

Mat á kynbundnum launamun

Niðurstöður könnunar meðal forstöðumanna á ýmsu er lýtur að stjórnun starfsmannamála, jafnrétti og launamun

2009

Formáli

Í stefnuyfirlýsingu ríkisstjórnar Sjálfstæðisflokks og Samfylkingar sem var undirrituð 23. maí 2007 sagði meðal annars:

Gerð verði áætlun um að minnka óútskýrðan kynbundinn launamun hjá ríkinu og stefnt að því að hann minnki um helming fyrir lok kjörtímabilsins. Endurmeta ber sérstaklega kjör kvenna hjá hinu opinbera, einkum þeirra stétta þar sem konur eru í miklum meirihluta.

Á grundvelli þessarar yfirlýsingar skipaði fjármálaráðherra starfshóp sem er ætlað að koma með tillögur um hvernig minnka megi launamun kynjanna hjá hinu opinbera. Starfshópurinn kynnti sér ítarlega nýlegar rannsóknir á launum karla og kvenna en þær sýna allar fram á óútskýrðan kynbundinn launamun sem mælist á bilinu 10-15%.

Við samanburð á launum karla og kvenna hjá ríkinu kemur í ljós að launamunur er mismikill eftir ráðuneytum auk þess sem launamunur kynjanna er minni meðal háskólamenntaðra en þeirra sem eru með aðra menntun. Þá er töluvert minni munur á grunnlaunum en heildarlaunum sem gæti bent til þess að starfsþróun kynjanna sé með ólíkum hætti og að karlar fái frekar en konur ýmiskonar viðbótarlaun.

Til að greina betur ástæður launamunarins og finna leiðir til að draga úr honum ákvað starfshópurinn að leita liðsinnis forstöðumanna enda er stjórnun starfsmannamála og launasetning hjá ríkinu að miklu leyti í höndum þeirra. Í því skyni var útbúinn spurningalisti um ýmislegt sem snertir starfsmannamál, jafnrétti og launamun kynjanna og eru niðurstöðurnar kynntar í skýrslunni sem hér fylgir.

Efnisyfirlit

Helstu niðurstöður.....	3
Inngangur	4
Aðferðafræði og framkvæmd	4
Þátttakendur og svarhlutfall.....	4
Niðurstöður	5
Bakgrunnsbreytur	6
Hvað skýrir launamun kynjanna?	7
Launamunur kynjanna hjá ríkinu.....	8
Stuðningur og/eða fræðsla vegna jafnréttismála og þjónusta fagraðuneytis við að fylgja eftir jafnréttisáætlun	9
Verkfæri til að tryggja launajafnrétti	10
Regluleg skoðun launa með tilliti til kynbundins launamunar	10
Frekari sundurgreining launaupplýsinga	11
Samanburður.....	11
Jákvæð áhrif á launamun	11
Skiptir stærð stofnunar máli?.....	12
Framgangur og launaþróun.....	13
Starfsmat.....	13
Starfaflokkun	14
Hvernig tryggja forstöðumenn launajafnrétti?	14
Viðauki 1 – spurningalisti.....	16

Helstu niðurstöður

- Starfsaldur kvenna í hópi þátttakenda var að meðaltali styttri en karla; 57% þeirra eru með starfsaldur innan við 10 ár en 80% karlanna er með meira en 10 ára starfsaldur sem stjórnendur.
- Meiri ábyrgð kvenna á barnauppeldi og heimilisstörfum og kynskipt náms- og starfsval skýrir helst launamun kynjanna á Íslandi að mati þátttakenda.
- Einungis 24% karla voru ósammála fullyrðingu þess efnis að karlar beri frekar ábyrgð á því að afla tekna en tæp 60% kvenna.
- Flestir, eða um 65% þátttakenda, telja launamun kynjanna hjá ríkinu verða til við ákvörðun annarra launa en grunnlauna.
- Mun fleiri konur en karlar telja að launamunur kynjanna hjá ríkinu verði til við launasetningu og einnig eru mun fleiri konur í hópi forstöðumanna sammála um að rekja megi launamuninn til áherslu- og aðstöðumunar ráðuneyta.
- Um 80% þátttakenda líta á stofnanasamninga og starfsmannasamtöl sem verkfæri til að tryggja launajafnrétti.
- Rétt um þriðjungur þátttakenda nýta starfsþróunaráætlanir sem tæki til að tryggja jafnrétti kynjanna.
- Athygli vekur að hlutfallslega fleiri karlar en konur segjast reglulega skoða launamál á sinni stofnun með tilliti til kynbundins launamunar, eða 56% á móti 46% kvenna.
- Karlar hafa minni trú á því að jafnlaunavottun og starfsmat stuðli að launajafnrétti en konur.
- Góður árangur og meiri hæfni eru helst talin leiða til framgangs í starfi innan stofnana ríkisins.
- Enn vantar töluvert upp á að öll störf á stofnunum séu flokkuð samkvæmt íslenskri starfaflokkun, ÍSTARF 95, þrátt fyrir fyrirmæli þar um frá Hagstofu Íslands.
- Þótt 65% þátttakenda telji að launamunur kynjanna verði til við ákvörðun annarra launa en dagvinnulauna nefnir enginn að sérstaklega þurfi að horfa til annarra launa þegar spurt var hvernig forstöðumenn geti best tryggt launajafnrétti.

