurði og ákvarða hvort og þá hvernig það gæti haft áhrif á framkvæmd jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar.

Árlega framkvæmir vinnuréttarlögfræðingur jafnframt mat á hlítingu, þ.e. hvort farið sé eftir lagalegum kröfum og jafnlaunastaðli ÍST 85:2012.

3.1 Lagalegar kröfur og aðrar kröfur

Vinnuréttarlögfræðingur skal:

- Fara yfir sett lög í rýmri merkingu sem snerta jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar og ákvarða hvernig kröfur landslaga eiga við um framkvæmd jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar.
 - Stjórnarskrá Lýðveldisins Íslands nr. 33/1944 með síðari breytingum
 - Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 með síðari breytingum
 - Breytingalög nr. 56/2017 (Jafnlaunavottun)
 - ÍST 85:2012
 - Reglugerð nr. 220/2017 um málsmeðferð fyrir kærunefnd jafnréttismála ásamt breytingarreglugerð nr. 113/2018.
 - Reglugerð nr. 1030/2017 um vottun á jafnlaunakerfum fyrirtækja og stofnana á grundvelli staðalsins ÍST 85 ásamt síðari breytingarreglugerðum nr. 1092/2018 og 997/2018.
 - Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018 með síðari breytingum
 - Lög um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga nr. 90/2018 með síðari breytingum

- Lög um opinber skjalasöfn nr. 77/2014 með síðari breytingum
- Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 með síðari breytingum
 - Reglugerð nr. 931/2000 um ráðstafanir til að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti ásamt breytingareglugerð nr. 453/2016.
 - Reglugerð nr. 1218/2008 um greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði og greiðslu fæðingarstyrks ásamt síðari breytingum.
- Lög um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna nr. 27/2000.
- Upplýsingalög nr. 140/2012
 - Reglugerð nr. 464/2018 um birtingu upplýsinga að frumkvæði stjórnvalda.
- Stjórnsýslulög nr. 37/1993.
- Fara yfir þær alþjóðlegu skuldbindingar sem snúa að jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar og ákvarða hvernig kröfur alþjóðlegra skuldbindinga eiga við um framkvæmd jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar.
 - Kvennasáttmáli Sameinuðu þjóðanna (11. gr.)
 - Alþjóðasamningur um efnahagsleg, félagsleg og menningarleg réttindi (7.gr.)
 - Samþykkt Alþjóðavinnuárástofnunarinnar nr. 100 um jöfn laun til karla og kvenna fyrir jafnverðmæt störf
 - Samþykkt Alþjóðavinnuárástofnunarinnar nr. 111 um misrétti með tilliti til atvinnu eða starfs
 - Samþykkt Alþjóðavinnuárástofnunarinnar nr. 156 um jafna möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnu: starfsfólk með fjölskylduábyrgð
- Fara yfir kjarasamninga Reykjavíkurborgar ásamt öðrum samningum/samkomulögum aðila vinnumarkaðarins og ákvarða hvernig kröfur kjarasamninga Reykjavíkurborgar eiga við um framkvæmd jafnlaunastefnu borgarinnar.
 - Kjarasamningar Reykjavíkurborgar eru aðgengilegir á ytri vef Reykjavíkurborgar, www.reykjavik.is (setja inn: <https://reykjavik.is/kjarasamningar-og-launatoflur>)
 - Samningar/samkomulög aðila vinnumarkaðarins eru aðgengileg í skjalavistunarkerfi Reykjavíkurborgar
- Fara yfir dóma og úrskurði sem snerta jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar og ákvarða hvernig kröfur dóma og úrskurða eiga við um framkvæmd jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar.
 - Hæstaréttar-, landréttar- og héraðsdóma, aðgengilegir á www.domstolar.is
 - Úrskurðir Kærunefndar Jafnréttismála, aðgengilegir á www.stjornarrad.is
 - Erlend réttarframkvæmd

3.2 Úrvinnsla og eftirfylgni

Vinnuréttarlögfræðingur ber ábyrgð á að fara yfir, vinna úr og meta hvort breytingar hafi orðið á lagalegum kröfum og/eða öðrum kröfum ásamt mati á hlítingu jafnlaunakerfis Reykjavíkurborgar við þær kröfur. Þá ber vinnuréttarlögfræðingur ábyrgð á að senda nefnd um jafnlaunakerfi niðurstöður til rýni og eftirfylgni. Formaður nefndar um jafnlaunakerfi ber tillögur að breytingum á jafnlaunakerfi, vegna breytinga á lagalegum kröfum eða öðrum kröfum, ásamt mati á hlítingu, undir fund æðstu stjórnenda.

