

JAFNRÉTTISÁÆTLUN SMFR 2009-2011

Samþykkt í Gæðaráði SMFR 17. apríl 2009

Efnisyfirlit

1.	INNGANGUR	3
2.	JAFNRÉTTISSTEFNA – JAFNRÉTTISÁÆTLUN	3
3.	JAFNRÉTTISÁÆTLUN SMFR 2009 - 2011	4
4.	FORSENDUR JAFNRÉTTISÁÆTLUNAR SMFR 2009-2011	5
4.1	Kynbundinn launamunur	5
4.2	Vottun launajafnréttis.....	6
4.3	Hlutföll kynjanna	7
4.4	Umbótaþópur um jafnréttismál	8
4.5	Varnir og viðbrögð við einelti, þ.m.t. kynferðislegri áreitni	8
4.6	Tengiliður í jafnréttismálum	8

1. INNGANGUR

Ánægt og hæft starfsfólk skiptir sköpum fyrir árangur hvernar stofnunar og fyrirtækis. Meðal þess sem stuðlar að því að þeir eiginleikar starfsfólksins fái notið sín til fulls í öllum hópnum er að jafnrétti og jafnræði ríki innan vinnustaðarins, að unnið sé gegn hvers kyns einelti og að fólk eigi þess kost eftir föngum að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.

Þessi markmið eru megininntakið í jafnréttislögunum, sem svo eru gjarnan nefnd, og voru endurskoðuð á síðastliðnu ári. Þar er meðal annars kveðið á um að fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 manns beri að “setja sér jafnréttisáætlun eða sambætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína.”¹ Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra á Reykjanesi (SMFR) gerir raunar hvort tveggja því sérstakur kafli um jafnréttismál er í starfsmannastefnu stofnunarinnar og hér á eftir fer jafnréttisáætlun sem unnið verður eftir næstu misseri. Það er þó ekki vegna laganna bókstafs sem ráðist hefur verið í að móta stefnu og gera áætlun á þessu sviði heldur vegna þess að stjórnendur SMFR eru sannfærðir um að betri árangur verði af starfsemi ef alls jafnréttis er gætt og starfsumhverfi er hagfelld. Af því leiði starfsánægja sem leysi úr læðingi færni og sköpunarmátt.

2. JAFNRÉTTISSTEFNA – JAFNRÉTTISÁÆTLUN

Eitt er jafnréttisstefna sem lýsir almennum markmiðum um jafnrétti og jafnræði á vinnustað; annað er jafnréttisáætlun sem felur í sér lýsingu á aðgerðum sem ætlað er að koma á jafnvægi ef á einhvern hátt hallar á annað kynið. Eigi slík áætlun að vera raunhæf og meira en orðin tóm þurfa að liggja fyrir glöggar upplýsingar um stöðu kynjanna innan stofnunar, þ.e.a.s. hvort á einhvern er hallað. Það er forsenda þess að unnt sé að lýsa hverju þurfi að breyta, leiðum til þess, hvenær aðgerðir eigi að fara fram og hver beri ábyrgð á verkinu.

Jafnréttisáætlun SMFR byggir á jafnréttisstefnu stofnunarinnar. Þá stefnu er sem fyrr segir að finna í starfsmannastefnunni og var sá kafli síðast samþykktur á fundi Gæðaráðs SMFR 6. febrúar 2009. Hann fer hér á eftir:

