

Hvers vegna jafnrétti?

Um jafnréttislög, kynbundinn launamun, jafnlaunaúttektir
og jafnlaunastaðal

Halldóra Friðjónsdóttir

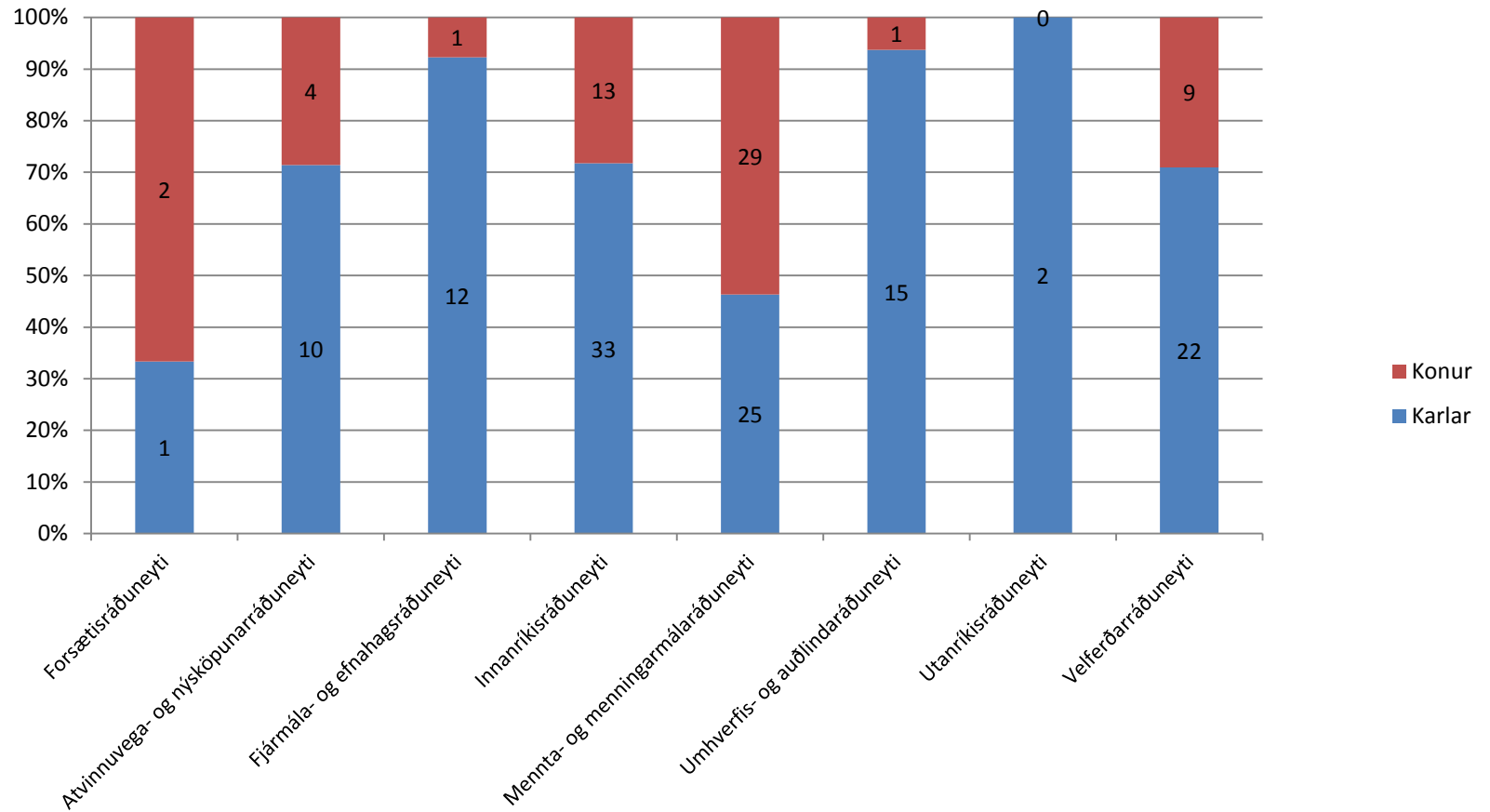


FJÁRMÁLA- OG EFNAHAGSRÁÐUNEYTIÐ

Er jafnrétti ekki náð?

