



Jafnlaunakerfi - ÍST 85:2012

Viðhaldsúttekt og endurútgáfa vottorðs

Sveitarfélagið Árborg

Report Author

Lúvísá Sigurðardóttir

Visit Start Date

30.08.2022

...making excellence a habit.™

Kynning

Þessi skýrsla varðar úttekt sem gerð var hjá:

Sveitarfélagið Árborg

Kt.:650598-2029

Austurvegi 2, Ráðhúsi

800 Selfoss

og byggir á gögnum sem lágu fyrir. Þakkir eru færðar starfsmönnum.

Viðstaddir úttektina voru:

Fjóla Steindóra Kristinsdóttir, bæjarstjóri
Berglind Harðardóttir, mannauðsstjóri (tengiliður vegna úttektar)
Hrefna M. Hagbarðsdóttir, launafulltrúi
Unnur Ben Ólafsdóttir, deildarstjóri launadeildar
Jóhann Fleckenstein, ráðgjafi Attentus

Úttektina framkvæmdi fyrir hönd BSI:

Lúvísía Sigurðardóttir, úttektarstjóri

Verknúmer (SMO):

Upplýsingar um starfsemi fyrirtækis

- Fjöldi starfsmanna: 696
- Fjöldi karla: ##**
- Fjöldi kvenna: ##**
- Launagögn fyrir: Janúar
- Kynbundinn launamunur: 0,4% körlum í hag*
- Fylgni R2: 89,6%

*Aðferðafræði við launagreiningu: Aðhvarfsgreining með PayAnalytics, starfafjölskyldur og 5 breytur þvert á starfsfjölskyldurnar

*Launagreining framkvæmd af: Attentus

**Fjöldi kom ekki fram í glærुकynningu

Yfirlýsing frá skoðunaraðila

Úttektin var framkvæmd samkvæmt kröfum **ÍST 85:2012 – Jafnlaunakerfi**.

Fleiri frábrigði geta verið til staðar hjá fyrirtækinu en koma fram í þessari skýrslu þar sem stuðst er við handahófskennd úrtök.

Úttektin er framkvæmd í samræmi við kröfur í reglugerð nr. 1030/2017 „Um vottun á jafnlaunakerfum fyrirtækja og stofnanna á grundvelli staðalsins ÍST 85:2012.“

Sjá nánar upp faggildingu BSI samkvæmt EN ISO/IEC 17021

https://www.ukas.com/wp-content/uploads/schedule_uploads/00011/04947/0003Management%20Systems.pdf

Ef ætlunin er að dreifa afriti af niðurstöðum þessarar úttektarskýrslu til annarra aðila skal allri úttektarskýrslunni dreift.

Tilgangur úttektar

Tilgangur þessarar úttektar er að framkvæma viðhaldsúttekt á jafnlaunakerfi fyrirtækisins samkvæmt kröfum ÍST 85:2012 – Jafnlaunakerfi.

Flokkun frábrigða

Alvarleg frábrigði // Vöntun á kerfisbundinni stjórnun ferils og þ.a.l. að krafa sé uppfyllt. Útilokar vottun nema að frábrigði sé lagfært.

Frábrigði // Einstök tilfelli þar sem krafa er ekki uppfyllt. Rannsaka þarf undirliggjandi orsök hvers frábrigðis.

Tækifæri // Tækifæri til umbóta sem leiða til betri vinnubragða og hugsanlegrar hagræðingar.

Samantekt

Til hamingju Árborg við munum mæla með áframhaldandi vottun samkvæmt ÍST 85:2012 fyrir jafnlaunakerfi ykkar.

Fram kom vilji stjórnenda og starfsmanna til að bæta verklag og vinna samkvæmt ÍST 85:2012 – Jafnlaunakerfi.

Sýnt hefur verið fram á að jafnlaunakerfið er hannað til að ná markmiðum og stefnu stofnunarinnar í jafnlaunamálum. Þetta var sannreynt í úttekt á jafnlaunakerfinu. Ferlar og stýringar jafnlaunakerfisins sem skoðaðar voru styðja við það.

Styrkleikar jafnlaunakerfis eru vilji stjórnanda til að vinna að stöðugum umbótum. Veikleikar jafnlaunakerfisins eru frábrigði sem koma fram í þessari skýrslu.

Engin frábrigði fundust og tvö tækifæri

Ef gerðar eru athugasemdir í úttektum þarf að meðhöndla þær á sama hátt og frábrigði.

Kanna undirliggjandi orsakir þeirra og lagfæra fyrir næstu úttekt.