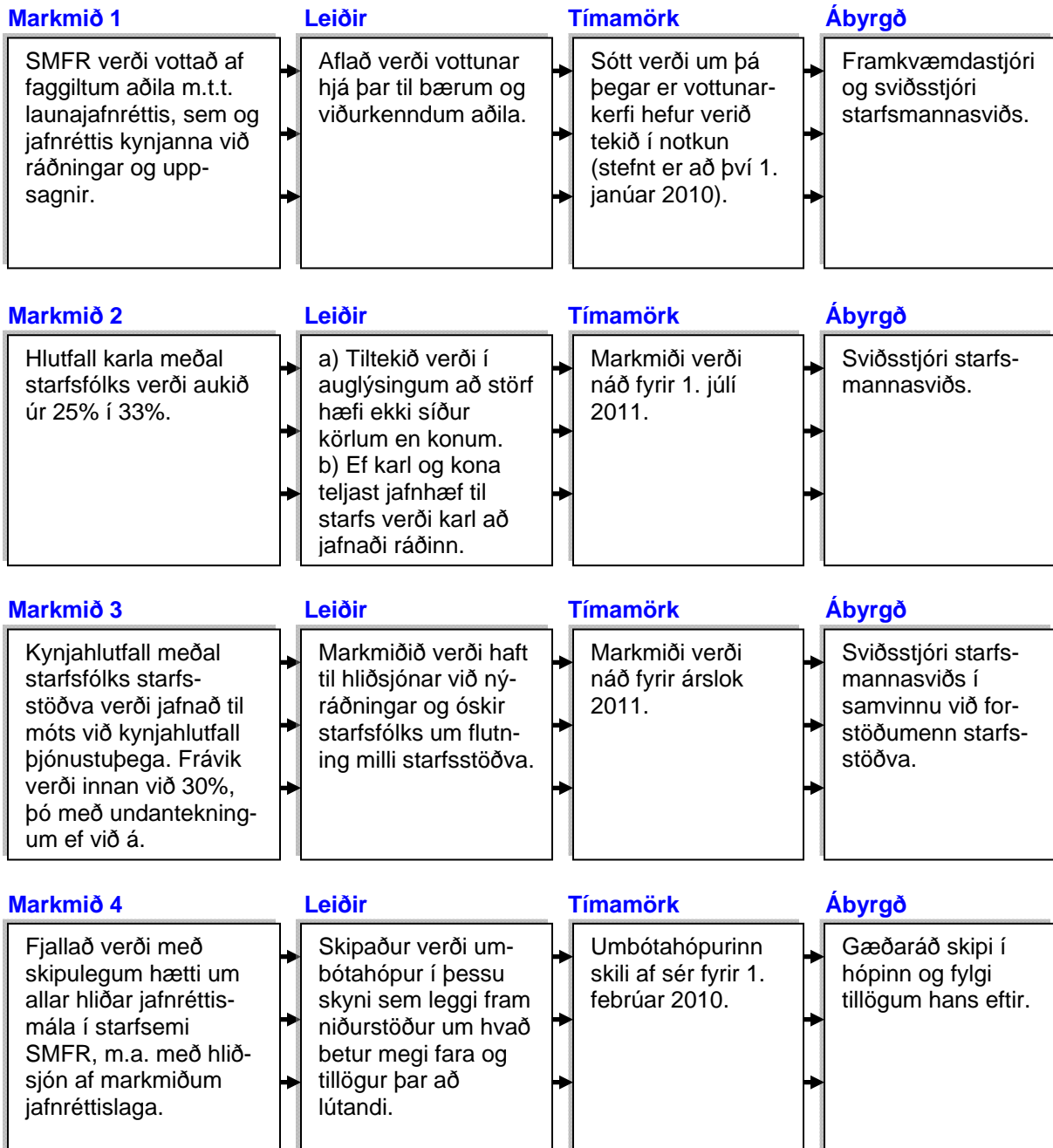
Jafnræðis og jafnréttis skal gætt í allri starfsemi stofnunarinnar og jafnréttisáætlun hennar fylgt. Í því felst að óheimilt er að mismuna starfsfólki, til dæmis eftir aldri, kynferði, kynþætti, kynhneigð, fötlun, þjóðerni, trúar- eða stjórnmálaskoðunum. Unnið skal að því

