



## Jafnlaunastefna Akureyrarbæjar

Jafnlaunastefna Akureyrarbæjar er í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020. Henni er ætlað að tryggja að jafnréttis sé gætt við allar launa- og kjaráákvæðanir.

Launaákvæðanir skulu vera gagnsæjar, byggðar á málefnalegum forsendum og miða að því að greiða starfsfólki sömu laun og sömu kjör fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf. Störf skulu taka mið af þeim kröfum sem þau gera og laun skulu ákvörðuð í samræmi við kröfur starfa óháð kyni. Allar launa- og kjaráákvæðanir skulu vera rekjanlegar og skjalfestar. Akureyrarbær greiðir laun í samræmi við gildandi kjarasamninga á hverjum tíma, samþykktir og reglur Akureyrarbæjar. Samband Íslenskra sveitarfélaga fer með umboð um gerð kjarasamninga fyrir hönd sveitarfélagsins. Stefna Sambands Íslenskra sveitarfélaga er að þróa áfram starfsmatskerfið SAMSTARF í samstarfi við stéttarfélag.

Akureyrarbær skuldbindur sig til að:

- Innleiða jafnlaunastjórnunarkerfi í samræmi við staðalinn ÍST 85:2012, skjalfesta, viðhalda og vinna að stöðugum umbótum og forvörnum.
- Öðlast og viðhalda jafnlaunavottun í samræmi við 7. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 og bregðast við frábrigðum og athugasemdum þegar þau koma upp. Að tryggja að launakjör, almenn réttindi og skyldur starfsfólks fari eftir gildandi lögum, samþykktum og reglum sveitarfélagsins og kjarasamningum á hverjum tíma og staðfesta árlega hlítni við lög.
- Tryggja að launasetning starfsfólks og aðrar kjaráákvæðanir séu á grundvelli kjarasamninga og reglna sem sveitarfélagið setur sér.
- Tryggja að jafnréttis sé gætt við samþykkt og framkvæmd reglna um aukagreiðslur og hlunnindi.
- Flokka störf út frá þeim kröfum sem þau gera og framkvæma árlega launagreiðingu þar sem borin eru saman sömu eða jafnverðmæt störf og til að athuga hvort óútskýrður kynbundinn launamunur sé til staðar.
- Kynna starfsfólki niðurstöður árlegrar launagreiðingar sem er til úttektar nema persónuverndarhagsmunir mæli gegn því.
- Framkvæma innri úttekt á öllum útgefnum skjölum sem tilheyra jafnlaunastjórnunarkerfi eigi sjaldnar en á þriggja ára fresti.
- Framkvæma rýni stjórnenda árlega þar sem jafnlaunamarkmið eru sett fram og rýnd.
- Kynna jafnlaunastefnu fyrir starfsfólki og hafa hana aðgengilega á vefsíðu Akureyrarbæjar.

### Ábyrgðarmörk og heimildir

Sviðsstjóri mannauðssviðs í samráði við forstöðumann launamála, ber formlega ábyrgð á framvæmd launa- og kjaráákvæðana og gætir þess að ferli séu skýr og skjalfest og samræmis sé gætt við alla ákvarðanatöku þar um.

- Í þeim tilvikum sem samið hefur verið í kjarasamningum um starfsmat ber að meta öll ný störf í starfsmati í samræmi við gildandi verklagsreglur um starfsmat sveitarfélaga SAMSTARF og verklagsreglur Akureyrarbæjar.
- Stjórnendur bera ábyrgð á að viðeigandi gögn séu unnin vegna starfsmats og þeim skilað til mannauðsdeildar innan settra tímamarka.
- Stjórnendur stofnana bera ábyrgð á að gerðar séu starfslýsingar fyrir öll störf og að endurskoða starfslýsingar eftir þörfum en þó eigi sjaldnar en á fimm ára fresti.
- Stjórnendur sviða og stofnana bera ábyrgð á að vinna í samræmi við kjarasamninga, samþykktir, reglur og leiðbeiningar Akureyrarbæjar á hverjum tíma og er óheimilt að taka ákvæðanir um launa- og kjaramál sem ekki eru í samræmi við fyrrgreitt.

### *Verklagsreglur*

Samhliða samþykkt jafnlaunastefnu samþykkir bæjarráð verklagsreglur bæjarráðs um heimildir vegna kjaraákvæðana og hlunninda sem setja skulu skýran ramma um framkvæmd jafnlaunastefnu. Verklagsreglur þessar skulu endurskoðaðar af bæjarráði eftir þörfum.

Jafnlaunastefna er jafnframt launastefna. Sviðsstjóri mannauðssviðs er fulltrúi jafnlaunastjórnunarkerfis og skal starfsfólk senda athugasemdir eða fyrirspurnir í gegnum ábendingarhnapp á starfsmannavef og vefsíðu Akureyrarbæjar.

Samþykkt í bæjarráði í umboði bærarstjórnar 25. ágúst 2022.