

## Jafnlaunakerfi Ísafjarðarbæjar – Rýni stjórnenda

Fundarstaður: Skrifstofa bæjarstjóra	Dags/tími: 3. desember 2024, kl. 11.20	Fundur vegna ársins: 2024
Ábyrgðarmenn: Bæjarstjóri, sviðsstjórar og mannauðsstjóri		
Mætt: Arna Lára Jónsdóttir bæjarstjóri, Axel R. Överby sviðsstjóri umhverfis- og eignasviðs, Bryndís Ósk Jónsdóttir sviðsstjóri stjórnsýslu- og fjármálasviðs, Hafdís Gunnarsdóttir sviðsstjóri skóla- og tómstundasviðs, Margrét Geirsdóttir sviðsstjóri velferðarsviðs, Baldur I. Jónasson mannauðsstjóri.		
Í samræmi við lið 4.6 í Jafnlaunastaðli ÍST 85:2012 og VR09 í jafnlaunakerfi skulu æðstu stjórnendur rýna árangur jafnlaunakerfisins með ákveðnu millibili, til að tryggja að það henti áfram, sé fullnægjandi og virkt. Í rýninni skal felast mat á tækifærum til umbóta og þörf á því að gera breytingar á jafnlaunakerfinu, þ.m.t. jafnlaunastefnunni. Æðstu stjórnendur bera endanlega ábyrgð á því að frábrigði séu meðhöndluð og tekið sé mið af athugasemdum vottunaraðila og starfsmanna. Niðurstöður úr rýni stjórnenda skal skjalfesta.		
Efni:	Athugasemdir/umræða:	
a. Niðurstöður innri úttekta og mat á hlítinu við lagalegar kröfur og aðrar kröfur sem Ísafjarðarbær undirgengst	<p>Niðurstöður innri úttekta benda áfram til þess að jafnlaunakerfi Ísafjarðarbæjar standist þær kröfur sem til þess eru gerðar. Innri úttekt á kröfum 4.2 til og með 4.6 í jafnlaunastaðlinum var framkvæmd af úttektaraðila í lok nóvember/byrjun desember 2024. Áhersla var lögð á að skoða framkvæmd einstakra ferla kerfisins og virkni þeirra. Engar athugasemdir voru gerðar.</p> <p><i>Aðgerðir:</i> Ekki er þörf á aðgerðum, innri úttekt bendir til þess að jafnlaunakerfi standist kröfur jafnlaunastaðals.</p>	
b. Samskipti við starfsmenn og hagsmunaaðila, þ.m.t. athugasemdir	<p>Samskipti hafa einkum verið við verkefnahóp starfsmats sem hafa lokið við uppfærslu á starfsmati starfa (5 ára endurskoðun) hjá sveitarfélögum með hliðsjón af breytingum á starfslýsingum. Verkefnahópur sendi til okkar vörpunarskjal vegna breytinga á starfsmati sem tóku gildi frá og með 1. janúar 2024.</p> <p><i>Aðgerðir:</i> Uppfærsla á jafnlaunaviðmiðum og launaflokkum var gerð í samræmi við breytingar á starfsmati.</p>	
c. Frammistaða Ísafjarðarbæjar í jafnlaunamálum	<p>Starfsfólk hefur sem fyrr greiðan aðgang að jafnlaunastefnu og verklagsreglum jafnlaunakerfisins, s.s. á Workplace og/eða hjá mannauðsstjóra og launadeild. Stjórnendur eru vel upplýstir um kerfið.</p> <p>Launagreining sem framkvæmd var í nóvember 2024 (launamánuður var október 2024) sýndi að munur er <b>0,96%</b> konum í vil. Jafnlaunaviðmið skýra 98% launasetningar.</p> <p>Endurvottun frá Jafnlaunastofu fékkst í byrjun júlí 2023. Fyrri viðaldsúttekt fór fram í 28. maí 2024 og niðurstaða úttektaraðila var að unnið sé að stöðugum umbótum og að fylgni sé við hið skráða verklag sem skilgreint hefur verið í verklagsreglum jafnlaunakerfis sveitarfélagsins. Markmiðum úttektar hafi því verið náð. Í úttektinni var óskað eftir að gerð yrði launagreining fyrir síðari viðhaldsúttekt sem fyrirhuguð er þann 10. desember nk..</p> <p><i>Aðgerðir:</i> Launagreining framkvæmd fyrr en áætlað var vegna viðhaldsvottunar.</p>	
d. Að hvaða marki hefur markmiðum verið náð	<p>- Niðurstöður launagreiningar benda til þess að launamunur milli kynja sé vel innan markmiða um 3,5%. Þessi markmið hafa náðst í öllum fjórum launagreiningum sem framkvæmdar hafa verið hjá Ísafjarðarbæ.</p> <p>- Innri úttekt bendir til þess að árangur jafnlaunakerfis sé fullnægjandi.</p>	

