



Aðgerðahópur um
launajafnrétti

Aðgerðahópur um launajafnrétti á vinnumarkaði

Vinnu- og áfangaskýrsla 2013

Launarannsóknir og átaksverkefni um launajafnrétti á
vinnumarkaði

Janúar 2014



VELFERÐARRÁÐUNEYTIÐ

Velferðarráðuneytið: Aðgerðahópur um launajafnrétti á vinnumarkaði
Janúar 2014

Útgefandi: Velferðarráðuneytið
Hafnarhúsinu við Tryggvagötu
150 Reykjavík
Sími: 545 8100
Bréfasími: 551 9165
Netfang: postur@vel.is
Veffang: velferdarraduneyti.is

Umbrot og textavinnsla: Velferðarráðuneytið

© 2013 Velferðarráðuneytið

ISBN 978-9979-799-80-1

Efnisyfirlit

Inngangur.....	3
1 Launajafnrétti á vinnumarkaði	5
1.1 Launarannsóknir	9
1.1.1 Rannsóknir á kynbundnum launamun	10
1.1.2 Nýjar launakannanir stéttarféлага	12
1.1.3 Jafnlaunastaðall og jafnlaunavottun.....	13
2 Kynskiptur vinnumarkaður.....	16
2.1 Kynbundið náms- og starfsval.....	16
3 Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs	25
3.1 Evrópa – Evrópusambandið (ESB)	26
3.2 Norðurlöndin.....	27
3.2.1 Hlutastörf og efnahagur – ólíkar aðstæður karla og kvenna á Norðurlöndum.....	27
3.2.2 Danmörk	28
3.2.3 Finnland.....	29
3.2.4 Noregur.....	29
3.2.5 Svíþjóð.....	30
3.3 Kanada og Bandaríkin.....	31
4 Samantekt og yfirlit verkefna aðgerðahóps um launajafnrétti	32
4.1 Verkefnayfirlit 2014	32

Mynda- og töfluskrá

Mynd 1 Atvinnutekjur kvenna sem hlutfall af tekjum karla 1981–2011.....	5
Mynd 2 Hlutfall kvenna í forystu fyrirtækja eftir stærð þeirra árið 2011.....	8
Mynd 3 Óleiðréttur launamunur kynjanna 2012.....	12
Mynd 4 Mannfjöldinn 25–64 ára eftir menntunarstigi árið 2012.....	16
Mynd 5 Fjöldi brautskráninga á háskólastigi eftir kyni, 2010/2011.....	18
Mynd 6 Nemendur í Háskóla Íslands. Hlutfallsleg skipting karla og kvenna 1989–2011.....	19
Mynd 7 Nemendur í meistaranámi við Háskóla Íslands. Hlutfall karla og kvenna 2003–2011.....	19
Mynd 8 Nemendur í doktorsnámi við Háskóla Íslands. Hlutfall karla og kvenna 2003–2011.....	20
Mynd 9 Hlutfallsleg skipting nema eftir kyni og sviði 2008 og 2011.....	20
Mynd 10 Konur og karlar við nám og störf í háskólasamfélaginu 2011.....	21
Tafla 1 Hlutfall kvenna í stjórnun fyrirtækja árið 2013.....	8
Tafla 2 Brautskráningar á framhaldsskólastigi eftir próftegund og kyni, á skólaárinu 2010–2011.....	17
Tafla 3 Fjöldi starfandi eftir starfsstéttum og kyni 2010, 2011 og 2012	22

Inngangur

Í desember 2011 skipaði velferðarráðherra (nú félags- og húsnæðismálaráðherra) framkvæmdanefnd um launajafnrétti kynjanna en tillaga um skipun nefndarinnar var sett fram í þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum sem samþykkt var á Alþingi í maí sama ár. Framkvæmdanefndinni var meðal annars ætlað að hafa yfirumsjón með og samhæfa aðgerðir í því skyni að draga úr launamisrétti kynjanna. Afraksturinn var *Aðgerðaáætlun um launajafnrétti kynjanna* sem var samþykkt á ríkisstjórnarfundi 28. september 2012 þar sem tilgreindar eru fjölmargar aðgerðir sem ríki og stofnunum þess er ætlað að vinna og stuðla eiga að launajafnrétti. Snúa aðgerðirnar jafnt að ríkinu sem atvinnurekanda og ábyrgðaraðila fyrir framkvæmd málaflokksins. Aðgerðaáætlunin var kynnt þann 24. október 2012 og felur hún í sér ýmis verkefni sem öllum er ætlað að stuðla að launajafnrétti kynjanna á vinnumarkaði. Samhliða kynningunni undirrituðu stjórnvöld og aðilar vinnumarkaðarins viljayfirlýsingu um samstarf til að eyða kynbundnum launamun en í aðgerðaáætluninni var einnig gert ráð fyrir formlegri skipun sérstaks aðgerðahóps stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti kynjanna.

Aðgerðahópurinn var skipaður í desember 2012 til tveggja ára með möguleika á framlengingu. Í maí 2013 var ráðinn sérfræðingur á skrifstofu lífskjara og vinnuála hjá velferðarráðuneytinu sem starfar með aðgerðahópi um launajafnrétti. Birna Hreiðarsdóttir löfræðingur var formaður aðgerðahópsins frá skipun hans og þangað til í maí 2013. Anna Kolbrún Árnadóttir var skipaður formaður í september 2013. **Aðgerðahópurinn er þannig skipaður:**

- Anna Kolbrún Árnadóttir menntunarfræðingur, formaður
- Benedikt Valsson hagfræðingur, tiln. af Sambandi íslenskra sveitarfélaga
- Oddur S. Jakobsson hagfræðingur, tiln. af Kennarasambandi Íslands
- Hannes G. Sigurðsson hagfræðingur, tiln. af Samtökum atvinnulífsins
- Sverrir Jónsson sérfræðingur, tiln. af fjármála- og efnahagsráðuneytinu
- Maríanna Traustadóttir sérfræðingur, tiln. af Alpýðusambandi Íslands
- Sonja Ýr Þorbergsdóttir lögfræðingur, tiln. af Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja
- Guðlaug Kristjánsdóttir formaður BHM, tiln. af Bandalagi háskólamanna

Í samræmi við aðgerðaáætlun um launajafnrétti kynjanna fól ráðherra aðgerðahópnum eftirfarandi verkefni:

1. Að vinna að samræmingu rannsókna á kynbundnum launamun.
2. Að standa fyrir gerð kynningarefnis um markvissar aðgerðir til að draga úr kynbundnum launamun.
3. Að standa fyrir kynningarátaki og ráðgjöf í stofnunum og fyrirtækjum um aðgerðir gegn kynbundnum launamun.
4. Að standa fyrir sérstakri ráðstefnu um launajafnrétti.
5. Að hafa umsjón með tilraunaverkefni um innleiðingu jafnlaunastaðalsins ÍST-85:2012, jafnlaunakerfi – kröfur og leiðbeiningar.
6. Að hafa umsjón með gerð framkvæmdaáætlunar á grundvelli greinargerðar vinnuhóps um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.
7. Að hafa umsjón með gerð framkvæmdaáætlunar um leiðir til að brjóta upp kynbundið náms- og starfsval. Horft verði til fyrirmynda á hinum Norðurlöndunum og samráð haft við mennta- og háskólastofnanir sem og fagfélög.

Aðgerðahópurinn skal reglulega gera félags- og húsnæðismálaráðherra grein fyrir framvindu verkefna. Einnig skal aðgerðahópurinn gera ráðherra grein fyrir sérstökum og/eða meiriháttar frávikum við undirbúning eða framkvæmd verkefna.

Í aðgerðaáætluninni er tilgreint að stjórnvöld skuli efla fræðslu til atvinnurekenda og virkra þátttakenda á vinnumarkaði um leiðir til að auðvelda samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og að gerð verði áætlun um hvernig unnt sé að draga úr kynbundnu náms- og starfsvali með það að markmiði að brjóta upp kynskiptan vinnumarkað. Þessi verkefni eru efnislega nátengd baráttunni gegn kynbundnum launamun og hefur ráðherra falið aðgerðahópnum að vinna áætlun um aðgerðir á þessum sviðum. Framkvæmdaáætlun, hvað varðar samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs, mun byggja á greinargerð starfshóps um sama efni sem skilaði af sér í apríl 2013. Þá hefur aðgerðahópnum einnig verið falið að vinna að gerð framkvæmdaáætlunar um leiðir til að brjóta upp kynbundið náms- og starfsval. Við gerð hennar verður horft til fyrirmynda á hinum Norðurlöndunum og samráð haft við mennta- og háskólastofnanir sem og fagfélög. Gert er ráð fyrir að framkvæmdaáætlunin feli í sér stefnumótun og langtímaaðgerðir til úrbóta þar sem sérstök áhersla verði lögð á að fjölga körlum í kvennastéttum og konum í karlastéttum.

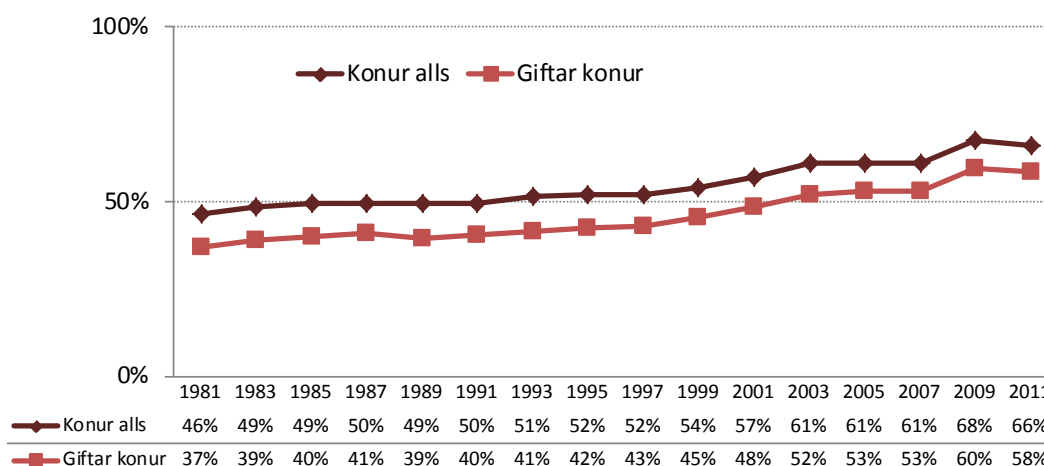
Aðgerðahópurinn hefur frá því í janúar 2013 unnið að útfærslu einstakra verkefna en í fyrstu hefur verið lögð áhersla á vinnu við undirbúning og framkvæmd tilraunaverkefnis um innleiðingu jafnlaunastaðalsins, gerð reglugerðar um hæfniskröfur vottunarstofa vegna jafnlaunavottunar á grundvelli jafnlaunastaðalsins og gerð tillagna um aðferðafræði og skýribreytur við framkvæmd launarannsóknar sem nái bæði til almenns og opinbers vinnumarkaðar. Eitt meginmarkmið aðgerðahópsins er að bæta gæði launarannsóknar og unnið er að mótun tillagna um heildstæða launarannsókn sem nái til vinnumarkaðarins alls. Fjármála- og efnahagsráðuneytið veitir hópnum ráðgjöf varðandi þá vinnu og einnig við tilraunaverkefni um innleiðingu jafnlaunastaðalsins. Þá mun aðgerðahópurinn standa fyrir sérstakri ráðstefnu um launajafnrétti haustið 2014.

Skýrsla þessi er vinnu- og áfangaskýrsla aðgerðahóps um launajafnrétti kynjanna fyrir 2012–2013. Hún hefur að geyma samantekt um nýlegar launarannsóknir og –kannanir sem og umfjöllun um norrænt samstarf og fyrirmyndir að verkefnum. Þá er annars vegar fjallað um þau verkefni sem eru í vinnslu og hins vegar þau sem framundan eru.

1 Launajafnrétti á vinnumarkaði

Mikil umræða hefur verið um launajafnrétti og kynbundinn launamun í íslensku samfélagi. Launajafnrétti hefur verið eitt helsta baráttumálið þegar kemur að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði og allir stjórn mála flokkar eru sammála um að aðgerðir til að vinna gegn kynbundnum launamun séu meðal brýnustu verkefna jafnréttismála. Hér á landi hafa verið framkvæmdar margar launakannanir og rannsóknir á launajafnrétti og kynbundnum launamun en þær eru jafn ólíkar og þær eru margar. Niðurstöður rannsókna benda til þess að ekki hafi tekist að uppræta kynbundinn launamun þrátt fyrir að mikilvæg skref hafi verið stigin í þeim efnum á undanförunum misserum.

Enn munar miklu á heildarlaunum karla og kvenna en munurinn hefur þó minnkað á síðastliðnum áratugum þar sem konur vinna að jafnaði lengur en áður, en karlar skemur. Á níunda áratug síðustu aldar voru heildaratvinnutekjur kvenna einungis ríflega helmingur af launum karla en síðustu mælingar, sem framkvæmdar hafa verið fyrir mismunandi stéttarfélag, benda til að þetta hlutfall sé nú á bilinu 68–82%. Þessu til skýringar má benda á að atvinnuþátttaka kvenna hefur aukist jafnt og þétt. Enda þótt konur séu enn í minnihluta í stjórnunar- og áhrifastöðum þá eru þær ríflega helmingur sérfræðinga og sérmenntaðs starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði. Líklegt er að hlutfall kvenna meðal sérfræðinga eigi enn eftir að aukast þar sem konur eru núna rúmlega 60% háskólanema og meirihluti brautskráðra úr íslenskum háskólum (Konur og karlar á Íslandi, 2013).



Mynd 1. Atvinnutekjur kvenna sem hlutfall af tekjum karla 1981–2011. Heimild: Hagstofa Íslands, 2011.

Af myndinni má lesa launaþróun síðustu þriggja áratuga þar sem atvinnutekjur kvenna eru reiknaðar sem hlutfall af tekjum karla. Á henni má sjá að launabilið hefur minnkað þótt enn séu atvinnutekjur kvenna lægri en atvinnutekjur karla. Með atvinnutekjum er átt við meðallaunatekjur, ökutækjastyrk nettó og dagpeninga nettó. Byggt er á framtöldum tekjum einstaklinga til skatts og er tekjulausum sleppt.

Fyrstu lögini um launajafnrétti voru sett árið 1961. Í þingskjölum og umræðum kemur fram sú von og víska þingmanna að hægt væri að leiðrétta launabilið á fáum árum en lögini fólu í sér hugmyndir um áætlanir, skilgreind markmið og aðgerðir til að ná launamuninum niður um ákveðin prósentustig árlega. Eftirfylgni laganna var hins vegar ófullnægjandi og því náðist ekki sá árangur sem stefnt var að. Í þessu samhengi hefur verið minnt á að Íslendingar hafa margsinnis fengið ábendingar og gagnrýni frá erlendum eftirlitsstofnunum vegna stöðu

jafnlaunamála hér á landi. Árið 1973 voru samþykkt lög um Jafnlaunaráð sem voru undanfari fyrstu jafnréttislaganna sem sett voru árið 1976.

Í umræðunni um jafnrétti á vinnumarkaði hefur verið bent á eftirfarandi þætti sem legið geta að baki launamuninum og nauðsynlegt sé að hafa í huga við aðgerðir sem miða að því að uppræta kynbundinn launamun:

1. Kynskipt námsval og í kjölfarið kynbundið starfsval á vinnumarkaði. Kynjaskipting starfa er mjög mikil á íslenskum vinnumarkaði, t.d í norrænum samanburði.
2. Hefðir og félagsmótun sem leiða til þess að störf kvenna eru vanmetin. Það á einkum við um kennslu, umönnunarstörf og störf sem áður voru unnin inni á heimilum.
3. Hugmyndir um að karlar eigi að hafa hærri laun en konur, m.a vegna þess að þeir séu enn fyrirvinnur heimila.
4. Kerfislægar hindranir og ríkjandi valdakerfi. Karlar eru enn í meirihluta þeirra sem stýra fyrirtækjum, stofnunum og kjarasamningum. Einnig eru þeir í meirihluta þegar kemur að pólitískum áhrifastöðum.

Atvinnuþátttaka kvenna hefur almennt verið mikil á Íslandi og er kynjaskipting innan og milli ólíkra starfsgreina einkennandi fyrir íslenskan vinnumarkað. Hefðbundin kvennastörf eru iðulega lægra launuð en þau störf sem karlar gegna helst. Að auki hefur hlutfall kvenna í stjórnunar- og áhrifastöðum verið afar lágt og hvorki í samræmi við mikla þátttöku þeirra á vinnumarkaði né þá staðreynd að fleiri konur en karlar útskrifast úr íslenskum háskólum. Þá hefur hlutdeild kvenna í æðstu stjórnunarstörfum efnahagslífsins verið minni en á sviði stjórn mála þar sem konum hefur fjölgað hin síðari ár. Hlutdeild kvenna hefur vaxið mjög á síðustu árum eða úr tæplega 2% í árslok 1970 í 43% eftir þingkosningarnar 2009 en þá voru flestar konur kosnar á þing. Hlutfall kvenna af þingmönnum eftir kosningarnar í apríl 2013 var tæplega 40% og sömu sögu er að segja um kynjahlutföll kjörinna fulltrúa í sveitarstjórnnum landsins. Með nokkurri vissu má halda því fram að auknar kröfur, í kjölfar efnahagshrunsins árið 2008, um að konur kæmu í meira mæli að stjórnun landsins, hafi haft þau áhrif að konum fjölgaði í stjórnnum helstu valdastofnana stjórnsýslunnar en það sama gilti ekki um stjórnendur fyrirtækja. Sú staðreynd leiddi að lokum til þess að stjórnvöld settu ákvæði um hlutfall kynja í stjórnun hlutafélaga í lög nr. 2/1995, um hlutafélög. Ein meginniðurstaða norrænnar samanburðarrannsóknar á kynferði og völdum í stjórn málum og efnahagslífi á Norðurlöndum, sem lauk árið 2010, var sú að þó svo að konum hafi fjölgað jafnt og þétt í stjórn málum þá sé enn til staðar kynjahalli þegar kemur að æstu stjórn efnahagslífsins. Hér verður fjallað um þær breytingar sem orðið hafa hvað varðar kynferði og völd í íslensku efnahagslífi og stjórn málum.