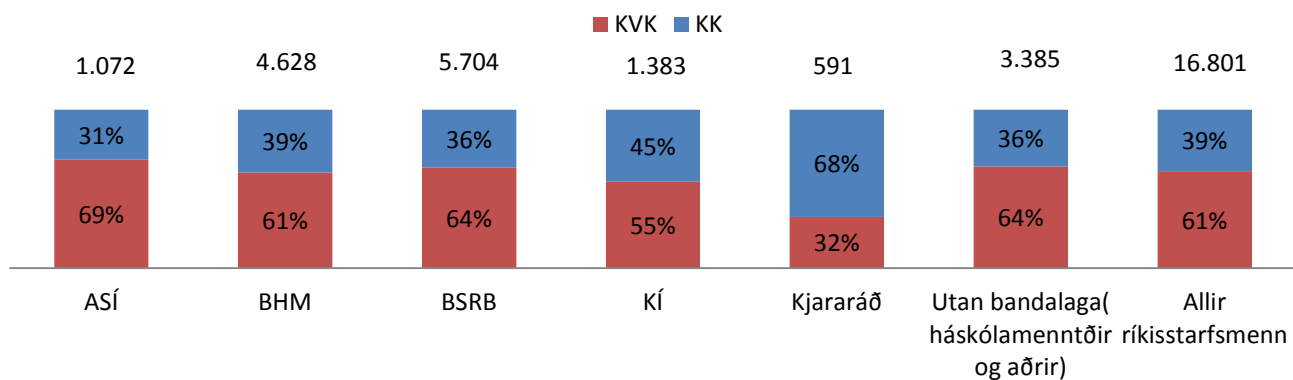
- Erum í fyrsta sæti könnunar Alþjóða efnahagsráðsins (World Economic Forum) á stöðu kynjanna fjórða árið í röð.
- Hvað er mælt?
- Enginn kynjamunur hvað varðar menntun og nánast enginn hvað varðar heilbrigði, erum í fyrsta sæti þegar pólitísk þátttaka er skoðuð, en skorum ekki jafnhátt þegar horft er til vinnumarkaðarins því þar erum við í 27. sæti.

