

# JAFNLAUNAVOTTUN OG JAFNLAUNASTAÐFESTING

Bryndís Elfa Valdemarsdóttir

Sérfræðingur

bryndis@jafnretti.is

---

# Efni

- Jafnlaunavottun
  - Jafnlaunastaðfesting
  - Árangur
  - Breytingar eru hagsmunamál allra
-

# JAFNLAUNAVOTTUN

---

# Breyting á lögum nr. 10/2008

- Lög um launajafnrétti 1961
- Kynbundinn launamunur mældist á bilinu 5,6–13,7% skv. skýrslu aðgerðarhóps stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti, sem skipaður var 2012 og hafði meðal annars það hlutverk að vinna að innleiðingu staðalsins.
- Atvinnuþátttaka kvenna ein sú mesta sem mælist meðal ríkja OECD
- Tilraunaverkefni 2013 - 2018 => staðallinn er gott stjórnþæki til að uppræta kynbundinn launamun

**Jafnlaunavottun byggð á ÍST 85/2012 (1.jan 2018)**

# Jafnlaunavottun

*Er innleiðing á jafnlaunastaðlinum sem er stjórnunarkerfi sem tryggir að málsmeðferð og ákvörðun í launamálum byggist á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismunun.*

---

# Jafnlaunastaðallinn ÍST 85



- Afurð samstarfs ríkisstjórnar, samtaka atvinnurekenda og stéttarféлага.
- Markmiðið að auðvelda atvinnurekendum að koma á og viðhalda launajafnrétti kynjanna.
- Staðall tilbúinn 2012

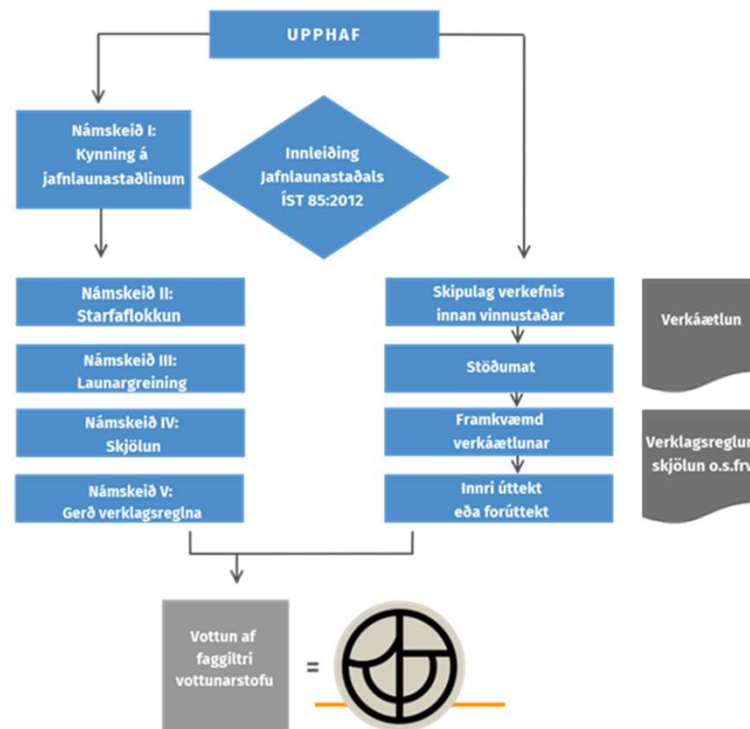


# Jafnlaunastaðallinn ÍST 85



- Fyrirtæki sem þarf að innleiða, viðhalda og bæta stjórnun launamála í samræmi við staðalinn skal hafa:
    - samþykkt heildstæða skjalfesta launastefnu fyrir fyrirtækið.
    - samþykkt jafnréttisáætlun ásamt framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum í samræmi við 18. gr. jafnréttislaga.
    - látið fara fram að minnsta kosti eina launagreiningu í fyrirtækinu sem nýta skal við mótun jafnlaunastefnu og markmiðssetningu varðandi launajafnrétti.
-

# Ferli jafnlaunavottunar





# Vottunaraðilar

- BSI á Íslandi ehf.
  - iCert ehf.
  - Versa vottun ehf.
  - Vottun hf.
-

# Hlutverk - fyrirtæki

- Uppfylla forsendur staðalsins.
  - Fá vottun endurnýjaða á þriggja ára fresti
  - Viðhaldsúttekt árlega
  - Við vottun verður til skýrsla um verkefni sem þarf að sinna næstu ár og til að viðhalda vottun þarf að uppfylla þau
-