4. Skjölun

Skjal	Tilvísun	Ábyrgð	Auðkenni
Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar	Rafræn	Nefnd um jafnlaunakerfi	Jafnskjál-stefna-1

Skrár	Geymsla	Ábyrgð	Vistunarheiti
Listi yfir lagalegar kröfur	R:\Jafnlaunastadall\Skrár	Vinnuréttarlögfræðingur	Jafnskrá-lagalegar-kröfur-1
Mat á hlítingu	R:\Jafnlaunastadall\Skrár	Vinnuréttarlögfræðingur	Jafnskrá-hlíting-1

4.3.3 Markmið og áætlanir

1. Inngangur

Reykjavíkurborg hefur samþykkt jafnréttis og aðgerðaáætlun í jafnlaunamálum. Í þessum áætlunum er lýsing á innleiðingu og viðhaldi á skjalfestum jafnlaunamarkmiðum fyrir Reykjavíkurborg. Markmiðin eru mælanleg og í samræmi við jafnlaunastefnuna þ.m.t. skuldbindingar samkvæmt jafnréttislögum, öðrum lögum og öðrum skuldbindingum svo sem mannauðs- og mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar.

2. Markmið og aðgerðir

Stefnt er að því að fyrir lok ársins 2021 verði enginn óútskýrður kynbundinn launamunur hjá Reykjavíkurborg. Til þess að ná því markmiði verður ráðist í eftirfarandi aðgerðir:

Aðgerð: Stjórnendastarfsmat
Skýring: Til að hægt sé að bera saman inntak starfa Reykjavíkurborgar þarf að vera til staðar heildstætt launasetningarkerfi sem nær vel utan um fjölbreytni starfa borgarinnar. Með heildstæðu launasetningarkerfi er átt við núverandi starfsmatskerfi auk samræmds stjórnendamatskerfis sem ætlað er að fanga betur umfang stjórnunarstarfa.
Ábyrgur: Skrifstofustjóri verkefnastofu starfsmats í samvinnu við skrifstofustjóra kjaramála.
Tímasetning: 31. desember 2020.

Aðgerð: Greina yfirvinnugreiðslur
Skýring: Til að kanna framkvæmd stjórnenda á yfirvinnugreiðslum.
Ábyrgur: Skrifstofustjóri kjaramála.
Tímasetning: 31. desember 2019.

Aðgerð: Greina fyrirkomulag fastlaunasamninga
Skýring: Greina þau viðmið sem fastlaunasamningar byggja á m.a. m.t.t. kynbundins launamunar og endurmeta ef þörf er á.
Ábyrgur: Skrifstofustjóri kjaramála.
Tímasetning: 31. desember 2019.

Aðgerð: Tölur um kynbundinn launamun og kynjahlutföll verði í mælaborði Borgarstjóra
Skýring: Til að hægt sé að greina stöðu kynja hjá borginni.
Ábyrgur: Sviðsstjóri mannauðs og starfsumhverfissviðs.
Tímasetning: 1. júní 2020.

Aðgerð: Kanna tækifæri til starfsþróunar og/eða símenntun í viðhorfskönnunum

Skýring: Til þess að kanna hvort kynin hafi jöfn tækifæri til starfsþróunar og að vaxa í starfi.

Ábyrgur: Sviðsstjóri mannauðs og starfsumhverfissviðs.

Tímasetning: Árlega í viðhorfskönnun.

Aðgerð: Jafnréttismeta kjarasamninga með hliðsjón af hugmyndafræði kynjaðrar starfs- og fjárhagsáætlunargerðar

Skýring: Greina áhrif kjarasamninga á jafnlaunamál Reykjavíkurborgar.

Ábyrgur: Skrifstofustjóri kjaramála í samvinnu við mannréttindastjóra.

Tímasetning: 1. september 2021.

Aðgerð: Viðbótarlaunakerfi og áhrif þess á kynbundinn launamun

Skýring: Frekari rýning á möguleikum á kynhlutlausu viðbótalaunakerfi.

Ábyrgur: Skrifstofustjóri skrifstofu kjaramála.

Tímasetning: 1. september 2020.

Aðgerð: Fræðsla á jafnlaunakerfi

Skýring: Allt starfsfólk sem kemur að launaákvörðunum, beint eða óbeint, skal fá viðeigandi menntun og þjálfun á jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar.

Ábyrgur: Skrifstofustjóri starfsumhverfis- og starfsþróunar.

Tímasetning: 30. apríl 2020.

Aðgerð: Skyldubundin fræðsla fyrir stjórnendur um launasetningu og jafnrétti

Skýring: Til að tryggja þekkingu og bæta verklag stjórnenda hvað varðar launasetningu óháð kyni.

Ábyrgur: Skrifstofustjóri starfsumhverfis- og starfsþróunar.

Tímasetning: Á tveggja ára fresti, fyrst haustið 2020.

Aðgerð: Allar starfslýsingar skal skrá í mannauðskerfi SAP

Skýring: Aðgerðin lítur að skjölun starfslýsinga í miðlægt mannauðskerfi borgarinnar.

Ábyrgur: Mannauðsstjórar sviða.