Forstöðumenn



Ríkisstarfsmenn

Kynjahlutföll eftir bandalögum & hópum 2011

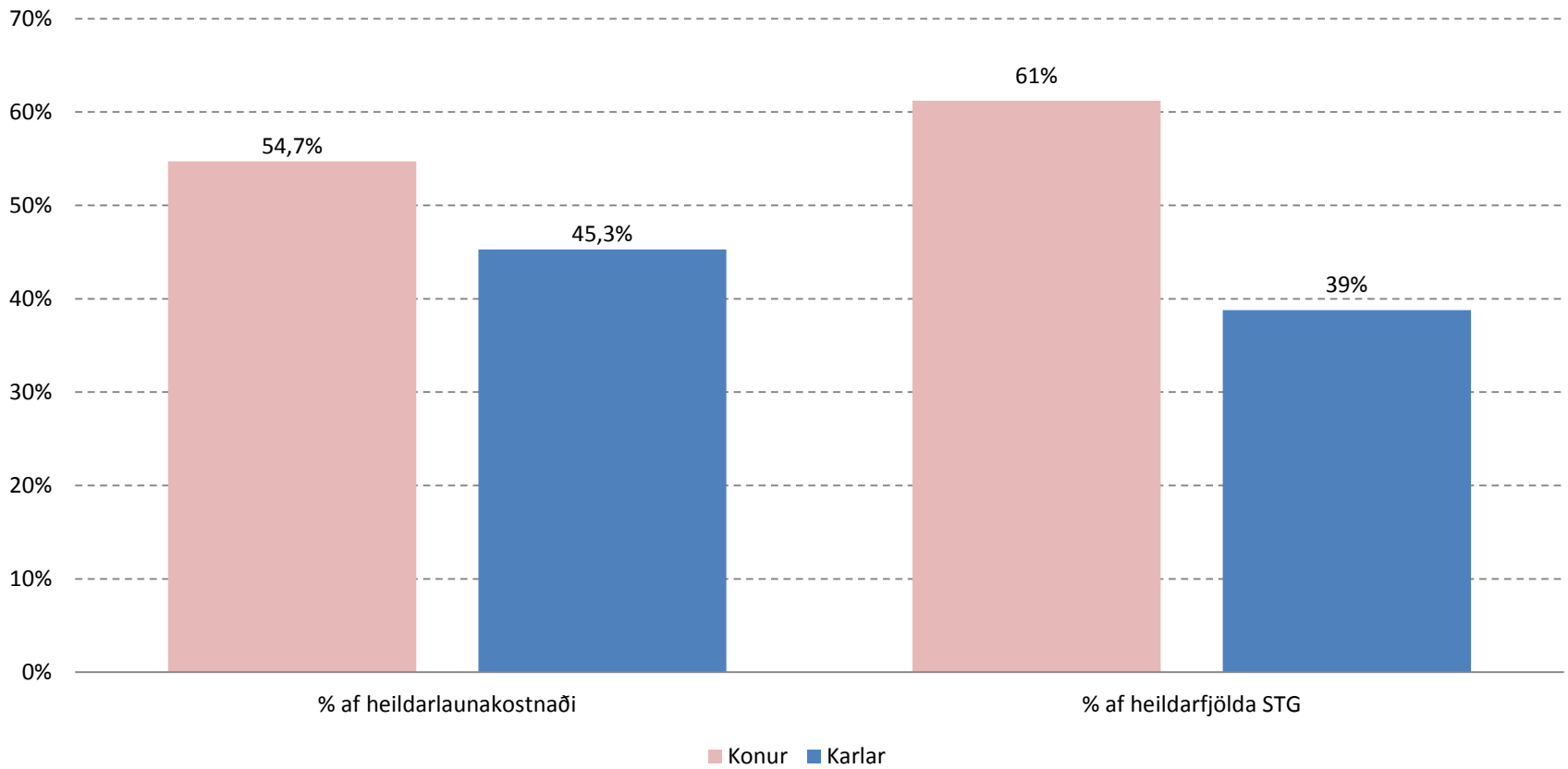


Ráðningar skv. jafnréttislögum

- 18. gr. Atvinnurekendur og stéttarfélag skulu vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði.[]Sérstök áhersla skal lögð á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.
- 20. gr. Starf sem er laust til umsóknar skal standa opið jafnt konum sem körlum.

