



Jafnrétti á vinnumarkaði

Lögfræðideild ASÍ



Jafnrétti á vinnumarkaði

- Er jafnrétti á vinnumarkaði?
- Aðgerðir til úrbóta?
 - Löggjöf
 - Hugarfar
- Er launamunur hjá kynjunum?
- Stéttarfélag– hver er staðan þar?



Kynbundinn launamunur á íslenskum vinnumarkaði

- Launakönnun Félagsvísindastofnunar vorið 2008
 - Kynbundinn launamunur á heildarlaun 16,3%
 - Höfuðborgarsvæðið konur með 9,3% lægri heildarlaun en karlar
 - Landsbyggðin konur með 27,5% lægri heildarlaun en karlar
 - VR kannanir
 - Kynbundinn launamunur 12-15%
 - SFR-könnun
 - Konur með 15% lægri heildarlaun en karlar



Mismunun óheimil

- 65. gr. stjórnarskrár Lýðveldisins Íslands
 - Allir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti.
Konur og karlar skulu njóta jafns réttar í hvívetna.
- Lög nr. 55/1980 um starfskjör launafólks
 - Laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, skulu vera lágmarkskjör, óháð kyni, þjóðerni eða ráðningartíma fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er samningurinn tekur til. Samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar ákveða skulu ógildir.
- Lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla
 - Markmið laga þessara er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.



Meginefni laga nr. 10/2008 um jafna stöðu stöðu og jafnan rétt kvenna og karla

- Vinnumarkaður:
 - Atvinnurekendur og stéttarfélög skulu vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði.
 - Jafnréttisáætlanir í fyrirtækjum
- Launajafnrétti
 - Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.
- Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun:
 - Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum.
 - Sömu möguleikar til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar.
- Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs
- Kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni
 - Atvinnurekendur skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir kynbundinni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað.



Bann við mismun á grundvelli kyns í lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla

- Almenn bann við mismunun
 - Hvers kyns mismunun á grundvelli kyns er óheimil
 - Þó teljast sértækar aðgerðir ekki ganga gegn lögnum
- Bann við mismunun í kjörum
 - Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna konum og körlum í launum og öðrum kjörum á grundvelli kyns
 - Atvinnurekandi skal sýna fram á, ef um launamun er að ræða, að munurinn skýrist af öðru en kyni.
- Bann við mismunun í starfi og við ráðningu
 - Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf á grundvelli kyns. Sama gildir um stöðuhækkun, stöðubreytingar, endurmenntun, uppsögn og önnur slík atriði
- Bann við uppsögn o.fl. vegna kæru eða leiðréttingarkröfu
 - Atvinnurekanda er óheimilt að segja starfsmanni upp störfum sökum þess að hann hafi krafist leiðréttingar á grundvelli laganna



Sömu laun og kjör

- Launajafnrétti
 - Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd sömu laun og skulu njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf
 - Jöfn laun:
 - Laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla og þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun mega ekki fela í sér kynjamismunun.
- Bann við mismunun í kjörum
 - Atvinnurekendur er óheimilt að mismuna konum og körlum í launum og öðrum kjörum á grundvelli kyns
 - Ef leiddar eru líkur að því að kona og karl sem starfa hjá sama atvinnurekanda njóti mismunandi launakjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf skal atvinnurekandi sýna fram á, ef um launamun er að ræða, að munurinn skýrist af öðrum þáttum en kyni



Hrd. nr. 258/2004- Deildarstjóri hjá félagsmálastofnun sveitarfélags

- Starfsmat þar sem starf konunnar sem var deildarstjóri hjá félagsmálastofnun var metið til sama stigafjölda og starf deildartæknifræðings
- Að mati Hrd. voru verulegar líkur leiddar að því að þessi tvö störf hafi verið svo sambærileg að inntaki og ytri búnaði að konunni hafi verið mismunað í kjörum hjá sveitarfélaginu í skilningi jafnréttislaga.
- Ekki talið geta réttlætt mismun að viðkomandi starfsmenn tóku ekki laun samkvæmt sama kjarasamningi.



