



Mannauðsmál

Staða mála vegna aðgerða stefnu Reykjavíkurborgar í málefnum innflytjenda, flóttafólks og umsækjanda um alþjóðlega vernd

Endurskoða skal starfsmannastefnu RVK og leggja mannréttindastefnuna til grundvallar við gerð nýrrar stefnu

- Í undirbúningi að nýrri mannauðsstefnu var mannréttindastefnan lögð til grundvallar – haustið 2017
- Ný mannauðsstefna gefin út vorið 2018
- Leiðarljós nýrrar stefnu: mannvæn, traust, snjöll og samræmd

Staða: lokið

Mannvæn



Mætum þörfum

Fjölbreytni starfsmannahópsins endurspeglar fjölbreytni borgarlífsins og gerir okkur kleift að bæta þjónustu í borginni. Síbreytilegum þörfum vinnustaðar og starfsfólks er mætt með sveigjanleika á báða bóga

Sýnum ábyrgð

Starfsfólk borgarinnar hefur ætíð í huga hvernig sýna megi samfélagslega ábyrgð, lágmarka neikvæð umhverfisáhrif með skilvirkni fyrir íbúa, viðskiptavini og samstarfsfólk að leiðarljósi.

Jöfn tækifæri

Reykjavíkurborg leggur áherslu á jafnræði og jafnrétti í hvívetna. Starfsfólk nýtur virðingar og fær jöfn tækifæri. Fólk nýtur sömu kjara fyrir sömu störf.

Vor 2019 liggja fyrir niðurstöður um tilraunaverkefnið um styttingu vinnuvikunnar

Í árslok 2018 hafi 40% starfsmanna gengið frá samgöngusamningi

Í árslok 2019 mælist kynbundinn launamunur minni en 1,5%

Traust

Vellíðan í fyrirrúmi

Stuðlað er að velferð starfsfólks með því að huga að hollustuháttum á vinnustöðum borgarinnar, hvetja, efla og styðja fólk til að sinna að eigin heilsu og vellíðan.

Öruggt umhverfi

Starfsfólki er skapað öruggt starfsumhverfi og góð starfsskilyrði til að starfsemin verði slysalaus. Starfsfólk tekur þátt í að móta sitt vinnuumhverfi og vinnur saman að því að draga úr streitu og álagi.

Gagnkvæm virðing

Lögð er áhersla á sameiginlega ábyrgð við að skapa og viðhalda starfsumhverfi sem einkennist af virðingu, trausti og fagmannlegu viðmóti. Áreitni og einelti er ekki liðið á vinnustöðum borgarinnar.



Í árslok 2018 hefur öryggisstefna Reykjavíkurborgar verið gefin út og innleiðing hafin


Vorið 2019 þekkja 80% starfsmanna stefnu Reykjavíkurborgar gegn einelti og áreitni.

Áherslu á að leiðbeina innflytjendum

- Ráðningarsamningar á fleiri tungumálum
 - ráðningarskilmálar
- Mannauðsráðgjafi af erlendum uppruna á velferðarsviði
- Fræðsluhópur