Tímasetning: 28. febrúar 2020.

Aðgerð: Tilraunaverkefni um jöfnun kynja á vinnustað þar sem karlar eða konur eru í miklum minnihluta

Skýring: Til að jafna kynjahlutföll á vinnustöðum og auka jafnréttisvitund á starfsstöðum borgarinnar.

Ábyrgur: Mannréttindastjóri.

Tímasetning: 31. desember 2019.

Aðgerð: Hvetja feður til að nýta rétt til fæðingarorlofs og taka veikindadaga vegna barna

Skýring: Til að stuðla að því að draga úr kynbundnum launamun þarf að draga úr kynbundnum mun á töku fæðingaorlofs og töku veikindadaga vegna barna.

Ábyrgur: Sviðsstjóri mannauðs og starfsumhverfissviðs.

Tímasetning: 28. febrúar 2020.

3. Tilvísanir í tengt efni

[Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar](#)

[Aðgerðaráætlun í mannréttinda- og lýðræðismálum 2019-2023](#)

[Aðgerðaráætlun í jafnréttismálum 2015-2019](#)

4. Skjölun:

Skrár	Geymsla	Ábyrgð	Vistunarheiti
Aðgerðaráætlun í jafnlaunamálum	R:\Jafnlaunastadall\Skrár	Nefnd um jafnlaunakerfi	Jafnskrá-aðgerðaráætlun-1

4.4 Innleiðing og starfræksla

4.4.1 Ábyrgðarskipting - Hlutverk ábyrgð og völd

1. Tilgangur og gildissvið

Tilgangur yfirlitsskjalsins er að skilgreina hlutverk, ábyrgð, verkaskiptingu og ábyrgðaraðila jafnlaunakerfis Reykjavíkurborgar svo hægt sé að tryggja að nauðsynlegar auðlindir séu tiltækar til að koma upp, innleiða, viðhalda og bæta jafnlaunakerfið.

2. Ábyrgð

Nefnd um jafnlaunakerfi ber ábyrgð á framkvæmd jafnlaunakerfis Reykjavíkurborgar. Hópnun er ætlað að viðhalda og bæta stjórnun jafnlaunamála hjá Reykjavíkurborg í samræmi við ÍST 85:2012, m.a. með markvissum og faglegum ákvörðunum launa, virkri rýni og stöðugum umbótum.

3. Yfirlit

HEITI	Tegund skjals	TILVÍSUN Í STAÐAL	ÁBYRGÐARAÐILI
Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar	Stefnuskjal	4.2	Borgarráð
Jafnlaunaviðmið – starfaflokkun og ákvörðun launa	Verklagsregla	4.3.1	Skrifstofustjóri Verkefnastofu starfsmats og skrifstofustjóri kjaramála
Lagalegar kröfur, aðrar kröfur og mat á hlítingu	Verklagsregla	4.3.2 og 4.5.2	Vinnuréttalögfræðingur Reykjavíkurborgar
Markmið og áætlanir	Stefnuskjal	4.3.3	Formaður nefndar um jafnlaunakerfi
Hlutverk, ábyrgð og völd	Yfirlitsskjal	4.4.1	Sviðsstjóri mannauðs og starfsumhverfis
Hæfni, þjálfun og vitund	Verklagsregla	4.4.2	Skrifstofustjóri starfsumhverfis og starfsþróunar
Samskipti og upplýsingamiðlun	Verklagsregla	4.4.3	Formaður nefndar um jafnlaunakerfi
Skjalfesting jafnlaunakerfis	Yfirlitsskjal	4.4.4	Verkefnastjóri jafnlaunamála
Skjalastýring	Verklagsregla	4.4.5	Verkefnastjóri jafnlaunamála

Launagreining – vöktun og mæling	Verklagsregla	4.5.1	Formaður nefndar um jafnlaunakerfi
Frábrigði, úrbætur og forvarnir	Verklagsregla	4.5.3	Formaður nefndar um jafnlaunakerfi
Stýring skráa	Verklagsregla	4.5.4	Verkefnastjóri jafnlaunakerfis
Innri úttektir	Verklagsregla	4.5.5	Skrifstofustjóri skrifstofu borgarstjóra og borgarritara
Rýni stjórnenda	Verklagsregla	4.6	Formaður nefndar um jafnlaunakerfi

4. Skjölun

Skjal	Tilvísun	Ábyrgð	Auðkenni
Erindisbréf	GoPro- skjalavistunarkerfi	Sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs	Jafnskjal- erindisbref- jafnlaunakerfi-1

4.4.2 Hæfni, þjálfun og vitund

1. Tilgangur og gildissvið

Tilgangur verklagsreglunnar er að tryggja að allt starfsfólk sem kemur að launaákvörðunum, beint eða óbeint, fái viðeigandi menntun og þjálfun á jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar. Halda skal viðeigandi skrár þar um.