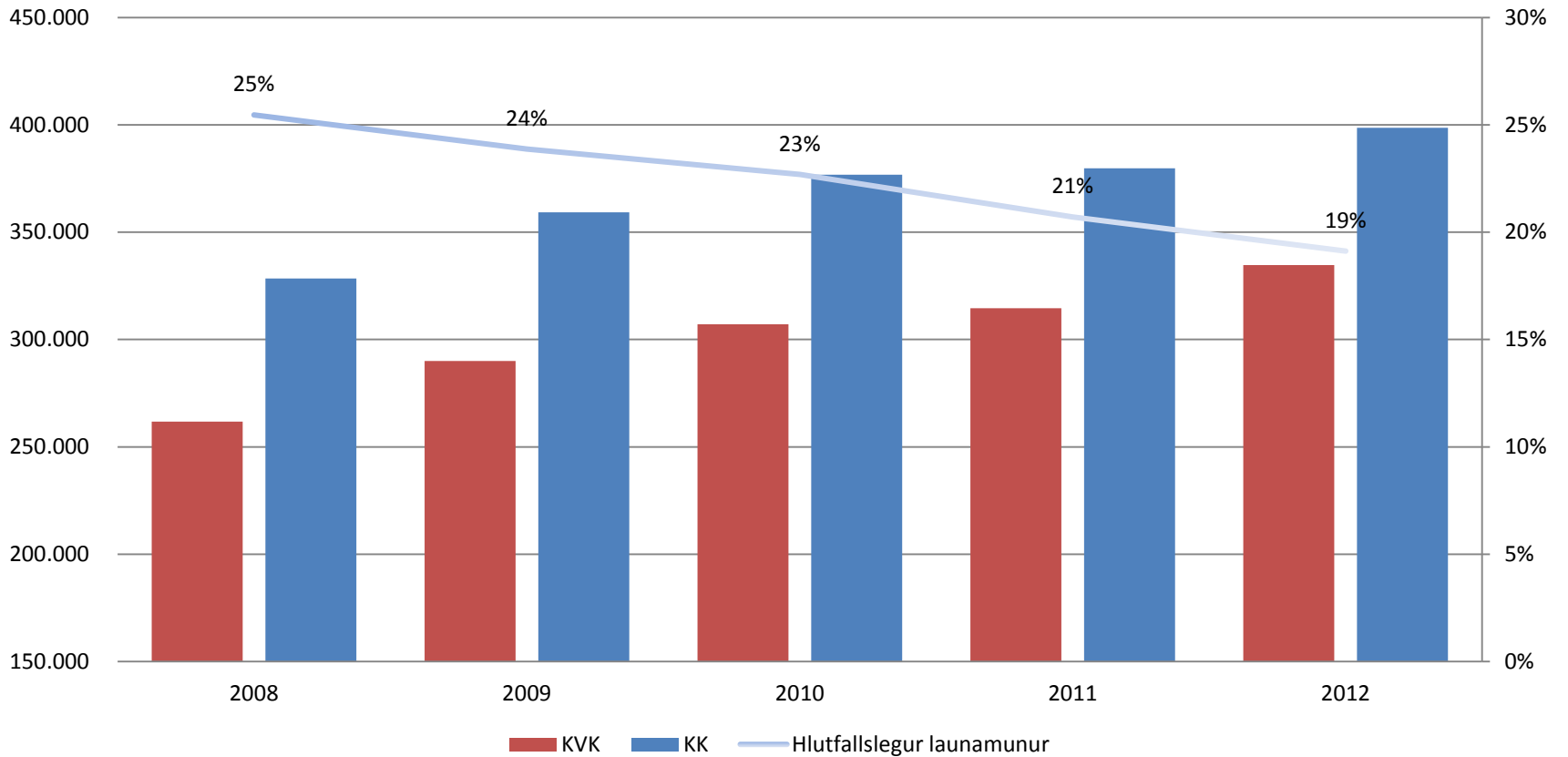
Laun karla og kvenna hjá ríkinu

Hlutfall launa og stöðugilda síðustu 12 mánuði



Launamunur kynjanna

Launamunur á dagvinnu

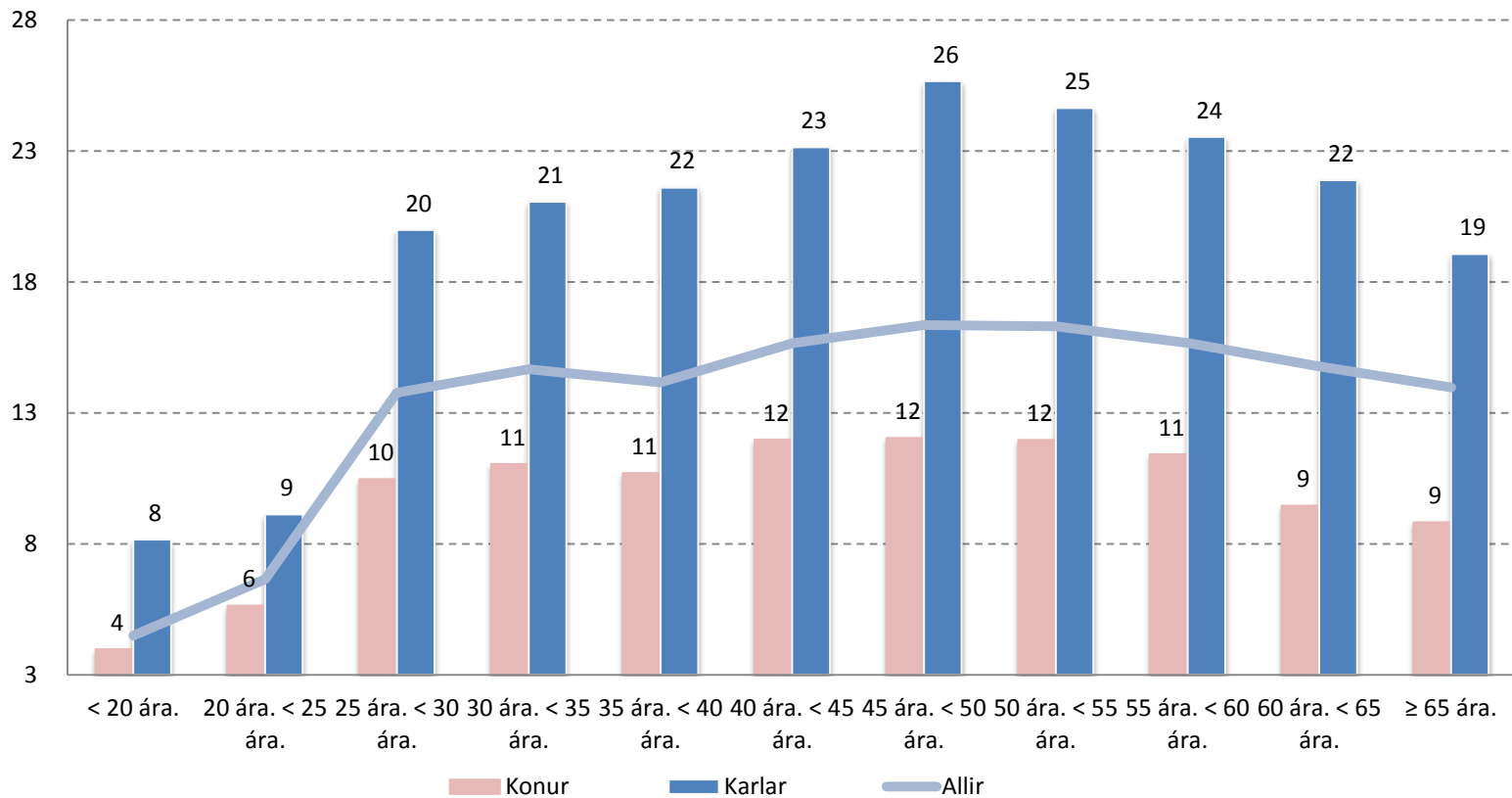


Hvað skýrir kynbundinn launamun?

- Atvinnugrein
- Starf
- Vinnutími
- Menntun
- Reynsla
- Hæfni
- Fjölskyldustærð?

Finnst körlum svona gaman í vinnunni?

Meðalfjöldi yfirvinnutíma eftir aldri



Hvað segja jafnréttislögin um launagreiðslur?

- 19. gr. Konum og körlum sem starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun.

Af hverju kemur ríkið svona illa út í launakönnunum?

- Kannanir sem ekki byggja á gögnum úr launabókhalði.
- Verið að bera saman einstaklinga sem starfa á mismunandi vinnustöðum.
- Léleg skráning upplýsinga sem geta skýrt launamun svo sem:
 - ÍSTARF-flokkun
 - Menntun
 - Starfsaldur

Jafnlaunaúttektir

- Tilgangur jafnlaunaúttektar er að greina, leiðrétta og koma í veg fyrir ómálefnalegan launamun milli karla og kvenna. Niðurstöðurnar geta jafnframt orðið til þess að skýra betur málefnalegan mun á launum, s.s. vegna vinnuframlags, menntunar eða annarra þátta. Leiði úttektin í ljós launamun þarf að setja niður markmið um úrbætur og fylgja þeim eftir.
- Fjársýslan hefur útbúið skýrslu sem tryggir að allir fá sambærileg gögn.
- Til grundvallar skoðun eru öll reglubundin laun sem tilheyra föstu starfi. Laun eru flokkuð í *dagvinnulaun*, *yfirvinnu* og *önnur laun* og samtala þeirra er *heildarlaun*.

Jafnlaunaúttekt

Meðallaun eftir starfsheitum í launakerfi										
