

Svar

fjármála- og efnahagsráðherra við fyrirspurn frá Sigríði Ingibjörgu Ingadóttur um kynbundinn launamun á meðal starfsmanna ríkisins og fyrirtækja í opinberri eigu.

1. *Hvert er fyrirkomulag eftirlits með því að ákvæði um launajafnrétti í 19. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, sé virt gagnvart starfsfólki Stjórnarráðsins, ríkisstofnana og fyrirtækja í opinberri eigu?*

Í forsetaúrskurði nr. 71/2013 um skiptingu stjórnarmálefna milli ráðuneyta í Stjórnarráði Íslands kemur fram að starfsmannamál ríkisins, þ.e. réttindi og skyldur auk launamála, almennrar stefnumótunar í mannauðsmálum ríkisins og fræðslu, heyri undir fjármála- og efnahagsráðuneyti. Í 3. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, jafnréttislögum, segir að félags- og húsnæðismálaráðherra fari með framkvæmd laganna nema annars sé sérstaklega getið. Einnig kemur fram í jafnréttislögunum að Jafnréttisstofa, sem heyrir undir félags- og húsnæðismálaráðherra, hafi eftirlit með framkvæmd þeirra.

Fjármála- og efnahagsráðherra hefur því ekki lögbundið eftirlitshlutverk með umræddu ákvæði jafnréttis laga. Því var, við vinnslu fyrirspurnar þessarar, óskað eftir aðstoð Jafnréttisstofu. Er svar Jafnréttisstofu að finna hér á eftir.

Í samræmi við fyrrnefndan forsetaúrskurð nr. 71/2013 er hér áréttað að fjármála- og efnahagsráðherra kemur að almennri stefnumótun í mannauðsmálum og semur, fyrir hönd ríkisins, um miðlægar launahækkanir en launasetning starfsmanna fer fram á viðkomandi stofnunum. Ákvarðanir er varða réttindi og skyldur einstakra starfsmanna eru hjá forstöðumanni viðkomandi stofnunar og þurfa þeir að gæta samræmis við almenn fyrirmæli og/eða túlkun hlutaðeigandi ráðuneytis. Fjármála- og efnahagsráðherra kemur því ekki með beinum hætti að einstaka launaákvörðunum innan stofnana ríkisins eða ráðuneyta og hefur ekki lögbundið eftirlitshlutverk í því tilliti né sértæk úrræði til að framfylgja þeim.

2. *Til hvaða aðgerða er gripið til að uppræta kynbundinn launamun hjá framangreindum aðilum komi hann í ljós?*

Hvað varðar launajafnrétti innan Stjórnarráðs Íslands má benda á að þar starfar hópur jafnréttisfulltrúa ráðuneyta og hefur forsætisráðuneytið gefið út reglur um skipun þeirra og hlutverk. Einnig hefur forsætisráðuneytið gefið út jafnréttisáætlun þar sem kveðið er á um árlegar jafnlaunaúttektir. Hafa fjórar slíkar úttektir átt sér stað og hafa laun einstakra starfsmanna og hópa verið leiðrétt í kjölfarið eftir atvikum.

Fjármála- og efnahagsráðherra, í hlutverki sínu við almenna stefnumörkun fyrir hönd ríkisins, á sæti í aðgerðahópi stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti. Eitt af verkefnum hans er að annast gerð áætlunar um kynningu og innleiðingu jafnlaunastaðalsins. Ráðnir voru tveir sérfræðingar í fjármála- og efnahagsráðuneytið til að stýra tilraunaverkefni um innleiðingu staðalsins. Nú hafa verið þróuð tæki er auðvelda stofnunum og fyrirtækjum innleiðingu staðalsins, námskeið hafa verið hönnuð og haldin hjá fræðslusetrinu Starfsmennt fyrir þá aðila sem hyggjast innleiða staðalinn og einnig hefur verið haldið námskeið fyrir vottunaraðila á vegum velferðarráðuneytisins í umsjón Endurmenntunar. Er vonast til að

vottunaraðilar er hyggjast votta staðalinn fái löggildingu sem fyrst svo að hægt verði að taka út og votta fyrstu stofnanir og fyrirtæki. Stendur von til þess að jafnlaunastaðallinn verði virkt úrræði til að fyrirbyggja, komast að og leiðrétta kynbundinn launamun.

3. *Eru til staðar úrræði ef ráðuneytisstjórar, forstöðumenn ríkisstofnana eða forstjórar fyrirtækja í opinberri eigu grípa ekki til aðgerða gegn launamisrétti á grundvelli kyns og hefur slíkum úrræðum verið beitt í framkvæmd?*

Samkvæmt lögum nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, er að finna almenn úrræði, svo sem áminningu og lausn frá störfum þeirra sem fara gegn því lögbundna hlutverki sem þeim er falið.