Inngangur

Viðamikil könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna sem gerð var árin 2006 og 2007 leiddi í ljós að algengast er að stjórnun starfsmannamála hjá ríkinu sé að mestu eða öllu leyti í höndum forstöðumanns. Það er því ljóst að forstöðumenn gegna lykilhlutverki í öllum beinum aðgerðum til að minnka launamun kynjanna. Af þeirri ástæðu fannst starfshópi um launamun kynjanna á opinberum markaði nauðsynlegt að leita liðsinnis þeirra við að greina vandann og útbjó í því skyni spurningalista um ýmislegt sem snertir stjórnun starfsmannamála, jafnrétti og launamun kynjanna. Meginmarkmiðið var að fá upplýsingar um hvað forstöðumenn teldu helst að skýrði launamun kynjanna en einnig var lagt kapp á að fá vitneskju um þau verkfæri sem þeir nýta nú þegar til að koma í veg fyrir kynbundna mismunun. Að auki miðuðu nokkrar spurningar að því að finna út hvort forstöðumenn teldu þörf á frekari aðstoð og upplýsingum frá starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins.

Aðferðafræði og framkvæmd

Starfshópur um launamun kynjanna á opinberum markaði útbjó spurningalistann og naut við það aðstoðar sérfræðinga á starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins. Könnunin var lögð fyrir með tölvupósti og var notast við forrit frá netfyrirtækinu QuestionPro. Könnunin var send út 16. desember 2008 og upphaflega var aðeins gert ráð fyrir tveggja daga svarfresti, eða til 18. desember. Til að fá betri svörun var fresturinn lengdur til 22. desember og voru forstöðumenn í tvígang hvattir til þátttöku. Starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins hafði umsjón með könnuninni og ritun skýrslu.

Þátttakendur og svarhlutfall

Þegar könnunin var framkvæmd voru 218 einstaklingar hjá ríkinu skilgreindir sem forstöðumenn en könnunin var ekki send til þeirra sem falla undir æðstu yfirstjórn (Hæstiréttur Íslands, Umboðsmaður Alþingis, Ríkisendurskoðun og Seðlabanki Íslands). Þar með hefðu 214 átt að fá könnunina en í reynd voru þeir 228 en þar af virðist sem 4 netföng hafi ekki verið virk. Það eru því 10 staðgenglar/starfsmannastjórar/skrifstofustjórar sem hafa fengið könnunina auk

forstöðumanna. Svarhlutfall var 65%. Í töflunni hér að neðan er hlutfallið hærra enda tilgangurinn að sjá frá hversu mörgum stofnunum svör bárust. Af 165 forstöðumönnum (og/eða staðgenglum) sem hófu að svara könnuninni voru 148 sem luku henni, eða 89,7%.

Ráðuneyti	Fjöldi stofnana	Svör	Hlutfall
Forsætisráðuneyti	6	4	66,6%
Dóms- og kirkjumálaráðuneyti	43	28	65,1%
Félags- og tryggingamálaráðuneyti	15	11	73,3%
Fjármálaráðuneyti	20	17	85,0%
Heilbrigðisráðuneyti	32	25	78,1%
Iðnaðarráðuneyti	6	5	83,3%
Menntamálaráðuneyti	51	33	64,7%
Samgönguráðuneyti	10	7	70,0%
Sjávarútvegs- og landb. ráðuneyti	8	7	87,5%
Umhverfissráðuneyti	14	7	50,0%
Utanríkisráðuneyti	2	1	50,0%
Viðskiptaráðuneyti	7	3	42,8%
	214	148	69,1%

Niðurstöður

Þátttakendur voru beðnir um að svara sextán spurningum auk bakgrunnsspurninga.

Fyrst var spurt hvað skýri launamun kynjanna að mati þátttakenda og í beinu framhaldi hvar munurinn verði til hjá ríkinu. Þá var spurt hvort forstöðumenn teldu þörf á frekari stuðningi og/eða fræðslu um jafnréttismál frá starfsmannaskrifstofu

fjármálaráðuneytisins en einnig var kannað hvort stofnanir fengju nægan stuðning við að framfylgja jafnréttisáætlun frá vikomandi fagráðuneyti. Því næst voru þátttakendur spurðir hvaða verkfæri þeir nýttu við að tryggja launajafnrétti og í kjölfarið hvort launamál á þeirra stofnun væru reglulega skoðuð með tilliti til kynbundins launamunar. Næstu spurningar snérust um upplýsingagjöf frá Fjársýslu ríkisins og launasamanburð við aðrar stofnanir. Einnig voru þátttakendur beðnir að leggja mat á það hvort ein launatafla, frekari samræming stofnanasamninga og aukið fé til þeirra gæti haft jákvæð áhrif á launamun þar sem hann er til staðar. Þá var spurt hvort auðveldara væri að tryggja launajafnrétti á fámennum stofnunum en þar sem margir vinna. Kannað var hvort þátttakendur teldu að jafnlaunavottun stuðlaði að launajafnrétti og einnig hvort slík vottun gæti auðveldað stofnunum ríkisins að fá hæfustu einstaklingana til starfa. Þá

var spurt hvað leiddi helst til framgangs í starfi og þar með til launapróunar. Viðhorf til starfsmats var þessu næst kannað og þá var spurt hvort störf á stofnun viðkomandi væru flokkuð í samræmi við íslenska starfaflokkun, ÍSTARF 95. Að lokum var opin spurning þar sem forstöðumönnum gafst kostur á að svara út frá eigin brjósti hvernig þeir gætu best tryggt launajafnrétti.

Bakgrunnsbreytur

Starfshópi um launamun á opinberum markaði þótti mikilvægt að kanna hvort greinanlegur munur væri á viðhorfum karla og kvenna í hópi forstöðumanna.