Starfsheiti	<i>Meðaltal</i>									
	Fjöldi		Grunnlaun		Yfirvinna		Aukagreiðslur		Heildarlaun	
	Karlar	Konur	Karlar	Konur	Karlar	Konur	Karlar	Konur	Karlar	Konur
Afgreiðslufulltrúi		3		273.652						273.652
Bílstjóri	1		242.548		335.983					578.531
Ritari		6		294.705		32.581		4.185		331.470
Sérfræðingur	26	17	429.486	408.890	85.458	76.391	4.185	788	519.128	486.068
Skjalavörður		1		277.682		18.110		0		295.792
Samtals	27	27	422.562	363.629	94.736	56.009	4.030	1.426	521.328	421.064

Jafnlaunastaðall

- Markmiðið staðalsins er að auðvelda atvinnurekendum að koma á og viðhalda launajafnrétti kynja á vinnustað sínum.
- Forsendur þess að innleiða jafnlaunastaðalinn er að fyrirtæki hafi mótað launastefnu, uppfyllt lagaskyldu um gerð jafnréttisáætlunar og látið gera að minnsta kosti eina greiningu á launum karla og kvenna í fyrirtækinu.
- Ennfremur þarf fyrirtækið að móta sér jafnlaunastefnu, ákvarða jafnlaunaviðmið og skilgreina og flokka störf.
- Áreiðanleg og málefnalega rökstudd aðferð við flokkun starfa er lykilatriði í því að vel takist að ná markmiðum um launajafnrétti.
- Ákveðnar kröfur gerðar til fyrirtækja því þau þurfa að tryggja að allar ákvarðanir um laun og kjör séu skjalfestar, rökstuddar og rekjanlegar.

Til umræðu

- Hafa stofnanasamningar gagnast sem tæki til að tryggja launajafnrétti?
- Eru það þeir sem vinna lengstan vinnudag sem helst fá framgang í starfi á þinni stofnun?
- Hvernig reynir þú sem forstöðumaður að tryggja launajafnrétti á þínum vinnustað?

Takk fyrir