Hrd. nr. 11/2000 – Jafnréttis- og fræðslufulltrúi

- Kona sem gegndi starfi jafnréttis- og fræðslufulltrúa taldi sér mismunað í launum er hún bar starf sitt saman við starf atvinnufulltrúa
- Heildarlaun karlsins: kr. 250.891
- Heildarlaun konunnar: kr. 172.895
- Þarf heildstætt mat til að meta hvort störf teljist jafnverðmæt og sambærileg í skilningi jafnréttislaga
- Markmið jafnréttislaga náist ekki ef launajöfnuður á einungis að ná til fólks innan sömu starfsstéttar.
 - Samningsfrelsi á vinnumarkaði sæti þeim takmörkunum er leiðir af ákvæðum jafnréttislaga þannig skýrðum.
- Verulegar líkur leiddar að því að störf jafnréttis- og fræðslufulltrúa og atvinnumálafulltrúa hafi verið svo sambærileg að inntaki og ytri búnaði að konunni hefði verið mismunað í kjörum.



Bann við mismunun í starfi og við ráðningu

- Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum.
- Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna umsækjendum á grundvelli kyns. Sama gildir um stöðuhækkun, stöðubreytingar, endurmenntun, símenntun, starfsþjálfun, námsleyfi, uppsögn, vinnuaðstæður og vinnuskilyrði starfsmanna



Hrd. nr. 39/2004- Neyðarlínan

- Kona ráðin til starfa við stofnun Neyðarlínunnar sem einn af fjórum neyðarvörðum
- Konan gerð að vaktstjóra
- Skipt um framkvæmdastjóra og auglýstar fjórar stöður varðstjóra og leggja átti niður störf vaktstjóra
- Konan sótti um starf sem varðstjóri
- Framkvæmdastjóri kallaði hana á fund og skýrði henni frá því að hún ætti að starfa sem almennur neyðarvörður en aðrir vaktstjórar fengu störf sem varðstjórar en þeir voru allir karlmenn
- Henni afhent uppsagnarbréf en sagði jafnframt sjálf upp störfum enda ekki sátt
- Neyðarlínunni tókst ekki að sýna fram á að aðrar ástæður en kynferði hefðu legið til grundvallar þeirri ákvörðun að segja konunni upp störfum eftir að hún hafnaði flutning í stöðu almenns neyðarvarðar.
- Kom fram hjá Hrd. að helst mætti ráða að framkvæmdastjórar fyrirtækisins hefðu ekkert hugað að ákvæðum jafnréttislaga við ráðningarnar



Hrd. nr. 330/2003 – Leikhússtjóri

- Karlmaður ráðinn leikhússtjóri hjá Leikfélagi Akureyrar
- Kona sem var meðal umsækjanda taldi að henni hefði verið mismunað við ráðninguna á grundvelli kynferðis síns.
- Hæstiréttur tók fram að það væri meginregla vinnuréttar að atvinnurekandi hafi um það frjálsar hendur hvern hann velji til starfa í sína þágu. Því vali séu þó settar skorður sem leiddar séu af ákvæðum jafnréttislaga þegar kona og karl sæki um sama starfið.
- Þótt konan hefði að baki lengra háskólanám en karlinn hafi ekki verið gert líklegt að það nám eða önnur reynsla nýtist henni þannig að hún yrði talin jafnhæf eða hæfari honum til að stjórna leikhúsi.
- Hæstiréttur tók fram að leikhúsráðið hafi metið það svo á grundvelli umsóknargagna og viðtala við umsækjendur að menntun og reynsla karlsins sem hafi nær öll verið á sviði leiklistar, auk sjónarmiða um listræna stefnu í leikhúsinu og fjármál og rekstur þess hafi skipað honum frammar en konunni við ákvörðun um ráðninguna.
- Konan taldist ekki hafa sýnt fram á að þetta mat hafi verið ómálefnalegt.



Kynferðisleg áreitni

- Hvað er kynferðisleg áreitni?
 - Kynferðisleg áreitni er hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin.
 - Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreiti ef það er alvarlegt.
- Atvinnurekendum skylt að gera ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað
- Ef yfirmaður er kærður vegna meintrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að ákvarða um vinnuskilyrði kæranda á meðan rannsókn málsins stendur yfir og skal næsti yfirmaður taka ákvarðanir er varða kæranda.
 - Atvinnurekanda er óheimilt að segja starfsmanni upp störfum sökum þess að hann hafi krafist leiðréttingar á grundvelli jafnréttis laga
 - Gæta þess að starfsmaður verður ekki beittur óréttlæti í starfi á grundvelli þess að hafa kært kynferðislega áreitni.



