



Jafnlaunakerfi - ÍST 85:2012

2. stigs úttekt

Skeiða- og Gnúpverjahreppur

Report author **Hrafn Hilmarsson**

Visit Start Date 18.11.2020

EMCF050 - Equal Pay Assessment Report (Revision 12.11.2018)

...making excellence a habit.™

Kynning

Þessi skýrsla varðar úttekt sem gerð var hjá:

Skeiða- og Gnúpverjahreppur

Kt.: 540602-4410

Árnesi

804 Selfoss

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

Viðstaddir úttektina voru:

Kristófer Tómasson
Bjarni Hlynur Ásbjörnsson
Sylvía Karen Heimisdóttir

Sveitarstjóri
Starfandi sveitarstjóri júní – október 2020.
Verkefnisstjóri jafnlaunakerfis

Úttektina framkvæmdi fyrir hönd BSI:

Hrafn Hilmarsson
Verknúmer (SMO):

Úttektarstjóri
3163428 - Úttekt framkvæmd með fjarfundarbúnaði
Microsoft Teams¹

Upplýsingar um starfsemi fyrirtækis

- Fjöldi starfsmanna: 51
- Fjöldi karla: 8
- Fjöldi kvenna: 43
- Launagögn fyrir: Ágúst 2020
- Útskýrður kynbundinn launamunur: ±0%
- Fylgnistuðull R²: 96%*

*Launagreining gerð af sveitarfélaginu með Logib.

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 stofnana 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

¹ Planned audit objectives were achieved during the remote audit. There were no connectivity issues which adversely affected the audit. The security and confidentiality arrangement were complied with. No confidential documents were sent during the audit.

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 2. stigs úttekt 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.

Athugasemd // Atriði sem ekki var hægt að sannreyna en getur leitt til frábrigða og vert að meðhöndla sem slíkt.

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

Samantekt

Til hamingju Skeiða- og Gnúpverjahreppur við munum mæla með vottun samkvæmt ÍST 85:2012 fyrir ykkar sveitarfélag.

Engin frábrigði fundust. Bent er á fjögur tækifæri.

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

Gögn sem skoðuð voru:

| Krafa | Lýsing | Tilvísun |
|----------------------------------|--|---|
| | Réttleiki gagna / Þáttakendalisti/Viðmælendur | <ul style="list-style-type: none"> Réttleiki gagna undirritaður Þáttakendalisti/Viðmælendur (A7) |
| 4.4.1 | Fulltrúi jafnlaunakerfis / Skráður ábyrgðaraðili | <ul style="list-style-type: none"> Sjá niðurstöður úr 1. stigs úttektarskýrslu. Skipurit óbreytt frá fyrri úttekt.. |
| 4.1 4.2 | Umfang og jafnlaunastefna | <ul style="list-style-type: none"> Jafnlaunastefna: 05.01 Jafnréttisstefna Skeið- og Gnúpverjahrepps 2020-2022 v2. |
| 4.3.3 2b | Markmið og áætlun Samþykkt jafnréttisáætlun | <ul style="list-style-type: none"> Sjá niðurstöður úr 1. stigs úttektarskýrslu. |
| 4.3.2 4.5.2 | Hlíting laga – dagsetning | <ul style="list-style-type: none"> Fór fram 17.08.2020 og kjarasamningar yfirfarnir aftur 09.10.2020. |
| 4.5.3 | Frábrigði og úrbætur sem skoðuð voru - dags./númer | <ul style="list-style-type: none"> Allar athugasemdir frá fyrri úttekt skráðar í „06.03 Aðgerðalisti vegna úttekta“ Búið að vinna úr þeim öllum. Tækifæri til að skrá einnig tækifæri í 06.03. |
| 4.5.5 | Innri úttekt – dags. | <ul style="list-style-type: none"> Fór fram 22.10.2020 Framkvæmd af Margréti Sanders hjá Strategíu Gerð var ein athugasemd og bent á þrjú tækifæri. Kröfur til úttektaraðila koma fram í 04.08 Verklagsregla um innri úttektir v1. |
| 4.6 | Rýni stjórnenda – dags. | <ul style="list-style-type: none"> Fór fram 16.11.2020 Fundargerð til staðar. Farið yfir öll atriði greinar 4.6. |
| 4.4.3 | Formleg samskipti -upplýsingamiðlun – fundagerðir dags. / samskiptaáætlun (verklagsregla) | <ul style="list-style-type: none"> Sjá niðurstöður úr 1. stigs úttektarskýrslu. Niðurstöður launagreiningar kynntar leikskólastarismönnum með fjarfundi upptaka af fundinum send öllum öðrum starfsmönnum. |
| 4.4.4 4.3.1 | Ákvörðun launa - jafnlaunaviðmið - starfaflokkun – umbunarkerfi (Verklagsregla) | <ul style="list-style-type: none"> Sjá niðurstöður úr 1. stigs úttektarskýrslu. 04.10 Verklagsregla um hlunnindi og viðbótarlaun v1. |
| 4.5.1 4.4.2 4.4.4 4.3.1 | Niðurstöður launagreiningar – númer starfsmanna sem voru skoðaðir starfaflokkun, starfslýsing, hæfniskröfur starfs, ráðningarsamningur, launaseðill og rökstuðningur vegna launaákvæðana og umbuna þar sem við á | <p>0,0% fyrir ágúst mánuð 2020. $R^2 = 96\%$. Launagreining gerð sveitarfélaginu og Logib notað.</p> <p>Skoðuð voru: starfaflokkun, starfslýsingar, ráðningarsamningar, launaseðlar og launagreining fyrir ágúst mánuð 2020 og farið yfir rökstuðning launaákvæðana fyrir:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nr. 38, 6, 9 og 3 Starfsmenn nr. 10, 13, 18, 20, 24, 30, 37, 42, 43 og 45 voru einnig skoðaðir í undirbúningi fyrir þessa úttekt. Borin útlaga og þeir skráðir í 06.03 Aðgerðaáætlun eftir launagreiningu v2. Úrvinnslu lokið. <p>Allur launamunur starfsmanna í úrtaki var útskýrður í úttekt.</p> |