Að öðru leyti er vísað til eftirfarandi svars Jafnréttisstofu:

Fjármála- og efnahagsráðuneytið óskaði eftir aðstoð Jafnréttisstofu við að svara neðangreindri fyrirspurn. Óskað var eftir því að Jafnréttisstofa veitti eins mikla innsýn og unnt væri í það hvernig aðkoma Jafnréttisstofu er að eftirliti með þeim þáttum jafnréttis laga sem fyrirspurnin lýtur að. Til þess að svara fyrirspurninni telur Jafnréttisstofa rétt að gera nokkra grein fyrir stöðu og hlutverki Jafnréttisstofu áður en stofnunin svarar einstökum liðum fyrirspurnarinnar.

Jafnréttisstofa er sérstök stofnun sem annast stjórnslu á sviði laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (hér eftir jafnréttislag). Stofnunin heyrir undir yfirstjórn velferðarráðherra.

Verkefni Jafnréttisstofu eru tilgreind í 3. mgr. 4. gr. jafnréttis laga, en þau eru orðrétt:

- a. *hafa eftirlit með framkvæmd laganna,*
- b. *sjá um fræðslu og upplýsingastarfsemi,*
- c. *veita stjórnvöldum, stofnunum, fyrirtækjum, félögum og einstaklingum ráðgjöf í tengslum við jafnrétti kynjanna,*
- d. *koma á framfæri við ráðherra, Jafnréttisráð og önnur stjórnvöld ábendingum og tillögum um aðgerðir til að ná fram jafnrétti kynjanna,*
- e. *koma með tillögum að sértækum aðgerðum,*
- f. *auka virkni í jafnréttismálum, m.a. með aukinni aðild karla að jafnréttisstarfi,*
- g. *fylgjast með þróun jafnréttismála í þjóðfélaginu, m.a. með upplýsingaöflun og rannsóknunum,*
- h. *veita jafnréttisnefndum, jafnréttisráðgjöfum og jafnréttisfulltrúum sveitarfélaga, stofnana og fyrirtækja aðstoð,*
- i. *vinna að forvörnum gegn kynbundnu ofbeldi í samstarfi við önnur stjórnvöld og samtök sem sinna slíkum forvörnum sérstaklega,*
- j. *vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði,*
- k. *leita sátta í ágreiningsmálum sem Jafnréttisstofu berast og varða ákvæði laga þessara,*
- l. *breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla,*
- m. *vinna önnur verkefni í samræmi við markmið laganna samkvæmt nánari ákvörðun ráðherra.*

Af þessu er ljóst að verkefni Jafnréttisstofu eru mörg og ná yfir mjög breitt svið. Á Jafnréttisstofu starfa nú, auk framkvæmdastýru, sex starfsmenn, þar af er einn í leyfi. Ekki er allt starfsfólk í fullu starfi.

Sú grein jafnréttislaganna sem fyrirspurnin lýtur fyrst og fremst að er 19. gr. Greinin er í þeim kafla laganna sem ber yfirskriftina Réttindi og skyldur. Í 2. mgr. 18. gr. laganna, sem

er fyrsta greinin í þessum kafla, kemur fram að fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skuli setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Í slíkum áætlunum skuli sérstaklega kveðið á um markmið og gerð áætlun um það hvernig þeim skuli náð til að tryggja starfsfólki þau réttindi sem talin eru upp í 19.–22. gr. Þessi réttindi eru launajafnrétti, að laus störf skuli standa opin konum og körlum, að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé raunverulega í boði fyrir bæði kyn, að atvinnurekendur geri nauðsynlegar ráðstafanir til þess að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu og að síðustu að atvinnurekendur geri sérstakar ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum.

Allir vinnustaðir, hvort sem er hjá ríki, sveitarfélögum eða á almennum vinnumarkaði, þar sem starfa fleiri en 25 manns að jafnaði á ársgrundvelli skulu, samkvæmt framangreindu, setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Samkvæmt 3. mgr. 18. gr. skulu framangreindir aðilar afhenda Jafnréttisstofu afrit af jafnréttisáætlun sinni eða starfsmannastefnu, ásamt framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum, þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því.

Eftirliti Jafnréttisstofu með því hvort þeir aðilar sem tilgreindir eru í 2. mgr. 18. gr. hafi sett sér jafnréttisáætlun eða samþætt kynjasjónarmið í starfsmannastefnu sína, ásamt því að gera framkvæmdaáætlun, er þannig háttað að Jafnréttisstofa kallar reglubundið eftir því hvort jafnréttisáætlun sé til staðar. Nánari framkvæmd eftirlitsins er útlistuð í 18. gr. jafnréttislaganna og verklagsreglum Jafnréttisstofu.