Staða: í vinnslu

Tímasetning seinni hluta ársins 2018



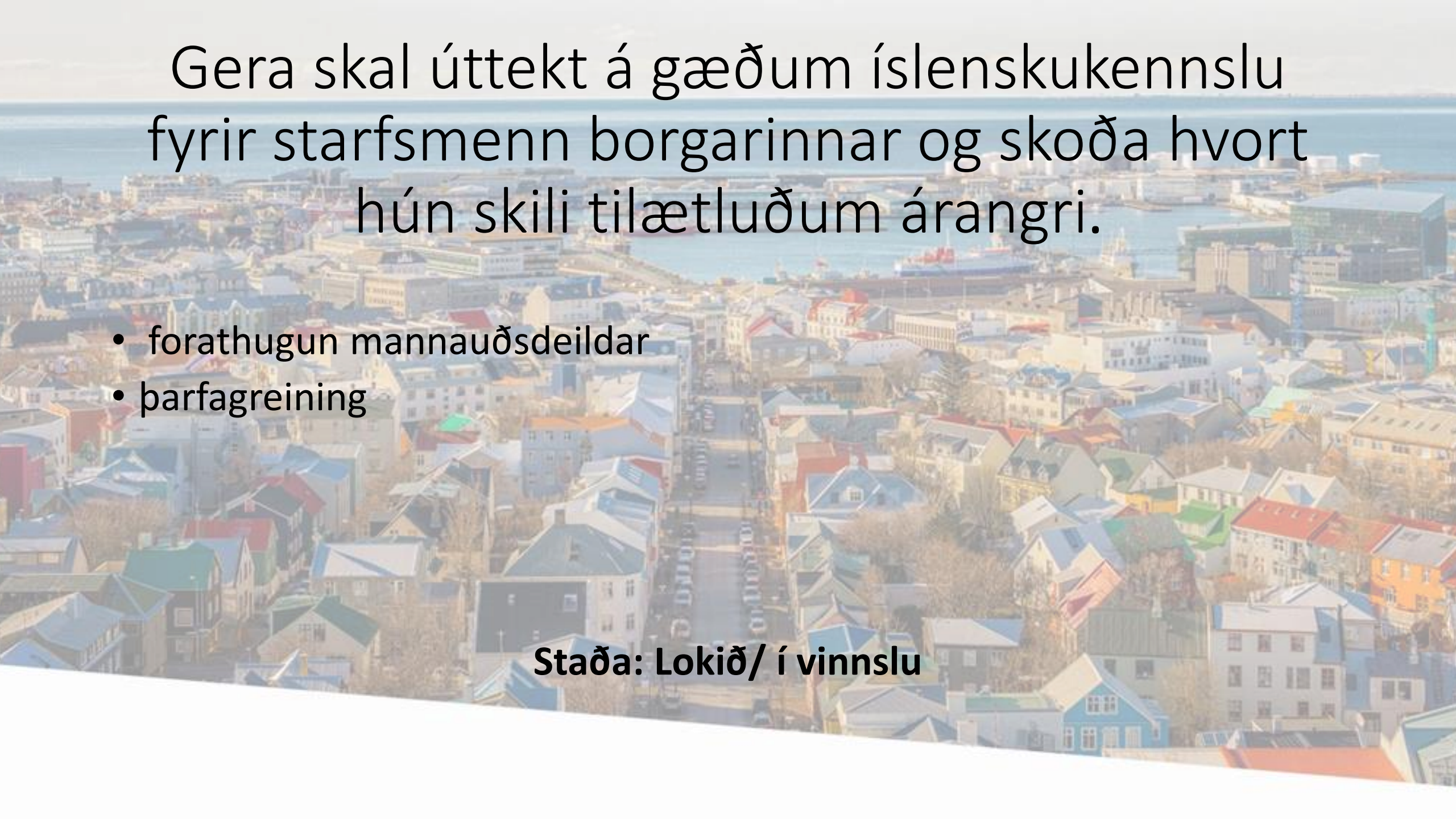
Gerð verði rannsókn á launadreifingu starfsmanna sviða og skrifstofa og hún greind út frá uppruna eða ríkisborgararétti, og tegund starfs

- Úttekt Félagsvísindastofnunar á kynbundnum launamun árið 2018
- Athugað hvort það mældist launamunur eftir uppruna