# Hlutverk - vottunaraðilar



- Taka út launakerfi
- Skila afriti af vottunarskírteini ásamt skýrslu um niðurstöðu úttektar til Jafnréttisstofu



# Hlutverk - Jafnréttisstofa



- Veitir fyrirtækjum heimild til að nota jafnlaunamerkið.
  - Heldur skrá yfir fyrirtæki sem hlotið hafa vottun og birtir á vef.
  - Heldur skrá yfir fyrirtæki sem ekki hafa hlotið vottun.
  - Hefur heimild til að beita dagsektum.
-

# Innleiðing í þrepum

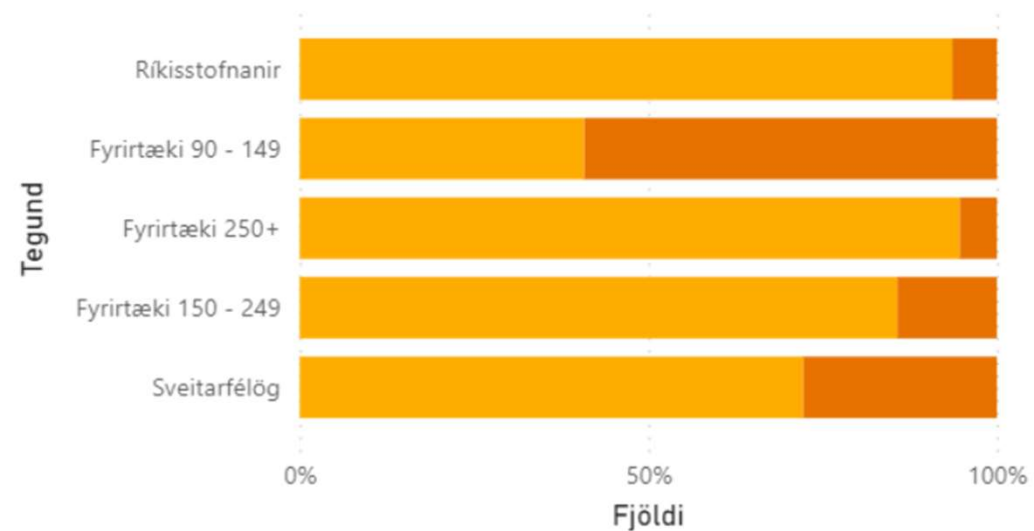
Fjöldi starfsfólks að jafnaði á ársgrundvelli	Tímamörk
250 eða fleiri	31. desember 2019
150 - 249	31. desember 2020
90 - 149	31. desember 2021
25 - 89	31. desember 2022

---

# Staðan í árslok 2021

Staða jafnlaunavottunar í árslok 2021 eftir tegund

Staða ● Lokið ● Ólokið



# JAFNLAUNASTAÐFESTING



# Ný lög – nr. 150/2020



- Agaðri vinnubrögð við launaákvarðanir hjá fyrirtækjum og stofnunum með jafnlaunavottun.
- Ekki verður fram hjá ábyrgð atvinnurekenda litið við að ná fram launajafnrétti á vinnumarkaði lögum samkvæmt.
- Eðlileg krafa að launakerfi séu gagnsæ og byggð á málefnalegum sjónarmiðum sem starfsfólk er upplýst um.

## **Val milli jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar**

---



# Jafnlaunastaðfesting

*Staðfesting á því að lögð hafi verið fram gögn sem sýna fram á það, með fullnægjandi hætti, að launakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar og framkvæmd þess mismuni ekki í launum á grundvelli kyns.*

---

# Jafnlaunastaðfesting



- Fyrirtæki eða stofnanir með 25 til 49 starfsmenn geta valið á milli að fá jafnlaunastaðfestingu eða jafnlaunavottun.
  - Nauðsynleg gögn sem þarf til að fá jafnlaunastaðfestingu skulu fylgja umsókn.
  - Telji Jafnréttisstofa að gögnin uppfylli skilyrði 8. gr. er fyrirtækinu veitt jafnlaunastaðfesting.
  - Jafnlaunastaðfestingu skal endurnýja á þriggja ára fresti.
-