2. Ábyrgð

Skrifstofustjóri starfsumhverfis og starfsþróunar ber ábyrgð á framkvæmd verklagsreglunnar.

3. Framkvæmd

Árlega skal skrifstofustjóri starfsumhverfis og starfsþróunar gera þjálfunaráætlun fyrir það starfsfólk sem kemur beint eða óbeint að launaákvörðunum.

Tryggja skal að viðeigandi skrár séu haldnar þar um m.a. með markvissri skráningu á þátttöku starfsmanna á námskeiðum.

4. Úrvinnsla og eftirfylgni

Árlega skal skrifstofustjóri starfsumhverfis og starfsþróunar fara yfir þjálfunaráætlun með mannauðsstjórum sviða og betrubæta sé þörf á því. Ennfremur skal það yfirfarið hvaða starfsfólk hefur lokið þjálfun og listi yfir það starfsfólk sem kemur beint eða óbeint að launaákvörðunum uppfærður.

5. Skjölun

Skrár	Geymsla	Ábyrgð	Vistunarheiti
Listi yfir starfsfólk sem kemur að launaákvörðunum	R:\Jafnlaunastadall\Skrár	Skrifstofa starfsumhverfis- og starfsþróunar	Jafnskrá- starfsfolk- launákvarðanir-1
Þjálfunaráætlun	R:\Jafnlaunastadall\Skrár	Skrifstofa starfsumhverfis- og starfsþróunar	Jafnskrá- þjálfunaráætlun-1
Þáttökuskráning	R:\Jafnlaunastadall\Skrár	Skrifstofa starfsumhverfis- og starfsþróunar	Jafnskrá- þáttökuskráning-1

