



Reykjavíkurborg

mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa

Reykjavík, 24. nóvember 2021

R21050253

13055

ep/get

Mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráð

Stýrihópur um endurskoðun jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar - Staða

Samkvæmt samþykkt mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráðs þann 27. maí 2021, var stofnaður stýrihópur um endurskoðun jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar. Stýrihópurinn tók til starfa í ágúst 2021.

Meðfylgjandi er kynning á vinnu stýrihóps um endurskoðun jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar.

Með kveðju

Guðrún Elsa Tryggvadóttir
starfsmaður stýrihóps um endurskoðun jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar

Hjálagt:

Erindisbréf
Kynning

ERINDISBRÉF

Stýrihópur um endurskoðun jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar

Ábyrgðarmaður:

Dóra Björt Guðjónsdóttir, formaður mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráðs.

Hlutverk:

Stýrihópurinn hefur það hlutverk að endurskoða jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar með tilliti til margbreytileika starfsfólks og taki í þeirri vinnu mið af mannréttindastefnu borgarinnar og eftir atvikum öðrum stefnum borgarinnar sem gætu átt við auk löggjafar er varðar jafnréttismál.

Helstu verkefni/viðfangsefni:

- Að gera tillögu að breytingum á stefnu í jafnlaunamálum þannig að hún taki betur til margbreytileika starfsfólks borgarinnar.
- Vinnan verði byggð á því markmiði að allt starfsfólk innan Reykjavíkurborgar fái sömu laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf og lögð verði áhersla á mikilvægi þess að skoða þætti eins og uppruna, aldur, kyn o.fl.
- Að skoða sérstaklega niðurstöður fyrirbyggjandi laungreininga um launamun með tilliti til uppruna, bæði útskýrðan og óútskýrðan launamun.
- Afla upplýsinga um framkvæmd er varðar atvinnuauðglýsingar og atvinnuviðtöl og upplýsinga sem veittar eru á þessum stigum með það að markmiði að fyrir hendi verði skýr rammi sem stuðli að auknu launajafnrétti og jafnræði í ráðningarferlum.
- Taka skal mið af lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði, lögum nr. 150/2020, um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og annarri löggjöf er varðar jafnréttis- og jafnlaunamál, auk mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar, stefnu Reykjavíkurborgar í málefnum innflytjenda, flóttamanna og umsækjenda um alþjóðlega vernd og eftir atvikum öðrum stefnum borgarinnar sem gætu átt við.

Starfshópurinn skipa:

Diljá Ámundadóttir Zoëga, formaður hópsins og fulltrúi mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráðs.

Ellen J. Calmon, fulltrúi mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráðs.

Daníel Örn Arnarson, fulltrúi mannréttinda-, nýsköpunar og lýðræðisráðs.

Sabine Leskopf, fulltrúi fjölmeningarráðs.

Halldóra Dýrleifar Gunnarsdóttir, mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu.

Elín Blöndal, mannauðs- og starfsumhverfissviði.

Auður Björgvinsdóttir mannauðs- og starfsumhverfissviði.

Starfsmaður/verkefnisstjóri starfshópsins:

Guðrún Elsa Tryggvadóttir, mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu

Til ráðgjafar og samstarfs:

Starfshópurinn fái ráðgjöf innan og utan borgarkerfis hjá aðilum með sérþekkingu á viðfangsefninu eftir því sem við á og eigi samráð við mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráð í ferlinu og eftir atvikum samráðsnefndir borgarinnar.

Starfstími:

Starfshópurinn skili ábyrgðarmanni tillögum ásamt greinargerð fyrir lok október 2021.



Stýrihópur um endurskoðun jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar

Yfirlit yfir vinnu hópsins

Fundur mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráðs

25. nóvember 2021

Markmið með endurskoðun jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar

- Í jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar kemur fram að starfsfólk skuli njóta jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu og/eða jafnverðmæt störf.
- Stefnan nær til alls starfsfólks borgarinnar en leggur fyrst og fremst áherslu á að útrýma kynbundnum launamun.
- Stýrihópnum var falið að endurskoða jafnlaunastefnuna þannig að hún endurspegli enn betur margbreytileika starfsfólks borgarinnar.

Markmið með endurskoðun jafnlaunastefnu Reykjavíkurborgar

- Stýrihópurinn hóf störf í ágúst. Voru þátttakendur sammála um að stefnan þurfi að vera fjölbætt og rýma ólíka hópa án þess að draga úr mikilvægi kynjajafnréttis.