Konur og stjórnun fyrirtækja

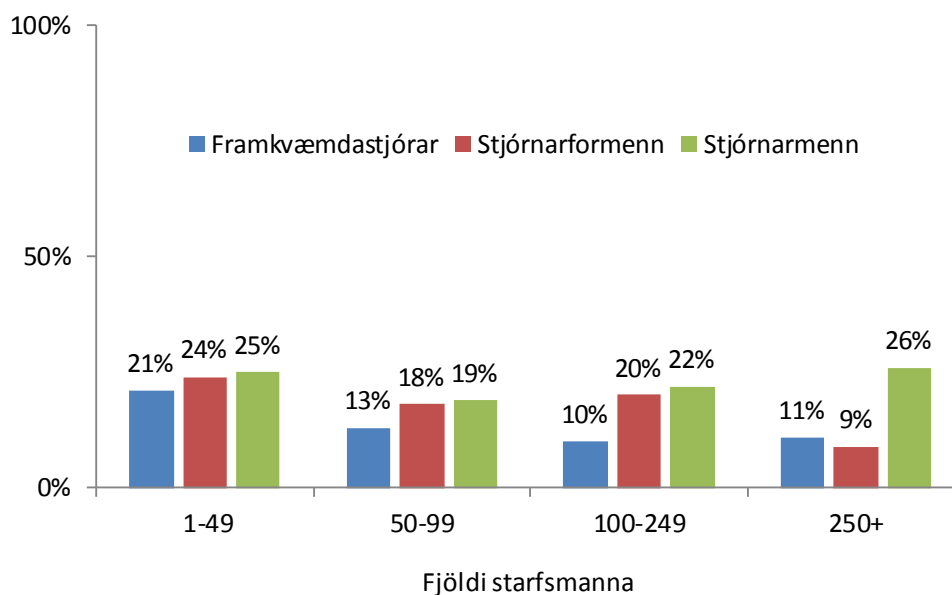
Markmið um að fjölga konum í stjórnunar- og áhrifastöðum á íslenskum vinnumarkaði hafa lengi verið hluti af framkvæmdaáætlunum stjórnvalda í jafnréttismálum. Árin 2005, 2007 og 2008 stóð yfir verkefnið *Jafnréttiskennitala* sem var samvinnuverkefni tveggja ráðuneyta og nokkurra annarra aðila. Árlega voru birtar ákveðnar upplýsingar um stöðu kynjajafnréttis í 100 stærstu fyrirtækjum landsins og lagðir voru mælikvarðar á árangur fyrirtækja á sviði jafnréttismála, svo sem hlutfall kynja við stjórnun, og þeir notaðir við útreikning jafnréttiskennitölu fyrirtækisins. Enn fremur hafa stjórnvöld staðið fyrir nokkrum verkefnum sem miða að því að hvetja konur til að hrinda viðskiptahugmyndum sínum í framkvæmd og styðja við konur í rekstri lítilla og meðalstórra fyrirtækja. Vorið 2005 sendi þáverandi iðnaðar- og viðskiptaráðherra bréf til hlutafélaga þar sem þau voru hvött til að fjölga konum í stjórnnum. Bréfið skilaði ekki viðunandi árangri að mati ráðherra sem sagðist ekki útiloka að til frekari aðgerða yrði gripið af hálfu hins opinbera. Hlutafélagalögum var breytt árið 2006 og segir þar í 63. gr. að stjórnir opinberra hlutafélaga skuli sem jafnast skipaðar konum og körlum. Í maí árið 2009 gerðu Félag kvenna í atvinnurekstri, Samtök atvinnulífsins og Viðskiptaráð

samstarfssamning um að fjölga konum í forystusveit atvinnulífsins og var honum ætlað að standa til loka árs 2013.

Í lokaritgerð Þórdísar Rúnar Þórisdóttur til MA-gráðu í félagsfræði við Háskóla Íslands frá júní 2013 kemur fram að þrátt fyrir vilja stjórnvalda til að fjölga konum þá hafi þróunin verið hægari en vonir stóðu til á tímabilinu 1999–2012. Hlutfall kvenna meðal framkvæmdastjóra var 15% árið 1999 og hækkaði um 7% fram til ársins 2012 þegar hlutfall þeirra var 22%. Konur eru hlutfallslega fleiri meðal framkvæmdastjóra lítilla og meðalstórra fyrirtækja en í stórum fyrirtækjum. Þannig voru konur einungis 13% framkvæmdastjóra í 100 stærstu fyrirtækjunum árið 2011. Þegar litið er til stjórnarmanna fyrirtækja var hlutfall kvenna 22% árið 1999 en 24% árið 2011 og hafði því lítið breyst á tólf árum (Þórdís Rún Þórisdóttir, 2013).

Í ljósi þess hversu hægt gekk að fjölga konum í stjórnunarstörfum innan atvinnulífsins gripu íslensk stjórnvöld til þess ráðs í mars 2010 að setja ákvæði um hlutfall kynja í stjórnnum hlutafélaga í lög nr. 2/1995, um hlutafélög, með síðari breytingum. Miðast þetta við fyrirtæki þar sem starfa fleiri en 50 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli. Í 63. gr. laga um hlutafélög er fjallað um kynjakvóta í félögum og er það ákvæði nánast samhljóða 39. gr. laga nr. 138/1994, um einkahlutafélög, með síðari breytingum, en eini munurinn sem kemur fram er sú almenna regla að í hlutafélögum verða að vera að minnsta kosti þrjú stjórnarmenn en í einkahlutafélögum er heimilt að vera með einn til tvo stjórnarmenn. Þetta þýðir að öll félög með 50 starfsmenn eða fleiri að jafnaði þurfa að fylgja lögum um kynjahlutföll í stjórnnum félaga. Sé félag með undir 50 starfsmenn að jafnaði þarf ekki að huga að kynjahlutföllum í stjórn. Að auki er fyrirtækjum skylt að gæta að kynjahlutföllum við ráðningu framkvæmdastjóra og að senda hlutafélagaskrá upplýsingar um hlutföll kynjanna meðal framkvæmdastjóra og meðal starfsmanna og stjórnenda í hlutafélögum þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn. Fyrirtækjunum, sem lögin ná til, var gefinn þriggja ára aðlögunartími eða til 1. september árið 2013. Sambærileg lög tóku gildi í Noregi árið 2003 en í kjölfar lagasetningarinnar í Noregi fór hlutfall kvenna í stjórnun fyrirtækja úr 4% árið 2002 í 40% árið 2012. Fleiri lönd munu eflaust fylgja í kjölfarið en kynjakvóti í stjórnnum einkafyrirtækja tekur gildi í Frakklandi árið 2015 og á Spáni árið 2016. Íslensku lögin um kynjakvóta ganga lengra en norsku lögin því þau taka, eins og áður sagði, bæði til hlutafélaga og einkahlutafélaga auk lífeyrissjóða, en í norsku lögnum er að finna viðurlagaákvæði en ekki í þeim íslensku.

Í greinargerð sem fylgdi frumvarpi því er varð að lögnum var tekið fram að markmiðið væri að stuðla að jafnari hlutföllum kvenna og karla í áhrifastöðum í hlutafélögum og einkahlutafélögum. Byggt var á þeim skilningi að íslensku atvinnulífi væri mikilvægt að stjórnir spegla fjölbreytni; hætta fylgi þeirri einsleitni sem víða hefur einkennt atvinnurekstur með stjórnarmönnum af öðru kyninu, á svipuðum aldri og með áþekkan bakgrunn varðandi menntun og reynslu. Atvinnu- og nýsköpunarráðuneytið fylgist með þróuninni í stjórnnum fyrirtækja og þá hvaða áhrif þessi lagabreyting hefur í för með sér. Síðustu tölur sýna að það er þróun í rétta átt og þá sérstaklega í stærri fyrirtækjunum en sú þróun hefur þó ekki enn náð markmiði laganna um 40% hlutfall hvors kyns í stjórnnum fyrirtækja með 50 eða fleiri starfsmenn.



Mynd 2. Hlutfall kvenna í forystu fyrirtækja eftir stærð þeirra árið 2011. Heimild: Atvinnu- og nýsköpunarráðuneytið, 2013.

Árið 2011 var hlutfall kvenna meðal framkvæmdastjóra allra fyrirtækja á Íslandi 20% en 24% meðal stjórnarformanna og almennra stjórnarmanna. Eins og mynd 2 sýnir er hlutfall kvenna í umræddum stöðum að meðaltali hærra í litlum fyrirtækjum og lækkar eftir því sem fyrirtækin verða stærri.

Taflan hér að neðan sýnir stöðuna eins og hún var haustið 2013. Eins og sjá má þá hefur hlutfall kvenna hækkað meðal framkvæmdastjóra, almennra stjórnarmanna og stjórnarformanna í þeim fyrirtækjum sem löggin ná til, í fyrirtækjum með fleiri en 50 starfsmenn, sem bendir til þess að áhrifa laganna sé nú þegar farið að gæta.

Tafla 1. Hlutfall kvenna í stjórnun fyrirtækja árið 2013.

	Fjöldi fyrirtækja	Hlutfall kvenna	Breyting frá 2012
<i>Framkvæmdastjórar</i>			
1-49	9.946	21,3%	-4,5%
50-99	156	13,5%	0,0%
100+	175	9,7%	4,2%
<i>Stjórnarformenn/ stjórnarmenn</i>			
1-49	30.113	24,5%	-5,0%
50-99	594	23,2%	0,8%
100+	734	26,8%	4,3%

Heimild: Atvinnu- og nýsköpunarráðuneytið, 2013.

1.1 Launarannsóknir

Hér verður fjallað um helstu launarannsóknir og –kannanir sem framkvæmdar hafa verið á Íslandi á nýliðnum árum. Markmið umfjöllunarinnar er að varpa ljósi á mismunadi aðferðir í rannsóknum og fjalla um helstu breytur og viðmið sem notaðuð hafa verið í launarannsóknnum. Tilgangurinn með þessari samantekt er að finna dæmi um góðar fyrirmyndir að verkefnum um launajafnrétti á vinnumarkaði og fyrir nýja og víðtæka launarannsókn sem ná mun til bæði almenns og opinbers vinnumarkaðar. Einnig verður fjallað um skýrslu nefndar sem lauk störfum undir lok árs 2013 um val á skýribreytum.

Löngum hefur verið sóst eftir hinni einu réttu tölu um launamun karla og kvenna en sú krafa er að mörgu leyti óraunhæf því margir óvissuþættir geta haft áhrif á niðurstöður eins og gæði og meðhöndlun fyrirbyggjandi gagna, val á skýribreytum og hvaða tölfræðiaðferðir eru notaðar. Þá hefur verið deilt um réttmæti þeirra breytna sem notaðar eru til að „leiðrétta“ mun á heildarlaunum kvenna og karla. Evrópusambandið hefur til dæmis tekið þá pólitísku ákvörðun að ekki sé rétt að leiðrétta muninn með hjúskaparstöðu eða fjölda barna einstaklinga þar sem um breytur sé að ræða sem byggja meðal annars á þeim staðreyndum sem orsaka launamuninn. Í Hagtíðindum Hagstofu Íslands (2013:3) kemur fram sá skilningur Hagstofunnar að brýnt sé að markmið rannsókna á launamun sé ekki eingöngu að einblína á eina stærð eða breytu heldur einnig að reyna að varpa ljósi á hvað getur legið að baki þeim mun sem fram kemur á meðallaunum kvenna og karla og auka þannig skilning á þeim undirliggjandi skýringabáttum sem áhrif hafa á launamuninn. Þá sé áhugaverðara að skoða þróun launamunar og sjá hvort hann sé að aukast eða minnka heldur en að einblína á eina stærð sem er alltaf háð óvissu.

Munur á launum kvenna og karla, sem eingöngu má rekja til kynferðis, nefnist (óútskýrður) kynbundinn launamunur (*e. adjusted gender pay gap*). Hér á landi hafa verið framkvæmdar margar rannsóknir á launamun karla og kvenna þar sem stuðst hefur verið við ólíka aðferðafræði. Í rannsóknum nýliðinna ára hefur þessi munur mælst á bilinu 7–18% eftir því hvernig er mælt og ekki síst hvaða hópar eða landsvæði eru mæld. Rannsókn Hagstofu Íslands frá 2010, sem nánar verður sagt frá hér á eftir og gerð var fyrir ASÍ og SA á launum 185 þúsund einstaklinga sem störfuðu á almennum vinnumarkaði á árunum 2000–2007, sýndi um 9% kynbundinn launamun en rannsóknin náði eingöngu til þeirra sem starfa á höfuðborgarsvæðinu. Flestar launakannanir stéttarfélaganna benda til þess að óútskýrður munur fari minnkandi. Árið 2006 framkvæmdi þó Capacent rannsókn, sem áður hafi verið framkvæmd árið 1994, á launum í fjórum einkafyrirtækjum og fjórum stofnunum. Niðurstaðan var sú að óútskýrður launamunur kynjanna hefði ekki breyst á þessum tíma.

Samkvæmt flestum íslenskum launarannsóknnum mælist munur á launum karla og kvenna, sem eingöngu má rekja til kynferðis, þ.e.a.s. óútskýrður eða kynbundinn launamunur, um 7%–17% eftir því hvernig er mælt og ekki síst hvaða hópar eða landsvæði eru skoðuð. Könnun Félagsvísindastofnunnar Háskóla Íslands frá 2008 sýndi 15% kynbundinn launamun en könnun Hagstofunnar frá 2010, sem gerð var fyrir ASÍ og SA, sýndi 7% kynbundinn launamun en hún náði eingöngu til höfuðborgarsvæðisins.

Eins og fram kemur hér á eftir leggur Evrópusambandið einnig áherslu á að ekki sé réttmætt að nota breytur sem byggja á staðreyndum sem draga úr launajafnrétti (til dæmis kynskiptur vinnumarkaður, fjöldi barna) til að „leiðrétta“ mun á launum karla og kvenna. Enn munar miklu á heildarlaunum kynjanna á íslenskum vinnumarkaði en munurinn hefur minnkað með tímanum, meðal annars vegna aukinnar menntunar kvenna og þess að konur vinna að jafnaði lengur en áður og karlar skemur. Þó er munurinn enn töluverður en samkvæmt

nýjstu launakönnun Hagstofunnar voru konur með 123.000 kr. lægri heildarmánaðarlaun en karlar árið 2012.¹

1.1.1 Rannsóknir á kynbundnum launamun

Rannsókn Hagstofu Íslands frá 2010 er ein sú stærsta sem ráðist hefur verið í hér á landi. Rannsóknin var mjög viðamikil og staðfesti enn á ný að konur hafa almennt lægri laun en karlar en hlutfallslegur launamunur kynjanna minnkaði þó á tímabilinu. Fram kemur að árið 2000 voru konur með 24,8% lægra reglulegt tímakaup en karlar en sjö árum síðar, eða árið 2007, var munurinn kominn í 18,5%. Ákveðið var að nota ekki eingöngu hefðbundna aðhvarfsgreiningu á þversniðsgögn, eins og venjan hefur verið í rannsóknum hér á landi, heldur að nota langsniðsgögn og byggja á tiltækum gögnum úr gagnasöfnum Hagstofunnar. Með langsniðsgögnum er átt við að framkvæmdar eru endurteknar mælingar á launum sömu einstaklinga yfir lengri tíma. Með þeim hætti er unnt að leggja mat á áhrif ómældra og jafnvel ómælanlegra þátta. Byggt var á gagnasafni launarannsóknar Hagstofunnar en það gagnasafn var auðgað með upplýsingum úr öðrum gagnasöfnum stofunnar sem gaf færi á nákvæmri greiningu á launamun karla og kvenna. Athuganir byggðu á launum 185 þúsund einstaklinga sem störfuðu á almennum vinnumarkaði á höfuðborgarsvæðinu á þeim árum sem rannsóknin náði til (2000–2007).