4.4.3 Samskipti og upplýsingamiðlun

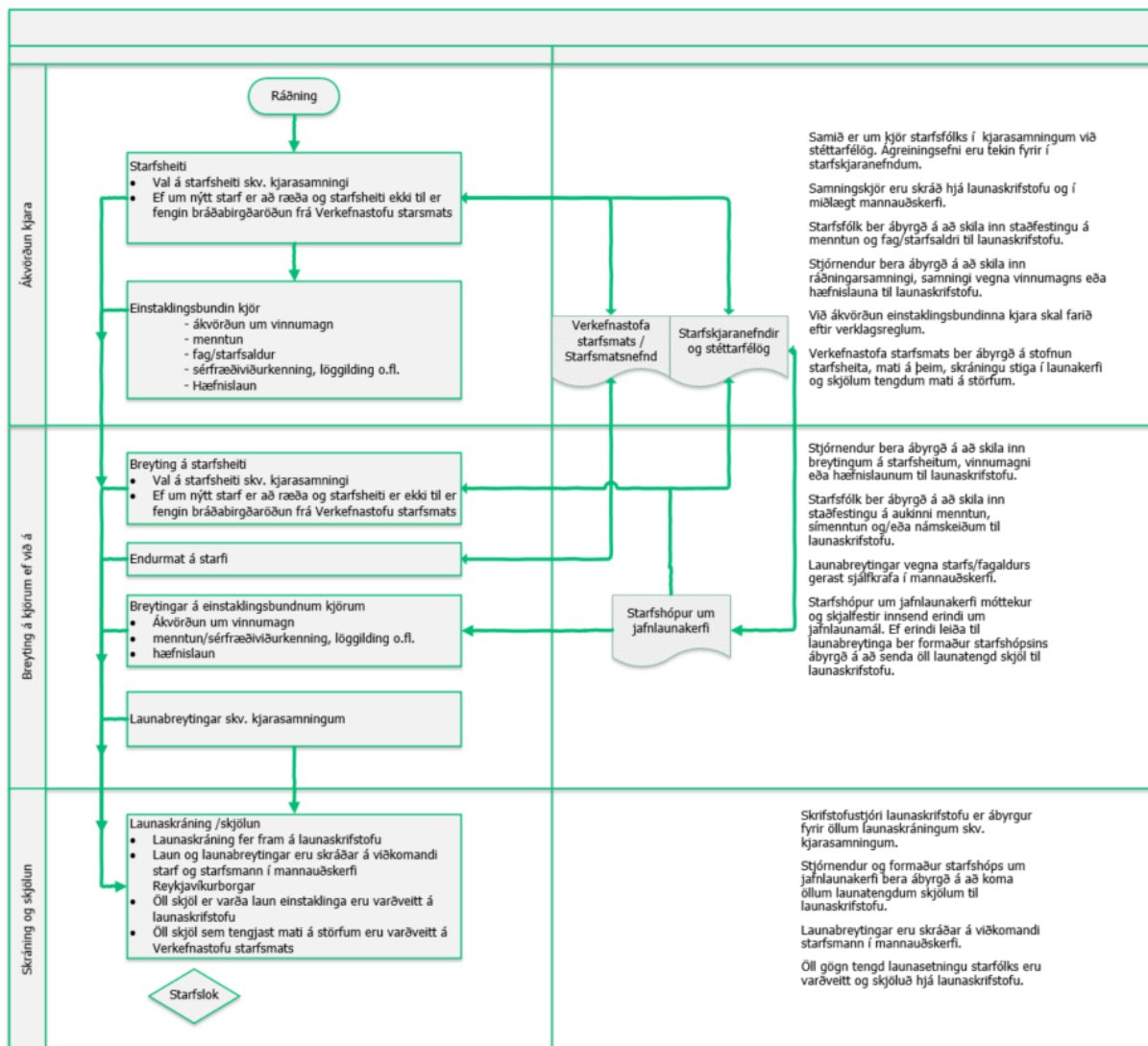
1. Tilgangur og gildissvið

Tilgangur verklagsreglunnar er að skýra og samræma verklag og samskipti þeirra sem koma beint eða óbeint að ákvörðunum um laun í samræmi við jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar. Ennfremur að tryggja samræmda meðferð hvað varðar móttöku, skjalfestingu og viðbrögð við erindum frá utanaðkomandi aðilum um launaákvörðanir.

2. Ábyrgð

Formaður nefndar um jafnlaunakerfi ber ábyrgð á framkvæmd þessarar verklagsreglu um samskipti og upplýsingamiðlun, hvort sem um er að ræða samskipti við innri eða ytri aðila.

3. Framkvæmd, úrvinnsla og eftirfylgni



4. Skjölun

Skjal	Tilvísun	Ábyrgð	Auðkenni
Erindisbréf	GoPro-skjalavistunarkerfi	Sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs	Jafnskjal-erindisbref-jafnlaunakerfi-1
Eyðublað Ábendingar og kvartanir	Rafræn	Formaður nefndar um jafnlaunakerfi	Jafnskjal-eyðubl-ábendingar-1

Skrár	Geymsla	Ábyrgð	Vistunarheiti
Yfirlit ábendinga og kvartana	R:\Jafnlaunastadall\Skrár	Formaður nefndar um jafnlaunakerfi	Jafnskrá-ábendingar-1

4.4.4 Skjalfesting jafnlaunakerfis

1. Tilgangur

Tilgangur yfirlitsskjalsins er að lýsa skjalfestingu jafnlaunakerfis Reykjavíkurborgar.

2. Ábyrgð

Verkefnastjóri jafnlaunakerfis ber ábyrgð á skjalfestingu jafnlaunakerfis Reykjavíkurborgar.

3. Skjalfesting jafnlaunakerfis

Jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar er skjalfest í handbók um jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar. Þar er að finna lýsingu á meginþáttum jafnlaunakerfisins og hvernig þeir virka saman ásamt vísan til tengdra skjala. Skjalfestingin felur í sér utanumhald á öllum skjölum og skráum sem tengjast jafnlaunakerfinu. Ábyrgðamenn verklagsreglna geta komið tillögum að breytingum á skjölum og skráum til nefndar um jafnlaunakerfi sem síðan tekur ákvörðun um hvort breytingar verði samþykktar. Nefndin uppfærir í skjölun og útgáfunúmer í samræmi við verklagsreglu 4.4.5 um skjalatýringu og 4.5.4 um stýringu skráa.

HEITI	Tegund skjals	Kaflaheiti í handbók
Jafnlaunastefna	Stefnuskjal	4.2
Umfang jafnlaunakerfis	Kafla	2 og 4.1
Lýsing á meginþáttum jafnlaunakerfis	Handbók um jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar	Sjá sérstaklega 4.2 og 4.3.1
Jafnlaunaviðmið – starfaflokkun og ákvörðun launa	Verklagsregla	4.3.1
Ákvarðanir um launa og kjör	Handbók um jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar	Sjá sérstaklega 4.3.1, 4.4.3 og 4.5.3
Launagreining – vöktun og mæling	Verklagsregla	4.5.1

4. Skjölun

Skjal	Tilvísun	Ábyrgð	Auðkenni
Handbók um jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar	Rafræn	Nefnd um jafnlaunakerfi	Jafnskjál- Jafnlaunahandbók- 1

Skrár	Geymsla	Ábyrgð	Vistunarheiti
Listi yfir öll skjöl og skrár	R:\Jafnlaunastadall\Skrár	Verkefnastjóri jafnlaunakerfis	Jafnskrá- skjöl_skrár-1

4.4.5. Skjalastýring

1. Tilgangur

Tilgangur þessarar verklagsreglu er að skjalastýring sé í samræmi við kröfur staðalsins ÍST 85:2012.

2. Ábyrgð

Verkefnastjóri jafnlaunakerfis ber ábyrgð á framkvæmd þessarar verklagsreglu.