Viðbrögð við kynferðislegri áreitni

-reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað-

- Skyldur atvinnurekanda
 - Skipulag vinnu
 - Einelti og önnur ótilhlýðileg háttsemi óheimil
 - Áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað sem felur í sér almennt áhættumat og áætlun um forvarnir
 - Gæta málefnalegra sjónarmiða við úrlausn mála er varðar kynferðislega áreitni á vinnustað
- Tilkynning þess sem verður fyrir kynferðislegri áreitni
 - Starfsmaður sem hefur orðið fyrir eða hefur vitneskjum um einelti á vinnustað skal upplýsa atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það.
 - Atvinnurekanda ber að bregðast við eins fljótt og kostur er.
 - Atvinnurekandi skal grípa til viðeigandi ráðstafana og fylgja því eftir að einelti endurtaki sig ekki á vinnustaðnum.



Lög nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof

- Fæðingarorlof
 - Jafn réttur foreldra
 - Sveigjanleg orlofstaka
 - Vernd gegn uppsögnum
- Foreldraorlof
 - Réttur hvers foreldris um sig til 13 vikna ólaunaðrar orlofstöku með hverju barni fram að 8 ára aldri
- 90% feðra taka að meðaltali 97 daga fæðingarorlof



Kynjaskipting ASÍ

- Félagsmenn ASÍ
 - Karlar 55%
 - Konur 45%
- Stjórnarmenn aðildarfélaga ASÍ
 - Karlar 68%
 - Konur 32%



Jafnréttisstefna ASÍ

- **Áherslur ASÍ:**
- Jafn réttur og jöfn tækifæri kvenna og karla til launa og starfa eru grundvallar–mannréttindi.
- Mikilvægt er að afhjúpa og uppræta kynbundinn launamun.
- Sérstaklega ber að vinna að því að bæta stöðu kvenna í samfélaginu og hvetja þær til að hasla sér völl á sem flestum sviðum samfélagsins og á vinnumarkaði.
- Mikilvægt er að vinna gegn kynferðislegri áreitni á vinnustöðum.
- Mikilvægt er að konum og körlum sé gert mögulegt að samræma sem best fjölskylduábyrgð og þátttöku á vinnumarkaði, óháð fjölskylduformi. Sérstaklega verður að vinna að því að karlar nýti sér þá möguleika sem skapaðir eru.
- Fjölskylduvæn starfsmannastefna fyrirtækja skapar möguleika á samræmingu atvinnu- og fjölskyldulífs, óháð fjölskylduformi.
- Mikilvægt er að Íslendingar taki virkan þátt í umræðu og samstarfi um jafnréttismál á alþjóðavísu og hagnýti sér þá þekkingu og reynslu sem þar verður til.



Jafnréttis- og fjölskyldustefna ASÍ

- **Helstu verkefni ASÍ eru að:**
- Vera virkur þátttakandi í umræðunni í samfélaginu um jafnréttis- og fjölskyldumál og kynna sjónarmið samtaka launafólks.
- Vera lifandi vettvangur fyrir skoðanaskipti og stefnumótun verklýðshreyfingarinnar varðandi jafnréttis- og fjölskyldumál.
- Vera lifandi vettvangur þar sem aðildarsamtökin miðla af reynslu og þekkingu hvert til annars og samræma sjónarmið sín og aðgerðir.
- Koma upplýsingum á framfæri til aðildarsamtaka sinna um launamun kynjanna og úrbætur í þeim málum.
- Afla og miðla upplýsingum til aðildarfélaganna um stöðu og þróun jafnréttismála á alþjóðavettvangi í gegnum alþjóðlega hreyfingu launafólks og í samstarfi við stjórnvöld, menntastofnanir og samtök atvinnurekenda.
- Standa fyrir öflugri kynningu á rétti launafólks til fæðingar- og foreldraorlofs með útgáfu upplýsingaefnis og umræðu um þá kosti sem ný lög fela í sér. Sérstök áhersla verður lögð á að kynna réttindi feðra og að hvetja þá til að nýta þau.
- Standa fyrir umræðu og kynningu meðal launafólks og atvinnurekenda á fjölskylduvænni starfsmannastefnu í fyrirtækjum, m.a. með útgáfu á kynningarefni og fræðslufundum.