Notast var við þær breytur sem eru hluti af gagnasöfnum Hagstofunnar og eru almennt viðurkenndar fyrir að hafa áhrif á laun. Ekki var tekin afstaða til þess hvort tilteknar skýribreytur væru málefnalegar eða ekki en eins og fyrr segir hafa lengi verið deilur um hvaða skýribreytur séu málefnalegar þegar kemur að því að skoða launamun kynjanna. Breyturnar sem stuðst var við voru lýðfræðilegar breytur (kyn, lífaldur, skráður fjöldi og aldur barna á heimili, hjúskaparstaða einstaklings, menntun, hvort einstaklingur sé skráður öryrki, ríkisfang, upprunaland og búseta) og starfstengdar breytur (starfsaldur í fyrirtæki og á vinnumarkaði, stærð fyrirtækis, fjöldi vinnustunda, atvinnugrein, staðsetning fyrirtækis, starf (ÍSTARF þriggja stafa flokkun), iðnaðarmaður eða iðnemi, með mannaforráð, í fullu starfi, fái greidd pakkalaun, sé mánaðarmaður og borgi í stéttarfélag). Oft er erfitt að meta tímakaup þar sem vinnutími er oft annað hvort of- eða vanmetinn og þess vegna var ákveðið að reyna að meta hvort einstaklingar væru á pakkalaunum eða ekki þar sem slíkt fyrirkomulag er nokkuð algengt á íslenskum vinnumarkaði. Þá hafi verið farið niður á þriggja stafa ÍSTARF flokkun starfa sem er nokkuð nákvæm en ekki var farið niður á fjögurra stafa tölu því að þá voru störf oft orðin kynhrein (nær eingöngu konur eða karlar í starfi). Hafa ber þó í huga að ÍSTARF flokkunin flokkar lík störf saman í starfaflokk þannig að í sama starfaflokki geta verið störf sem eru engu að síður ólík hvað varðar ábyrgð og umfang.

Í rannsókninni voru skoðaðar nokkrar aðferðir til að mæla launamun. Ein aðferðin er að bera saman meðaltöl en borin voru saman meðaltöl þriggja mismunandi launasamsetninga, það er reglulegs tímakaups, reglulegs heildartímakaups og heildartímakaups. Samanburður á meðaltali launa kvenna og karla er yfirleitt settur fram sem hlutfall þar sem mismunur á launum kvenna og karla er reiknaður sem hlutfall af launum karla. Til að gefa síðan enn betri mynd af stöðunni var reiknað meðaltal lógaritma af launum en með því fá útgildi og öfgagildi ekki eins mikið vægi í meðaltalinu. Þá var einnig reiknuð hefðbundin aðhvarfsgreining á þversniðsgögn (árið 2007) sem og aðhvarfsgreining á langsniðsgögn (2000–2007). Kynbundinn launamunur mældist 9,2% með hefðbundinni aðhvarfsgreiningu og 10,3% með flóknari aðhvarfsgreiningu á langsniðsgögn en hún tók tillit til misdreifni einstaklinga sem ekki er tekið tillit til í gagnasafni í hefðbundinni aðhvarfsgreiningu. Þær niðurstöður voru skoðaðar enn frekar með því að sundurliða launamun í skýrðan og óskýrðan launamun en sundurliðun á launamun er aðferð sem hefur verið mikið notuð við að mæla mun á milli hópa.

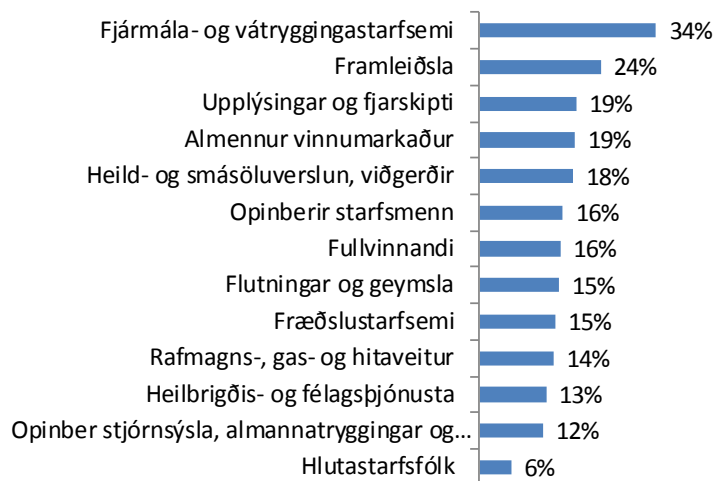
¹ Sjá frétt Hagstofunnar frá 10. apríl 2013; Regluleg laun fullvinnandi launamanna voru 402 þúsund krónur á mánuði 2012. Sótt 27.05.2013: <http://hagstofa.is/Pages/95?NewsID=9946>

Í umfjöllun um niðurstöður Hagstofunnar er sem fyrr varað við því að túlka niðurstöður sem eiginlegan launamun þar sem ekki er unnt að útiloka tengsl milli breytna sem getur haft áhrif á niðurstöður, auk annarra óvissuþátta. Þá kom einnig fram að þótt niðurstöður úr flóknari aðhvarfsgreiningum á langsníðsgögnum gefi réttara tölfræðimat en hefðbundin aðhvarfsgreining þá sé það mat einnig bjagað þar sem í gagnasafninu reyndist fylgni milli einstaklingabreytna og annarra skýribreytna. Annað líkan gæti tekið á þessari bjögun, þ.e. líkan með bundnum áhrifum (e. *fixed effect model*), en til þess að geta fundið út launamun með því líkani þyrfti að þróa það enn frekar. Þar sem rannsóknin var þegar orðin mjög tímafrek var látið staðar numið og eingöngu skoðuð ólík áhrif skýribreyta á laun karla og kvenna samkvæmt líkani með bundnum áhrifum. Þar kom meðal annars fram að karlar í samvist eru með 0,6% hærra laun en karlar sem eru ekki í samvist og eru þessi áhrif minni en hafa komið fram í öðrum rannsóknum. Þegar skoðuð eru áhrif ólíkra skýribreyta á laun kvenna annars vegar og karla hins vegar virðist sem öflun háskólaprófs hafi meiri áhrif til hækkunar launa karla en launa kvenna.

Hagstofa Íslands birtir einnig reglulega niðurstöður á óleiðréttum launamun sem byggir á aðferðafræði *Structure of Earnings Survey* (SES) sem er launarannsókn á vegum Hagstofu Evrópusambandsins, *Eurostat*. Þær niðurstöður hafa frá árinu 2008 verið hluti af opinberri hagskýrslugerð og eru þar af leiðandi gefnar út árlega. Borin eru saman meðaltöl launa karla og kvenna sem reiknuð eru niður á greiddar stundir í októbermánuði ár hvert. Óreglulegar greiðslur sem falla til í mánuðinum eru undanskildar í útreikningum. Í þeim samanburði byggir launahugtakið á föstum, reglulegum greiðslum auk yfirvinnu. Reiknað er tímakaup karla annars vegar og kvenna hins vegar og mismunur þess, sem hlutfall af tímakaupi karla, er túlkað sem óleiðréttur launamunur. Sérstaklega ber að athuga að greidd laun fyrir yfirvinnu sem og fjöldi yfirvinnustunda er inni í útreikningum en hver yfirvinnustund er að jafnaði dýrari en stund í dagvinnu. Því meiri yfirvinna sem er inni í laununum því hærra verður heildartímakaupið.

Að mati Hagstofunnar er þó ekki alveg um óleiðréttan mun að ræða þar sem launin eru reiknuð niður á greiddar stundir og þannig leiðrétt að hluta miðað við fjölda vinnustunda. Rannsókn Hagstofu Evrópusambandsins, SES rannsóknin, er framkvæmd á fjögurra ára fresti og síðasta viðmiðunarár hennar var 2010. Árlega skila þær þjóðir sem taka þátt í henni inn tölulegum upplýsingum um óleiðréttan launamun en gæði þeirra gagna eru misjöfn en ekki er framkvæmd samfelld launarannsókn alla mánuði ársins í öllum samanburðarlöndum. Síðasti samanburður við lönd Evrópusambandsins byggir á mælingu fyrir árið 2010 en samkvæmt henni var óleiðréttur launamunur tæplega 18% hér á landi sem er svipaður launamunur og að meðaltali í Evrópusambandinu. Sem fyrr segir leggur Hagstofa ESB ekki í þá vegferð að „leiðrétt“ launamuninn hjá aðildarþjóðum sínum einkum vegna þess hversu umdeilanlegt efnið er, meðal annars hvað varðar val á skýribreytum og tölfræðiaðferðum. Samkvæmt nýjustu launakönnun Hagstofunnar voru konur með 123.000 kr. lægri heildarmánaðarlaun en karlar árið 2012.² Heildarlaun fullvinnandi karla voru 548 þúsund krónur að meðaltali á mánuði en kvenna 425 þúsund krónur.

² Sjá frétt Hagstofunnar frá 10. apríl 2013; Regluleg laun fullvinnandi launamanna voru 402 þúsund krónur á mánuði 2012. Sótt 27.05.2013: <http://hagstofa.is/Pages/95?NewsID=9946>



Mynd 3. Óleiðréttur launamunur kynjanna 2012. Heimild: Hagstofa Íslands, 2012.

Sá launamunur sem er birtur hér er skilgreindur sem óleiðréttur þar sem ekki er tekið tillit til skýringaþátta sem geta haft áhrif á laun einstaklinga. Dæmi um slíka þætti eru starf, menntun, aldur, hjúskaparstaða og starfsaldur. Með því að reikna óleiðréttan launamun á þennan hátt fæst ákveðin mynd af launamyndun kynjanna á vinnumarkaði sem skýrist að hluta til af þeim þáttum sem á undan eru taldir.

Samkvæmt sérfræðingum í launarannsóknnum er erfitt að einangra með óyggjandi hætti áhrif kyns í könnunum en það hefur hins vegar verið gert með tilraunum þar sem fólk er kynnt fyrir tilbúnum einstaklingum, sínum af hvoru kyninu með sömu ferilskrá, sem sækjast eftir sama starfi. Slíkar rannsóknir erlendis hafa gefið svipaðar niðurstöður um kynbundinn launamun og rannsóknir á raunverulegum gögnum.

Háskólinn í Reykjavík kynnti árið 2008 niðurstöður rannsóknarinnar *Rannsókn á óútskýrðum launamun kynjanna* sem benda til þess að stór hluti launamunar kynjanna sé innbyggður í hugarfar okkar og væntingar. Meðal helstu niðurstaðna má nefna að konur bjóða konum lægri laun en körlum en karlar bjóða kynbræðrum sínum ennþá hærri laun. Konur reikna einnig með að konur sætti sig við lægri laun en karlar. Við ákvarðanir um aðgerðir sem miða að því að eyða kynbundnum launamun er því nauðsynlegt að hafa í huga þá þætti sem geta legið að baki launamuninum. Samkvæmt rannsóknnum má þar helst nefna að hefðir og félagsmótun geta leitt til þess að störf karla eru ofmetin en kvenna vanmetin. Vanmat á einkum við um kennslu- og umönnunarstörf og störf sem áður voru unnin inni á heimilum. Þá byggir viðhorfið um að karlar eigi að hafa hærri laun en konur á þeirri gömlu hefð að algengara var að karlar væru fyrirvinnur heimila en konur. Mikilvægt er einnig að huga að leiðum til að draga úr kynbundnu náms- og starfsvali en kynskiptur vinnumarkaður er talinn vera ein meginorsök launamunarins. Að lokum er nauðsynlegt að huga jafnt að kerfislægum sem óformlegum hindrunum ríkjandi valdakerfis. Karlar eru enn í meirihluta þeirra sem sitja í pólitískum áhrifastöðum, þeirra sem stýra fyrirtækjum, stofnunum og kjarasamningum og því vilja sjónarmið annars kynsins frekar móta kerfið.

1.1.2 Nýjar launakannanir stéttarfélaganna

Samkvæmt launakönnun VR fyrir árið 2012 mældist launamunur kynjanna í fyrsta skipti frá upphafi mælinga undir 10%. Munurinn mældist 9,4% en var 10,6% árið 2011. Breytingin er þó of lítil til þess að vera marktæk. Þegar litið er yfir lengra tímabil hefur launamunurinn dregist mikið saman en munur á heildarlaunum hefur minnkað um 24% á síðasta áratug og kynbundinn launamunur um 32%. Þá hafa laun fyrir störf þar sem konur eru í meirihluta hækkað meira en þar sem að karlar eru í meirihluta. Karlar í VR voru að meðaltali með

tæplega 518 þúsund kr. í heildarlaun fyrir fullt starf í janúar 2012 en konur með 441 þúsund krónur. Munurinn á launum kynjanna var samkvæmt þessum tölum 77 þúsund kr., þ.e. konur voru með 14,9% lægri heildarlaun en karlar í tilteknum mánuði. Þegar tekið hefur verið tillit til skýribreytna með aðhvarfsgreiningu, þ.e. aldurs, vinnutíma, starfsaldurs, menntunar, starfsstéttar, atvinnugreinar og mannaforráða, minnkar munurinn í 9,4%. Konur eru því, samkvæmt launakönnun VR, með um 9% lægri laun en karlar sem ekki er unnt að rekja til annars en kynferðis þar sem tekið hefur verið tillit til þeirra þátta sem leiðrétt er fyrir í könnuninni.

Samkvæmt nýjustu launakönnun Bandalags starfsmanna ríkis og bæja, sem framkvæmd var í janúar og febrúar árið 2013, mældist kynbundinn launamunur 11,4% þegar tekið hafði verið tillit til skýribreytna með aðhvarfsgreiningu, þ.e. aldurs, vinnutíma, starfsaldurs, menntunar, starfsstéttar, atvinnugreinar og mannaforráða. Áður en tekið var tillit til framangreindra skýribreytna voru konur að jafnaði með 27% lægri heildarlaun en karlar. Meðalheildargreiðslur karla í 100% starfshlutfalli voru tæplega 497 þúsund kr. en meðalheildargreiðslur kvenna í sama starfshlutfalli rúmlega 353 þúsund kr. Samkvæmt launakönnun BSRB eru konur að jafnaði með 13,6% lægri grunnlaun en karlar. Meðalgrunnlaun karla í 100% starfshlutfalli voru tæplega 347 þúsund kr. en meðalgrunnlaun kvenna í sama starfshlutfalli voru um 299 þúsund kr.

Samkvæmt launakönnun Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar, sem framkvæmd var í febrúar til apríl árið 2013, mældist launamunur kynjanna 7% þegar tekið hafði verið tillit til skýribreytna með aðhvarfsgreiningu, það er aldurs, vinnutíma, starfsaldurs, menntunar, starfsstéttar, atvinnugreinar og mannaforráða. Konur í SFR voru með 21% lægri heildarlaun en karlar fyrir fullt starf áður en tekið var tillit til framangreindra skýribreytna. Karlar í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar voru að meðaltali með 441 þúsund kr. í heildarlaun fyrir fullt starf á tímabilinu en konur með 347 þúsund kr. Í launakönnuninni kemur einnig fram að karlar fá hærri grunnlaun en konur, hærri yfirvinnugreiðslur og oft aðrar greiðslur umfram konur. Samkvæmt launakönnun SFR voru heildarlaun karla hærri en kvenna í öllum starfsstéttum.

Samkvæmt launakönnun Bandalags háskólamanna, sem framkvæmd var í mars og apríl árið 2013 mældist, leiðréttur launamunur kynjanna 11,9% í heildargreiðslum fyrir árið 2012 en þá hafði verið tekið tillit til þekktra áhrifapátta launa, svo sem starfshlutfalls, vinnustunda, aldurs, menntunar, mannaforráða og fjárhagslegrar ábyrgðar. Launamunur kynjanna var greindur með línulegri aðhvarfsgreiningu meðal starfsfólks í 50% starfshlutfalli eða herra þar sem laun þeirra sem eru í 50–99% starfshlutfalli voru uppreiknuð miðað við 100% starf. Áður en tekið var tillit til þekktra áhrifapátta launa var launamunur kynjanna 21% í árgreiðslum en rúm 16% í mánaðargreiðslum. Heildarlaunagreiðslur félagsfólks Bandalags háskólamanna á árinu 2012 voru að meðaltali 6.391 þúsund kr. í árslaun og meðallaun innan félags lækkuðu eftir hækkandi hlutfalli kvenna í félagi.

1.1.3 Jafnlaunastaðall og jafnlaunavottun

Í lögum nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, var kveðið á um, í ákvæði til bráðabirgða IV, að félags- og tryggingamálaráðherra (nú félags- og húsnæðismálaráðherra) skuli í samvinnu við samtök aðila vinnumarkaðsins sjá til þess að þróað verði „sérstakt vottunarkerfi á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og framkvæmd stefnu um jafnrétti við ráðningar og uppsagnir“. Þá fylgdi sérstök bókun með kjarasamningum milli Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins frá því í febrúar 2008 þar sem áhersla var lögð á samvinnu samtakanna tveggja í jafnréttismálum á samningstímanum. Í þeirri bókun segir að „þróað verði vottunarferli sem fyrirtæki geti nýtt sér og feli í sér vottun á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar“. Þar segir einnig að undirbúningur skuli þegar hafinn og að stefnt sé að því að verkefninu ljúki fyrir lok árs 2009 eða á svipuðum tíma og áætlað er að hliðstæðri vinnu ljúki sem kveðið er á

um í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Vottunarleiðin byggist á því að fá óháðan aðila til að staðfesta að ekki sé um kynbundinn launamun að ræða hjá fyrirtækjum. Hugmyndin að baki slíkri vottun er að fyrirtæki öðlist betri ímynd og orðspor á markaði og laði til sín hæfasta starfsfólkið í kjölfar gæðastimpils á launa- og starfsmannamál sín.