	<p>- iCert/EY mældi með vottun á jafnlaunakerfi ÍSB á nýjan leik í viðhaldsúttekt sem fram fór dagana 28. maí 2024. <u>Niðurstaða úttektarstjóra er að jafnlaunakerfi ÍFB uppfyllir áfram kröfur staðalsins ÍST 85:2012. Úttektarstjóri mælir, að lokinni viðhaldsúttekt, með óbreyttri stöðu vottunar á jafnlaunakerfi ÍFB innan hins tilgreinda gildissviðs, „allt starfsfólk Ísafjarðarbæjar.“</u></p> <p>- Jafnlaunastofa hefur áður gefið út nýja heimild til að nota jafnlaunamerkið og gildir það í jafn langan tíma og vottun eða til 22.06.2026.</p> <p>- Hlutfall kynja í nefndum er í samræmi við markmið.</p> <p><i>Aðgerðir:</i> Ekki þörf á frekari aðgerðum að sinni. Stöðug vöktun á kerfi og markmiðum þó ávallt viðhöfð.</p>
e. Staða úrbóta og forvarna	<p>Fram komu <b>5 frábrigði</b> í launagreiningu (m.v. 10% hámarksfrávik). Öll utan eitt innan samninga KÍ.</p> <p>Uppfærsla mannréttindastefnu er enn í vinnslu. Hugmyndir voru um að gefa íbúum færi á að koma með ábendingar/athugasemdir um stefnuna.</p> <p><i>Aðgerðir:</i> Varðandi þau störf sem falla undir kjarasamninga KÍ og greitt er skv. viðkomandi samningi innan þess, þá var sú ákvörðun tekin að gera ekki breytingar á starfsmati hjá KÍ (sem upphaflega var fengið frá PWC). Frábrigði má að líkindum rekja til misræmis í starfsmati. Starfsmat verður leiðrétt þegar/ef KÍ ákveður að gerast aðili að starfsmatskerfinu. Líklega þarf að hækka starfsmat þriggja starfsheita og lækka mat eins starfsheitis.</p>
f. Aðgerðir til að fylgja eftir fyrri rýni stjórndenda	<p>Farið verður yfir niðurstöður launagreiningar á forstöðumannafundi 19. desember og þeir hvattir til að kynna sínu fólki niðurstöðurnar á næsta starfsmannafundi, samhliða yfirferð á jafnlaunastefnu (sem finna má á vef Ísafjarðarbæjar). Niðurstöður verða jafnframt sendar til allra starfsmanna í tölvupósti í kjölfarið. Kynning á niðurstöðum fyrir bæjarráð fer fram í lok desember, byrjun janúar.</p> <p>Starfsmenn geta enn fremur fengið aðgang að verklagsreglum jafnlaunakerfisins og/eða frekari upplýsingar um kerfið hjá mannauðsstjóra og launadeild.</p> <p><i>Aðgerðir:</i> Að lokinni 5 ára endurskoðun starfa Starfsmatsins var JK_04_Jafnlaunaviðmið uppfært. Sömuleiðis voru launaflokkar starfsfólks leiðréttir ef breytingar urðu á starfsmati.</p>
g. Breytingar á aðstæðum, þ.m.t. lagalegar kröfur, ákvæði kjarasamninga og aðrar kröfur	<p><i>Aðgerðir:</i> Skoða þurfti tilflutning á vinnuskyldu, einkum meðal starfsmanna í leik- og grunnskólum m.t.t. 36 stunda vinnuviku. Stm. hafa samþykkt núverandi fyrirkomulag þar sem áður hafði verið farið í ýtrustu styttingu vinnuviku.</p> <p>Ekki þörf á frekari aðgerðum. Kjarasamningum fylgt í hvívetna og fylgst vel með breytingum sem á þeim verða. Sömuleiðis fer fram vöktun á lagalegum kröfum.</p>
h. Tillögur um umbætur	<p><i>Aðgerðir:</i> Mikilvægt að fylgjast áfram með þróun launamála og viðhaldi jafnlaunakerfisins, sérstaklega í ljósi þess að nokkrir samningar eru lausir.</p>

Umræða:	Huga þarf frekar að því hvernig jafna megi kynjahlutfall í störfum hjá Ísafjarðarbæ. Kynjahlutfall virðist vera mjög skakkt hjá flestum sveitarfélögum og því e.t.v. um landlægt vandamál að ræða.
Niðurstaða:	<input checked="" type="checkbox"/> Jafnlaunakerfi Ísafjarðarbæjar stenst kröfur ÍST 85:2012 <input type="checkbox"/> Jafnlaunakerfi Ísafjarðarbæjar stenst ekki kröfur ÍST 85:2012 <b>Ástæða:</b> Niðurstöður viðhaldsúttektar iCert, endurvottun Jafnlaunastofu og innri úttekta, ásamt virku innra eftirliti benda til þess að kerfið standist kröfur jafnlaunastaðalsins.  <i>Athugasemd:</i>
Aðgerðaáætlun:	<p>Síðari viðhaldsúttekt iCert/EY er fyrirhuguð 10. desember 2024. Hún felst einkum í yfirferð á launagreiningu og innri úttekt.</p> <p>Ef fram koma ábendingar um atriði eða þætti sem telja má ábótavant í jafnlaunakerfinu eða einstökum hlutum þess, verður strax gripið til aðgerða og umbóta.</p>
Fundi slitið kl:	11.50
Undirskrift fundarmanna:	<p>Anna hildur Jónsdóttir</p> <p>Bjarni Ólafsson</p> <p>Margrét Guðmundsdóttir</p> <p>Ólafur Þorsteinsson</p> <p>Halldór Gunnarsdóttir</p>

