

Minnisblað: Kynbundinn launamunur hjá Reykjavíkurborg 2020

Til borgarstjóra

Frá sviðsstjóra mannauðs og starfsumhverfissviðs

Reykjavík, 2.febrúar 2021

Reykjavíkurborg hefur í gegnum árin lagt mikla áherslu á jafnrétti og verið í fararbroddi á því sviði sem stærsti vinnuveitandi landsins. Frá árinu 1995 hefur verið unnið markvisst að því að útrýma kynbundnum launamun innan Reykjavíkurborgar og fékk borgin jafnlaunavottun í desember 2019.

Hjá Reykjavíkurborg hefur verið unnið með margvíslegum aðgerðum að því að útrýma kynbundnum launamun undanfarin 25 ár og er ljóst að innleiðing starfsmatskerfis fyrir um 20 árum hefur reynst afar vel á þeirri vegferð. Árið 2013 var samþykkt í borgarráði aðgerðaráætlun í ellefu liðum til þess að draga úr kynbundnum launamun. Í kjölfarið hafa markviss skref verið stigin í þá átt. Í því samhengi má nefna fræðsluáttak fyrir stjórnendur, reglulegar úttektir á kynbundnum launamun, endurskoðun starfsmatskerfisins og uppsögn aksturssamninga starfsfólks. Árið 2015 var samþykkt aðgerðaráætlun Reykjavíkurborgar í jafnréttismálum. Markmið hennar er að stuðla að auknu jafnrétti og í henni eru kynntar fjölmargar aðgerðir til að kortleggja betur stöðuna hvað kynbundinn launamun varðar og draga úr honum.

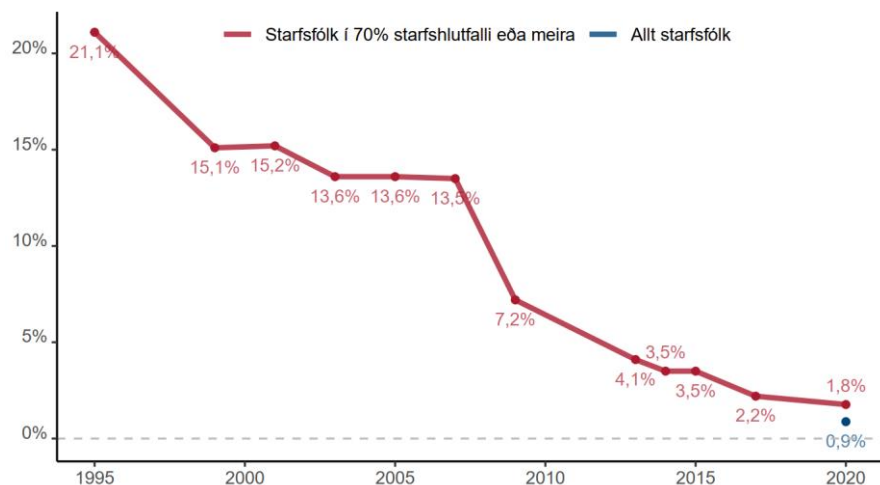
Innleiðing jafnlaunakerfis Reykjavíkurborgar árið 2019 var því eðlilegt framhald af því starfi sem þegar hafði verið unnið. Með jafnlaunakerfinu tók borgin í notkun öflugt verkfæri sem á að greiða leiðina enn frekar að markmiðinu um að árið 2021 verði enginn óútskýrður kynbundinn launamunur til staðar, það er að tryggja að greidd séu jöfn laun og veitt sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf óháð kyni.

Grunnur jafnlaunakerfisins er jafnlaunastefna Reykjavíkurborgar sem samþykkt var í borgarráði 26. september 2019. Jafnlaunastefnan nær til alls starfsfólks borgarinnar. Samkvæmt stefnunni skal starfsfólk Reykjavíkurborgar njóta jafnra launa og jafnra kjara fyrir sömu og/eða jafnverðmæt störf og skal enginn óútskýrður kynbundinn launamunur vera til staðar hjá Reykjavíkurborg.