Í október 2008 gáfu félags- og tryggingamálaráðherra, Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins út sameiginlega viljayfirlýsingu um að þau hyggðust óska eftir viðræðum við Staðlaráð Íslands um að ráðið hefði umsjón með gerð staðals sem nýst gæti sem undirstaða vottunar um jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði hvað varðar laun, ráðningar og uppsagnir. Samningar náðust við Staðlaráð Íslands og í desember 2008 kom ráðið á fót svokallaðri tækninefnd sem síðan vann að gerð umrædds staðals. Tækninefndin starfaði í samræmi við evrópskar starfsreglur um tækninefndir staðlaraða sem Staðlaráð Íslands er bundið af. Í samræmi við þær reglur var öllum sem áhuga kynnu að hafa boðið að taka þátt í vinnunni við gerð staðalsins. Við stofnun tækninefndarinnar áttu sæti í henni fulltrúar frá félags- og tryggingamálaráðuneytinu (nú velferðarráðuneytið), Alþýðusambandi Íslands, Samtökum atvinnulífsins, fjármála- og efnahagsráðuneytinu, Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Jafnréttisstofu, Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja, Bandalagi háskólamanna, Kvenréttindafélagi Íslands, Félagi kvenna í atvinnurekstri, ParX viðskiptaráðgjöf, auk nokkurra sjálfstætt starfandi mannauðssérfræðinga.

Fljótt varð ljóst að samning staðalsins væri mun tímafrekara verkefni en upphaflega var gert ráð fyrir og var það afstaða nefndarinnar að ekki færi vel á því að fjalla um launajafnrétti kynjanna annars vegar og um jafnrétti við ráðningar, uppsagnir og jafna möguleika til starfs og starfsþróunar hins vegar í einum og sama staðlinum. Færi betur á því að fjalla um þessi efni í tveimur aðskildum stöðlum. Vinna tækninefndarinnar snérist því eingöngu um að semja staðal um launajafnrétti kynja. Auglýsing um frumvarp staðalsins var birt þann 19. júní 2012. Þá var öllum sem áhuga kynnu að hafa boðið að senda inn skriflegar athugasemdir við staðalinn og frestur gefinn til að gera athugasemdir. Endanlegur staðall var gefinn út í desember 2012.

Jafnlaunastaðallinn er svokallaður kröfustaðall, sem þýðir að hann tilgreinir þær kröfur sem gerðar eru til innleiðingar hans og að hann sé vottunarhæfur, en fyrirtæki og stofnanir munu getað leitað eftir vottun til þess bærra aðila um að þau uppfylli kröfur staðalsins. Markmið jafnlaunastaðalsins er að fyrirtæki og stofnanir geti komið sér upp ferlum sem tryggja að málsmeðferð og ákvarðanatáka í launamálum feli ekki í sér kynbundna mismunun. Við uppbyggingu staðalsins er stuðst við svipað form og notað er í viðurkenndum stjórnunarstöðlum, svo sem gæðastjórnunarstaðlinum ISO 9000 og umhverfisstjórnunarstaðlinum ISO 14000. Megineinkenni þeirra er að fyrirtæki sem vilja innleiða staðalinn skulu setja sér stefnu og síðan skjalfestar verklagsreglur til að framfylgja stefnunni. Einnig eru í staðlinum kröfur um rýni og úrbætur ef frábrigði koma upp og hvernig skuli ráðist í umbætur á ófullnægjandi stöðu. Ein forsenda þess að koma megi á launajafnrétti kynja í fyrirtæki er að launaákvarðanir byggji á markvissum og faglegum aðferðum. Þær aðferðir verður að vera unnt að rýna sem þýðir að allar ákvarðanir verða að vera gagnsæjar. Rýni er síðan forsenda þess að stjórnendur fyrirtækja bregðist við, komi fram tilefni til þess. Það er mikilvægt að hafa í huga að staðallinn nýtist öllum fyrirtækjum óháð fjölda starfsmanna og kynjahlutfalli. Í viðauka staðalsins um flokkun starfa eru tekin nokkur dæmi bæði af fjölmönnum og fámönnum fyrirtækjum sem áhugavert og leiðbeinandi getur verið að skoða. Í staðlinum er ekki fjallað um sjálfa launamyndunina, einungis innleiðingu kerfis sem ætlað er að tryggja að konur og karlar, sem vinna sömu störf eða jafnverðmæt störf, njóti sömu launa og kjara.

Valfrjálst verður fyrir fyrirtæki og stofnanir að innleiða staðalinn, en til að hljóta vottun samkvæmt honum er gert ráð fyrir að fylgt sé ákveðnu formlegu ferli. Þannig geti fyrirtæki og stofnanir, sem telja sig hafa innleitt staðalinn með fullnægjandi hætti, leitað til vottunarstofu til að fá staðfestingu á því með formlegum hætti að unnið sé eftir þeim kröfum sem staðallinn

setur. Vinna við það ferli er hafin en sérstakur samráðshópur stjórnvalda og faggildingarsviðs Einkaleyfastofu um jafnlaunavottun skilaði drögum að reglugerð, um vottun á jafnlaunakerfum fyrirtækja og stofnana á grundvelli staðalsins ÍST-85:2012, til félags- og húsnæðismálaráðherra í janúar 2014. Í drögunum er skilgreint hvaða faglegu kröfur vottunaraðilar þurfa að uppfylla til að geta framkvæmt vottun á grundvelli jafnlaunastaðalsins. Vottunarstofurnar sjálfar starfa eftir stöðlum, til dæmis ÍST 17021 (Samræmismat – Kröfur til stofnana sem annast úttektir og vottun stjórnunarkerfa). Gert er ráð fyrir að faggildingarsvið Einkaleyfastofu tryggi hæfi vottunarstofa og starfsmanna þeirra, en faggildingarsvið Einkaleyfastofu starfar samkvæmt lögum nr. 24/2006, um faggildingu o.fl., og reglugerð nr. 350/1993, um starfsemi faggiltra vottunarstofa. Til að tryggja að markmið jafnlaunastaðalsins nái fram að ganga er jafnframt gert ráð fyrir að ráðist verði í sérstaka kynningar- og fræðsluáætlun um efni og tilgang staðalsins ásamt því að mikilvægt sé að þjálfa og veita vottunaraðilum faggildingu. Félags- og húsnæðismálaráðherra hefur sent aðgerðahópi stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti reglugerðardrögin til umsagnar.

Í aðgerðaáætluninni um launajafnrétti er kveðið á um að koma skuli á fót tilraunaverkefni um innleiðingu á jafnlaunastaðli, þar sem komið verði á samráðsvettvangi með þátttöku fyrirtækja og stofnana sem vilja innleiða staðalinn. Einnig verði gefinn kostur á ráðgjöf og aðgangi að sérfræðipækkingu. Aðgerðahópurinn hefur unnið áætlun um tilraunaverkefni um innleiðingu jafnlaunastaðalsins sem felur meðal annars í sér myndun samráðsvettvangs þeirra fyrirtækja og stofnana sem vilja innleiða staðalinn og fá fagilda jafnlaunavottun.

Stofnanir, sveitarfélög og fyrirtæki sem taka þátt í tilraunaverkefninu eru eftirfarandi:

- Fjármála- og efnahagsráðuneytið
- Velferðarráðuneytið
- Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu
- Fiskistofa
- Menntaskólinn í Kópavogi
- Ríkiskaup
- Landmælingar Íslands
- Landsbókasafn Íslands – Háskólabókasafn
- Náttúrufræðistofnun
- Alþingi
- Tollstjóri
- Reykjavíkurborg
- Hafnarfjörður
- Verkís - verkfræðistofa

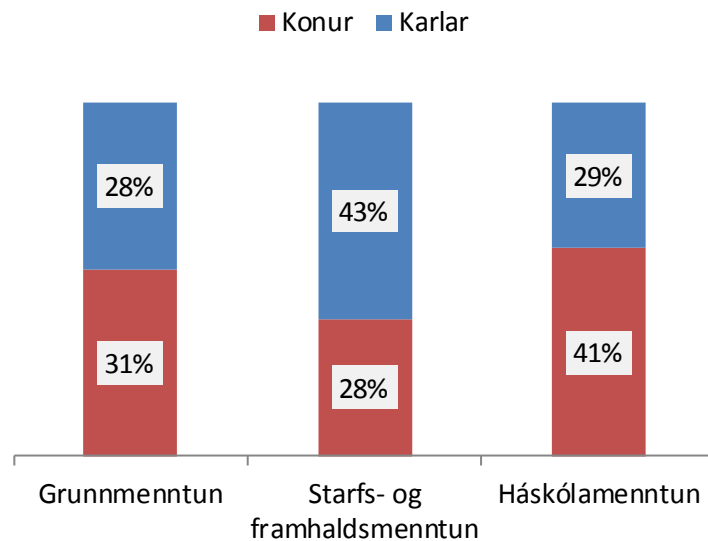
Sérfræðingar fjármála- og efnahagsráðuneytisins leiða tilraunaverkefnið og veita þátttakendum faglega ráðgjöf varðandi innleiðingu staðalsins. Sérfræðingarnir funda reglulega með umræddum stofnunum, sveitarfélögum og fyrirtækjum til að fylgja eftir framgangi innleiðingar. Þróaðar hafa verið, af sérfræðingum fjármála- og efnahagsráðuneytisins, verkáætlanir og vinnuskjöl til að auðvelda innleiðingu. Fyrirhugað er einnig að halda vinnustofur fyrir stofnanir, sveitarfélög og fyrirtæki í flokkun starfa, launagreiningum og skjölun. Það mun fara eftir innra starfi stofnana og fyrirtækja hversu fljótt þau geta innleitt staðalinn en ráðgert er að þau fyrstu séu tilbúin í vottun fyrir 1. júní 2014.

2 Kynskiptur vinnumarkaður

Íslenskur vinnumarkaður er mjög kynskiptur bæði hvað varðar hlutfall kynjanna innan hinna ólíku starfsgreina og að því er varðar hlutfall kynjanna í stjórnunarstöðum. Orsakir þessa má meðal annars rekja til kynjaskiptingar í menntakerfinu en þrátt fyrir að konum í námi hafi fjölgað mjög mikið er námsval enn mjög kynbundið sem hefur áhrif á starfsval einstaklinga.

Meðal verkefna aðgerðahóps um launajafnrétti er að gera áætlun um hvernig unnt sé að draga úr kynbundnu náms- og starfsvali með það að markmiði að brjóta upp kynjaskiptingu starfa á vinnumarkaði. Þessi verkefni eru efnislega nátengd baráttunni gegn kynbundnum launamun og því er mikilvægt að vinna að langtímaáætlun á starfstíma aðgerðahópsins. Við þessa stefnumótun er mikilvægt að horfa til fyrirmynda á hinum Norðurlöndunum og hafa samráð við fagfélög og menntastofnanir hér á landi.

2.1 Kynbundið náms- og starfsval



Mynd 4. Mannfjöldinn 25–64 ára eftir menntunarstigi árið 2012. Heimild: Hagstofa Íslands, 2013.

Á mynd 4 má sjá menntunarstig einstaklinga 25–64 ára árið 2012. Eins og lesa má af myndinni eru karlar líklegri en konur til að hætta námi að lokinni starfs- eða framhaldsmenntun. Algengara er að konur ljúki háskólanámi en karlar. Starfsmenntun, hvort heldur er úr sérskóla eða háskóla, eykur líkur á atvinnuþátttöku almennt. Á hinn bóginn er staðreynd að samkvæmt rannsóknum um launamyndun og kynbundinn launamun geta karlar vænst þess að auka laun sín margfalt á við konur með háskólamenntun. Auk þess að hafa áhrif á launamyndun er talið að kynbundið náms- og starfsval geti hindrað einstaklinginn í að takast á við það nám og starf sem hann hefur áhuga á og hæfileika til þar sem sumar leiðir virðast fyrir fram útilokaðar því þær eru ekki taldar hæfa viðkomandi kyni. Þá er einnig talið að kynbundið náms- og starfsval sé ein helsta skýring þess hve illa gengur að vinna gegn launamun kynjanna. Kvinnastéttir bera minna úr býtum en hefðbundnar karlastéttir og því nauðsynlegt að huga að langtíma áætlunum og aðgerðum til að brjóta upp kynskiptingu vinnumarkaðarins ef takast á að uppræta launamun kynjanna. Bæði innendar og erlendar rannsóknir hafa sýnt fram á að engin aðgerð er jafn líkleg til að hafa áhrif á launamuninn og uppbrot hins kynskipta vinnumarkaðar.

Samkvæmt upplýsingum úr Hagtíðindum frá janúar 2012 eru konur meirihluti nemenda á öllum skólastigum nema á viðbótarstigi. Viðbótarstig er á mörkum framhaldsskóla- og

háskólastigs en á þessu stigi má finna margvíslegt starfsnám, s.s. meistaranám löggiltra iðngreina, iðnfræði, leiðsögunám, ferðafræðinám, 4. stig vélstjórnar og margmiðlun. Konur eru umtalsvert fleiri en karlar meðal skráðra nemenda, eða 5.709 fleiri. Alls stunda 27.216 konur nám í framhaldsskólum og háskólum á móti 21.507 körlum. Konur eru 55,9% nemenda á öllum skólastigum ofan grunnskóla en hlutur karla er 44,1%. Þegar skipting kynja er skoðuð eftir skólastigum, samkvæmt íslensku menntunarflokkuninni ÍSNÁM-2008, eru konur 52% nemenda á framhaldsskólastigi, 38% nemenda á viðbótarstigi, 62,5% nemenda á háskólastigi og 62,4% nemenda á doktorsstigi. Það vekur athygli að einungis á viðbótarstigi eru konur færri en karlar meðal nemenda. Konur hafa þó heldur sótt í sig veðrið frá fyrra ári hvað nám á viðbótarstigi varðar því á haustmisseri 2010 voru þær 34,6% nemenda og 29,3% haustið 2009. Haustið 2011 voru nemendur skráðir til náms á 282 námsbrautir en námsval er talsvert tengt kyni. Konur voru fleiri en karlar á 164, eða 58,2% námsbrautanna, en á 106 námsbrautum, eða 37,6% þeirra, voru karlar fleiri en konur. Á tólf námsbrautum var hlutfall karla og kvenna hnífjafnt og þar á meðal má nefna viðskiptalögfræði, rekstrarfræði, leiklist og ylrækt. Á 25 námsbrautum voru einungis skráðir karlar en þar á meðal voru brautir eins og rafiðnfræði, véliðnfræði, múraraiðn, mekatróník, netagerð og stálsmiði. Í pípulagnir var skráður 81 nemandi og þar af var ein kona. Námsbrautir þar sem eingöngu voru skráðar konur voru 21 en þar má finna brautir eins og braut hjúkrunar- og móttökurítara, skólaliðabaut, tanntæknaubaut, lækningarabaut, ljósmóðurfræði, kjólasaum, fóttaaðgerðafræði og öldrunarfræði.

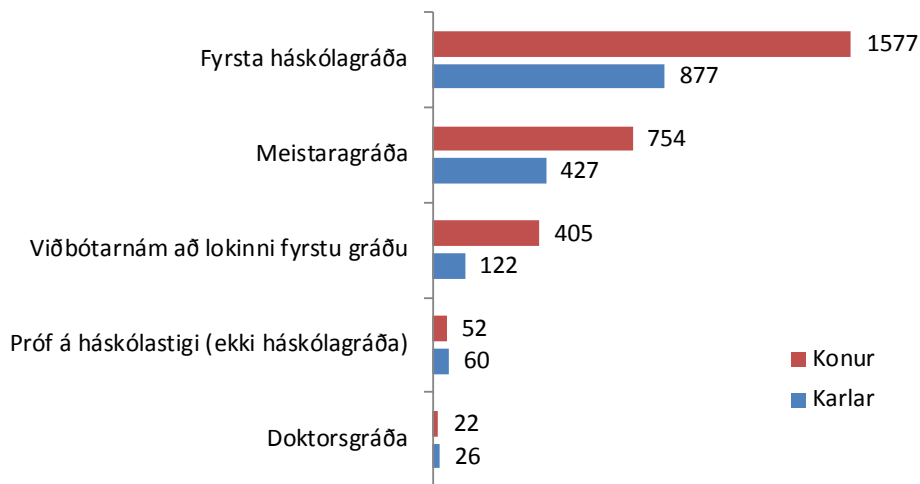
Tafla 2. Brautskráningar á framhaldsskólastigi eftir próftegund og kyni skólaárið 2010–2011.

	Alls:	Karlar (fjöldi)	Konur (fjöldi)	Karlar %	Konur %
Grunnpróf almennt	84	42	42	50	50
Grunnpróf starfsgreina	6	1	5	16,7	83,3
Grunnpróf úr iðn	76	72	4	94,7	5,3
Framhaldsskólapróf	0	0	0		
Hæfnispróf	941	287	654	30,5	69,5
Réttindapróf starfsgreina	599	234	365	39,1	60,9
Burtfararpróf úr iðn	691	525	166	76	24
Sveinspróf	560	447	113	79,8	20,2
Stúdentspróf starfsgreina	634	299	335	47,2	52,8
Stúdentspróf almennt	2627	1094	1533	41,6	58,4
Samtals	6218	3001	3217	48,3	51,7

Heimild: Hagstofa Íslands, 2012.

Eins og lesa má úr töflunni eru konur sem fyrr sagði fjölmennari í framhaldsskólum landsins en skólaárið 2010–2011 brautskráðust 3.232 nemendur með framhaldsskólapróf, 1.848 konur og 1.384 karlar. Gögnum er safnað frá skólunum um nemendur sem útskrifast úr dagskóla, kvöldskóla eða fjarnámi í lok hvernar annar. Upplýsingar um sveinspróf eru frá mennta- og menningarmálaráðuneytinu. Hver nemandi getur útskrifast oftár en einu sinni á sama ári. Samkvæmt tölum Hagstofunnar voru konur 57,2% nýstúdentanna skólaárið 2010–2011.