Sömuleiðis þótti áhugavert að greina svörin eftir starfsaldri og því var spurt um kyn þátttakenda og starfsaldur þeirra sem stjórnendur. Þá var og spurt um menntun, stærð stofnunar og hvaða ráðuneyti hún tilheyrði.

Þýðið endurspeglar mjög vel kynjahlutfall stjórnenda hjá ríkinu því karlkyns svarendur voru rúmlega 74% og konur því um 26% en hlutfall kvenna í hópi forstöðumanna er 25%.

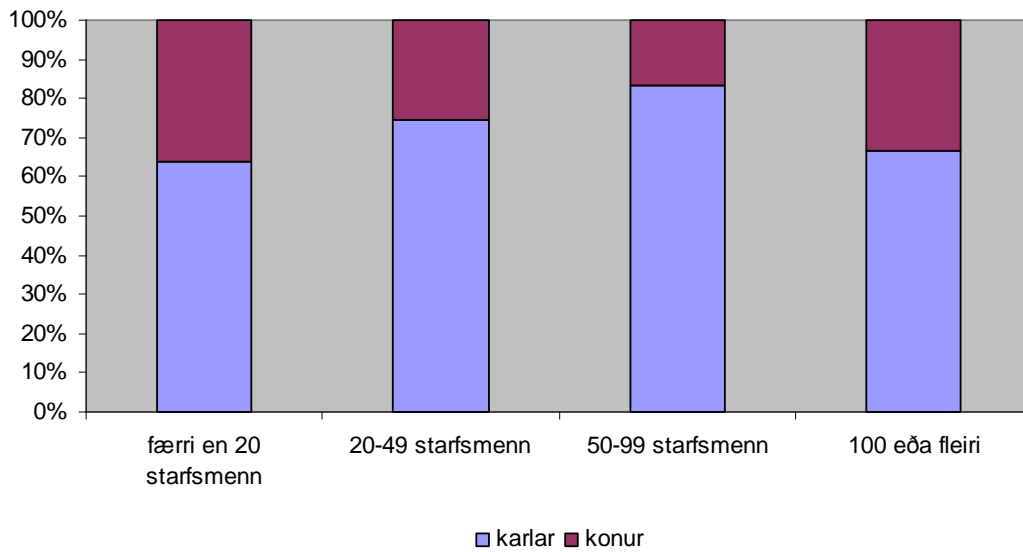
Starfsaldur kvenna sem stjórnendur var að meðaltali styttri en karla, tæp 57% þeirra sem svöruðu voru með starfsaldur innan við tíu ár. Í hópi karlanna voru rétt tæp 20% með innan við 10 ára starfsaldur og því rúm 80% karla með meira en tíu ára starfsreynslu sem stjórnendur.

Ekki er marktækur munur á menntun eftir kynjum og eru ríflega 65% stjórnenda með framhaldsmenntun á háskólastigi.

Konur eru hlutfallslega fleiri í hópi stjórnenda minnstu stofnananna (færri en 20 starfsmenn) eða tæplega 41% á móti 28% karla og í hópi kvenkyns stjórnenda eru hlutfallslega aðeins fleiri sem stjórna stærstu stofnununum eða rúm 20% en meðal karlanna er þetta hlutfall 16%.

Hlutfallslega flestir sem eru með starfsaldur innan við 10 ár eru forstöðumenn stofnana með færri en 20 starfsmenn eða 45%.

Kynjadreifing eftir stærð stofnana

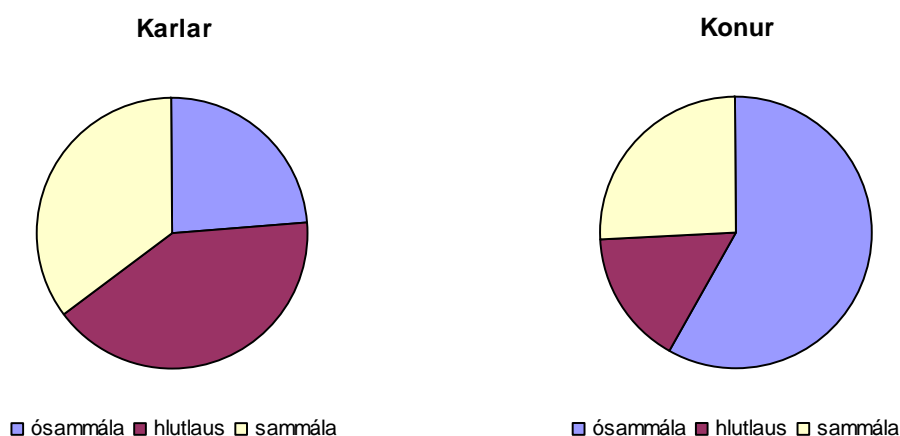


Hvað skýrir launamun kynjanna?