3. Framkvæmd

Verkefnastjóri jafnlaunakerfis ber ábyrgð á að:

1. samþykka hvort skjöl séu fullnægjandi áður en þau eru gefin út
2. rýna og uppfæra skjöl eftir þörfum og samþykka þau á ný
3. breytingar á skjölum séu auðkennanlegar og að skjölin hafi útgáfunúmer
4. nýjustu útgáfur skjala séu aðgengilegar notendum
5. skjöl séu læsileg og auðþekktanleg
6. utanaðkomandi skjöl sem nauðsynleg eru fyrir skipulagningu og starfsrækslu jafnlaunakerfis séu auðkennd og dreifingu þeirra stýrt
7. úrelt skjöl séu ekki í umferð og að þau séu auðkennd á viðeigandi hátt
8. farið sé eftir persónuverndarstefnu hvað varðar meðferð skjala, þar með talið förgun og varðveislu.

4. Tilvísanir í tengt efni

4.4.4 Skjalfesting – Yfirlitsskjal

4.5.4 Stýring skráa – verklagsregla

[Persónuverndarstefna Reykjavíkurborgar](#)

5. Skjölun

Skjal	Tilvísun	Ábyrgð	Auðkenni
Handbók um jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar	Rafræn	Nefnd um jafnlaunakerfi	Jafnskjal- Jafnlaunahandbók- 1

Skrár	Geymsla	Ábyrgð	Varðveisla
Listi yfir öll skjöl og skrár	R:\Jafnlaunastadall\Skrár	Verkefnastjóri jafnlaunakerfis	Jafnskrá- skjöl_skrár-1

4.5 Gátun

4.5.1 Launagreining – Vöktun og mæling

1. Tilgangur og gildissvið

Tilgangur með verklagsreglunni er að vakta og mæla reglulega alla þætti eða viðmið sem áhrif hafa á launamyndun hjá Reykjavíkurborg til þess að sjá hvort að kynbundinn launamunur, leiðréttur eða óleiðréttur, mælist.

2. Ábyrgð

Formaður nefndar um jafnlaunakerfi ber ábyrgð á að starfað sé eftir verklagsreglunni.

3. Framkvæmd

Árlega ber formaður nefndar um jafnlaunakerfi ábyrgð á að framkvæmd verði úttekt á kynbundnum launamun hjá Reykjavíkurborg. Annað hvert ár skal úttektin unnin af utanaðkomandi fagaðila þar sem launamunur er jafnframt greindur út frá ríkisfangi.

4. Úrvinnsla og eftirfylgni

Nefnd um jafnlaunakerfi ber ábyrgð á úrvinnslu launagreiningar samkvæmt þessari verklagsreglu. Kynna skal niðurstöður launagreiningar fyrir æðstu stjórnendum með tilliti til þeirra markmiða sem sett eru fram í jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar. Nefnd um jafnlaunakerfi ber ábyrgð á gerð úrbótaáætlunar á grundvelli niðurstöðu launagreiningar.

Helstu niðurstöður launagreininga vegna kynbundins launamunar eru birtar og aðgengilegar starfsfólki á innri vef nema persónuverndarhagsmunir mæli gegn því. Niðurstöður launagreininga eru ennfremur birtar á ytri vef Reykjavíkurborgar.

5. Tilvísanir í tengd efni

4.3.1 Jafnlaunaviðmið – Verklagsregla

4.5.3 Frábrigði, úrbætur og forvarnir – Verklagsregla

6. Skjölun

Skjal	Tilvísun	Ábyrgð	Auðkenni
Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar	Rafræn	Borgarstjórinn í Reykjavík	Jafnskjal-jafnlaunastefna-1

Skrár	Geymsla	Ábyrgð	Vistunarheiti
-------	---------	--------	---------------

Launagreiningarniðurstöður 1	Jafnlaunaapp í Qlik Sense	Nefnd um jafnlaunakerfi	Jafnskrá-launagreining-1-1
Launagreiningarniðurstöður 2	Rafrænt	Nefnd um jafnlaunakerfi	Jafnskrá-launagreining-2-1
Úrbótaáætlun	R:\Jafnlaunastadall\Skrár	Nefnd um jafnlaunakerfi	Jafnskrá-úrbótaáætlun-1

4.5.2 Mat á hlítingu – sjá kafla 4.3.2

4.5.3 Frábrigði, úrbætur og forvarnir

1. Tilgangur

Verklagsreglunni er ætlað að tryggja að tekið sé á raunverulegum og mögulegum frábrigðum og hvernig skuli gripið til aðgerða til úrbóta og forvarna verði frábrigða vart.

Tilgangur verklagsreglunnar er:

- að borin séu kennsl á frábrigði, þau rannsökuð og leiðrétt
- að meta þörf fyrir og innleiða aðgerðir til að koma í veg fyrir frábrigði
- skrá niðurstöður úrbóta og aðgerða
- rýna virkni úrbóta og forvarna
- tryggja að skjalfestingu jafnlaunakerfisins sé breytt sé það nauðsynlegt

2. Ábyrgð

Formaður nefndar um jafnlaunakerfi ber ábyrgð á framkvæmd verklagsreglunnar.

