

Jafnlaunastefna Borgarbyggðar

Jafnlaunastefna þessi tekur til allra starfsmanna Borgarbyggðar og samræmist starfsmannastefnu og jafnréttisstefnu sveitarfélagsins. Jafnlaunastefnan er einnig launastefna Borgarbyggðar. Henni er ætlað að taka mið af heildarmarkmiðum sveitarfélagsins og styðja við og efla þjónustu og rekstur þess. Lögð er áhersla á mikilvægi allra starfa til að sveitarfélagið nái markmiðum sínum.

Markmið Borgarbyggðar er að hafa ávallt á að skipa hæfum, áhugasömum og traustum starfsmönnum sem sýna frumkvæði í starfi, veita íbúum þess góða þjónustu og geta brugðist við síbreytilegum þörfum sveitarfélagsins. Jafnframt er markmið Borgarbyggðar að vera eftirsóttur vinnustaður á Vesturlandi, að konur og karlar og fólk með hlutlausa skráning kyns í þjóðskrá hafi jöfn tækifæri í starfi og að allt starfsfólk Borgarbyggðar njóti sömu kjara fyrir sömu og jafn verðmæt störf þannig að ómálefnalegur launamunur sé ekki til staðar. Einnig skal þess gætt að við úthlutun verkefna, tilfærslur í störfum og uppsagnir sé kynjum ekki mismunað. Til að ná þessum markmiðum mun Borgarbyggð:

- Fylgja viðeigandi lögum, reglum og kjarasamningum sem eru í gildi á hverjum tíma skv. lögum 150/2020 og reglugerð 1030/2017.
- Innleiða vottað jafnlaunakerfi sem byggir á jafnlaunastaðlinum ÍST 85: 2012 skjalfesta það og viðhalda.

Framkvæma launagreiningu árlega þar sem borin eru saman jafn verðmæt störf og athuga hvort mælist munur á launum eftir kyni og kynna helstu niðurstöður fyrir starfsfólki.

Bregðast við óútskýrðum launamun með stöðugum umbótum og eftirliti.

- Gera innri úttekt árlega og rýna í niðurstöður hennar með stjórnendum.
- Kynna jafnlaunastefnuna fyrir starfsfólki sveitarfélagsins og hafa hana aðgengilega á vef Borgarbyggðar.

Umfang og eðli starfs hefur áhrif á laun og ræðst af fyrirfram skilgreindum viðmiðum um mat á störfum sveitarfélagsins eins og hæfni, álagi, ábyrgð og vinnuaðstæðum. Sveitarfélagið hefur innleitt verklag og skilgreint viðmið við ákvörðun launa þar sem hver og einn fær greitt fyrir starf sitt út frá verðmæti þess óháð kyni eða öðrum ómálefnalegum ástæðum. Laun taka



einnig að ákveðnu skilgreindu marki mið af persónubundum þáttum, þ.e. persónulegu framlagi starfsmanns umfram verðmæti á inntaki starfsins.

Allar launaákvarðanir skulu teknar í samræmi við skráð verklag jafnlaunakerfis og skal vera hægt að rökstyðja. Þær skulu vera gegnsæjar og málefnalegar, tryggja samræmi og réttláta launaröðun starfsfólks og að sambærileg laun séu greidd fyrir sömu og jafn verðmæt störf.

Starfslýsingar skulu vera til fyrir öll störf. Í starfslýsingu koma fram þær kröfur sem gerðar eru til viðkomandi starfs og sú ábyrgð sem í starfinu felst. Sveitarstjóri ber ábyrgð á jafnlaunastefnu sveitarfélagsins og að þeim lagalegu kröfum og öðrum kröfum sem tengjast jafnlaunakerfinu sé framfylgt. Mannauðsstjóri er fulltrúi sveitarstjóra í að framfylgja jafnlaunastefnu sveitarfélagsins og er ábyrgur fyrir innleiðingu og viðhaldi jafnlaunakerfis í samræmi við staðalinn ÍST 85:2012.

Telji starfsmaður sig ekki rétt launaraðaðan getur viðkomandi óskað eftir að laun hans verði rýnd á grunni gildandi verklagsreglna jafnlaunakerfis Borgarbyggðar og ákvæða laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Borgarbyggð hefur gert samkomulag við vottunaraðila um að gera árlega úttekt á jafnlaunastefnu og jafnlaunakerfi sveitarfélagsins. Leiði úttekt eða árleg launagreining af sér vísbendingu um ranga launasetningu á einhverju starfi verður tilvikið skoðað og metið í samræmi við verklagsreglur jafnlaunakerfisins og launin eftir atvikum lagfærð.

Samþykkt af Byggðaráði Borgarbyggðar 6. júní 2024.

Samþykkt af Sveitarstjórn Borgarbyggðar 13. júní 2024.