Fleiri konur en karlar ljúka einnig háskólanámi en samkvæmt tölum frá Hagstofu Íslands útskrifðist 4.281 nemandi á háskóla- og doktorsstigi með 4.322 próf skólaárið 2010–2011. Tæplega 65% þeirra sem luku háskólaprófi voru konur. Brautskráðum háskólanemendum fjölgaði um 4,8% frá árinu 2009–2010. Alls lauk 1.181 nemandi meistaragráðu og hafa ekki verið fleiri á einu skólaári. Nemendum sem luku diplómunámi að lokinni Bachelorgráðu fjölgaði um 18,2% og voru 527. Á sama skólaári voru brautskráðir doktorar 48 á skólaárinu, 26 karlar og 22 konur. Aldrei áður hafa fleiri lokið doktorsprófi á einu skólaári en mest höfðu 33 doktorar brautskráðst skólaárið 2009–2010. Rúmlega einn af hverjum fjórum doktorum var 40 ára eða eldri þegar hann lauk doktorsnámi og þrír af hverjum fjórum voru 30 ára eða eldri. Rúmlega einn af hverjum þremur doktorum skólaárið 2010–2011 var erlendur ríkisborgari. Próf eru flokkuð samkvæmt ÍSNÁM-2008 sem er byggð á alþjóðlegri flokkun menntunar, ISCED-97.



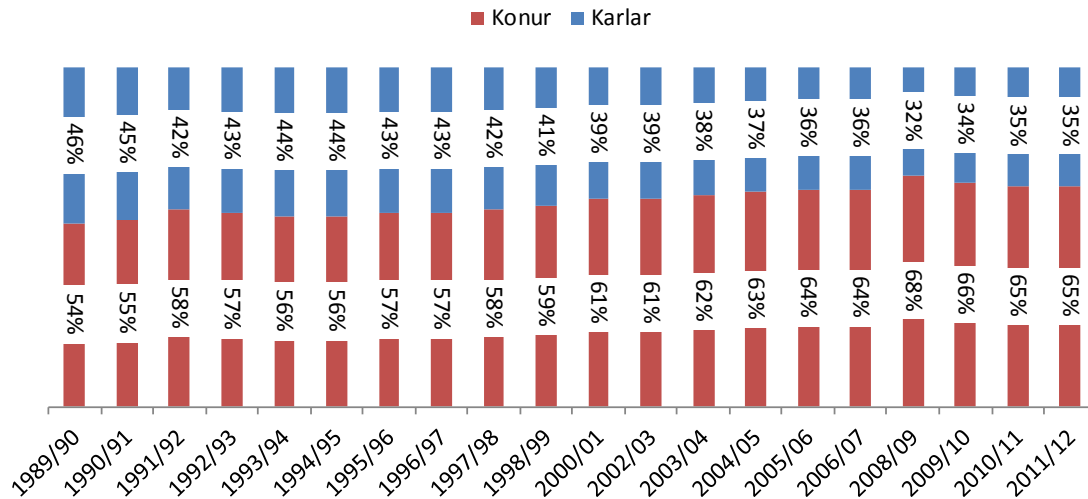
Mynd 5. Fjöldi brautskráninga á háskólastigi eftir kyni, 2010/2011. Heimild: Hagstofa Íslands, 2012.

Í ritinu *Norrænar hagtölur*, sem kom út í nóvember 2012, kemur fram að á öllum Norðurlöndunum velji fleiri konur en karlar háskólanám. Hlutfall kvenna sem útskrifast úr háskóla hefur aukist í öllum löndum undanfarin 10–12 ár og öll þau ár hafa konur verið í meirihluta þeirra sem ljúka háskólanámi.³ Á Íslandi er hlutfall þeirra þó áberandi hæst eða næstum 67 af hundraði. Svíar eru í öðru sæti en þar er hlutfall kvenna með háskólamenntun 63,4 af hundraði. Í Danmörku er styst á milli kynjanna hvað prófgráður varðar en þar er hlutfall kvenna 59 en karla 41 af hundraði. Námsval skiptist á milli kynja á svipaðan hátt á hinum Norðurlöndunum og hérlendis en sérstaklega er tekið fram í ritinu að mun fleiri útskrifist með prófgráðu í raunvísindum, verk- og tæknigreinum í Finnlandi en raunin er annars staðar á Norðurlöndunum. Íslenskar konur standa sterkast í félagsvísindum, viðskipta- og lögfræði. Annars staðar á Norðurlöndunum eru konur flestar í félags- og heilbrigðisvísindum.

Í september árið 2012 kom úr skýrslan *Staða og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2008–2011* en aðalritstjóri hennar var Auður Magnús Leiknisdóttir. Skýrslan er liður í því að uppfylla ákvæði jafnréttisáætlunar skólans sem segir að vinna skuli úttekt á stöðu jafnréttismála innan skólans á fjögurra ára fresti. Áður hafa komið út skýrslur sem náðu til árána 1997–2002 (Erla Hulda Halldórsdóttir, 2004) og 2003–2007 (Auður M. Leiknisdóttir, Ásdís A. Arnalds og Friðrik H. Jónsson, 2009). Umfjöllunin hér á eftir byggir á efni úr skýrslunni frá 2012 og eru töflur og myndir birtar með góðfúslegu leyfi höfundar. Háskóli Íslands er fjölmennasti skóli landsins á háskólastigi og býður upp á nám á öllum

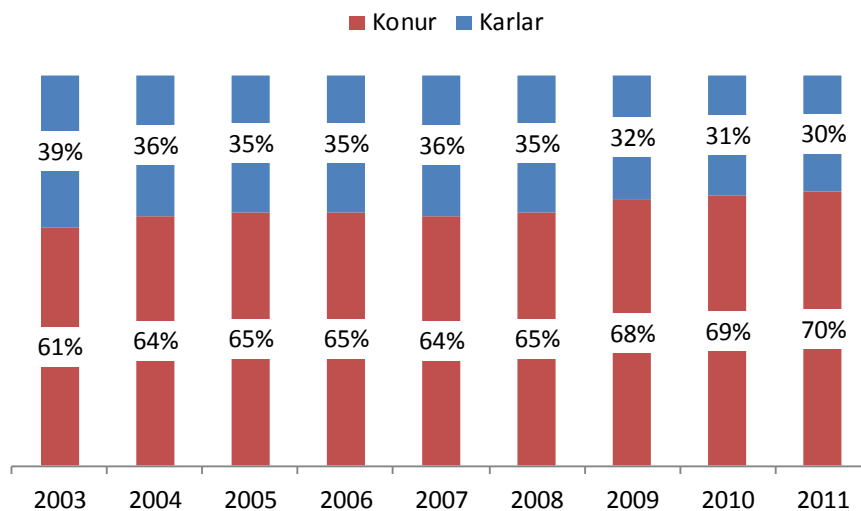
³ Sjá ritið *Norrænar hagtölur*, 2012: <http://www.norden.org/is/a-doeffinni/frettir/flestir-kvenkandidatar-a-islendi>

fræðasviðum og tölur frá skólanum varpa þar af leiðandi sterku ljósi á kynbundið námsval. Konum fjölgaði hraðar en körlum í nemendahópi Háskóla Íslands frá byrjun tíunda áratugar síðustu aldar fram til ársins 2005 þegar þær voru orðnar tveir þriðju hlutar nemenda við skólann. Þetta hlutfall hefur haldist nokkuð jafnt undanfarin ár og voru konur um 65% nemenda við skólann árið 2011. Þessa þróun má lesa af mynd 7 hér að neðan.

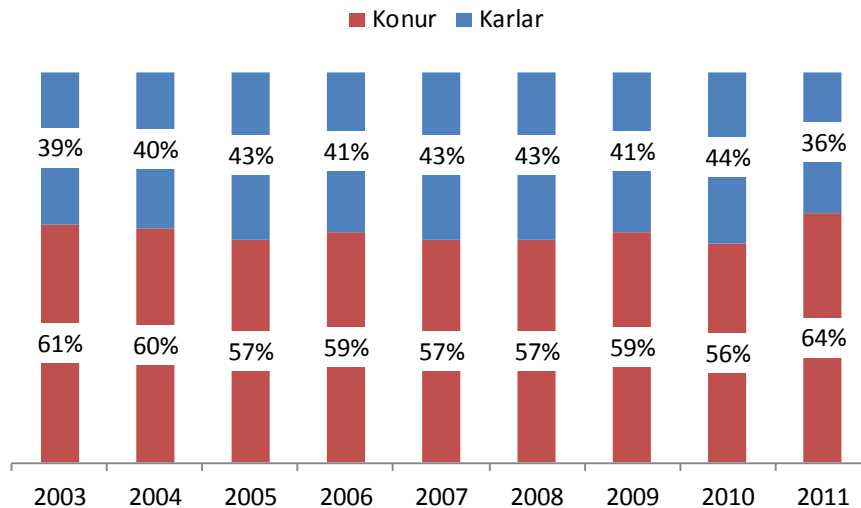


Mynd 6. Nemendur í Háskóla Íslands. Hlutfallsleg skipting karla og kvenna 1989–2011. Heimild: Háskóli Íslands, 2012.

Í framhaldsnámi á háskólastigi við Háskóla Íslands eru konur einnig fleiri en karlar en árið 2011 voru konur um 70% nemenda á meistaranámi og 64% nemenda í doktorsnámi við Háskóla Íslands.

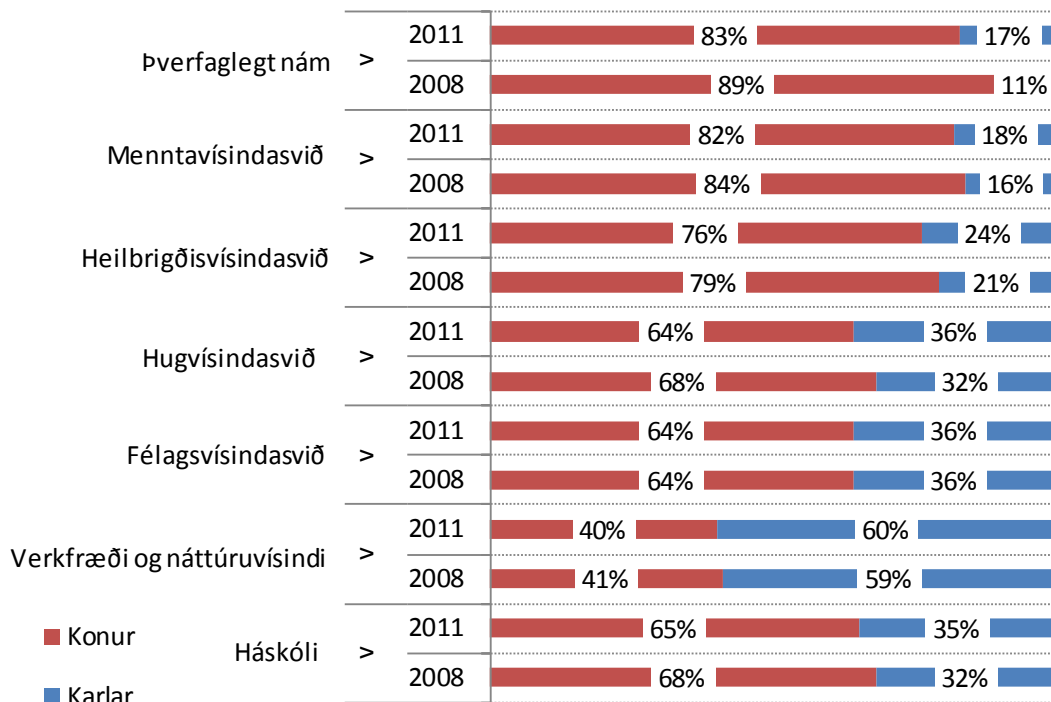


Mynd 7. Nemendur í meistaranámi við Háskóla Íslands. Hlutfall karla og kvenna 2003–2011. Heimild: Háskóli Íslands, 2012.



Mynd 8. Nemendur í doktorsnámi við Háskóla Íslands. Hlutfall karla og kvenna 2003–2011. Heimild: Háskóli Íslands, 2012.

Hlutfall kvenna er hærra en karla á öllum fræðasviðum Háskóla Íslands að undanskildu Verkfræði- og náttúruvísindasviði þar sem hlutur þeirra er um 40%. Eins og næsta mynd sýnir er hlutfall kvenna örlítið lægra á árinu 2011 samanborið við árið 2008 á öllum sviðum nema Félagsvísindasviði þar sem það hefur haldist óbreytt.



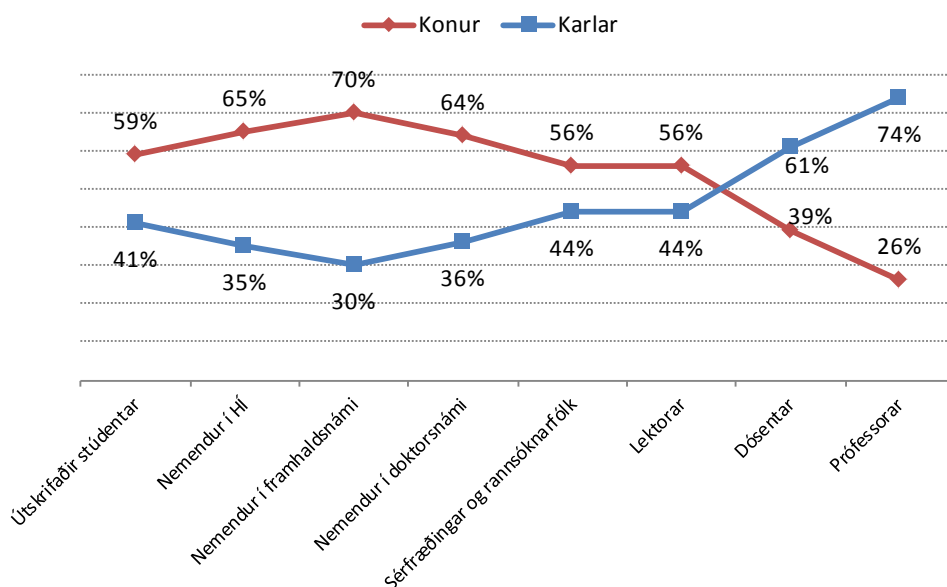
Mynd 9. Hlutfallsleg skipting nema eftir kyni og sviði 2008 og 2011. Heimild: Háskóli Íslands, 2012.

Á Verkfræði- og náttúruvísindasviði var hlutfall kynjanna afar ólíkt eftir deildum á árinu 2011. Konur voru fæstar í Rafmagns- og tölvuverkfræðideild, eða eingöngu 13%, en flestar í Líf- og umhverfivísindadeild þar sem þær eru 63% nemenda. Karlar voru flestir í Rafmagns- og tölvuverkfræðideild en jafnasta kynjahlutfallið var í Jarðvísindadeild þar sem 53% nemenda

voru karlar og 47% konur. Konum hefur fækkað í öllum deildum sviðsins frá árinu 2008 nema í Umhverfis- og byggingaverkfræðideild og Raunvísindadeild þar sem konum hefur fjölgað lítillega. Á Menntavísindasviði eru konur hins vegar í miklum meirihluta nemenda allra deilda sviðsins en það var áður Kennaraháskólinn. Hlutföllin hafa þó breyst frá árinu 2008 þegar aðeins 16% nemenda sviðsins voru karlar. Flestir karlar stunda nám á fræðasviðinu við Íþrótt-, tólstunda- og þroskaþjálfadeild þar sem þeir eru 27% nemenda. Þegar litið er til deilda á Heilbrigðisvísindasviði eru konur sömuleiðis í meirihluta nemenda í öllum deildum sviðsins. Hluttur karla hefur þó aukist frá árinu 2008 þegar hann fór úr 21% í 24% árið 2011. Þróunin er þó afar ólík eftir deildum, en svo dæmi sé tekið þá voru karlar aðeins um 1% nemenda í Hjúkrunarfræðideild árið 2011. Sama ár voru þeir 19% í Lyfjafræðideild og ívið fleiri í Sálfræðideild, eða 31% nemenda.

Í niðurstöðukafla skýrslu Háskóla Íslands um stöðu og þróun jafnréttismála 2008–2011 sem vísað var til hér að framan kemur fram að ekki hafi verið unnið markvisst að því að fjölga nemendum af því kyni sem er í miklum minnihluta í einstökum deildum. Þó hafa sumar deildir til að mynda athugað sérstaklega að hanna kynningarefni fyrir námskynningar með þeim hætti að í því séu myndir af bæði körlum og konum. Er það mat skýrsluhöfundar að slíkar aðgerðir dugi ekki til hvað varðar Félagsráðgjafardeild, Hjúkrunarfræðideild og Rafmagns- og tölvuverkfræðideild. Gera þurfi átak til að fjölga nemendum af því kyni sem er í minnihluta með öðrum og sterkari aðferðum en þeim sem stuðst hafi verið við undanfarin ár þar sem þær virðast engum eða mjög litlum árangri hafa skilað (bls. 9).

