



Mannréttindaráð

Reykjavík, 7. apríl 2025
Málsnúmer: MOS24040007

Tillögur um aðgerðir með jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar

Lagt er til að mannréttindaráð samþykki meðfylgjandi tillögur, í minnisblaði mannauðs- og starfsumhverfissviðs, um aðgerðir með jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar sem gildi til 31. desember 2026. Minnisblaðið geymir jafnframt yfirlit yfir framkvæmd aðgerða með jafnlaunastefnunni sem giltu til ársloka 2024.

Virðingarfyllt
Lóa Birna Birgisdóttir
sviðsstjóri



Viðtakandi: Mannréttindaráð

Sendandi: Mannauðs- og starfsumhverfissvið

Reykjavík, 4. apríl 2025

Málsnúmer: MOS24040007

MINNISBLAÐ

Minnisblað vegna aðgerða á grundvelli jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar

Jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar geymir annars vegar viðvarandi aðgerðir sem tengjast jafnlaunakerfi borgarinnar og eru hluti stefnunnar sjálfrar og hins vegar tímabundnar aðgerðir sem ákveðnar voru árið 2022 þegar ný stefna var samþykkt af borgarráði. Þessar tímabundnu aðgerðir giltu til 31. desember 2024. Meðfylgjandi eru tillögur að nýjum tímabundnum aðgerðum fyrir 2025-2026 sem unnar hafa verið í samvinnu við mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu. Í minnisblaðinu er einnig gerð grein fyrir framkvæmd þeirra tímabundnu aðgerða er giltu til ársloka 2024.

I. Tillögur að nýjum aðgerðum sem gilda til 31. desember 2026

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 öraráreitni. 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.

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.



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.

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.

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.

II. Framkvæmd aðgerða til ársloka 2024

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.

Staða aðgerðar: Unnið hefur verið með aðgerðina en hún ekki komist að fullu til framkvæmdar. Fundað hefur verið um málið með Jafnlaunastofu og Pay Analytics og fengin ráðgjöf þaðan. Kannað hefur verið með möguleika á upplýsingaöflun af hálfu Hagstofunnar og rannsókn í tengslum við gögn frá Hagstofu. Farið hefur verið yfir möguleika í tengslum við rannsóknir á vettvangi Háskóla Íslands og Háskólans á Bifröst, þar sem spurt verði út í laun annars vegar og ýmsar mismununarbreytur hins vegar. Ekki hefur tekist að fá rannsóknaraðila til að framkvæma slíka rannsókn enn sem komið er.

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.

Staða aðgerðar: Aðgerðinni hefur verið hrint í framkvæmd.

Textar í atvinnuauglýsingum:

Í tengslum við innleiðingu á Hönnu, sem geymir sniðmát borgarinnar, var texti í atvinnuauglýsingum rýndur og leiðbeiningar útbúnaðar um hvernig skrifa skuli atvinnuauglýsingar. Tungumálaviðmið borgarinnar hefur verið innleitt í atvinnuauglýsingar sem auðveldar umsækjendum að átta sig á kröfum um tungumálakunnáttu í starfi. Áréttað hefur verið í gæðahandbók ráðninga að texti í atvinnuauglýsingum sé skýr og aðgengilegur fyrir alla hópa og feli ekki í sér beina/óbeina mismunun. Aðgerðirnar rúmuðust innan fjárheimilda.

Starfsauglýsingar birtar á fleiri tungumálum:

Nú þegar er hægt að birta auglýsingar á fleiri tungumálum (ensku og pólsku) í umsóknarkerfi borgarinnar. Framkvæmt var kostnaðarmat varðandi þýðingar á atvinnuauglýsingum. Lagt var mat á hvort þörf væri á að fá löggiltan skjalapýðanda og varð niðurstaðan að það þyrfti ekki. Kostnaður yrði samt umtalsverður af þýðingu á atvinnuauglýsingum og umsýslan töluverð.

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 fjölskylduástæðna, til að vera í launuðum störfum.

Kostnaður: Rúmast innan fjárhagsramma sviðsins.

Ábyrgðaraðili: Mannauðs- og starfsumhverfissvið

Samstarfsaðili: Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa.

Staða aðgerðar: Unnið hefur verið með aðgerðina en hún hefur ekki komist að fullu til framkvæmdar.

Aðgerðin tengist m.a. vinnu við verkefnið Atvinna með stuðningi á vettvangi skrifstofu ráðningar og mönnunar, í samstarfi við Vinnumálastofnun. Reykjavíkurborg er einnig í samstarfi við Virk varðandi m.a. hlutastörf þeirra sem eru að koma til baka úr veikindum. Starfshópur um sveigjanleg starfslok hefur þetta efni einnig til umfjöllunar í tengslum við sveigjanleg starfslok eldra starfsfólks borgarinnar.

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 fræðsluferfi Reykjavíkurborgar verði nýtt til að koma fræðslu til fleiri starfsmanna.

Fjármagn: Enginn viðbótarkostnaður en vinnuframlag.

Ábyrgðaraðilar: Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa

Staða aðgerðar: Aðgerðin er í vinnslu.

Á vettvangi MAR er unnið að fræðslu fyrir starfsfólk á grundvelli aðgerðarinnar en hún hefur ekki komist að fullu til framkvæmdar. Verið er að vinna fræðslumola/kveikjur til að setja inn á Torgið, fræðsluvef borgarinnar, sem fjalla um mikilvægi fjölbreytileika á vinnustöðum út frá ýmsum sjónarhornum og hvatningu til stjórnenda þar að lútandi.

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.

Samstarfsaðili: Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa.

Staða aðgerðar: Aðgerðinni hefur verið hrint í framkvæmd.

Aðgerðinni var vísað til jafnlaunanefndar borgarinnar sem hefur fylgt henni eftir í tengslum við vinnu við jafnlaunakerfið. Jafnlaunastefna borgarinnar er nú, auk íslensku útgáfunnar, birt á ensku og pólsku á upplýsingasíðu borgarinnar. Myndband með kynningu á jafnlaunamálum, jafnlaunakerfinu og leiðum fyrir starfsfólk til að beina



erindum vegna jafnlaunamála til rétttra aðila innan borgarinnar hafa verið birt á Torginu, á íslensku, ensku og pólsku sem hluti af nýliðafræðslu starfsmanna. Ítarlegra myndband um sama efni hefur einnig verið birt í Torginu og því úthlutað sem skyldufræðsla til stjórnenda. Sama myndband verður líka hluti af nýliðafræðslu stjórnenda sem er væntanleg fljótlega inn á Torgið (þegar minnisblaðið er ritað). Enn ítarlegri fræðsla um þetta efni er einnig hluti af forystunámi, sem er skyldufræðsla stjórnenda og þá í staðnámi. Auk þess sem að framan greinir birtist útdráttur launagreiningar hjá Reykjavíkurborg nú árlega á ensku og pólsku á upplýsingasíðunni Fróða.

Virðingarfyllt,
Lóa Birna Birgisdóttir
sviðsstjóri