# Ferli jafnlaunastaðfestingar



# Umsóknargögn

- ✓ Jafnréttisáætlun
  - ✓ Jafnlaunastefna
  - ✓ Starf flokkun
  - ✓ Launagreining
  - ✓ Áætlun til úrbóta
  - ✓ Samantekt æðsta stjórnanda
-

# Hlutverk - Jafnréttisstofa



- Umsýsla
    - Metur hvort gögnin sýni fram á að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess mismuni ekki í launum á grundvelli kyns
    - Heldur skrá yfir þau fyrirtæki og stofnanir sem öðlast/öðlast ekki jafnlaunastaðfestingu
  - Eftirlit
    - Leiðbeiningaskylda – skýring á lögum og reglugerðarákvæðum
    - Ákvörðun dagsekta
-

# ÁRANGUR

---

# Hlutverk - ráðherra



- Meta framgang og árangur jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar á þriggja ára fresti



# Árangur – innleiðingarferli jafnlaunavottunar



*Forsætisráðuneytið, 2019*

- Almennt ánægð með árangurinn
  - 81% svarenda voru fremur eða mjög ánægð með að hafa innleitt jafnlaunastaðalinn
  - 16% voru í meðallagi ánægð
  - 2% fremur óánægð
  - 64% töldu jafnlaunavottun hafa jákvæð áhrif á starfsánægju
  - Innleiðing hafði einnig víðtækari áhrif en eingöngu á launamálin, t.a.m. með aukinni áherslu á jafnrétti yfirleitt og betra skipulag mannauðsmála.
-



# Árangur – innleiðingarferli jafnlaunavottunar



*Forsætisráðuneytið, 2019*

- 75% töldu innleiðingu á jafnlaunakerfinu auka yfirsýn og skilvirkni í rekstri
  - 51% höfðu ekki öðlast vottanir fyrir gæðastjórnunarstaðal áður
  - 60% leiðréttu laun starfsfólks sem mældust of lág
  - 11% leiðréttu laun hópa sem mældust of lág.
  - Þriðjungur svarenda mældi fleiri jafnréttisþætti en til var ætlast af staðlinum, t.d. fjölda kvenstjórnenda, skipan í stjórnir og nefndir, kynjahlutfall í starfaflokkum, endurmenntun o.s.frv.
  - Flest svarenda notuðu niðurstöður launagreiningar til úrbóta á jafnlaunakerfinu.
-

# Árangur – launamunur kynjanna



*Hagstofa Íslands, 2021*

- launamunur karla og kvenna hefur dregist saman frá 2008 til 2020 og á það jafnt við um atvinnutekjur, óleiðréttan og leiðréttan launamun
    - óleiðréttur launamunur minnkaði úr 20,5% í 12,6%
    - leiðréttur launamunur minnkaði úr 6,4% í 4,1%.
  - Kynbundin skipting vinnumarkaðar í störf og atvinnugreinar skýrir að miklu leyti þann launamun sem er til staðar
-

# Árangur – launamunur kynjanna

Hagstofa Íslands, 2021



Leiðréttur launamunur	Alls	Almenni	Ríki	Sveitarfélög
2008	6,4%	6,7%	4,9%	6,3%
2016	4,9%	6,1%	4,2%	3,2%
2020	4,1%	5,6%	3,3%	2,7%

# Kynskiptur vinnumarkaður



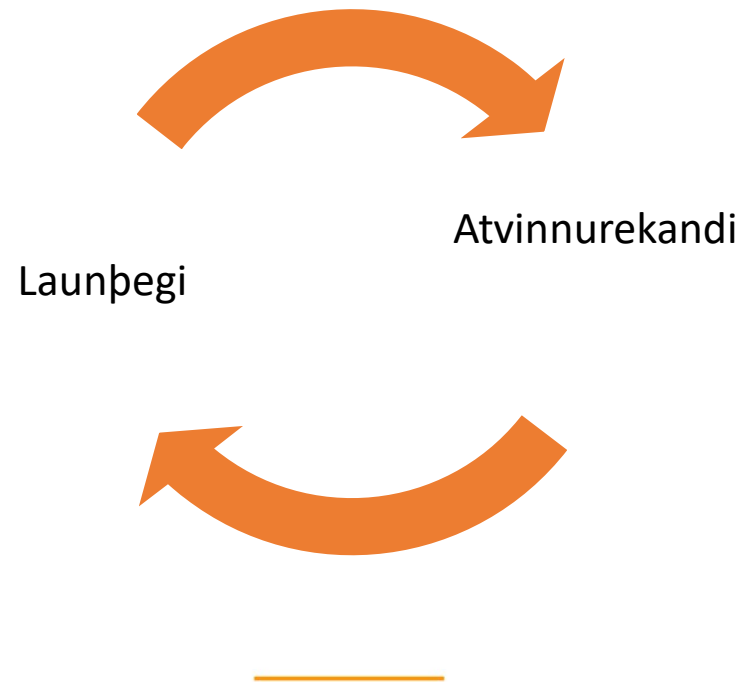
- Íslenskur vinnumarkaður er enn mjög kynskiptur og er það meginskýring þess launamunar sem er enn til staðar
  - Starfsval karla og kvenna er enn ólíkt
  - 43% kvenna og 15% karla sem eru á vinnumarkaði starfa hjá hinu opinbera
  - Jafnlaunavottun vinnur þó ekki á kynskiptingu vinnumarkaðar
-