Í skýrslunni er jafnframt fjallað um þá staðreynd að sókn kvenna í störf við fræðimennsku- og kennslu á háskólastigi sé ekki í samræmi við hlutfall þeirra meðal nemenda í framhaldsnámi á háskólastigi en eins og myndirnar hér að framan sýna eru konur í meirihluta þeirra sem útskrifast með framhaldsmenntun á háskólastigi. Á árunum 2007–2008 voru konur eingöngu 27% þeirra sem sóttu um akademísk störf. Í skýrslunni segir að brýnt sé að ástæður þessa verði kannaðar og hvernig gera megi Háskóla Íslands að eftirsóknarverðum vinnustað fyrir bæði kynin svo að nýta megi til fulls mannauð háskólamenntaðra einstaklinga. Þá er vísað í fyrri skýrslur um þróun jafnréttismála við skólann frá 2004 og 2011 og til erlendra rannsókna sem sýna að reynslan úr alþjóðlegu vísindasamfélagi er sú sama og hér á landi. Konur skila sér ekki hlutfallslega í æðstu stöður háskóla og vísindaumhverfis.



Mynd 10. Konur og karlar við nám og störf í háskólasamfélaginu 2011. Heimild: Háskóli Íslands, 2012.

Myndin sýnir skæramyndina svokölluðu sem notuð hefur verið til að sýna umrædda þróun myndrænt. Myndin sýnir að konur eru í meirihluta nemenda en hlutfallið er sæmilega jafnt þegar kemur að sérfræðingum og lektorum en í æðri stöðum eru karlar í miklum meirihluta. Þróunin síðastliðin ár hefur þó verið sú að konur sækja á í æðri stöðum vísindasamfélagsins.

Að framansögðu má ljóst vera að staðalmyndir um konur og karla virðast ráða miklu um námsval ungs fólks og brautskráningar úr skólakerfinu hafa að sjálfsögðu mikil áhrif á starfsval einstaklinga þegar að atvinnuþátttöku kemur. Lítið er um fyrirmyndir fyrir stráka í uppeldis- og umönnunarstörfum og fyrir stelpur í iðn-, verk- og tæknigreinum. Þannig virðast staðalmyndirnar takmarka frelsi einstaklingsins til að njóta hæfileika sinna óháð kyni og hindra bestu nýtingu mannauðsins. Bæði kynin eiga að geta valið sér nám og störf án þess að mæta fordómum og flestar starfsgreinar þurfa nauðsynlega á báðum kynjum að halda. Þrátt fyrir að miklar breytingar hafi orðið á íslenskum vinnumarkaði síðastliðna áratugi er hann enn mjög kynskiptur. Konur vinna í ákveðnum störfum sem fáir karlar sinna og öfugt. Þannig eru mjög fáir karlar leikskólakennarar eða hjúkrunarfræðingar og hérlendis er hlutfall karla af vinnuafli í umönnunarstörfum mun lægra en annars staðar á Norðurlöndunum. Starfstéttir þar sem annað kynið er í miklum meirihluta (2/3 hlutar starfsfólks) eru að jafnaði kallaðar kvenna- eða karlastéttir. Samkvæmt þessu má segja að skrifstofufólk, kennarar í leik-, grunn- og framhaldsskólum séu kvennastéttir (87%) og véla- og vélgæslufólk (95%) og sérhæft iðnaðarstarfsfólk (87%) séu karlastéttir. Jafnari kynjaskiptingu er að finna hjá sérfræðingum, sérmenntuðu starfsfólki og ósérhæfðu starfsfólki. Eins og áður sagði eru laun að jafnaði lægri í kvennastéttum en í karlastéttum.

Tafla 3. Fjöldi starfandi eftir starfsstéttum og kyni 2010, 2011 og 2012. ⁴

	2010			2011			2012		
	Alls	Karlar	Konur	Alls	Karlar	Konur	Alls	Karlar	Konur
Stjórnendur og embættism.	14.600	9.600	5000	15.000	9.200	5.800	17.200	10.600	6.600
Sérfræðingar	35.400	14.100	21.300	35.800	14.500	21.300	36.500	14.400	22.100
Sérmenntað starfsfólk	29.600	12.500	17.100	26.300	11.500	14.800	26.200	11.900	14.300
Skrifstofufólk	8.700	1.600	7.100	7.900	1.600	6.300	7.600	1.600	6000
Þjónustu og verslunarfólk	34.300	13.300	21.000	36.800	13.200	23.600	36.000	13.400	22.600
Bændur og fiskimenn	7.500	6.100	1.400	7.900	6.900	1000	7.500	6.300	1.200
Iðnaðarmenn	20.000	18.200	1.800	20.500	18.300	2.200	19.200	16.800	2.400
Véla og vélgæslufólk	7.500	6.700	800	7.900	6.900	1000	7.900	7.100	800
Ósérhæft starfsfólk	9.900	5.100	4.800	9.400	5000	4.400	11.100	5.900	5.200
Alls	167.400	87.100	80.300	167.400	87.000	80.400	169.300	88.000	81.300

Heimild: Hagstofa Íslands, 2012.

Eins og fram hefur komið í skýrslu þessari er kynjaskipting eftir námsgreinum í framhalds- og háskólamenntun mjög mikil og íslenskur vinnumarkaður þar af leiðandi kynskiptur. Á hinum Norðurlöndunum er kynbundið náms- og starfsval einnig töluvert en óvíða eins greinilegt og á

⁴ Starfandi teljast þeir sem unnu eina klukkustund eða lengur í tiltekinni viðmiðunarvikunni eða voru fjarverandi frá starfi sem þeir gegna alla jafna. Fólk í fæðingarorlofi telst vera fjarverandi frá vinnu hafi það farið í leyfi úr launuðu starfi jafnvel þótt það hafi ekki hug á að hverfa aftur til sama starfs. Störfín eru flokkuð í samræmi við íslenska starfaflokkun, ÍSTARF 95 sem byggð er á alþjóðastarfaflokkuninni, ISCO-88.

Íslandi. Í almennum vinnumarkaðs- og jafnréttisfræðum teljast starfsstéttir og vinnustaðir annaðhvort til kvenna- eða karlastétta / vinnustaða ef mikill meirihluti starfsmanna eða yfir 75% er af öðru kyninu. Hér á landi á þessi skilgreining til að mynda við um starfsstéttir eins og annars vegar lögregluna sem er karlastétt og hins vegar hjúkrun og félagsráðgjöf sem eru kvennastéttir. Í doktorsritgerð kynjafræðingsins Gyðu Margrétar Pétursdóttur var vinnumenning og kynjatengsl innan ólíkra skipulagsheilda rannsökuð. Niðurstöður hennar styðja fyrri rannsóknir sem halda því fram að mikilvægt sé að skoða samfélagsleg og kynjuð valdatengsl þegar vinnustaðir, eða starfsstéttir þar sem annað kynið er í miklum meirihluta, séu rannsakaðir. Þá hafa rannsóknir sýnt að fólki líði betur á blönduðum vinnustöðum þar sem ekki sé litið á einstaklinga sem fulltrúa annars kynsins. Í störfum lögreglunnar, félagsráðgjafa og hjúkrunarfræðinga, sem hér eru nefnd sem dæmi, er þjónusta við almenning ríkur þáttur starfsins og snertir því bæði karla og konur. Er því mikilvægt að sú þjónusta taki mið af báðum kynjum og starfsumhverfið sé aðlaðandi vettvangur fyrir einstaklinga óháð kyni.

Í greininni *Karlar í hjúkrun* eftir Christer Magnusson sem birtist í *Tímariti hjúkrunarfræðinga* árið 2010 kemur fram að 85 karlar séu í félagatali íslenskra hjúkrunarfræðinga en það samsvaraði þá 2% félagsmanna. Einungis 11 þessara manna voru undir þrítugu sem bendir ekki til þess karlmönnum hafi fjölgað verulega á allra síðustu árum. Tölur um brautskráningar af háskólastigi hér í skýrslunni staðfesta einnig fæð karla í stétt hjúkrunarfræðinga. Árið 1959 útskrifuðust fyrstu karlmennirnir úr Hjúkrunarkvennaskóla Íslands og síðan þá hafa um það bil tíu karlar bæst við félagatalið á hverjum áratug. Samkvæmt grein Christer hafa um 100 karlar starfað við hjúkrun á Íslandi en þeir hafa annaðhvort útskrifast úr námi hér á landi eða eru aðfluttir og hafa starfað í íslensku heilbrigðiskerfi í lengri eða skemmri tíma. Í meistararitgerð mannafræðingsins Þórðar Kristinssonar *Kynlegir kvistir*, sem birt var fyrir nokkrum árum, var viðhorf og reynsla karlmannna af hjúkrunarstörfum skoðuð. Í ritgerðinni var leitast við að varpa ljósi á starf karlhjúkrunarfræðinga og fjallað um ástæður þess að ungir karlar sækja síður í hjúkrun en konur. Einn viðmælandi Þórðar segir að starfið sé „brennimerkt sem kvennastétt“ og að það þurfi töluverðan styrk og þroska til þess að brjótast í gegnum „hinn hefðbundna starfsvalsramma“. Í skýrslunni segir enn fremur að hugmyndir um kvenleika og karlmennsku sem og yfirburðarstaða karlmannna til skamms tíma hafi ekki síður hamlað möguleikum karla en kvenna þegar kemur að náms- og starfsvali. „Þegar karlar hunsa hina ráðandi karlmennsku með því að fara í kvennastarf eins og hjúkrun, er karlmennska þeirra oft dregin í efa. Þeir eru því skilgreindir út frá þeim gerðum karlmennsku sem þykja minna virði“ segir í ritgerð Þórðar. Christer Magnusson vitnar einnig til greinar um karla í hjúkrun í bandaríska fagtímaritinu *Nursing* þar sem kemur fram það viðhorf að konur hafi reist ákveðna varnargarða utan um stéttina sem hafi virkað hamlandi á karla, að það hafi alltaf verið til karlar sem hafi viljað starfa við fagið en hindranirnar hafi verið nánast óyfistíganlegar.

Karlar eru u.þ.b 12% starfandi félagsráðgjafa á Íslandi en í því samhengi má einnig nefna að konur eru 90% starfsmanna félagsþjónustu sveitarfélaganna. Sem dæmi má nefna þótti það frétt næmt í janúar 2003 og var nefnt í tilkynningu frá Háskóla Íslands til fjölmiðla þegar það gerðist í fyrsta sinn við brautskráningu að fleiri en einn karlmaður var í hópi þeirra nemanda sem luku námi í félagsráðgjöf. Fagið er kennt í Félagsráðgjafardeild Háskóla Íslands og hefur það notið vaxandi vinsælda á síðastliðnum árum en við deildina nema nú, árið 2013, 500 stúdentar. Hins vegar hefur gengið hægt að fjölga karlmönnum í stéttinni en eins og fram kemur í talnaefni skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2008–2011⁵ sem út kom í september 2012 þá voru konur 90% nemenda árið 2008 og 91% árið 2011. Háskóli Íslands og félagsþjónustan í Reykjavík hafa í samstarfi veitt styrki til karla sem nema félagsráðgjöf og hugað hefur verið að því við kynningu á náminu að reyna að ná sérstaklega til karla.

⁵ Sjá skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2008-2011: http://www.hi.is/sites/default/files/stada_og_throun_jafnrettismala.pdf

Ástæður fyrir námsvali ungmenna eru vísast jafn ólíkar og þær eru margar. Hins vegar er það staðreynd að námsvalið stýrist að einhverju leyti af kynferði einstaklinga. Einnig er það umhugsunarvert að á meðan konum hefur fjölgað mikið í læknastétt, sem prestum og jafnframt í vissum greinum verkfræðinnar, fjölgað körlum lítið sem ekkert í hefðbundnum kvennastéttum eins og hjúkrun og félagsráðgjöf þar sem starfið er mjög fjölbreytt og unnt að nýta menntunina á margan hátt.

Í október 2013 birtist skýrslan *Vinnumenning og kynjatengsl innan lögreglunnar. Af hverju eru konur svo fámennar meðal lögreglumanna?*⁶ Finnborg Salóme Steinþórsdóttur vann skýrsluna í samstarfi við embætti ríkislögreglustjóra sem óskaði eftir gerð þeirrar rannsóknar sem liggur til grundvallar skýrslunni. Eins og fram hefur komið eru karlar ríkjandi innan lögreglunnar á Íslandi og í verkefni Finnborgar er leitast við að svara því af hverju konur eru jafn fámennar og raun ber vitni.

Karlar eru meirihluti starfsmanna (87,4%) og í stjórnunarstörfum stéttarinnar eru nær eingöngu karlar. Í inngangi skýrslunnar kemur einnig fram sú staðreynd að konur eru fámennari í lögreglunni hér á landi heldur en raunin er til dæmis í Noregi (25%) eða í Svíþjóð (28%). Enn fremur er bent á það ósamræmi að þrátt fyrir að konur hafi verið 17–33% brautskráðra nemenda frá Lögregluskóla ríkisins síðan árið 1999 séu þær eingöngu 12,6% af starfandi lögreglumönnum sem bendir til þess að brotthvarf kvenna úr stéttinni sé verulegt. Helstu niðurstöður rannsóknar Finnborgar benda til þess að staðalímyndir um kynjahlutverk séu ráðandi og hamlandi í starfi lögreglumanna. Í niðurstöðunum kemur fram að nær engar konur eru í efstu starfsstigum lögreglunnar og hefur óánægja gagnvart framgangi í starfi aukist mikið á síðastliðnum árum. Tæplega 18% lögreglumanna töldu sig þolendur eineltis í lögreglunni, eða 24% kvenna og 17% karla. Gerendur eineltisins eru oftast karlkyns yfirmenn eða karlkyns samstarfsmenn. Tæplega 31% kvenna og 4% karla í lögreglunni töldu sig þolendur kynferðislegrar áreitni í lögreglunni. Gerendur eru karlkyns samstarfsmenn og karlkyns yfirmenn. Viðhorf til kvenna eru heldur neikvæð. Konur treysta sér og öðrum konum til að sinna öllum verkefnum lögreglunnar en karlar gera það síður. Viðhorf yngstu lögreglumannanna eru íhaldssömumust sem gefur til kynna að jafnrétti innan lögreglunnar muni ekki aukast sjálfkrafa með komandi kynslóðum.

⁶ Skýrsluna *Vinnumenning og kynjatengsl innan lögreglunnar. Af hverju er konur svo fámennar meðal lögreglumanna?*, má nálgast á vefsíðu embættis ríkislögreglustjóra: http://www.logreglan.is/upload/files/Vinnumenning_logreglu_LOKA%281%29.pdf

3 Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Meðal verkefna aðgerðahóps um launajafnrétti er, samkvæmt erindisbréfi, að hafa umsjón með gerð framkvæmdaáætlunar á grundvelli greinargerðar vinnuhóps um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Verkefnið snertir líf flestra á vinnumarkaði og mikilvægt er að samræming þessara tveggja þátta sé í stöðugri skoðun og framþróun, þannig að íslenskur vinnumarkaður bjóði starfsfólki sínu upp á viðlíka aðstæður og eru í þeim löndum sem við helst miðum okkur við. Þýðingarmikið er að allir leikendur séu meðvitaðir um hlutverk sitt í jöfnunni og séu reiðubúnir til þess að bæta vinnutilhögun. Það eru margir aðilar, bæði vinnuveitendur, launafólk og sveitarfélög, sem eru að vinna meðvitað og markvisst að þessum málaflökki. Ljóst er þó að ekki er til ein lausn sem hentar öllum enda vinnuumhverfi ólíkt á milli vinnustaða.

Greinargerð vinnuhóps um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs

Haustið 2012 skipaði velferðarráðherra (nú félags- og húsnæðismálaráðherra) vinnuhóp um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs sem meðal annars hafði það hlutverk að vinna úr tillögum nefndar sem skipuð var í samræmi við áherslur Jafnréttisráðs árið 2010 og hafði það að markmiði að kanna leiðir sem ætlað var að auðvelda virkum þátttakendum á vinnumarkaði að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Vinnuhópnum voru falin ýmis verkefni og nánari umfjöllun um vinnuhópinn og verkefni hans má sjá í III. hluta skýrslu þessarar undir verkefni 16.

Vinnuhópurinn lauk störfum í apríl 2013 og skilaði þá greinargerð ásamt tillögum til velferðarráðherra (nú félags- og húsnæðismálaráðherra) sem beindust að ríki og sveitarfélögum, bæði sem atvinnurekendum og veitendum þjónustu, auk þess sem tillögurnar beindust að fyrirtækjum og stofnunum. Einnig lutu tillögurnar að fræðslu, kynningu og vitundarvakningu í samfélaginu.⁷

Í greinargerðinni kemur fram að ríki og sveitarfélög gegna veigamiklu hlutverki sem atvinnurekendur þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Mikilvægt er að tryggja að stofnanir og fyrirtæki í eigu ríkis og sveitarfélaga fari að lögum og setji sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir þar sem unnið er að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Þessir aðilar eiga að vera fyrirmyndarvinnuveitendur með virka jafnréttisstefnu sem auðveldar starfsfólki að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Að mati vinnuhópsins gegna ríki og sveitarfélög einnig veigamiklu hlutverki sem veitendur þjónustu þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Þannig geta þessir aðilar haft töluverð áhrif með því að skipuleggja þjónustu sína með þarfir vinnandi fólks í huga en sveigjanlegur opnunartími hjá opinberum þjónustuveitendum var nefndur sem dæmi. Sveigjanlegri þjónusta auðveldar launafólki samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og stuðlar að fjölskylduvænna samfélagi. Ef þjónustan væri að hluta veitt utan venjulegs vinnutíma þyrfti launafólk ekki að skreppa úr vinnu til að sinna slíkum erindum. Í þessu tilliti má vísa til Garðabæjar, en samkvæmt mannauðsstjóra bæjarins tekur þjónusta sveitarfélagsins mið af velferð og aðstæðum fjölskyldna í því sveitarfélagi. Sem dæmi má nefna að bæjarskrifstofurnar eru opnar til sex einu sinni í viku en loka aftur á móti klukkan tvö á föstudögum.

