



# Jafnlaunastefna Reykjanesbæjar



# Jafnlaunastefna Reykjanesbæjar

Reykjanesbær (einnig vísað til sem „sveitarfélagsins“) hefur einsett sér að hafa ávallt á að skipa hæfum og ánægðum starfsmönnum sem geta sýnt frumkvæði í störfum sínum og veitt bæjarbúum framúrskarandi þjónustu. Sveitarfélagið hefur á þeim grundvelli sett sér svohljóðandi jafnlaunastefnu.

## 1. Tilgangur og gildissvið

Reykjanesbær leitast við að uppfylla í hvívetna þá jafnréttislöggjöf sem er í gildi hverju sinni og er stefna þessi byggð á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna með síðari breytingum.

Með stefnu þessari leggur sveitarfélagið áherslu á mikilvægi þess að gætt sé að allar launaákvæðanir innan sveitarfélagsins fari fram í samræmi við ákvæði framangreindra laga. Fylgja skal auk þess kjarasamningum og öðrum reglum sem eru í gildi hverju sinni auk reglugerðar nr. 1030/2017 með síðari breytingum.

## 2. Markmið

Markmið stefnunnar er að tryggja að launaákvæðanir skuli vera gagnsæjar og málefnalegar en einnig er henni ætlað að tryggja að jafnréttis sé gætt við allar launaákvæðanir. Samkvæmt 1.gr laga nr. 150/2020 skal unnið að markmiðum laganna með því að: „vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns [eða annarra ómálefnalegara þátta] á vinnumarkaði, m.a með því að fyrirtæki og stofnanir uppfylli skilyrði jafnlaunavottunar eða jafnlaunastaðfestingar“. Starfsmönnum skal greiða jöfn laun fyrir sambærileg eða jafnverðmæt störf samkvæmt skilyrðum 6.gr. fyrrnefndra laga og tekur umfang stefnunnar til allra starfsmanna Reykjanesbæjar.

Í samræmi við fyrirgreind lög hefur Reykjanesbær það að markmiði að:

- Innleiða, viðhalda og skjalfesta vottað jafnlaunakerfi sem byggist á jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012.
- Framkvæma launagreiningu a.m.k árlega þar sem borin eru saman jafnverðmæt störf og farið yfir hvort að kyn sé áhrifaþáttur við launamyndun. Niðurstöðu greiningarinnar skal kynna fyrir stjórnendum og starfsfólki.
- Bregðast við óútskýrðum launamun með stöðugum umbótum og eftirliti.
- Leiðréttur launamunur kynjanna sé ekki hærri en hjá starfsfólki sveitarfélaga skv. gögnum frá Hagstofunni eða 2,7%.

## 3. Ábendingar og kvartanir á grundvelli jafnlaunavottunar

Tekið er við ábendingum vegna jafnlaunakerfis í gegnum ábendingagátt CCQ.

## 4. Innri úttekt og rýni

Skipa skal innri úttektaraðila jafnlaunakerfisins sem framkvæma innri úttektir á kerfinu a.m.k einu sinni á ári, en auk þess skal halda rýni stjórnenda á hverju ári.

## **5. Ytri úttekt**

Reykjanesbær hefur gert samkomulag við vottunaraðila um að gera árlega úttekt á jafnlaunastefnu og jafnlaunakerfi Reykjanesbæjar. Geri vottunaraðili á einhverjum tímamarki athugasemdir varðandi launasamsetningu einhverra starfa mun samsetning vera endurskoðuð í kjölfar ábendingar og lagfærð.

## **6. Endurskoðun**

Sveitarfélagið getur frá einum tíma til annars breytt jafnlaunastefnu þessari í samræmi við breytingar á viðeigandi lögum og reglugerðum.

Allar breytingar sem kunna að verða gerðar á stefnunni taka gildi eftir að uppfærð útgáfa hefur verið birt.

## **7. Varðveislutími**

Þar sem Reykjanesbær er afhendingarskyldur aðili á grundvelli laga nr. 77/2014 um opinber skjalasöfn er sveitarfélaginu óheimilt að ónýta eða farga nokkru skjali sem fellur undir gildissvið laganna, nema með heimild þjóðskjalavarðar. Almenn er því þau gögn sem sveitarfélagið vinnur með afhentar þjóðskjalasafni að þrjátíu árum liðnum.

## **8. Samskiptaupplýsingar**

Deildarstjóri launa- og kjaradeildar hefur umsjón með eftirfylgni jafnlaunastefnu þessari og framfylgni við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020.

Með vísun í grein 3 í stefnu þessari skulu ábendingar berast í gegnum ábendingagátt CCQ.

Samþykkt í bæjarstjórn Reykjanesbæjar 15. nóvember 2022.

Jafnlaunastefna Reykjanesbæjar sett á heimasíðu Reykjanesbæjar í kjölfarið