Svarmöguleikar við spurningunni *Hvað telur þú að skýri helst launamun kynjanna á Íslandi?* voru sjö. Svarendur gátu verið mjög ósammála, ósammála, hlutlausir, sammála og mjög sammála fimm fullyrðingum en gátu jafnframt valið að vera sammála eða ósammála um að allar fullyrðingarnar ættu við. Einnig gafst færi á að koma með eigin útskýringar. Sú fullyrðing sem flestir voru sammála eða mjög sammála um að ætti við sem skýring á launamun kynjanna var að konur beri enn meiri ábyrgð á barnauppleidi og heimilisstörfum. Rúm 60% voru þeirri fullyrðingu sammála og tæp 13% voru henni mjög sammála. Lítil munur var á svörum eftir kyni og sama gildir um fullyrðingu þess efnis að launamunurinn skýrist af kynskiptu náms- og starfsvali en 71% svarenda voru sammála eða mjög sammála þeirri fullyrðingu. Annað er uppi á teningnum hvað varðar þá fullyrðingu að karlar beri frekar ábyrgð á því að afla tekna. 58% kvenna eru ósammála eða mjög ósammála þeirri fullyrðingu á móti tæpum 24% karla en athygli vekur að 41% karlanna taka ekki afstöðu (hlutlausir). Það er líka greinilegur munur á afstöðu eftir starfsaldri til þessarar fullyrðingar því 50% þeirra sem eru með minna en 10 ára starfsaldur eru ósammála fullyrðingunni en einungis 25% þeirra sem eru með lengri starfsaldur en 10 ár. Einnig er marktækur munur á afstöðu kynjanna hvað varðar fullyrðinguna um skiptingu vinnumarkaðarins í opinberan og almennan vinnumarkað. Aðeins 22% karla eru sammála eða mjög sammála þeirri fullyrðingu en tæp 39% kvenna.

Fleiri konur en karlar voru ósammála þeirri fullyrðingu að konur sækist síður eftir framgangi í starfi, eða 48% á móti 41%, en um þriðjungur svarenda af báðum kynjum lýsti sig sammála. Þeir sem kusu að bæta við eigin svari bentu m.a. á fastheldni á gömul gildi og hefðbundna hlutverkaskipan, en einnig var því haldið fram að konur vildu síður vinna yfirvinnu. Mismunandi verðgildi starfa var líka nefnt sem skýring á launamun kynjanna.

Karlar bera frekar ábyrgð á að afla tekna, svör kynja



Launamunur kynjanna hjá ríkinu

Með spurningunni *Hvar verður launamunur kynjanna hjá ríkinu til að þínu mati?* fylgdu fimm fullyrðingar auk þess sem þátttakendur gátu skrifað eigin skýringu.

Langflestir voru sammála eða mjög sammála um að launamunur hjá ríkinu verði til við ákvörðun annarra launa en grunnlauna eða 65%. Hlutfall kvenna sem er mjög sammála þeirri fullyrðingu er mun hærra en karla, eða 37% á móti rúmum 4%, en nánast sama hlutfall karla og kvenna er sammála eða ríflega 50%.

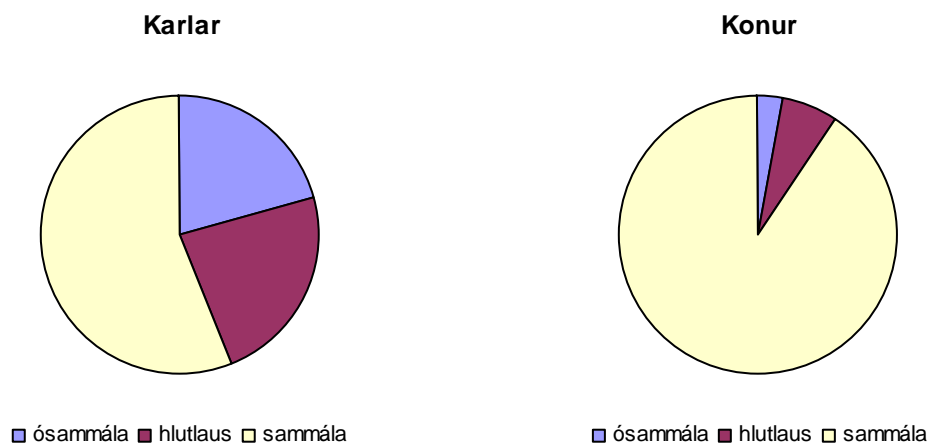
Áberandi munur er á afstöðu kynjanna þegar horft er til þeirra sem telja að launamunur verði til við launasetningu. Um 85% kvenna sem merktu við þann kost er sammála fullyrðingunni en rúm 43% karlanna eru ósammála og tæp 29% segjast hlutlausir.

Töluvert fleiri í hópi þeirra sem eru með styttri starfsaldur en 10 ár eru sammála þessari fullyrðingu eða 57% á móti 35% meðal þeirra sem eru með starfsaldur yfir 10 ár og er það marktækur munur.

Það eru líka mun fleiri konur en karlar sem telja að launamun megi skýra með áherslu- og aðstöðumun ráðuneyta því tæp 68% kvenna eru sammála þeirri fullyrðingu en aðeins rúm 13% karla.

Almennt hafa forstöðumenn litla trú á að kenna megi kjara- og stofnanasamningum um launamun kynjanna en þó eru aðeins fleiri konur en karlar á þeirri skoðun. Meiri yfirvinna karla var oftast talin orsök launamunar kynjanna hjá þeim sem skrifuðu sínar eigin skýringar en einnig voru nefnd atriði eins og það að konur væru hófsamari í kröfum og karlar væru fylgnari sér í samningum.

Launamunur kynjanna verður til við ákvörðun annarra launa, svör kynja.