Gestir funda

- Irina S. Ogurtsova frá mannauðs- og starfsumhverfissviði ræddi við hópinn um áskoranir innflytjenda og starfsfólks af erlendum uppruna.
- Harpa Hrund Berndsen frá mannauðs- og starfsumhverfissviði hélt kynningu um launagreiningu hjá Reykjavíkurborg.
- Helga Björg Ragnarsdóttir frá skrifstofu borgarstjóra hélt kynningu um jafnlaunamál og jafnlaunastofu.
- Þuríður Harpa Sigurðardóttir, Bergþór Heimir Þórðarsson og Þórdís Viborg frá Öryrkjabandalagi Íslands og Sara Dögg Svanhildardóttir frá Þroskahjálpi ræddu við hópinn um málefni fatlaðra.
- Óli Örn Eiríksson frá skrifstofu borgarstjórnar og borgarritara kynnti vinnu stýrihóps um mótun atvinnu- og nýsköpunarstefnu Reykjavíkurborgar til ársins 2030.

Umræður funda

- Starfsfólk þarf að vita hvernig það getur aflað sér upplýsinga og hvert það geti leitað telji það á sér brotið.
- Upplýsingar sem borgin veitir þurfa að vera aðgengilegar og á einföldu máli. Einfaldur texti gerir það að verkum að upplýsingarnar verða aðgengilegri fyrir alla.
- Leggjum áherslu á að vinna gegn fordómum á vinnustaðnum, t.d. með fræðslu.
- Leggjum fyrir starfsmannakannanir eða ánægjumælingar þar sem starfsfólk getur komið á framfæri upplýsingum um fötlun eða hvort það hafi upplifað mismunun á grundvelli annarra þátta líkt og aldurs, líkamsbyggðar eða heilsufars.
- Við þurfum að fræða allt starfsfólk og minna á hversu mikið Reykjavík og samfélagið græðir á því að hafa fjölbreyttan hóp starfsmanna.
- Fræða þarf stjórnendur um þessar áherslur, þeir stýra ferðinni og leggja línurnar.

Launajafnrétti óháð fötlun

- Stjórnendur þurfa að athuga að til eru störf þar sem ekkert er því til fyrirstöðu að ráða einstakling með fötlun.
- Aukinn sveigjanleiki í starfi. Stjórnendur athugi hvort hægt sé að aðlaga störf með einföldum hætti svo að fatlaður umsækjandi geti sinnt því.
- Foreldrar fatlaðra barna verða að geta tekið tíma frá vinnu þegar upp koma veikindi eða til að fylgja barninu í tíma hjá sjúkraþjálfara eða til annarra sérfræðinga.
- Leitum leiða til að hvetja fatlaða til að sækja um hjá borginni.
- Auka hlutastörf, t.d. til að koma til móts við einstaklinga með skerta starfsgetu sem eiga auðveldara með að taka að sér slík störf.

Launajafnrétti óháð uppruna

- Atvinnuauglýsingar borgarinnar þurfa að vera á fleiri tungumálum en íslensku.
- Skoðum nýja þýðingarmöguleika fyrir upplýsingaefni á vefsíðum borgarinnar.
- Borgin þarf að yfirfara kröfur um tungumálakunnáttu.
- Fram fari mat á því hversu mikil íslenskukunnáttu sé nauðsynleg til að geta sinnt tilteknu starfi.
- Meta þarf hvenær krafa um þekkingu á Norðurlandamálum eigi rétt á sér.
- Halda áfram innleiðingu á Common European Framework of Languages staðalinn (A2 til C2) innan borgarinnar.
- Fræðsla um hvernig sótt er um starf. Margar umsóknir innflytjenda lenda neðst í bunkanum þar sem kynningarbréf og ferilskrá vekja ekki athygli stjórnenda.

Aðrir hópar

Mismunun á grundvelli aldurs, líkamsgerð, trúar eða trúleysis, kynhneigðar, kynvitundar ofl.

- Mismunun á grundvelli aldurs getur beinst að þeim sem eru yngri eða eldri.
- Höfum í huga margþætta mismunun þar sem margir tilheyra fleiri en einum þeirra hópa sem við erum að skoða. Rannsóknir benda t.d. til þess konur eru líklegri til að verða fyrir aldursfordómum og útlitsfordómum.
- Rannsóknir sýna að feitt fólk fær síður störf, verður fyrir mismunun varðandi stöðuhækkunar og er lægra launað. Þetta tengist neikvæðum staðalmyndum.
- Heilsueflandi verkefni á borð við „hjólað í vinnuna“ er mjög jákvætt, en áherslan ætti aldrei að vera að tapa kílóum. Slíkt getur m.a. ýtt undir fitufordóma.
- Benda starfsfólki á að umræður á kaffistofunni skipti líka máli, t.d. ef að sífelld er verið að ræða megrun. Slík umræða getur ýtt undir slæma sjálfsmynd og fitufordóma á vinnustaðnum.

Næstu skref

- Hópurinn hefur fundað 10 sinnum og sér fram á að ljúka störfum í um miðjan desember.
- Verið er að vinna að gerð tillagna og skrif greinargerðar.