Farið var yfir jafnlaunakerfið. Eftirfarandi gögn voru skoðuð:

Krafa	Lýsing	Tilvísun
	Opnunarfundur - farið yfir dagskrá og ferli úttektar	
4.1 til 4.6	Sannprófun á skjalfestu jafnlaunakerfi fyrirtækisins - skipurit, verklagsreglur, vinnulýsingar, eyðublöð og skrár. Breytingar á kerfinu ef einhverjar eru frá síðustu úttekt. Hlíting laga.	Engar breytingar sem hafa áhrif á jafnlaunakerfið. Nánast allt komið með rekjanleika inn í CCQ. Verklagsreglur sem voru rýndar sérstaklega voru innri úttektir, Jafnlaunaviðmið, Starfaflokkun útg.2 og áhættumat.
4.5.3	Lagfæringar á frábrigðum og athugasemdum úr síðustu úttekt.	Komið, farið var yfir skráningu í CCQ kerfinu ásamt því að rýna árangur aðgerða og afstöðu til tækifæra.
4.5.5, 4.5.3	Innri úttektir, frábrigði, úrbætur og forvarnir (áhætta) m.a. úr síðustu úttekt.	Komið, farið var yfir niðurstöðuskýrslu og skráning rakin í CCQ.
4.2, 4.3.3, 4.6	Jafnlaunastefna, markmið, áætlanir, samþykkt jafnréttisáætlun og rýni stjórnenda	Jafnlaunastefna 2019 – 2022. Heildstæð stefnumótun með KPMG og er í endurskoðun og ný áætlun / stefna verður lögð fram 2023. Árangur markmiða staðfest í rýni stjórnenda. Árangur verkefna rakið í Frávik úttektir skráningu CCQ. Tækifæri er að bæta við R2 gildinu við heildarniðurstöðu og setja markmið í samræmi við niðurstöðu launagreiningar t.d. mismunandi útlagagildi fyrir mismunandi hópa og skoða einnig vægi persónubundinna breyta.

Krafa	Lýsing	Tilvísun
4.5.1, 4.3.1	Launagreining, launaákvæðanir, jafnlaunaviðmið og umbunartafla. Nýráðningar, hæfni, þjálfun og vitund – starfslýsingar.	Farið yfir heildarniðurstöður jafnlaunagreiningar, kynningarefni „árborg skýrsla 2022 08“. Valdir voru einstaklingar af handahófi þar sem launaseðill, ráðningasamningur, starfslýsing og forsendur starfaflokkunar var staðfest. #159 #379 #408 #460 #775 #953 Af ofangreindum einstaklingum reyndist einn vera hættur og var einungis að fá greitt uppgjör. Það er í ósamræmi við forsendur sem eru gefnar upp í aðferð launagreiningar (sjá glæru 4). Tækifæri: Skoða rýniferli á gögnum sem eru notuð í launagreiningu.
	Lokafundur með stjórnendum þar sem farið er yfir helstu niðurstöður	

Niðurstöður

Almennt

Opnunarfundur haldinn samkvæmt kröfum og farið yfir eftirfarandi atriði:

- Umfang vottunar rætt og fjöldi starfsmanna staðfestur.
- Úttektaráætlun og dagskrá rædd og samþykkt.
- Úttektarferlið og skýrslugjöf rædd og staðfest.
- Handahófskennd aðferð úttektar (random sampling) rædd og staðfest.
- Tegundir og skráning frábrigða rædd og staðfest.
- Trúnaður og hlutleysi úttektarmanna ræddur og staðfestur.
- Áfrýjunar- og kvörtunarferli rætt og staðfest.
- Tilkynningarskylda til BSI vegna stórra frábrigða rætt og staðfest.
- Vottunarferlið rætt og staðfest.
- Farið yfir spurningar frá viðskiptavini.

Lokafundur haldinn í samræmi við opnunarfund.

Breytingar á kerfinu, lagfæringar á frábrigðum og athugasemdum frá síðustu úttekt

Engar breytingar á jafnlaunakerfinu. Frábrigði og athugasemdir hafa verið lagfærð úr síðustu úttekt.

Jafnlaunakerfið er blanda af skriflegum fyrirmælum, verklagsreglum, eyðublöðum og skráum sem eru aðgengileg í gegnum innranet fyrirtækisins.

Nr. 1	Tækifæri til úrbóta
Tilvísun í staðal	4.3.3 Markmið og áætlanir
Lýsing á tækifæri	Þegar niðurstöður eru kynntar og lögð eru fram markmið er tækifæri að bæta skýrihlutfallinu við t.d.. að mældur kynbundinn launamunur sé ávallt innan við 2% og að skýrihlutfallið (R2) sé yfir 90%.

Nr. 2	Tækifæri til úrbóta
Tilvísun í staðal	4.5.1 Vöktun og mæling
Lýsing á tækifæri	Tækifæri er að skoða leiðbeiningar og eða kröfur til að rýna gögn sem fara í launagreiningu.

Úttektaáætlun

Næsta úttekt er viðhaldsúttekt. Markmiðið hennar er að sannreyna að unnið sé eftir skjalfestu verklagi, fara yfir niðurstöður launagreiningar og að staðfesta að lagfæringar frá síðustu úttekt hafi verið gerðar. Einnig að uppfæra stöðu fyrirtækisins gagnvart ÍST 85:2012 samkvæmt neðangreindri úttektaáætlun.