Stuðningur og/eða fræðsla vegna jafnréttismála og þjónusta fagráðuneytis við að fylgja eftir jafnréttisáætlun

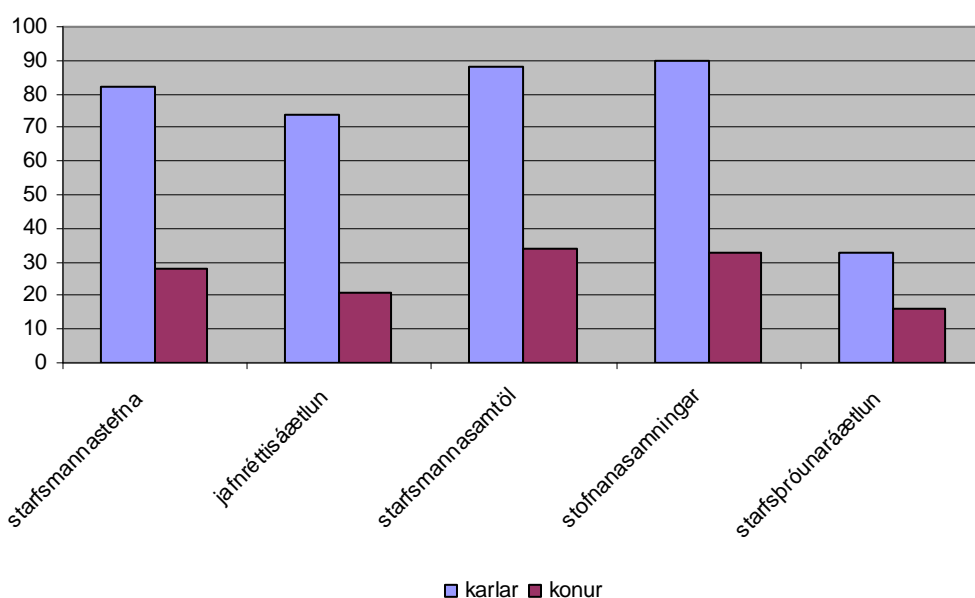
Örlíti fleiri svöruðu spurningunni um þörf á auknum stuðningi og/eða fræðslu um jafnréttismál frá starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins játandi en neitandi. Fleiri konur svöruðu játandi eða tæp 53% en 42% karlanna taldi ekki þörf á slíku.

Það var líka nokkur munur á svörum við spurningunni fær stofnunin næga þjónustu/upplýsingar frá sínu fagráðuneyti til að fylgja eftir jafnréttisáætlun? Um 65% svöruðu játandi en þegar svarið er greint eftir kynjum kemur í ljós að 70% karla telja sig fá næga þjónustu frá fagráðuneyti en aðeins ríflega helmingur kvennanna. Þess ber þó að geta að hlutfallslega fleiri konur eru forstöðumenn lítilla stofnana sem sýnir sig í því að tæp 24% kvennanna segja stofnunina ekki hafa jafnréttisáætlun en rétt rúm 11% karlanna merktu við það svar.

Verkfæri til að tryggja launajafnrétti

Nýtir þú einhver af eftirtöldum verkfærum í þinni stjórnun til að tryggja jafnrétti kynjanna? var næsta spurning og gafst kostur á að merkja við fimm atriði auk þess sem þátttakendur gátu bætt við eigin svári. Langflestir, eða rúm 88%, sögðust nýta sér stofnanasamninga til að tryggja jafnrétti kynjanna og litlu færri, eða ríflega 86%, merktu við starfsmannasamtöl. Rúmt 81% nýtir starfsmannastefnu en í ljósi þess að minnstu stofnanirnar þurfa ekki að setja sér jafnréttisáætlun eru nokkuð færri sem merkja við þann kost eða 71% og eru konurnar færri eða rúm 58% á móti 76% karla. Aðeins um 40% segjast nýta starfsþróunaráætlun sem bendir til þess að á mörgum ríkisstofnunum séu slíkar áætlanir ekki til.

Verkfæri til að tryggja launajafnrétti



Regluleg skoðun launa með tilliti til kynbundins launamunar

Eru launamál á þinni stofnun reglulega skoðuð með tilliti til kynbundins launamunar var næsta spurning. Hlutfallslega fleiri karlar en konur svöruðu henni játandi eða rúm 56% á móti tæpum 45% kvenna. Það kemur ekki á óvart að hlutfall þeirra sem segjast framkvæma slíka skoðun reglulega sé hærra meðal þeirra sem eru með lengri starfsaldur því þar eru karlar mun fleiri. Þegar svörin eru greind eftir stærð stofnana kemur í ljós að hlutfall þeirra sem svara spurningunni neitandi er hæst meðal þeirra sem stýra stofnunum með 100 starfsmenn eða fleiri.

Frekari sundurgreining launaupplýsinga

Það er mikill munur eftir kynjum á svörum við næstu spurningu en þar var spurt hvort viðkomandi teldi þörf á frekari sundurgreiningu launaupplýsinga frá Fjársýslu ríkisins. Tæp 87% kvenna sem tóku afstöðu svöruðu játandi en aðeins 48% karla. Munurinn er sömuleiðis áberandi sé horft til starfsaldurs því 75% þeirra sem eru með styttri starfsaldur en 10 ár telja þörf á slíku á móti 52% þeirra sem eru með lengri starfsaldur.