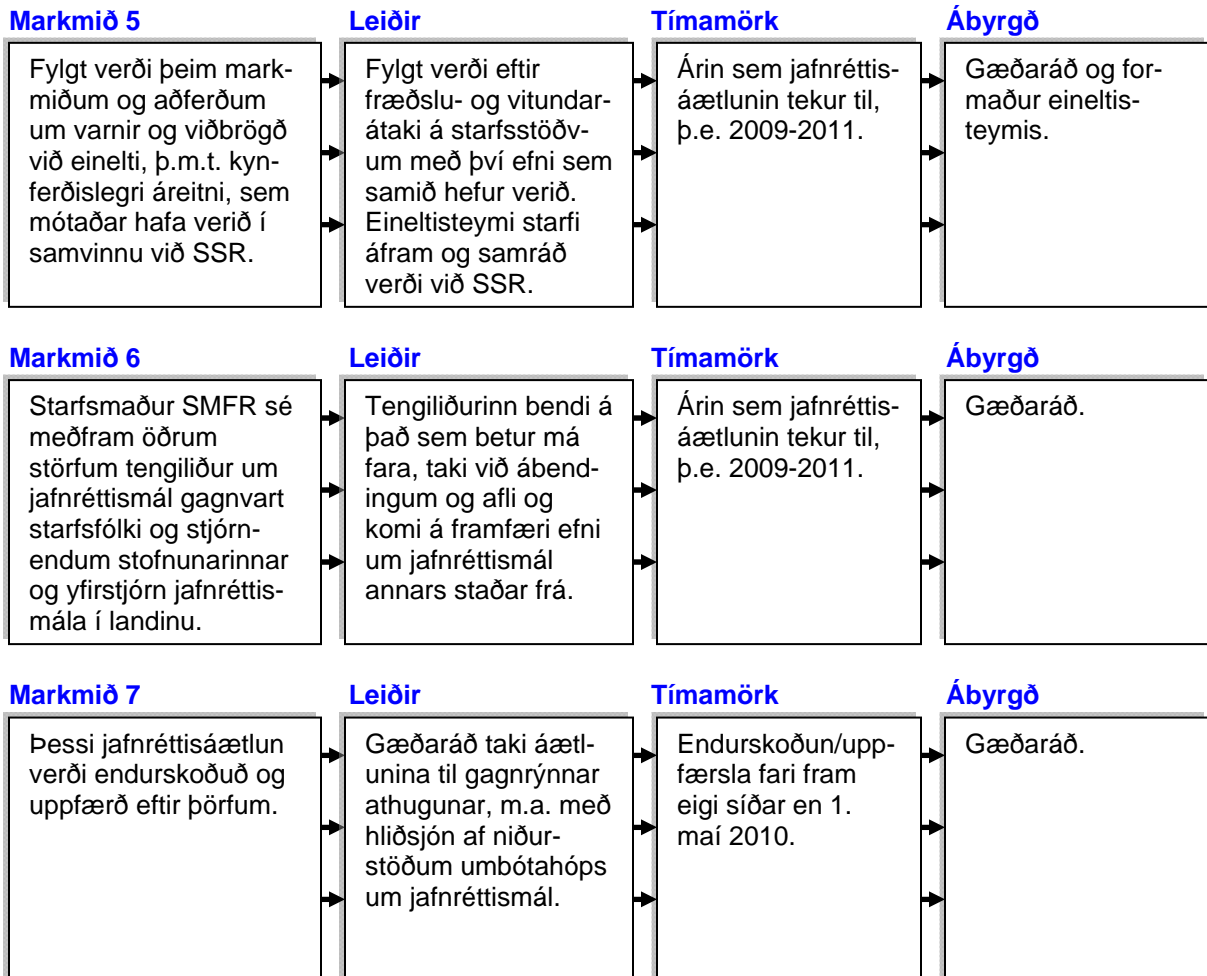
- að tryggja að kynin njóti sömu kjara fyrir sambærileg störf, hafi sömu möguleika til starfsþróunar og jafnan rétt til sí- og endurmenntunar,
- að stuðla að jöfnun kynjahlutfalla í störfum innan stofnunarinnar; ef tveir eða fleiri umsækjendur um starf eru jafn hæfir sé ráðinn starfsmaður af því kyni sem er í minnihluta innan starfssviðsins,
- að sérhver starfsmaður sé metinn eftir eigin verðleikum og fái sömu tækifæri,

¹ Lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 18. gr.

- að jafnréttisáætlun SMFR verði uppfærð á árinu 2009 og síðan reglulega á að minnsta kosti tveggja ára fresti.