Greining á kynbundnum launamun hjá Reykjavíkurborg 2020

Í greiningu Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands á kynbundnum launamun hjá Reykjavíkurborg á launagögnum októbermánaðar 2020 kemur fram að borgin hefur náð eftirtektarverðum árangri í baráttunni gegn kynbundnum launamun. Á mynd 1 hér að neðan má sjá hvernig leiðréttur kynbundinn launamunur hjá Reykjavíkurborg hefur, samhliða markvissum aðgerðum, dregist verulega saman á síðustu 25 árum úr 21,1% árið 1995 í 1,8% árið 2020, þegar skoðaður er munurinn á milli starfsfólks í 70% starfshlutfalli eða meira. Jafnlaunastaðallinn gerir kröfu um að framkvæmd sé launagreining á launum alls starfsfólks

og sýnir blái punkturinn á myndinni þá greiningu. Hann sýnir að konur eru með 0,9% lægri laun en karlar árið 2020 þegar allt starfsfólk er með í greiningu óháð starfshlutfalli.



Mynd 1. Samræmdar tölur um þróun kynbundins launamunar á heildarlaunum starfsfólks Reykjavíkurborgar árin 1995-2020.

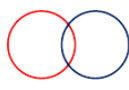
Í töflu 1 má sjá niðurstöður á greiningu á kynbundnum launamun alls starfsfólks Reykjavíkurborgar, annars vegar óleiðréttan mun og hinsvegar leiðréttan mun á heildarlaunum.

Tafla 1. Munur á heildarlaunum karla og kvenna.

Óleiðréttur munur	3,4%	Meðalmunur á heildarlaunum allra karla og kvenna hjá Reykjavíkurborg óháð fjölda unninna tíma og öðrum skýribreytum.
Leiðréttur munur	-0,9%	Meðalmunur á uppreiknuðum heildarlaunum allra karla og kvenna hjá Reykjavíkurborg að teknu tilliti til kyns, aldurs, hækkunar launaflokks vegna menntunar, hækkunar launaflokks vegna fagaldurs, breytilegra yfirvinnutíma og fastra yfirvinnutíma.

Tafla 2 sýnir mun á uppreiknuðum heildarlaunum karla og kvenna bæði fyrir allt starfsfólk á mánaðarlaunum og þeirra sem eru í 70% starfshlutfalli eða meira með og án tillits til skýribreyta.

Tafla 2. Munur á uppreiknuðum heildarlaunum karla og kvenna í ákveðnu starfshlutfalli með og án tillits til skýribreyta.

	-0,9%	Meðalmunur á uppreiknuðum heildarlaunum karla og kvenna í ákveðnu starfshlutfalli sem vinna hjá Reykjavíkurborg.
	0,4%	Meðalmunur á uppreiknuðum heildarlaunum karla og kvenna í ákveðnu starfshlutfalli að teknu tilliti til kyns, aldurs, hækkunar launaflokks vegna menntunar, hækkunar launaflokks vegna fagaldurs, breytilegra yfirvinnutíma, fastra yfirvinnutíma og fjölda tíma í dagvinnu.
	-1,2%	Meðalmunur á uppreiknuðum heildarlaunum karla og kvenna í ákveðnu starfshlutfalli að teknu tilliti til kyns, aldurs, hækkunar launaflokks vegna menntunar, hækkunar launaflokks vegna fagaldurs, breytilegra yfirvinnutíma, fastra yfirvinnutíma, fjölda tíma í dagvinnu og starfaflokks.
	-1,8%	Meðalmunur á uppreiknuðum heildarlaunum karla og kvenna í ákveðnu starfshlutfalli og í a.m.k. 70% starfshlutfalli að teknu tilliti til kyns, aldurs, hækkunar launaflokks vegna menntunar, hækkunar launaflokks vegna fagaldurs, breytilegra yfirvinnutíma, fastra yfirvinnutíma, fjölda tíma í dagvinnu og ÍSTARF flokkunar.

Dregið hefur úr leiðréttum kynbundnum launamun uppreiknaðra heildarlauna þeirra sem vinna í a.m.k. 70% starfi frá síðustu úttekt árið 2017. Munurinn var þá 2,2% körlum í vil en er nú 1,8%. Leiðréttur munur uppreiknaðra grunnlauna starfsfólks í ákveðnu starfshlutfalli er -0,3% körlum í vil. Óleiðréttur kynbundinn launamunur uppreiknaðra grunnlauna starfsfólks í ákveðnu starfshlutfalli er 6,5% konum í vil.