3. Framkvæmd, úrvinnsla og eftirfylgni

Ábendingum um frábrigði skal koma til nefndar um jafnlaunakerfi. Í þeim tilfellum sem hagsmunaaðilar eða starfsmenn vilja koma að ábendingum í tengslum við jafnlaunakerfið skulu þeir fylla út þar til gert form á innri vef Fróða eða hafa samband við mannauðsstjóra viðkomandi sviðs til að fá frekari leiðbeiningar. Formaður nefndar um jafnlaunakerfi getur óskað frekari upplýsinga t.d. að viðkomandi starfsmaður fylli út sérstakt form sem finna má á innri vef Fróða.

Nefnd um jafnlaunakerfi skal:

1. Taka við öllum erindum sem berast frá starfsfólki og hagsmunaaðilum
2. Bera kennsl á og greina frábrigði sem koma fram í innri og ytri úttektum
3. Rannsaka frábrigði út frá viðmiðum jafnlaunakerfisins
4. Taka ákvörðun um að leiðrétt laun ef aðgerða er þörf. Ákvörðunin er skráð og kynnt aðilum
5. Skal árlega rýna virkni úrbóta og forvarna

6. Kynna athugasemdir, ábendingar, kvartanir og úrbætur á árlegum rýnifundi æðstu stjórnenda.
7. Leggja til breytingar á skjalfestingu jafnlaunakerfisins sé það nauðsynlegt

4. Skjölun:

Skjal	Tilvísun	Ábyrgð	Auðkenni
Eyðublað Ábendingar og kvartanir	Rafrænt	Nefnd um jafnlaunakerfi	Jafnskjal-eyðubl- ábendingar-1

Skrár	Geymsla	Ábyrgð	Vistunarheiti
Úrbótaáætlun	R:\Jafnlaunastadall\Skrár	Nefnd um jafnlaunakerfi	Jafnskrá- úrbótaáætlun-1
Yfirlit ábendinga og kvartana	R:\Jafnlaunastadall\Skrár	Nefnd um jafnlaunakerfi	Jafnskrá-yfirlit- ábendingar-1

4.5.4 Stýring skráa

1. Tilgangur

Tilgangur þessarar verklagsreglu er að koma upp og viðhalda þeim skráum sem nauðsynlegar eru til að unnt sé að sýna fram á samræmi við kröfur jafnlaunakerfisins og jafnlaunastaðals ÍST 85:2012 og þann árangur sem náðst hefur.

2. Ábyrgð

Verkefnastjóri jafnlaunakerfis ber ábyrgð á framkvæmd verklagsreglunnar.

3. Framkvæmd

Verkefnastjóri jafnlaunakerfis skal tryggja:

1. að skrár séu auðkenndar með vistunarheiti
2. að skrár séu vistaðar á viðeigandi stað í skjalakerfi
3. að úreltar skrár séu ekki í umferð og að þær séu auðkenndar á viðeigandi hátt
4. að farið sé eftir persónuverndarstefnu hvað varðar meðferð skráa, þar með talið förgun og varðveislu
5. að skrár séu læsilegar og auðþekktanlegar

4. Tilvísanir í tengt efni

[Persónuverndarstefna Reykjavíkurborgar](#)

5. Skjölun

Skjal	Tilvísun	Ábyrgð	Auðkenni
Handbók um Jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar	Rafræn	Nefnd um jafnlaunakerfið	Jafnskjál-Jafnlaunahandbók-1

Skrár	Geymsla	Ábyrgð	Varðveisla
Listi yfir öll skjöl og skrár	R:\Jafnlaunastadall\Skrár	Verkefnastjóri jafnlaunakerfis	Jafnskrá-skjöl_skrár-1

4.5.5. Innri úttekt

1. Tilgangur og gildissvið

Tilgangur þessarar verklagsreglu er að ákvarða hvort að jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar sé fylgt eftir og því viðhaldið í samræmi við kröfur IST 85:2012. Þá er verklagsreglunni ætlað að tryggja að æðstu stjórnendur fái upplýsingar um niðurstöður innri úttekta.

2. Ábyrgð

Skrifstofustjóri borgarstjóra og borgarritara ber ábyrgð á framkvæmd verklagsreglunnar.

3. Framkvæmd

1. Árlega skal skrifstofustjóri skrifstofu borgarstjóra og borgarritaraútbúa úttektaráætlun á jafnlaunakerfi Reykjavíkurborgar eða hluta þess. Í úttektaráætluninni skal koma fram hvaða hluta kerfisins og hvaða starfsemi borgarinnar skuli taka út.
2. Í úttektaráætlun skal tekið mið af niðurstöðum fyrri úttekta og viðbrögðum við fyrri frábrigðum.
3. Skrifstofustjóri skrifstofu borgarstjóra og borgarritaratilnefnir úttektaraðila fyrir hverja úttekt. Við val á úttektaraðilum og gerð úttekta skal tryggja hlutlægni og hlutleysi úttektarferlisins.
4. Sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfis fylgir því eftir hvort úttekt hafi farið fram.