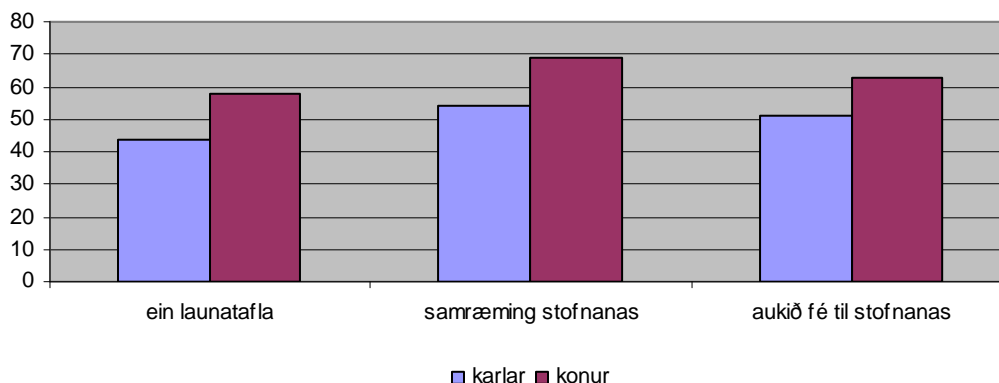
Samanburður

Í næstu spurningu voru forstöðumenn beðnir að meta hvort launasamanburður gæti gagnast við að tryggja launajafnrétti. Tæp 27% töldu að samanburður við aðrar stofnanir í sama málaflokki gæti verið gagnlegur og 26% nefndu samanburð við stofnanir af svipaðri stærð. Aðeins færri eða rúm 20% merktu við samanburð við aðrar stofnanir innan sama ráðuneytis en tæp 14% töldu að ekkert af ofangreindu myndi gagnast við að tryggja launajafnrétti. Af þeim sem merktu við kostinn annað og þá hvað voru nokkrir sem töldu að rétt hugarfar væri lykilinn að því að tryggja launajafnrétti en einnig var samanburður eftir menntun nefndur sem og samanburður milli stofnana ríkisins og fyrirtækja á almennum markaði.

Jákvæð áhrif á launamun

Svarmöguleikar við spurningunni *Ertu sammála um að neðangreind atriði gætu haft jákvæð áhrif á launamun þar sem hann er til staðar?* voru þrír. Flestir sögðust sammála því að meiri samræming stofnanasamninga gæti haft jákvæð áhrif eða rúm 58% en litlu færri merktu við aukið fé til stofnanasamninga, eða tæp 54%, og tæp 48% voru sammála um að ein launatafla fyrir öll stéttarfélög gæti verið til bóta. Í öllum tilvikum var hlutfall kvenna sem lýstu sig sammála hærra en hlutfall karla.

Atriði sem gætu haft jákvæð áhrif á launamun



Skiptir stærð stofnunar máli?

Konur voru sannfærðari en karlar um að það sé auðveldara að tryggja launajafnrétti á fámennum stofnunum því tæp 62% þeirra svöruðu spurningunni játandi en aðeins 38% karlanna. Eðlilega er hlutfallið nánast það sama þegar svörin eru greind eftir starfsaldri (61% undir 10 ára starfsaldri á móti 36%) því konur eru mun fleiri í hópi þeirra sem eru með styttri starfsaldur.

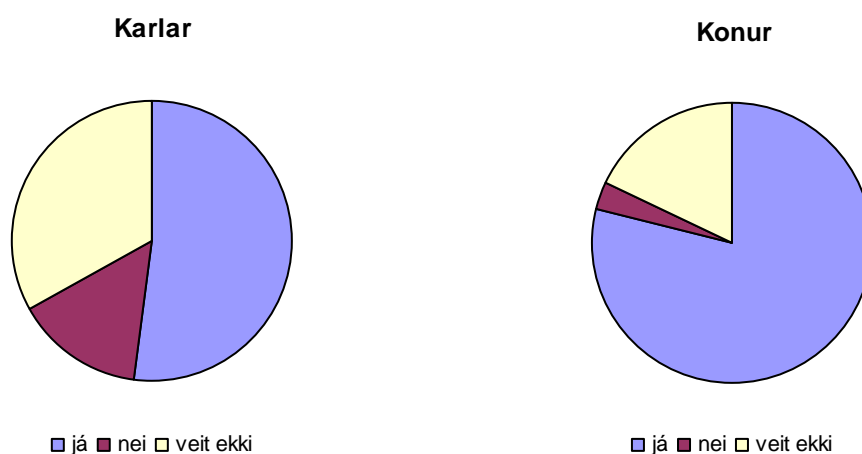
Stærð stofnunar hefur greinilega áhrif á afstöðu þátttakenda. Þannig segjast rúm 68% þeirra sem stýra stofnun með færri en 20 starfsmönnum sammála því að auðveldara sé að tryggja jafnrétti á fámennum stofnunum. Meðal forstöðumanna sem stýra stofnun með 20-49 starfsmenn er hlutfall þeirra sem svara játandi nánast það sama og þeirra sem svara neitandi (42% á móti 44%). Rúm 62% þeirra sem stýra stofnun með 50-99 starfsmönnum svara þessari spurningu aftur á móti neitandi og nokkru færri, eða rúm 54%, þeirra sem eru í forsvari fyrir stofnanir með 100 starfsmenn eða meira.

Jafnlaunavottun

Konur hafa meiri trú á því að jafnlaunavottun geti stuðlað að launajafnrétti. 80% svara þeirri spurningu játandi en rúmlega 52% karla. Þegar spurt var hvort jafnlaunavottun gæti auðveldað stofnunum ríkisins að fá hæfustu einstaklingana til starfa var líka munur á svörum eftir kynjum því 47% kvenna svöruðu þeirri spurningu játandi en aðeins 23% karla. Í hópi karlanna voru 31% á þeirri skoðun að jafnlaunavottun myndi ekki auðvelda stofnunum ríkisins að fá til sín hæfustu starfsmennina en aðeins um 5% kvenna var því sammála. Mjög margir, eða tæp 46%,

tóku ekki afstöðu. Sé horft til starfsaldurs eru fleiri í hópi þeirra sem eru með starfsaldur innan við 10 ár sem telja að jafnlaunavottun gæti auðveldað stofnunum að ráða til sín hæfustu einstaklingana og kemur ekki á óvart þar sem fleiri konur eru í þeim hópi.