Áherslur úttekta	Mánuður/Ár		
	8/2023	8/2024	8/2025
Sendu inn launagreiningu	X	X	X
Jafnlaunakerfið	X	X	X
Jafnlaunastefna	X	X	X
Markmið og áætlanir	X	X	X
Hlíting laga	X	X	X
Breytingar og frábrigði	X	X	X
Innri úttektir	X	X	X
Rýni stjórnenda	X	X	X
Launagreining	X	X	X
Nýráðningar	X	X	X
Launaákvæðanir	X	X	X
Rýni og endurútgáfavottorðs			X

Skírteini rennur út: 12.11.2022

Vinsamlega athugið, endurnýjun skírteinis er á 3 ára fresti.

Úttektin þarf að fara fram 60-90 dögum áður en skírteinið rennur út.

Dagskrá næstu úttekta

Tími	Lýsing	Hlutverk
14 dögum fyrir úttekt	Samantekt launagreininga gagna – Send gögn á laun@bsiaislandi.is (10 vinnudögum fyrir úttekt svo fyrirtæki geta brugðist við ef í ljós kemur að skekkjur séu til staðar í launagreiningu)	Fulltrúi kerfis
	Sannprófun launagreiningar - – Gerð á skrifstofu BSI	BSI á Íslandi
Kl. 9		
	Opnunarfundur - farið yfir dagskrá og ferli úttekta	Fulltrúi kerfis
	Sannprófun á skjalfestu jafnlaunakerfi fyrirtækisins - skipurit, verklagsreglur, vinnulýsingar, eyðublöð og skrár. Breytingar á kerfinu ef einhverjar eru frá síðustu úttekt. Hlítaing laga.	Fulltrúi kerfis
	Lagfæringar á frábrigðum og athugasemdum úr síðustu úttekt.	Fulltrúi kerfis
	Innri úttektir, frábrigði, úrbætur og forvarnir	Fulltrúi kerfis
	Jafnlaunastefna, markmið, áætlanir, samþykkt jafnréttisáætlun og rýni stjórnenda	Framkvæmdastjóri (ef við á)
	Launagreining, launaákvæðanir, jafnlaunaviðmið og umbunartafla	Fulltrúi kerfis/ starfmannastjóri
	(Endurtekning á sannprófun launagreininga gagna ef þörf er á og endurkoma)	BSI á Íslandi
	Nýráðningar, hæfni, þjálfun og vitund - starfslýsingar	Fulltrúi kerfis
	Samantekt – skýrslugerð	Úttektarmaður
	Lokafundur með stjórnendum þar sem farið er yfir helstu niðurstöður	Úttektarmaður
	Lok úttektar	Úttektarmaður

Please note that BSI reserves the right to apply a charge equivalent to the full daily rate for cancellation of the visit by the organisation within 30 days of an agreed visit date. It is a condition of Registration that a deputy management representative be nominated. It is expected that the deputy would stand in should the management representative find themselves unavailable to attend an agreed visit within 30 days of its conduct.

Notes

The assessment was based on sampling and therefore nonconformities may exist which have not been identified.

If you wish to distribute copies of this report external to your organisation, then all pages must be included.

BSI, its staff and agents shall keep confidential all information relating to your organisation and shall not disclose any such information to any third party, except that in the public domain or required by law or relevant accreditation bodies. BSI staff, agents and accreditation bodies have signed individual confidentiality undertakings and will only receive confidential information on a 'need to know' basis.

This report and related documents is prepared for and only for BSI's client and for no other purpose. As such, BSI does not accept or assume any responsibility (legal or otherwise) or accept any liability for or in connection with any other purpose for which the Report may be used, or to any other person to whom the Report is shown or in to whose hands it may come, and no other persons shall be entitled to rely on the Report.

Should you wish to speak with BSI in relation to your registration, please contact our Customer Engagement and Planning:

BSI á Íslandi ehf / BSI Iceland
Skiopholti 50c
105 Reykjavík
Iceland
Tel: +354 4144444
E-mail (for corrective action plans): urbaetur@bsiaislandi.is

BSI Group The Netherlands BV
Say Building
John M. Keynesplein 9
1066 EP Amsterdam
Nederland
Tel: +31 (20) 3460780

Regulatory Compliance

BSI conditions of contract for this visit require that BSI be informed of all relevant regulatory non-compliance or incidents that require notification to any regulatory authority. Acceptance of this report by the client signifies that all such issues have been disclosed as part of the assessment process and agreement that any such non-compliance or incidents occurring after this visit will be notified to the BSI client manager as soon as practical after the event.

Expected Outcomes for Certification

What certification to the standards means:

The certification process provides confidence that the organization has a management system that conforms to the applicable requirements of the certified standards covered within this assessment and scope of certification.

What certification does not mean:

It is important to recognize that certification defines the requirements for an organization's management system, not for its products or services. It does not imply that the organization is providing a superior product or service, or that the product, service or performance itself is certified as meeting the requirements of an ISO standard or specification or that the organisation can guarantee 100% product, service or performance conformity, though this should of course be a permanent goal.