Skipulag skóla- og frístundastarfs er einnig talið þýðingarmikill þáttur þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs að mati vinnuhópsins. Þar má t.d. nefna opnunartíma leikskóla, aðgengi að dagvistun fyrir ung börn, skólamáltíðir, gæslu eftir skóla, samfellu í skóla- og tómstundastarfi og samræmt skóladagatal milli skóla þegar kemur að vetrarfríum, skipulagsdögum o.s.frv. Í þessu sambandi var nefnt að lokunartími leikskóla yfir sumarleyfistímamann getur valdið foreldrum erfiðleikum eigi þeir ekki kost á að skipuleggja orlof

⁷ Greinargerðina má finna á vefsíðunni www.hiðgullnajoknvaegi.is

sitt á sama tíma sem og þegar opnunartími leikskóla er ekki sveigjanlegur. Einnig taldi vinnuhópurinn mikilvægt að foreldrum sé tryggður aðgangur að öruggri daggæslu frá því að fæðingarorlofi lýkur og þar til barnið kemst á leikskóla. Foreldrar með börn á báðum skólastigum hafa talið mikilvægt að starfsdagar í leikskólum og skólum séu samræmdir. Starfsdagar í leikskólum geta verið allt að sex yfir árið sem veldur því að foreldrar þurfa í mörgum tilfellum að nota sumarleyfi sitt þá daga. Þeir dagar eru þá ekki notaðir fyrir fjölskylduna á sumarleyfistíma. Í grunnskólum eru, auk starfsdaga, einnig vetrarfrí, frí kringum jól og páska og viðtalsdagar og geta þessir frídagar farið yfir tuttugu á einu skólaári. Frístundaheimili bjóða gæslu fyrir börn eftir skóla og á frídögum skóla en dæmi eru um að sú viðbótargæsla sé einungis í boði fyrir börn sem eru skráð í skipulagða gæslu allt skólaárið. Auk þess er einungis boðið upp á gæslu fyrir börn á aldrinum sex til níu ára sem getur leitt til þess að eldri börn séu heima í reiðileysi þá daga sem skólinn er ekki starfandi. Íþrótt- og frístundaiðkun er mikilvæg börnum á skólaaldri og hafa sveitarfélög styrkt það starf með ýmsum hætti. Samvinna á milli skóla og íþrótt- og frístundafélaga um skipulag slíkrar iðkunar í kjölfar skóladags er æskileg og getur verið með ýmsum hætti, samanber nýtingu skólahúsnæðis fyrir íþróttaiðkun yngri nemenda skólans og strætóferðir fyrir eldri nemendur eða með svokölluðum frístundavögunum fyrir eldri nemendur.

Í skýrslunni kemur enn fremur fram að fjölskyldustefna, sveigjanleiki, stuðningur yfirmanna og starfsánægja hafi mikið að segja þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Starfsfólk fyrirtækja sem hafa virka fjölskyldustefnu virðist síður upplifa ójafnvægi milli vinnu og fjölskyldu. Betur þarf að huga að vinnuframlagi starfsfólks og finna leiðir til þess að breyta þeirri séríslensku menningu sem felst í að vinna langan vinnudag. Vinnuhópurinn lagði jafnframt til að skipuð verði sérstök nefnd sem eingöngu hefur það verkefni að fjalla um styttingu vinnuvikunnar. Í því sambandi er jafnframt mikilvægt að sérstök vitundarvakning eigi sér stað til að vekja samfélagið til vitundar um mikilvægi þess að vinna markvisst að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

3.1 Evrópa – Evrópusambandið (ESB)

Barátta gegn kynbundnum launamun er ofarlega á dagskrá margra landa í Evrópu og hjá Evrópusambandinu. Innan ESB fer fram samræmd mæling sem byggir á gögnum frá SES – *Structure of Earnings Survey*. Þar er hugtakið kynbundinn launamunur (e. *gender pay gap*) notað yfir muninn á heildarlaunum kvenna og karla. Í skýringum með síðustu launarannsókn er sagt að launamunurinn minnki um u.þ.b. helming þegar búið er að „leiðrétta“ fyrir þekktum breytum eins og menntun og atvinnuþátttöku. Árið 2012 var meðal launamunur um 16% í öllum 27 löndum ESB en hann mælist mestur í Eistlandi (27,3%) og minnstur í Slóveníu og Ítalíu, 2,3% í báðum löndunum.

ESB vinnur eftir aðgerðaáætlun um kynjajafnrétti fyrir árin 2010–2015.⁸ Henni er skipt í sex þætti sem fjalla um aðgerðir til að ná fram sömu launum fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf. Vinna sambandsins byggir m.a. á því að safna upplýsingum þannig að aðildarríkin geti borið stöðuna saman en talið er að hún geti haft áhrif á samkeppnishæfi landa, m.a um val fólks á búsetu. Aðgerðir ESB í jafnlaunamálum hafa fyrst og fremst falist í samráði við ríkisstjórnir og aðila vinnumarkaðarins og hvatningu til aukins samstarfs um aðgerðir gegn kynbundnum launamun.

Hvatt er til öflugrar lagasetningar, gagnsæis í launakerfum sem og rannsókna til að kanna áhrif hlutastarfa og tímabundinna starfa á launamisrétti. Þá er gefið út yfirlitsrit yfir verkefni aðildarríkjanna á sviði jafnréttis- og jafnlaunamála til að koma dæmum um *best practices* á framfæri. Þá styður ESB aðgerðir einstakra ríkja eða fyrirtækja til að koma á launajafnrétti,

⁸ Sjá: *Strategy for equality between women and men 2010-2015*: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>

svo sem jafnlaunavottun eða – merki til fyrirtækja (*label*), yfirlýsingar eða samninga, verðlaun, ráðgjöf og verkfærakistur fyrir atvinnurekendur.

Að síðustu er reynt að stuðla að launajafnrétti í löndum ESB með vitundarvakningu / hvatningarátaki með sérstökum jafnlaunadegi *Equal Pay Day* sem haldinn er í byrjun mars árlega. Dagsetningin miðar við að konur vinni sér inn um 2/3 af heildartekjum karla og geti hafið vinnuárið í mars en ekki í janúar. Í tengslum við jafnlaunadaginn hafa verið búin til myndbönd sem sýnd eru um alla álfuna.

Nýjasta skýrsla framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins um launajafnrétti, þar sem m.a. er farið yfir einstök verkefni aðildarríkjanna, má nálgast hér: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130422_gpg_brochure_en.pdf

Hér má sjá myndbandið frá 2012: <http://www.youtube.com/watch?v=nKylYlqgSbl>

Equal pay day Facebook síða í

Þýskalandi: <https://www.facebook.com/#!/equalpayday?fref=ts>

3.2 Norðurlöndin

Á formennskuári Noregs í Norræna ráðherraráðinu árið 2011 var skipað samnorrænt tengslanet um jafnlaunamál. Í hópnum eiga sæti fulltrúar þeirra fagráðuneyta sem fara með jafnlaunamál í hverju landi. Fulltrúar Íslands eru Halldóra Friðjónsdóttir, fjármála- og efnahagsráðuneyti og Hildur Jónsdóttir, forsætisráðuneyti. Hlutverk hópsins er að kortleggja stöðuna og skiptast á upplýsingum um löggjöf, rannsóknir, aðgerðir og samstarf aðila vinnumarkaðarins varðandi launajafnrétti í hverju landi fyrir sig. Meðal viðfangsefna hópsins er að ræða hvaða aðgerðir og verkfæri geti skilað árangri sem og myndun launamunar, samstarf við aðila vinnumarkaðar og aðferðafræði launarannsóknna. Tengslanetið hefur einnig átt frumkvæði að rannsóknarverkefnum sem unnin eru í samvinnu Norðurlandanna eins og rannsókn um fæðingarorlof og rannsókn um hlutastörf. Hópurinn mun funda á Íslandi í nóvember 2014 en til stendur að hann standi fyrir opnu málþingi í samstarfi við aðgerðahópið um launajafnréttismál.

3.2.1 Hlutastörf og efnahagur – ólíkar aðstæður karla og kvenna á Norðurlöndum

Á vettvangi NIKK, Norrænu kvenna- og kynjafnræðirannsóknarstofnunarinnar, er nú í vinnslu fyrir Norrænu ráðherranefndina samnorræn rannsókn sem nefnist Hlutastörf, kyn og efnahagslegar afleiðingar *Part-Time Work, Gender and Economic Distribution in the Nordic Countries*. Rannsóknin er sú fyrsta sinnar tegundar og hafa fræðimennirnir Marianne Sundström og Alma Wennermo Lanninger umsjón með gerð hennar. Megintilgangur rannsóknarinnar er að auka þekkingu á efnahagslegum afleiðingum þess að konur velja mun oft en karlar að vera í hlutastarfi sem og að kortleggja betur hvaða áhrif það hefur á kynjajafnrétti, bæði á heimilum og vinnustöðum. Konur hafa fyrir vikið minni tekjur en karlar og eru hlutastörfin meðal helstu skýringa á launamun kynjanna. Sé vilji til að breyta þessu þurfi fyrst að rannsaka hvers vegna jafn margar konur og raun ber vitni kjósa að vera ekki í fullu starfi. Rannsóknin er tvískipt; í fyrri hlutanum, sem kynntur var í október 2013, voru efnahagslegar afleiðingar hlutastarfa kannaðar og í seinni hlutanum verður kannað hvað ráði því að konur velji hlutastörf. Gert er ráð fyrir tveimur ráðstefnum í tengslum við rannsóknina og að sú síðari verði á Íslandi í nóvember 2014 í tengslum við formennsku Íslands í Norrænu ráðherranefndinni.

Niðurstöður fyrri hluta rannsóknarinnar⁹ komu, eins og fyrr sagði, út fyrir skömmu. Þar kemur meðal annars fram að mikill munur er á milli landa þegar skoðað er hvaða áhrif hlutastörf hafa á eftirlaun kvenna í samanburði við eftirlaun fólks í fullu starfi. Einnig kemur fram að það er nokkuð snúið að skilgreina hvað er hlutastarf vegna þess að fjöldi vinnustunda í vinnuviku er ekki sá sami í Danmörku og Noregi og á hinum Norðurlöndunum. Þá var að hluta stuðst við gögn sem er safnað af *European Social Survey* (ESS) en þar er Ísland ekki með. Því vantar upplýsingar um hlutfall þeirra sem eru í fullu starfi og hlutastarfi á Íslandi, aldur þeirra og menntun, en einnig um ánægju með eigin laun og tekjur heimilisins, hvort tekjur hafi breyst eftir fjármálakreppuna og fleira. Hlutastörf eru algeng á Norðurlöndunum en mun algengara er að konur séu í hlutastarfi en karlar. Munur á milli kynja er svipaður í öllum löndunum nema Finnlandi. Flestar konur eru í hlutastarfi í Noregi, eða um 36% af konum á vinnumarkaði á aldrinum 25–64 ára, árið 2012. Í Danmörku voru 29% kvenna á vinnumarkaði í hlutastarfi árið 2012, 31% sænskra kvenna og 26% íslenskra kvenna. Enn heyrir nánast til undantekninga að karlar séu í hlutastörfum. Algengast er það í Noregi en fátíðast á Íslandi.

Samkvæmt rannsókninni eru það yfirleitt foreldrar ungra barna sem vilja sambætta vinnu og fjölskyldulíf sem velja hlutastörf. Talið er að möguleikinn á því að vera í hlutastarfi hafi stuðlað að mikilli atvinnuþátttöku kvenna á Norðurlöndunum. Sveigjanleikinn sem hlutastörfum fylgi henti konum, fjölskyldum og atvinnurekendum. Aftur á móti er bent á að þegar atvinnuleysi aukist gegni fleiri hlutastörfum, jafnvel um langan tíma, án þess að hafa valið það. Þetta hafi komið fram í kjölfar efnahagskreppunnar á tíunda áratug síðstu aldar og í efnahagsþrengingunum eftir fjármálakreppuna árið 2008. Í skýrslunni er fjallað um muninn á eftirlaunum kvenna sem starfað hafa í fullu starfi alla starfsævina og hinna sem gegnt hafa hlutastarfi einhvern hluta starfsævinnar. Rannsakendur reiknuðu út nokkur dæmi þar sem borin voru saman eftirlaun kvenna í fullu starfi og kvenna sem höfðu verið tíu ár starfsævinnar í hlutastarfi. Gefnar voru sömu forsendur en niðurstöður urðu ólíkar eftir því hvaða lönd áttu í hlut. Munurinn í Danmörku og Noregi er lítill. Þar fengu konur sem voru í hlutastarfi 98–99% af eftirlaunum þeirra sem voru í fullu starfi. Í Finnlandi, Svíþjóð og á Íslandi urðu eftirlaunin aftur á móti 4–6% lægri. Munurinn liggur í eftirlaunakerfunum og því hvernig eftirlaun eru reiknuð.

Á seinni hluta ráðstefnunnar voru panelumræður um ábyrgð aðila vinnumarkaðarins þar sem Drífa Snædal, framkvæmdastjóri Starfsgreinasambandsins, var meðal þátttakenda og um ábyrgð stjórnáráðherra og flokka en þar var Katrín Jakobsdóttir, fyrrum mennta- og menningarmálaráðherra og formaður VG, fulltrúi Íslands. Í málstofu þar sem spurt var hvort hlutastörf hefðu áhrif á launasetningu og starfsþróun sögðu Rósa G. Erlingsdóttir og Marianna Traustadóttir, jafnréttissérfræðingur ASÍ, frá hlutastörfum á íslenskum vinnumarkaði sem þær byggðu á úttekt ASÍ um sama efni. Þær sögðu einnig frá íslenska jafnlaunastaðlinum. Þá sagði Steinunn Rögnvaldsdóttir, kynja- og félagsfræðingur, frá lífeyristekjum íslenskra kvenna, sem var rannsóknarefni meistara- og doktorsgerðar hennar, í málstofu sem bar yfirskriftina *Hver megnar að vinna fullt starf*. Í þriðju málstofunni var m.a. rætt um fyrirvinnuhugtakið og meiri ábyrgð kvenna á heimilisstörfum og barnaupveldi en í þeirri fjórðu var fjallað um framtíðarskort á vinnuafli í umönnunar- og uppeldisstörfum takist ekki að auka atvinnuþátttöku kvenna.

3.2.2 Danmörk

Samkvæmt mælingu EU (2012) er launamunurinn í Danmörku 16,4%. Danir hafa eins og fleiri beitt hvetjandi aðgerðum, en árangur er lítill þar sem launamunurinn hefur samkvæmt rannsóknum frekar aukist en minnkað sl. ár. Í Danmörku starfar sérstök nefnd um jafnlaunamál, *Ligelønskommissionen*, en í henni eiga sæti 36 fulltrúar samtaka aðila vinnumarkaðarins og sérfræðinga í málaflokknum, sérstaklega úr háskólasamfélaginu. Nefndin virkar sem samráðsvettangur fyrir launarannsóknir og veitir ráðgjöf fyrir

⁹ http://www.nikk.no/wp-content/uploads/Parttimework_final.pdf

kjarasamninga. Fulltrúar hennar eru vel þekktir einstaklingar í dönsku samfélagi og eru sumir virkir dálkahöfundar um jafnréttismál í dagblöðum. Nefndin hefur aðallega bent á kynskiptan vinnumarkað sem aðalorsakavald launamunar en lítið hefur verið um beinar aðgerðir enda ekki fjárveitingar til þeirra.

Í nýrri aðgerðaáætlun danskra stjórnvalda er ofarlega á blaði að atvinnumálaráðuneytið vinni að því að kyngreina launaupplýsingar í þeim tilgangi að einstaka launagreiðendur verði meðvitaðir um stöðuna hjá sér. Í landinu er einnig starfandi svokallað *National Equal Pay Network* sem m.a. hefur staðið fyrir aðgerðum og átaksverkefnum í jafnlaunamálum. Samtökin halda úti vefsíðunni www.longab.dk og „like“ síðu á Facebook þar sem fróðleik er miðlað og fólk er hvatt til að taka þátt í umræðum.

Sjá vefsíðuna á Facebook: <https://www.facebook.com/#!/pages/Det-Nationale-Ligel%C3%B8nsnetv%C3%A6rk/379429068737437>

Almennt er andstaða í Danmörku við hvers kyns sértækar aðgerðir á sviði jafnréttismála, þ.m.t. setningu kynjakvóta í stjórnir fyrirtækja en góður árangur hefur þó náðst á grundvelli jafnréttislaga hvað varðar skipanir í stjórnir, ráð og nefndir á vegum hins opinbera. ESB hefur hins vegar hóttað að setja slíka kvóta á stjórnir fyrirtækja ef ekki næst árangur á næstunni.