Stuðlar jafnlaunavottun að launajafnrétti, svör kynja.



Framgangur og launaþróun

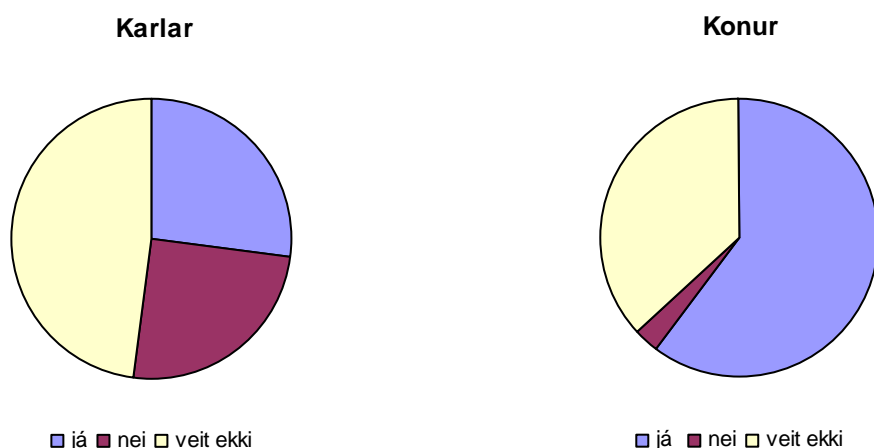
Fimm svarmöguleikar voru við spurningunni *Hvað telur þú að stuðli helst að framgangi í starfi innan þinnar stofnunar og þar með launaþróunar?* Flestir lýstu sig mjög sammála því að góður árangur stuðlaði að framgangi eða rúm 52% og þegar þeim sem sögðust sammála er bætt við fer hlutfallið í tæp 93%. Nánast sama hlutfall var sammála eða mjög sammála um að meiri hæfni leiddi til framgangs og litlu færri lýstu sig sammála eða mjög sammála því að aukin ábyrgð gæti stuðlað að framgangi. Um 80% merktu við markvissa sí- og endurmenntun og tæp 70% þyngri verkefni. Munur á svörum eftir kynjum var ekki afgerandi en þó má greina að konur hafa örlítið meiri efasemdir um að aukin ábyrgð, þyngri verkefni og góður árangur stuðli að framgangi.

Starfsmat

Afgerandi munur var á afstöðu kynjanna þegar spurt var hvort *innleiðing starfsmats hjá ríkinu myndi draga úr kynbundnum launamun.* Rúm 60% kvenna svöruðu því játandi en aðeins 27% karla. Tæp 25% karla svöruðu spurningunni neitandi og 48% merktu við veit ekki. Hlutfall kvenna sem merkti við veit ekki var 37%.

Þegar svörin voru greind niður eftir starfsaldri var afgerandi munur á svörum því 55% þeirra sem eru með starfsaldur undir tíu árum svara spurningunni játandi en aðeins 29% þeirra sem hafa lengri starfsaldur. Í þeim hópi merkti helmingur við svarmöguleikann veit ekki.

Stuðlar starfsmat að launajafnrétti, svör kynja.



Starfaflokkun

Samkvæmt könnuninni vantar enn nokkuð upp á að *öll störf á stofnunum ríkisins séu flokkuð í samræmi við íslenska starfaflokkun, ÍSTARF 95* því rúm 37% svöruðu þeirri spurningu neitandi. Starfaflokkun er afar mikilvæg fyrir allar rannsóknir og samanburð á launum og í raun forsenda fyrir þátttöku ríkisins í launarannsókn Hagstofu Íslands en að því hefur verið unnið um nokkurt skeið. Úr þessu þarf strax að bæta.

Hvernig tryggja forstöðumenn launajafnrétti?

Svör við spurningunni *Hvernig geta forstöðumenn best tryggt launajafnrétti?* voru ekki stöðluð og því mörg og mismunandi. Tæpur helmingur þátttakenda svaraði þessari spurningu og meginstefið í svörunum var að forstöðumenn þyrftu að vera vakandi og gæta þess að meta einstaklinga eftir hæfni og getu en ekki kyni. Eftirfylgni og gagnsæi komu fyrir í svörum margra og ljóst að forstöðumenn eru almennt meðvitaðir um eigin ábyrgð þegar kemur að því að tryggja launajafnrétti. Það vekur engu að síður athygli að þótt 65% svarenda telji að launamunur kynjanna verði til við ákvörðun annarra launa

en dagvinnulauna nefndi enginn að sérstaklega þyrfti að horfa til þeirra ætli menn sér að tryggja körlum og konum jöfn laun.

Viðauki 1 – spurningalisti

1. Hvort ertu karl eða kona?
 - a. Karl ()
 - b. Kona ()
2. Hver er starfsaldur þinn sem stjórnandi?
 - a. Minna en 10 ár ()
 - b. Meira en 10 ár ()
3. Hver er menntun þín? (vinsamlegast merktu við hæsta menntunarstig)?
 - a. Grunnskólamenntun ()
 - b. Starfs- og/eða framhaldsskólamenntun ()
 - c. Háskólamenntun (BA/BS) ()
 - d. Framhaldsmenntun á háskólastigi (MA/MS/MBA/PHD) ()
4. Stærð stofnunar
 - a. Færri en 20 starfsmenn ()
 - b. 20-49 starfsmenn ()
 - c. 50-99 starfsmenn ()
 - d. 100 starfsmenn eða fleiri ()
5. Hvaða ráðuneyti tilheyrir stofnunin sem þú veitir forstöðu?
 - a. Forsætisráðuneyti ()
 - b. Dóms- og kirkjumálaráðuneyti ()
 - c. Félags- og tryggingamálaráðuneyti ()
 - d. Fjármálaráðuneyti ()
 - e. Heilbrigðisráðuneyti ()
 - f. Iðnaðarráðuneyti ()
 - g. Menntamálaráðuneyti ()
 - h. Samgönguráðuneyti ()
 - i. Sjávarútvegs- og landbúnaðarráðuneyti ()
 - j. Umhverfissráðuneyti ()
 - k. Utanríkisráðuneyti ()
 - l. Viðskiptaráðuneyti ()