| | | |
|-------|-------------------------------|--|
| 4.4.4 | Skjalstjórnun jafnlaunakerfis | <ul style="list-style-type: none">Sjá niðurstöður úr 1. stigs úttektarskýrslu.04.03 Skrár upptalning 7.2.2020, þar kemur m.a. fram geymslutími skráa. |
| 4.4.5 | Stýring skjala - skráa | |
| 4.5.4 | | |
| | Annað - heiti skjala: | <ul style="list-style-type: none">H-laun launakerfi. |

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

Lítlisháttar breytingar á jafnlaunakerfinu.

Frábrigði og athugasemdir hafa verið lagfærð úr síðustu úttekt.

Nýráðningar, starfslýsingar, hæfni, þjálfun og vitund

Nýráðningar, starfslýsingar, hæfni, þjálfun og vitund eru að mestu í lagi.

| Nr. 1 | Tækifæri |
|---------------------------------|---|
| Tilvísun í staðal | 4.4.2 Hæfni, þjálfun og vitund |
| Lýsing á frábrigði/sönnunargagn | Tækifæri er til að geta staðfest að aðilar sem framkvæma innri úttektir uppfylla kröfur sveitarfélagsins. |
| | |

| Nr. 2 | Tækifæri |
|---------------------------------|--|
| Tilvísun í staðal | 4.4.1 Hlutverk, ábyrgð og völd |
| Lýsing á frábrigði/sönnunargagn | Tækifæri er til sýna fram á að starfsmenn hafi séð sína starfslýsingu. |
| | |

Jafnlaunastefna, markmið, áætlanir og rýni stjórnenda

Jafnlaunastefna, markmið, áætlanir og rýni stjórnenda eru í lagi.

Innri úttektir, frábrigði, úrbætur og forvarnir

Innri úttektir, frábrigði, úrbætur og forvarnir eru skráð og úrbætur gerðar.

Launagreining, launaákvæðanir, jafnlaunaviðmið og umbunartafla

Launagreining, launaákvæðanir, jafnlaunaviðmið og umbunartafla er í lagi.

Jafnlaunakerfið, skjalastýring og hlítning laga

Jafnlaunakerfið hefur verið skjalfest.

| Nr. 3 | Tækifæri |
|---------------------------------|---|
| Tilvísun í staðal | 4.5.2 Mat á hlítningu |
| Lýsing á frábrigði/sönnunargagn | Tækifæri er til að skrá niðurstöður fyrir hvert kröfuskjal. |
| | |

| Nr. 4 | Tækifæri |
|---------------------------------|---|
| Tilvísun í staðal | 4.5.2 Mat á hlítningu |
| Lýsing á frábrigði/sönnunargagn | Tækifæri er til að taka fram að skimað hafi verið fyrir nýjum kröfuskjölum. |
| | |

Úttektaáætlun

Næsta úttekt þegar vottun fæst 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 IST 85:2012 samkvæmt neðangreindri úttektaáætlun.

| Áherslur úttekta | Mánuður/Ár: | | |
|------------------------------|-------------|---------|--------|
| | 11/2021 | 11/2022 | 9/2023 |
| Senda inn launagreiningu | X | X | X |
| | X | X | X |
| Jafnlaunakerfið | X | X | X |
| Hlíting laga | X | X | X |
| Breytingar og frábrigði | X | X | X |
| Markmið og áætlanir | X | X | X |
| Launagreining | X | X | X |
| Innri úttektir | X | X | X |
| Rýni stjórnenda | X | X | X |
| Nýráðningar | X | X | X |
| Launaákvæðanir | X | X | X |
| Rýni og endurútgáfa vottorðs | | | X |

Dagskrá næstu úttektar

| 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 ljóst er að skekkjur séu til staðar í launagreiningu) | Fulltrúi kerfis |
| | Sannprófun launagreiningar | BSI á Íslandi |
| Kl. | | |
| 9:00 | Opnunarfundur - farið yfir dagskrá og ferli úttektar | Fulltrúi kerfis |
| | Sannprófun á skjalfestu jafnlaunakerfi fyrirtækisins - skipurit, verklagsreglur, vinnulýsingar, eyðublöð og skrár. Breytingar á kerfinu ef einhverjar eru frá síðustu úttekt. Hlíting laga. | Fulltrúi kerfis |
| | Lagfæringar á frábrigðum og athugasemdum úr síðustu úttekt. | Fulltrúi kerfis |
| | Innri úttektir, frábrigði, úrbætur og forvarnir | Fulltrúi kerfis |
| | Jafnlaunastefna, markmið, áætlanir og rýni stjórnenda | Framkvæmdastjóri (ef við á) |
| | Launagreining, launaákvæðanir, jafnlaunaviðmið og umbunartafla | Fulltrúi kerfis/ starfmannastjóri |
| | (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
Skipholti 50c
105 Reykjavik
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.