3.2.3 Finnland

Í Finnlandi er unnið eftir svokölluðu *Likelönnsprogramm*¹⁰ sem hefur að meginmarkmiði að minnka launamuninn úr rúmum 20% í 15% fyrir lok ársins 2015. Markmiðinu skal ná með gegnsæi í gerð kjarasamninga og ýmsum öðrum aðgerðum, svo sem að:

- Brjóta upp kynskiptan vinnumarkað
- Styðja konur á framabraut
- Auka þátttöku karla í fæðingarorlofi
- Draga úr skammtímaráðningum
- Bæta gæði aðgerðaáætlana og launakannana
- Vinna að samræmingu launatölfræði og launakerfis
- Bæta framkvæmd jafnréttislaga og auka eftirlit

3.2.4 Noregur

Noregur telst til þeirra landa þar sem jafnrétti karla og kvenna er hvað mest. Enn bíða þó miklar áskoranir á sviði kynjajafnréttismála, t.d. hvað varðar náms- og starfsval ungmenna og uppbot hins kynjaskipta vinnumarkaðar. Þetta eru ögrandi verkefni en ef vel tekst til munu þau hafa afgerandi áhrif í átt til aukins kynjajafnréttis á norskum vinnumarkaði. Tölulegar upplýsingar sýna að það er mun algengara að ungar konur velji sér hefðbundnar karlagreinar eins og verkfræði, tæknifræði og raungreinar, heldur en að ungir menn velji hefðbundnar kvennagreinar eins og hjúkrunarfræði eða leikskólakennarafræði. Á framhaldsskólastigi er kynjaskipting sömuleiðis skörp og í iðn- og starfsgreinum er munurinn á milli kynja hvað greinilegastur þar sem nánast eingöngu annað kynið leitar í sum fögin. Þá ljúka fleiri konur námi úr framhaldsskólum og brottfall karla er mikið bæði úr námi á framhaldsskólastigi og úr iðn- og starfsnámi. Atvinnuþátttaka er mikil í Noregi og á það við um bæði karla og konur. Munur á starfshlutfalli karla og kvenna er þó talsverður þar sem konur eru mun oftar í hlutastörfum og eins og áður sagði velja kynin að starfa á ólíkum sviðum atvinnulífsins.

Á síðstu árum hafa Norðmenn lagt áherslu á að safna upplýsingum um stöðu kynjanna með sérstakri áherslu á lýðfræðilega þætti og bakgrunnsbreytur eins og stétt og uppruna

¹⁰ <http://www.stm.fi/sv/jamstalldhet/likalon>

einstaklinga. Um afrakstur þeirrar vinnu má lesa í tveimur viðamiklum skýrslum, annars vegar um stjórnýslu jafnréttismála og hins vegar um framtíðarstefnumótun í málaflokknum.¹¹

Launamunur mældist 16,7% í Noregi árið 2009. Árið 2008 skilaði norska „launaneftin“, *lønskommisjonen*, af sér stórra skýrslu þar sem farið var yfir launamálin í landinu og settar fram fjölmargar tillögur. Ein af tillögum nefndarinnar var að setja upp sérstakan launapott til að hækka laun ákveðinna umönnunarstétta og var þeim beitt í kjarasamningum árið 2009 gagnert til að hækka laun kvenna. Norska ríkisstjórnin hefur lagt ríka áherslu á að brjóta upp kynskiptan vinnumarkað og hefur lagt áherslu á að fjármagna verkefni til háskóla sem miða að því að vinna gegn kynbundnu námsvali. Í nýrri aðgerðaáætlun er lögð áhersla á verkefni sem miða að því að kynna greinar í iðnaði og tækni fyrir stelpum og greinar í hjúkrun og umönnun fyrir stráku.

Verkefni Tækniháskólans í Þrándheimi hefur t.d. vakið mikla athygli fyrir að hafa náð að fjölga stelpum og útskrifuðum kvenverk- og tæknifræðingum.

Sjá um *Jenteprosjektet Ada*: <http://www.ntnu.no/jenter/om-jenteprosjektet-ada>

Sjá um verkefni sem miðar að því að fjölga körlum í umönnunarstöfum: <http://www.mennibarnehagen.no/>

3.2.5 Svíþjóð

Í könnun ESB mælist kynbundinn launamunur í Svíþjóð 15,8%. Árið 2009 var samþykkt viðamikil áætlun um jafnrétti á vinnumarkaði með á sjötta tug tillagna. Meðal annars var sett á fót svokallað milljónaverkefni, þar sem markmiðið var að ná til um einnar milljónar starfsmanna á sænskum vinnumarkaði, þannig að þeir nyttu launajafnréttis. Starfsmenn verkefnisins fóru með kynningarefni í fyrirtæki til að fá þau til liðs við átakið og reynt var að fá fjölmiðla til að styðja við og vekja athygli á verkefninu. Aðgerðir í fyrirtækjunum gengu síðan út á það að aðstoða fyrirtæki við að fara í gegnum launabókhaldið og leiðrétt það ef þörf var á. Verkefnið þótti heppnast afar vel ekki síst vegna þess að fjölmiðar tóku virkan þátt sem skilaði sér í auknum þrýstingi á fyrirtækin. Í ljós kom að í mörgum tilvikum var launafólki ekki raðað rétt í launaflokk og var það leiðrétt í kjölfarið. Þá kom einnig í ljós að nokkuð var um launamun sem eingöngu var hægt að rekja til kynferðis. Þetta var leiðrétt og þótti verkefnið hafa gengið mjög vel. Verkefnið hélt ekki áfram eftir að breytingar voru gerðar á stjórnýslu jafnréttismála í Svíþjóð þegar allir aðilar sem hafa með málið að gera í landinu voru sameinaðir í einni stofnun sem ekki hefur frumkvæðisskyldu í jafnréttismálum.

Í umboði stjórnvalda er starfrækt sérstök nefnd um jafnréttismál á vinnumarkaði, *Delegationen for Jämställdhet i Arbetslivet*, sem skipuð var í október 2011. Í nefndinni eiga sæti 11 manns úr atvinnulífi og stjórnkerfi, auk þess sem sérstakur talsmaður starfar með hópnum. Nefndin starfar að þremur meginmarkmiðum: Að kortleggja og samræma fyrirliggjandi þekkingu, að eiga frumkvæði að umræðum og upplýsingagjöf og að móta tillögur sem fela í sér aukið jafnrétti á vinnumarkaði og geta leitt til minni kynbundins launamunar. Nefndinni er gert að skila ráðherra skýrslu í október 2014 þar sem safna á saman á einn stað gögnum um mismunandi aðstæður og atvinnutækifæri karla og kvenna og leita skýringa á orsökunum.

Sjá vefsíðu nefndarinnar: <http://www.jamstalldhetiarbetslivet.se/sv/start>

Sjá fyrirlestur framkvæmdastjóra nefndarinnar, byggðan á áfangaskýrslunni, á ráðstefnu um hlutastörf í Stokkhólmi 22. október

2013: http://www.nikk.no/wpcontent/uploads/pdf_deltid_hemmingsson.pdf

¹¹ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/regpubl/stmeld/2012-2013/meld-st-44-20122013.html?id=731019>

3.3 Kanada og Bandaríkin

Í tveimur fylkjum Kanada, Ontario og Quebec, hefur verið samþykkt ítarleg löggjöf um aðgerðir til að koma á launajafnrétti kynjanna. Í löggjöfinni er að finna skilgreiningar um réttindi og skyldur starfsfólks og atvinnurekenda og loks ákvæði um við- og valdamikið eftirlitskerfi. Þessi lög hafa skilað verulegum árangri, ekki síst til kvennastétta, svo sem leikskólakennara. Lögin ná til alls vinnumarkaðarins en miðast við vinnustaði með 10 starfsmenn að lágmarki. Skyldur eru þó mismiklar eftir stærð fyrirtækja. Launanefndir eru í öllum fyrirtækjum og þeim er gert að skila jafnlaunaaætlun.

Áætlunin felur í sér þrjú stig:

1. Staðan í fyrirtækinu greind
2. Starfsmatskerfi innleitt
3. Launamunur leiðréttur

Sérstakt ráð *Quebec Pay Equity Commission* hefur umsjón með framkvæmd laganna, tekur við kvörtunum um brot og hefur víðtækt umboð til aðgerða. Undir eða með henni starfar ráð þar sem saman koma fulltrúar atvinnurekenda og samtaka launafólks. Þar með verða allir ábyrgir fyrir framkvæmd laganna.

Atvinnuþátttaka kvenna í Bandaríkjunum hefur verið að aukast síðastliðna áratugi en konur eru nú um helmingur allra á vinnumarkaði. Barack Obama Bandaríkjaforseti hefur verið ötull talsmaður meira eftirlits með framkvæmd jafnlaunalaga og hefur styrkt jafnréttisstarf ráðuneytis vinnumarkaðasmála, m.a. með því að stofna aðgerðahóp stjórnvalda um launajafnrétti *National Equal Pay Task Force*.

Sjá upplýsingar um aðgerðahóp stjórnvalda í jafnlaunamálum: http://www.dol.gov/equalpay/OFCCP_EqualPayEnforcementFactSheet.pdf

Bæklingur fyrir atvinnurekendur: <http://www.dol.gov/equalpay/equalpay-employer.pdf>

Í Bandaríkjunum er, líkt og í mörgum Evrópulöndum, sérstakur jafnlaunadagur.

Sjá yfirlýsingu Obama um *Equal Pay Day*: <http://www.whitehouse.gov/the-press-office/presidential-proclamation-national-equal-pay-day>

Equal Pay Day International: <http://equal-pay-day.com/>

Myndband á Youtube um *Equal Pay / Sam and Samantha*: http://www.youtube.com/watch?v=Y8ib0thlLtk&feature=player_detailpage

4 Samantekt og yfirlit verkefna aðgerðahóps um launajafnrétti

Kynbundinn launamunur er margþætt vandamál sem orsakast af mörgum samverkandi þáttum. Samkvæmt þeim rannsóknum og könnunum sem hér hafa verið raktar er hann enn til staðar hér á landi og í öllum þeim löndum sem við helst miðum okkur við. Markvisst starf á sviði jafnréttismála síðastliðna áratugi hefur skilað okkur árangri en launajafnrétti kynja hefur lengi verið eitt helsta baráttumálið þegar kemur að jafnrétti karla og kvenna á vinnumarkaði. Stjórnvöld leggja nú sérstaka áherslu á að minnka þann mun sem mælist á launum karla og kvenna en eins og þessi samantekt sýnir mun það markmið ekki nást nema með mörgum samverkandi aðgerðum. Forsenda markvissra aðgerða er söfnun tölfræði, framkvæmd rannsókna um stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði sem og reglubundnar kyngreindar launarannsóknir. Þá hefur starfsmat borið árangur hjá sveitarfélögum og starfaflokkun er forsenda góðra launarannsókna. Nauðsynlegt er að ráðast í verkefni sem miða að uppbroti hins kynskipta vinnumarkaðar þar með talið aðgerðir sem beinast að kynbundnu náms- og starfsvali.

Í ársbyrjun 2010 birti Hagstofa Íslands niðurstöður viðamikillar rannsóknar á launamun kynjanna á almennum vinnumarkaði eins og rakið var ítarlega hér að ofan. Rannsóknin var samstarfsverkefni Hagstofunnar, SA og ASÍ. Þar var notast við gagnasafn launarannsóknar Hagstofu Íslands en einnig voru breytur auðgaðar og bætt við breytum úr öðrum gagnasöfnum þar sem þurfa þótti. Meðal gagnagrunna sem nýttir voru við rannsóknina má nefna Þjóðskrá, prófaskrá og staðgreiðslu- og tekjugrunn en það sem var sérstakt við þessa rannsókn var að hún byggði á langsníðsgögnum, þ.e. endurteknum mælingum á sömu einstaklingunum yfir langt tímabil (2000–2007). Starfaskráning í gagnasafninu byggir á ÍSTARF95 starfaflokkunarkerfinu en það gefur nokkuð glögga mynd af eðli starfs þótt það mæli ekki þætti eins og ábyrgð nema að takmörkuðu leyti. Sérstaklega er tekið fram að hluti þeirra breytna sem æskilegt sé að nota við greiningu á launamun kynjanna séu ekki nógu áreiðanlegar eða jafnvel ekki fyrir hendi í gagnasafni launarannsóknar Hagstofunnar og í því sambandi er minnst á starfsaldur og fjölskylduaðstæður.¹²

4.1 Verkefnayfirlit 2014

- **Launarannsókn.** Í *Aðgerðaáætlun um launajafnrétti kynjanna* er ekki kveðið skýrt á um að endurtaka skuli rannsóknina sem fjallað er um hér að ofan en tekið fram að jafn ríkulegt gagnamengi og notað var í rannsókn Hagstofunnar gefi færi á nákvæmari greiningu á launamun kynjanna en ella, auk þess sem rannsóknir sem eru endurteknar reglulega með sömu aðferðafræði hafi meira upplýsingagildi en niðurstöður margra ólíkra rannsókna eða kannana sem notist við mismunandi aðferðafræði. Aðgerðahópi um launajafnrétti var falið að fjalla um skýribreytur og þau atriði önnur sem eðlilegt þykir að horft verði til við greiningu á kynbundnum launamun og mun hann þá meðal annars taka mið af vinnu nefndar sem skilaði í lok árs 2013 af sér skýrslu um val á skýribreytum. Ráðgert er að launarannsókn verði framkvæmd á árinu 2014.
- **Rannsókn um stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði.** Aðgerðahópur stjórnvalda og aðila vinnumarkaðar um launajafnrétti mun á árinu 2014 ráðast í heildstæða rannsókn um stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði. Markmið hennar mun vera að kortleggja stöðu kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði til að leggja meggi mat á hvaða áhrif þættir eins og kynjaskipting starfa, verkaskipting á heimilum, hlutastörf og starfsþróunarmöguleikar hafa á jafnrétti kynja almennt. Rannsóknin mun einnig ná til stöðu kvenna og karla í stjórnunar- og áhrifastöðum þar sem lagt verður mat á áhrif ákvæðis um hlutfall kynja í stjórnun hlutafélaga í lögum nr. 2 /1995. Mikilvægt er að

¹² Hagtíðindi, 2010:3, 18. febrúar 2010: Launamunur kynjanna á almennum vinnumarkaði 2000–2007

kanna möguleika á samstarfi við rannsóknastofnanir og Hagstofu Íslands vegna framkvæmdar rannsóknarinnar. Unnið verður að undirbúningi að rannsókninni vorið 2014 og gert er ráð fyrir að hún hefjist um mitt ár og að hægt verði að kynna hana og jafnvel fyrstu niðurstöður (t.d tölfræði) á ráðstefnu um launajafnrétti um miðjan nóvember 2014.

- **Upplýsingavefur aðgerðahóps um launajafnrétti** var opnaður í nóvember 2013: <http://www.velferdarraduneyti.is/vefir/launajafnrretti/>
- **Tilraunaverkefni um innleiðingu jafnlaunastaðals** lýkur á vormánuðum 2014 og verður því verkefni fylgt eftir með áætlanagerð um jafnlaunavottun á grundvelli reglugerðar um hæfniskröfur til vottunaraðila. Í lok árs 2013 höfðu fulltrúar í aðgerðahópi skilað umsögn um reglugerðina og var hún send í formlegt umsagnarferli í lok desember.
- **Framkvæmdaáætlun um uppbrot hins kynskipta vinnumarkaðar.** Undirbúningur fyrir gerð framkvæmdaáætlunar um uppbrot hins kynskipta vinnumarkaðar hófst haustið 2013. Framkvæmdaáætlunin verður unnin í samstarfi við Jafnréttisstofu sem unnið hefur drög að aðgerðaáætlun sem fékk styrk úr framkvæmdasjóði jafnréttismála til að vinna verkefni á umræddu sviði. Í samræmi við aðgerðaáætlun verður lögð áhersla á að langtímaaðgerðir til úrbóta þar sem sérstök áhersla verði lögð á að fjölga körlum í kvennastéttum og konum í karlastéttum. Í febrúar 2014 hafa verið dagsettir tveir morgunverðarfundir. Fundirnir verða haldnir í samstarfi aðgerðahóps, menntastofnana og fagfélaga. Fyrri fundurinn mun fjalla um karla í umönnunar- og kennslustörfum og hvernig megi fjölga þeim á umræddum starfssviðum. Seinni fundurinn verður um konur í karlagreinum með áherslu á verk- og tæknifög annars vegar og lögreglustörf hins vegar.
- **Framkvæmdaáætlun um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.** Ráðgert er að vinna verkefni um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs hefjist haustið 2014. Aðgerðahópurinn mun kalla eftir kynningum frá sveitarfélögum og fyrirtækjum sem þykja hafa staðið sig vel á þessu sviði. Einnig er áhugi á að ráðist verði í sérstaka vitundarvakningu sem fæli í sér kynningu á góðum aðferðum/aðgerðum.
- **Alþjóðleg ráðstefna um launajafnrétti.** Í nóvember 2014 mun aðgerðahópur um launajafnrétti standa fyrir málþingi um launajafnrétti í samstarfi við norrænt tengslanet um jafnlaunamál. Málþingið verður haldið í kjölfar lokaráðstefnu verkefnisins um hlutastörf á Norðurlöndunum og efnahagslegar afleiðingar þeirra sem haldin verður í Reykjavík á formennskuári Íslands í Norrænu ráðherranefndinni.
- **Kynningarátak um jafnlaunamál.** Um mándamótin október/nóvember 2014 verði sérstöku kynningarátaki um jafnlaunamál ýtt úr vör.