3. JAFNRÉTTISÁÆTLUN SMFR 2009 - 2011





4. FORSENDUR JAFNRÉTTISÁÆTLUNAR SMFR 2009-2011

4.1 Kynbundinn launamunur

Sem fyrr segir þurfa að liggja fyrir upplýsingar um stöðu kynjanna innan stofnunar til þess að raunhæf jafnréttisáætlun geti orðið að veruleika. Þekkt er að jafnt í opinberum stofnunum sem fyrirtækjum á almennum vinnumarkaði er almennt meiri eða minni viðvarandi launamunur sem ekki verður skýrður með öðru en kynferði. Í könnun SFR 2008 kom fram að óútskýrður kynbundinn launamunur nam 17-18%, miðað við grunnlaun, og átti það meðal annars við um þann hóp sem í könnuninni er nefndur “stuðningsfulltrúar”.² Þar sem í þessum mun liggur helsta misrétti kynjanna á vinnumarkaði lá beint við að kanna hvernig þeim málum er háttað hjá SMFR.

Farið var yfir upplýsingar um launaflokkaröðun starfsmanna í febrúar 2009 í þeim fag- og starfshópum sem vinna innan stofnunarinnar og kynin borin saman. Það var gert með því að

² Launakönnun SFR. Febrúar-mars 2008, bls. 66. Sjá: http://www.sfr.is/files/Launakonnun_lokautgafa_110908_765931423.pdf.

reikna meðallaunaflokk hvors kyns og þegar þörf krafði (starfsfólk, t.d. deildarstjórar, í ólíkum stéttarfélögum) með því að reikna meðaltal launa beggja kynja í flokki þeirra er í hlut áttu. Með þessu móti má sjá grunnlaun starfsfólks en ekki heildarlaun því sumir taka fleiri aukavaktir eða vinna með öðrum hætti en aðrir, en ekki verður betur séð en að sjálf launaflokkaröðunin sé raunhæf leið til þess að bera stöðu kynjanna saman að þessu leyti. Niðurstöður voru sem hér segir:

Stuðningsfulltrúar:

Kynjamunur í heildarhópnum (konur: 343, karlar: 97): 0.56% körlum í vil.
Kynjamunur, 50-100% starf (konur: 150, karlar: 70): 1.18% konum í vil.
Kynjamunur, 70-100% starf (konur: 107, karlar: 52): 0.08% konum í vil.

Félagsliðar:

Kynjamunur (konur: 24, karlar: 5): 2.22% körlum í vil.³

Proskapjálfar:

Aðeins einn karl er í þeim hópi og er launaröðun hans sú sama og meðalröðun kvennanna (16).

Deildarstjórar og yfirproskapjálfar:

Kynjamunur (konur: 18, karlar: 6): 0.98% körlum í vil.

Forstöðumenn og forstöðuproskapjálfar:

Kynjamunur (konur: 29, karlar: 6): 0.31% körlum í vil.

Í öðrum hópum voru svo fáir (og jafnvel engir karlar) að ekki voru forsendur til þess að reikna mun á launum kynjanna en enga meinbugi var þar að sjá í þessum efnunum.

Þessar niðurstöður sýna að kynbundinn launamunur er í raun ekki að finna hjá SMFR. Það kom raunar ekki á óvart en rétt þótti engu að síður að sannreyna stöðuna. Fyrri launakönnun sem gerð var síðla árs 2006 ber að sama brunn; niðurstöður hennar eru nánast þær sömu og þeirrar sem hér hefur verið gerð grein fyrir hvað grunnlaun varðar. Þá voru hins vegar, auk grunnlauna, teknar saman upplýsingar um heildarlaun, þ.e. með yfirvinnu og vaktaálagi. Heildarlaun karla voru þá ívið hærri en kvenna og helgast það af hlutdeild vaktaálags, þ.e. að hlutfallslega fleiri karlar en konur meðal almennra starfsmanna gengu vaktir eða tóku aukavaktir.