4. Úrvinnsla og eftirfylgni

1. Úttektaraðilar skulu útbúa skýrslu með niðurstöðum innri úttektar.
2. Niðurstöður úttektar eru kynntar á fundi æðstu stjórnenda og taka þeir ákvörðum um áherslur í áætlun um eftirfylgi.
3. Skrifstofustjóri skrifstofu borgarstjóra og borgarritara ber ábyrgð á gerð áætlunar um forvarnir og eftirfylgni úttektaráætlunar á grundvelli niðurstöðu úttektar og rýni stjórnenda.
4. Skrifstofustjóri skrifstofu borgarstjóra og borgarritara kynnir áætlunina fyrir nefnd um jafnlaunakerfi sem ber ábyrgð á að framfylgja henni.

5. Skjölun

Skrár	Geymsla	Ábyrgð	Vistunarheiti
Úttektaráætlun	R:\Jafnlaunastadall\Skrár	Skrifstofustjóri skrifstofu borgarstjóra og borgarritara	Jafnskrá-úttektaráætlun-1
Áætlun um áherslur í eftirfylgni	R:\Jafnlaunastadall\Skrár	Skrifstofustjóri skrifstofu borgarstjóra og borgarritara	Jafnskrá-áherslur-1
Skýrsla með niðurstöðum innri úttektar	R:\Jafnlaunastadall\Skrár	Skrifstofustjóri skrifstofu	Jafnskrá-innri-úttekt-1

		borgarstjóra og borgarritara	
--	--	------------------------------	--

4.6. Rýni stjórnenda

1. Tilgangur

Tilgangur verklagsreglunnar er að rýna árangur jafnlaunakerfis Reykjavíkurborgar árlega og tryggja stöðugar umbætur á jafnlaunakerfinu, að það sé fullnægjandi og virkt.

2. Ábyrgð

Formaður nefnd um jafnlaunakerfi ber ábyrgð á framkvæmd þessarar verklagsreglu.

3. Framkvæmd

Æðstu stjórnendur Reykjavíkurborgar og formaður nefndar um jafnlaunakerfi skulu rýna árangur jafnlaunakerfisins. Við rýnina er leitað tækifæra til umbóta og ákvarðanir eru teknar um viðeigandi breytingar þegar þörf er á.

1. Árlega undirbýr formaður nefndar um jafnlaunakerfi rýnifund æðstu stjórnenda og boðar til hans í samráði við sviðsstjóra mannauðs og starfsumhverfissviðs.
2. Fundarefni er eftirfarandi:
 - niðurstöður innri úttekta
 - athugasemdir vottunaraðila
 - niðurstöður á mati á hlítingu við lagalegar kröfur og aðrar kröfur sem Reykjavíkurborg hefur undirgengist
 - samskipti við starfsfólk og hagsmunaaðila, þ.m.t. athugasemdir
 - frammistaða Reykjavíkurborgar í jafnlaunamálum, launagreiningar
 - að hvaða marki markmiðum hefur verið náð, hvort tækifæri séu til umbóta og hvort þörf sé á breytingum á jafnlaunakerfinu þ.m.t. á jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar
 - staða úrbóta og forvarna
 - aðgerðir til að fylgja eftir fyrri rýni stjórnenda
 - breytingar á aðstæðum, þ.m.t. lagalegar kröfur, ákvæði kjarasamninga og aðrar kröfur
 - tillögur um umbætur
 - önnur mál

4. Úrvinnsla og eftirfylgni

Niðurstöður rýni stjórnenda skulu fela í sér:

- ákvarðanir og aðgerðir sem tengjast mögulegum breytingum á jafnlaunastefnunni með tilliti til þeirra markmiða sem sett eru fram í jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar
- ákvörðun um áherslur í úrbótaáætlun vegna innri úttektar
- viðbrögð við athugasemdum vottunaraðila
- ákvörðun um hvernig frábrigði séu meðhöndluð
- ákvarðanir og aðgerðir sem tengjast öðrum þáttum jafnlaunakerfisins í samræmi við skuldbindingu um stöðugar umbætur.

Formaður nefndar um jafnlaunakerfi kynnir niðurstöður fundarins fyrir nefnd um jafnlaunamál og ber ábyrgð á að unnið sé með þær.

5. Skjölun

Skrár	Geymsla	Ábyrgð	Varðveisla
Fundargerð- Niðurstöður rýni stjórnenda	R:\Jafnlaunastadall\Skrár	Verkefnastjóri jafnlaunakerfis	Jafnskrá-fundarg- rýni-stjórnenda-1