Staða: Lokið

Niðurstaða

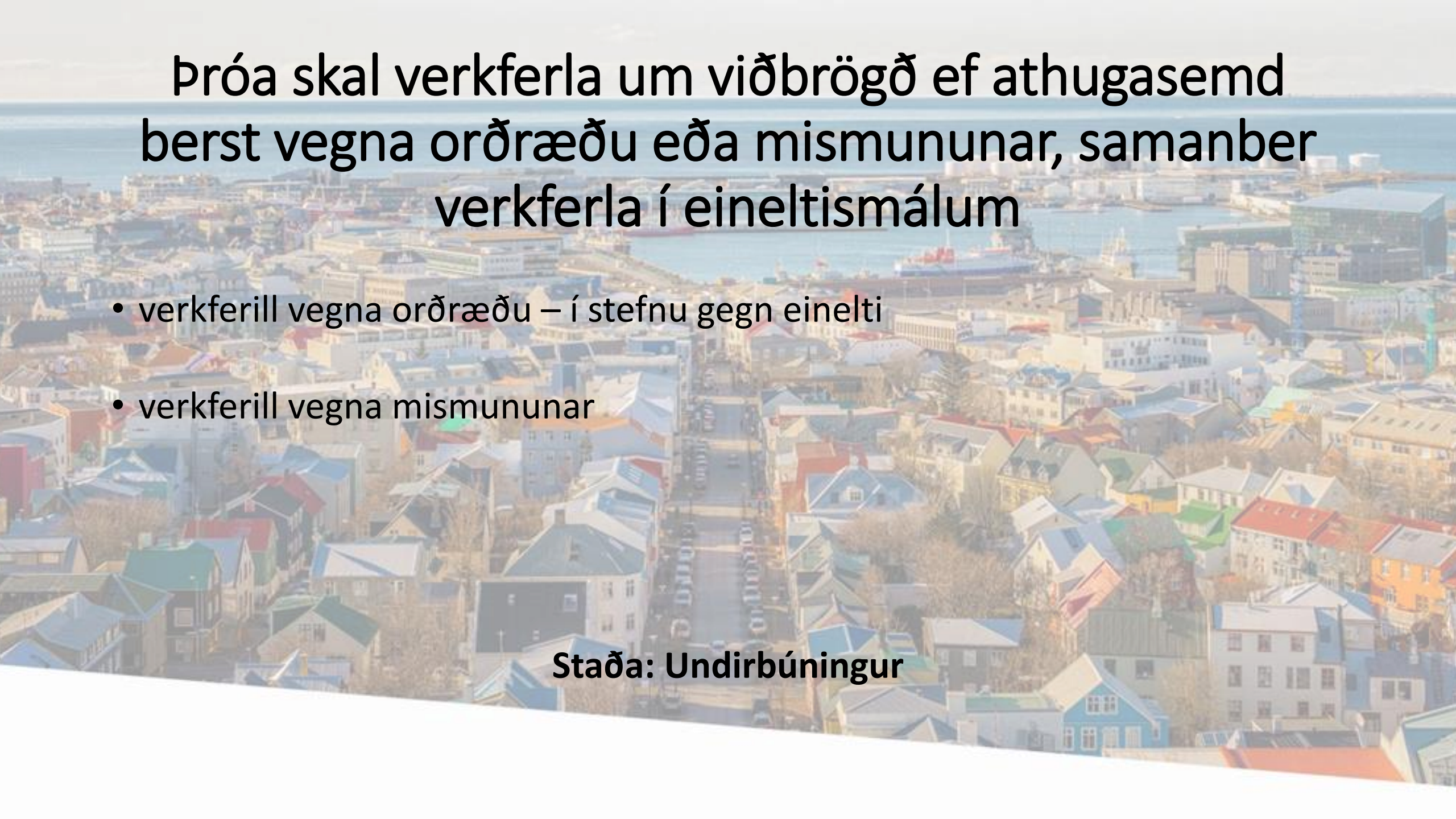
- Starfsfólk með erlent ríkisfang er með 23,7% lægri grunnlaun en starfsfólk með íslenskt ríkisfang og 24,7% lægri heildarlaun.
- Þegar tekið hefur verið tillit til þátta eins og starfablokks, menntunar, fag- og starfsaldurs og vinnutíma dregur verulega úr þessum mun sem endurspeglast í því að leiðréttur launamunur grunnlauna er 3,1% og heildarlauna 3,2% á hópunum.
- Ekki um meiri kynbundinn launamun að ræða hjá þeim sem hafa erlent ríkisfang en íslenskt og laun kvenna með íslenskan og erlendan ríkisborgarrétt eru jafn mikið lægri en laun karla.