Af því sem að framan greinir virðist ekki tilefni til að gera sérstakar ráðstafanir eða áætlanir sem lúta að kynbundnum launamunum.

4.2 Vottun launajafnréttis

Hugmyndir um svonefnda launavottun komu m.a. fram í nefnd sem félags- og tryggingamálaráðherra skipaði um jafnlaunastefnu á almennum vinnumarkaði og skilaði álit síðla árs 2008. Þar er þessari leið lýst þannig:

³ Líta ber til þess að mjög fáir karlar eru í hópnum og þrír af fimm vinna á starfsstöð þar sem launaflokkaröðun er hærri vegna aðstæðna. Þar vinnur aðeins ein kvennanna.

Vottunarleiðin byggist á því að óháður faggiltur aðili staðfesti að launagreiðslur og mannauðsstjórnun fyrirtækis sé í samræmi við viðurkenndan launajafnréttisstaðal. Hugmyndin er auðvitað sú að virkja markaðsöflin í þágu jafnréttis. Fyrirtæki hljóti að sækjast eftir því að fá slíkan gæðastimpil á launamál og starfsmannahald til þess að standa sem best að vígi í samkeppni um hæft starfsfólk og auka viðskiptavild sína.⁴

Þessi aðferð fékk byr undir báða vængi með samþykkt nýrra jafnréttis laga 2008 og raunar einnig í bókun með samningum á almennum vinnumarkaði. Í nýju lögunum segir í ákvæði til bráðabirgða að félags- og tryggingamálaráðherra skuli „sjá til þess að þróað verði sérstakt vottunarkerfi um framkvæmd stefnu um launajafnrétti og framkvæmd stefnu um jafnrétti við ráðningar og uppsagnir í samvinnu við samtök aðila vinnumarkaðarins“.⁵ Ætlunin er að þessu verkefni ljúki fyrir 1. janúar 2010.

Í ljósi þess sem að framan greinir um að ekki greinist kynbundinn launamunur meðal starfsfólks SMFR er ástæða til þess að setja inn í jafnréttisáætlun markmið um að sækja um vottun þar að lútandi þegar tók verða á.

4.3 Hlutföll kynjanna

Í febrúar 2009 voru starfsmenn SMFR alls 518 talsins. Eru þá meðtaldir um 60 svonefndir tímavinnustarfsmenn sem vinna óreglulega þegar þörf krefur, t.d. ef forföll verða eða starfsmannafundir eru haldnir utan starfsstöðvar. Starfsmenn með ráðningarsamning um tiltekið starfshlutfall voru þannig sem næst 458. Tæpir tveir tugir þeirra unnu einnig tímavinnu aukreitis á annarri starfsstöð. Stöðugildi voru 308.6, þ.e. að all stór hópur er í hlutastarfi.

Mikill meirihluti starfsmanna eru konur eða 75%, hvort sem tímavinnufólk er talið með eða ekki, og hlutfall karla samkvæmt því. Sé reiknað í stöðugildum er hlutfallið nánast það sama; hlutfall kvenna er þá 73.3%.

Ýmislegt mælir með því að auka hlut karla meðal starfsmanna SMFR. Þess er m.a. að geta að karlar eru mun fleiri meðal þjónustunotenda starfsstöðva stofnunarinnar en konur; meðal fullorðinna er hlutfallið 72/28% og meðal barna er það 60/40%. Hlutfallið án tillits til aldurs er 65/35%. Eðlilegt er að karlar eigi þess kost að kynbræður þeirra veiti þeim persónulega þjónustu á borð við böðun ef þörf krefur. Fjölga þarf körlum í starfsmannahópnum til þess að svo megi verða. Fyrirmyndir af sama kyni geta einnig verið æskilegar í mörgum tilvikum, einkum fyrir drengi og unga menn, sem og almennur félagsskapur við einstaklinga af sama kyni, m.a. með hliðsjón af áhugamálum og frístundaiðju.

Eftir að aðstæður á vinnumarkaði breyttust í kjölfar efnahagsþrenginga í íslensku samfélagi má telja að tækifæri hafi skapast til þess að jafna kynjahlutfall starfsmanna innan stofnunarinnar.