6. Hvað telur þú að skýri helst launamun kynjanna á Íslandi? (Merkja má við fleiri en einn kost)

	Mjög ósammála	Ósammála	Hlutlaus	Sammála	Mjög sammála
a. skipting vinnumarkaðarins í opinberan og almennan vinnumarkað	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. kynskipt náms- og starfsval	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. karlar bera frekar ábyrgð á því að afla tekna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. konur sækjast síður eftir framgangi í starfi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. konur bera enn meiri ábyrgð á barnauppleidi og heimilisstörfum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. allt ofangreint	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Hvar verður launamunur kynjanna hjá ríkinu til að þínu mati? (Merkja má við fleiri en einn kost)

	Mjög ósammála	Ósammála	Hlutlaus	Sammála	Mjög sammála
a. vegna áherslu og aðstöðumunar ráðuneyta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. í kjarasamningum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. í stofnanasamningum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. við launasetningu (röðun í launatöflu)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. við ákvörðun annarra launa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Er þörf á því að forstöðumenn fái aukinn stuðning og/eða fræðslu um jafnréttismál frá starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins?

- Já ()
- Nei ()
- Veit ekki ()

9. Fær stofnunin næga þjónustu/upplýsingar frá sínu fagráðuneyti til að fylgja eftir jafnréttisáætlun?

- Já ()
- Nei ()
- Stofnunin hefur ekki jafnréttisáætlun ()

10. Nýtir þú einhver af eftirtöldum verkfærum í þinni stjórnun til að tryggja jafnrétti kynjanna? (Merkja má við fleiri en einn kost)

	Nota ekki	Nota
a. Starfsmannastefnu	()	()
b. Jafnréttisáætlun	()	()
c. Starfsmannasamtöl	()	()
d. Stofnanasamninga	()	()
e. Starfsþróunaráætlun	()	()

11. Eru launamál á þinni stofnun reglulega skoðuð með tilliti til kynbundins launamunar?

- a. já ()
- b. nei ()

12. Telur þú að þörf sé á frekari sundurgreiningu launaupplýsinga frá Fjársýslu ríkisins, t.d. eftir menntun, störfum og kyni?

- a. já ()
- b. nei ()

13. Hvað af neðangreindu gæti helst gagnast við að tryggja launajafnrétti?

- a. samanburður við aðrar stofnanir í sama málaflokki ()
- b. samanburður við aðrar stofnanir innan sama ráðuneytis ()
- c. samanburður við aðrar stofnanir af svipaðri stærð ()
- d. ekkert af ofangreindu ()
- e. annað og þá hvað _____

14. Ertu sammála um að neðangreind atriði gætu haft jákvæð áhrif á launamun þar sem hann er til staðar?

	Sammála	Ósammála	Veit ekki
a. ein launatafla fyrir öll stéttarfélag			
b. meiri samræming stofnanasamninga			
c. aukið fé til stofnanasamninga			

15. Telur þú að það sé auðveldara að tryggja launajafnrétti á fámennum stofnunum (20 starfsmenn eða færri) en á stofnunum þar sem margir vinna?

- a. Já ()
- b. Nei ()
- c. Veit ekki ()

16. Í jafnlaunavottun felst að fyrirtæki og stofnanir koma sér upp ferlum sem tryggja að málsmeðferð og ákvarðanatöku í launa-, ráðningar- og framgangsmálum feli ekki í sér kynbundna mismun. Telurður að slík vottun geti stuðlað að launajafnrétti?

- a. Já ()
- b. Nei ()
- c. Veit ekki ()

17. Gæti jafnlaunavottun auðveldað stofnunum ríkisins að fá hæfustu einstaklingana til starfa?

- a. Já ()
- b. Nei ()
- c. Veit ekki ()

18. Hvað telur þú að stuðli helst að framgangi í starfi innan þinnar stofnunar og þar með launaþróunar? (Má merkja við fleiri en einn kost)

	Mjög ósammála	Ósammála	Hlutlaus	Sammála	Mjög sammála
a. markviss sí- og endurmenntun	()	()	()	()	()
b. meiri hæfni	()	()	()	()	()
c. aukin ábyrgð	()	()	()	()	()
d. þyngri verkefni	()	()	()	()	()
e. góður árangur	()	()	()	()	()

19. Sveitarfélögin hafa um nokkurt skeið notast við kerfisbundið, samræmt mat á störfum við launasetningu. Telurðu að innleiðing slíks starfsmats hjá ríkinu myndi draga úr kynbundnum launamun?

- a. Já ()
- b. Nei ()
- c. Veit ekki ()

20. Eru öll störf á þinni stofnun flokkuð í samræmi við íslenska starf flokkun, ÍSTARF 95?

- a. Já ()
- b. Nei ()

21. Hvernig geta forstöðumenn best tryggt launajafnrétti? _____