Gera skal úttekt á gæðum íslenskukennslu fyrir starfsmenn borgarinnar og skoða hvort hún skili tilætluðum árangri.

- forathugun mannaútsdeildar
- þarfagreining

Staða: Lokið/ í vinnslu

An aerial photograph of a city, likely Reykjavik, showing a dense cluster of colorful buildings (blue, red, yellow, green) with gabled roofs. In the background, a harbor with several ships and a large blue building is visible. The sky is overcast.

Þróa skal verkferla um viðbrögð ef athugasemd berst vegna orðræðu eða mismununar, samanber verkferla í eineltismálum

- verkferill vegna orðræðu – í stefnu gegn einelti
- verkferill vegna mismununar

Staða: Undirbúningur

Aðgerðir sem eru tímasettar á árunum 2019-2022 og eru ekki eru komnar til framkvæmda

Á vinnustöðum borgarinnar skal markvisst unnið gegn fordómum og hatursfullri orðræðu. Starfsfólk skapi umhverfi sem er laust við fordóma í garð samstarfsfólks og þjónustuþega vegna uppruna, litarháttar, þjóðernis eða menningarlegs bakgrunns. Starfsfólk leggi sig fram um alúðleg samskipti þrátt fyrir að ólík tungumálabekking geti valdið hindrunum. Stjórnendur fái reglulega fræðslu sem lýtur sérstaklega að stjórnun á vinnustað þar sem starfsmenn og/eða þjónustuþegar eru innflytjendur. Allir starfsmenn fái reglulega fræðslu um helstu atriði sem snúa sérstaklega að innflytjendum.

Fræðsla á vegum borgarinnar sem þykir mikilvæg t.d. nýliðafræðsla, skal vera í boði á fleiri tungumálum en íslensku. Í fræðsluáætlunum sviða og skrifstofa skal gert ráð fyrir fræðslu á öðrum málum en íslensku. Leitast skal við að gera tvítyngdar útgáfur af fræðsluefni sem ætlað er starfsfólki.

Aðgerðir sem eru tímasettar á árunum 2019-2022 framhald

- Þegar settar eru fram kröfur um tungumálakunnátta bæði í starfslýsingum og við ráðningar hjá Reykjavíkurborg skal leitast við að nýta Evrópuramma um tungumálaviðmið A1-C2. Í atvinnuauglýsingum hvetji Reykjavíkurborg innflytjendur til að sækja um störf og tilgreini hversu mikil íslenskukunnátta er nauðsynleg á skalanum A1-C2. Ef slíkt reynist henta skal kynna rammann og notkun hans fyrir starfsfólki fagsviða sem sér um gerð og birtingu atvinnuauglýsinga, þeim sem stýra ráðningaferli, sem og þeim sem halda utan um starfslýsingar. Flétta þarf þessa kröfu inn í viðeigandi verkferla í mannauðsmálum.
- Starfsfólk Reykjavíkurborgar fái reglulega fræðslu um þjónustu túlka og stefnu borgarinnar um túlka- og þýðingþjónustu. Mannauðsskrifstofur sviða sjá um að útfæra þessa fræðslu og setja inn í fræðsluáætlun sína. Stjórnendur starfsstaða hjá Reykjavíkurborg beri ábyrgð á að kynna leiðbeiningar um túlka- og þýðingþjónustu fyrir starfsfólki sínu og leita eftir þeirri fræðslu og ráðgjöf sem þörf er á hverju sinni. Einnig fái þeir starfsmenn sem þurfa, þjálfun í notkun símatúlka á ensku.