⁴ Skýrsla starfshóps um jafnlaunastefnu á almennum vinnumarkaði. Október 2008. Sjá: http://www.felagsmalaraduneyti.is/media/08frettir/Skyrsla_starfshops_um_jafnlaunastefnu_a_almenum_vinumarkadi.pdf.

⁵ Lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, ákvæði til bráðabirgða, IV.

Á sumum starfsstöðvum er hlutfall karla meðal starfsfólks hærra en hlutfall kvenkyns þjónustunotenda. Ástæða er til að fjölga þar konum í störfum með sömu rökum og hér hafa verið tilgreind.

Af ofangreindum sökum eru ráðagerðir í þessa veru hluti af þeirri áætlun sem sett er fram hér að framan.

4.4 Umbótaþópur um jafnréttismál

Enda þótt ekki greinist kynbundinn launamunur meðal starfsfólks SMFR kunna að vera fyrir hendi önnur atriði sem varða jafnrétti kynjanna sem taka þarf á. Um gæti verið að ræða misskiptingu verkefna, daglegra eða sértækra, mismunandi vinnuálag, kynbundna eða kynferðislega áreitni, ólíka hlutdeild í töku ákvarðana o.s.frv. Líklegast er að koma auga á slík atriði með samræðum hóps fólks sem hefur reynslu frá ólíkum starfsstöðvum og verkefnum. Því er gert ráð fyrir í áætluninni hér að framan að skipaður verði í þessu skyni 5-7 manna *umbótaþópur um jafnréttismál* innan SMFR. Hann verði að sjálfsgöðu samsettur af fólki af báðum kynjum, sem og af einstaklingum sem endurspeglar þá margvíslegu starfsreynslu og fjölbreytilega starfsvettvang sem er að finna innan stofnunarinnar. Gert er ráð fyrir að hópurinn hafi m.a. hliðsjón af þeim tíu markmiðum sem koma fram í 1. gr. jafnréttislaga nr. 10/2008.

4.5 Varnir og viðbrögð við einelti, þ.m.t. kynferðislegri áreitni

SMFR og Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra í Reykjavík (SSR) hafa tekið höndum saman um átak gegn einelti sem felur bæði í sér fræðslu um málefnið meðal alls starfsfólks stofnananna, þ.m.t. forvörnum og viðbrögðum ef einelti á sér stað. SMFR og SSR líta svo á að undir einelti falli m.a. kynferðisleg áreitni enda ráð fyrir því gert í reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað nr. 1000/2004.

Í framangreindri áætlun er gert ráð fyrir að halda þessu starfi áfram í samvinnu við SSR og leitast við að meta árangur af því.

4.6 Tengiliður í jafnréttismálum

Jafnréttisstefna hefur legið fyrir innan SMFR um árábil en e.t.v. hefur jafnréttismálum þó ekki verið mikill gaumur gefinn, t.d. liggur jafnréttisáætlun ekki fyrir fyrir en nú þótt ákvæði um slíka áætlun hafi verið í lögum s.l. áratug (þó ekki sem lögbundin skylda).

Með þeirri umfjöllun sem hér hefur farið fram og umfram allt framangreindri áætlun er leitast við að auka umræðu og vitund um jafnréttismál innan SMFR enda málaflókkurinn margslungnari en virðast kann í fljótu bragði. Meðal verkefna í áætluninni er að skipa sérstakan tengilið jafnréttismála innan stofnunarinnar sem gegni því hlutverki meðfram almennum störfum sínum. Í hlutverkinu felst að fylgjast með jafnréttismálum almennt, benda á atriði sem betur mega fara í þeim efnum og taka við ábendingum annarra starfsmanna. Hann verði ennfremur tengiliður við jafnréttisfulltrúa félags- og tryggingamálaráðuneytisins og Jafnréttisstofu, m.a. með því að til hans verði beint fræðsluefni, tilkynningum og ábendingum sem þessir aðilar láta frá sér fara. Sá aðili sem gegnir þessu hlutverki er jafnframt tengiliður um jafnréttismál við stjórnendur SMFR.