# Breytingar eru hagsmunamál allra



- Skilja bæði að hvaða leyti og af hverju vinnumarkaðurinn er kynskiptur
  - Skilja af hverju til að mynda starf eða menntun hefur ekki sambærileg áhrif fyrir konur og karla.
  - Beita sértækum aðgerðum
  - Nýta verkfærin
-

# Breytingar eru hagsmunamál allra



Jafnlaunastaðfesting	Jafnlaunavottun
Meginmarkmiðið er að vinna gegn kynbundum launamun og stuðla að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði	Meginmarkmiðið er að vinna gegn kynbundum launamun og stuðla að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði
Staðfesting á því að launakerfi og framkvæmd þess mismuni ekki í launum á grundvelli kyns	Stjórnunarkerfi sem tryggir að málsmeðferð og ákvörðun í launamálum byggist á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismunun
Ekki nauðsynlegt að innleiða jafnlaunastaðalinn <i>ÍST 85</i>	Jafnlaunakerfi fyrirtækja og stofnana vottuð í samræmi við kröfur staðalsins <i>ÍST 85</i>
Skylda fyrirtækja og stofnana með 25 - 49 starfsmenn sem ekki öðlast jafnlaunavottun.	Skylda fyrirtækja og stofnana með 25 - 49 starfsmenn sem ekki sækja um jafnlaunastaðfestingu.
Ekki í boði fyrir fyrirtæki og stofnanir með 50 starfsmenn eða fleiri	Skylda fyrirtækja og stofnana með fleiri en 50 starfsmenn
Jafnréttisstofa metur umsóknargögn með tilliti til þess hvort að þau uppfylli skilyrði laga.	Faggiltur vottunaraðili metur hvort öll skilyrði jafnlaunastaðalsins hafi verið uppfyllt

Jafnlaunastaðfesting	Jafnlaunavottun
Telji Jafnréttisstofa að gögnin uppfylli skilyrði laganna er fyrirtækinu veitt jafnlaunastaðfesting	Faggiltur vottunaraðili veitir viðkomandi fyrirtæki eða stofnun jafnlaunavottun séu skilyrði staðalsins uppfyllt
Fyrirtæki sem hljóta jafnlaunastaðfestingu öðlast ekki heimild til þess að nota jafnlaunamerkið.	Jafnréttisstofa veitir þeim vinnustöðum jafnlaunamerkið sem hlotið hafa faggilta vottun á jafnlaunastaðlinum
Jafnréttisstofa hefur heimild til að beita dagsektum því fyrirtæki / stofnun sem ekki öðlast jafnlaunastaðfestingu	Jafnréttisstofa hefur heimild til að beita dagsektum því fyrirtæki / stofnun sem ekki öðlast jafnlaunavottun
Jafnréttisstofa heldur skrá yfir fyrirtæki og stofnanir sem öðlast hafa staðfestingu og birtir á vef stofnunarinnar.	Jafnréttisstofa heldur skrá yfir fyrirtæki og stofnanir sem öðlast hafa vottun og birtir á vef stofnunarinnar.
Jafnlaunastaðfestingu skal endurnýja á þriggja ára fresti	Jafnlaunavottun skal endurnýjuð á þriggja ára fresti.
Jafnréttisstofa annast eftirlit með jafnlaunastaðfestingu	Jafnréttisstofa annast eftirlit með jafnlaunavottun



Takk fyrir



Jafnréttisstofa