Í lokamálslið 3. mgr. 18. gr. jafnréttisлага segir að fyrirtæki og stofnanir skuli afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um framgang jafnréttismála þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því. Jafnréttisstofa mun á næstu missirum kalla eftir skýrslum frá stofnunum og fyrirtækjum samkvæmt slembiúrtaki.

1. Hvert er fyrirkomulag eftirlits með því að ákvæði um launajafnrétti í 19. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, sé virt gagnvart starfsfólki Stjórnarráðsins, ríkisstofnana og fyrirtækja í opinberri eigu?

Jafnréttisstofa kallaði eftir jafnréttisáætlunum allra stofnana á tímabilinu 2012–2013. Farið var yfir allar þær áætlanir sem sendar voru inn og metið hvort þær uppfylltu kröfur jafnréttislaganna, þar á meðal hvort útlistuð væru markmið og aðgerðir til að tryggja launajafnrétti skv. 19. gr. Ef mat Jafnréttisstofu var á þann veg að innsend gögn væru ekki fullnægjandi, þá fékk viðkomandi stofnun athugasemdir og ábendingar varðandi það sem betur mátti fara. Síðan þurfti að senda Jafnréttisstofu lagfærða áætlun. Þar sem jafnréttisáætlun var ekki til staðar ýtti Jafnréttisstofa á eftir því að slík áætlun yrði unnin. Um þessar mundir er Jafnréttisstofa að kalla inn og fara yfir jafnréttisáætlanir fyrirtækja. Fyrirtæki í eigu ríkisins eru þar með talin. Fyrirkomulagið er það sama og að framan er lýst varðandi eftirlit með jafnréttisáætlunum stofnana.

2. Til hvaða aðgerða er gripið til að uppræta kynbundinn launamun hjá framangreindum aðilum komi hann í ljós?

Jafnréttisstofa getur ekki svarað því til hvaða aðgerða er gripið til að uppræta kynbundinn launamun hjá Stjórnarráðinu, ríkisstofnunum eða fyrirtækum í opinberri eigu, komi slíkur launamunur í ljós. Eftirliti Jafnréttisstofu er lýst í svari við 1. lið.

Ef tiltekinn starfsmaður, hvort sem það er hjá hinu opinbera eða á einkamarkaði, leitar til Jafnréttisstofu vegna gruns um að 19. gr. sé brotin á honum þá skoðar Jafnréttisstofa það tiltekna mál. Verklagið er þá yfirleitt það að Jafnréttisstofa kallar eftir frekari gögnum og upp-

lýsingum frá viðkomandi atvinnurekanda til að kanna hvort upplýsingar og gögn renni frekari stoðum undir að um brot á jafnréttislögum geti hafa verið að ræða. Samkvæmt 5. mgr. 4. gr. jafnréttislaga er viðkomandi aðilum skylt að láta Jafnréttisstofu í té upplýsingar og gögn sem stofnunin telur nauðsynleg til að upplýsa um málsatvik. Ef í ljós kemur t.d. að sá eða sú sem hefur leitað til Jafnréttisstofu er með lægri laun en starfsmaður af hinu kyninu sem viðkomandi ber sig saman við þá bendir Jafnréttisstofa á það og atvinnurekendur hafa leiðrétt launin. Jafnréttisstofa fær ekki alltaf upplýsingar um málalok en í þó nokkrum tilvikum á undanförunum árum hefur þetta verið niðurstaðan. Hin leiðin er að Jafnréttisstofa sendi mál til kærunefndar jafnréttismála til meðferðar en það er gert ef aðrar leiðir hafa ekki hlotið árangur. Eins getur verið að viðkomandi starfsmaður kjósi að fara með mál sjálfur fyrir kærunefnd jafnréttismála skv. 1. mgr. 6. gr. jafnréttislaga.

3. Eru til staðar úrræði ef ráðuneytisstjórar, forstöðumenn ríkisstofnana eða forstjórar fyrirtækja í opinberri eigu grípa ekki til aðgerða gegn launamisrétti á grundvelli kyns og hefur slíkum úrræðum verið beitt í framkvæmd?

Sjá svar við 2. lið hér að framan. Jafnréttisstofa getur að öðru leyti ekki svarað því hvort og hvernig brugðist er við komi fram upplýsingar um kynbundinn launamun á vinnustað heilt yfir eða í einstaka tilvikum.