


# Jafnrétti

**Kynningar:** Jafnréttisstofa, BSI, íslenska gámafélagið, CenterHotels, VIRK, Attentus, Ráður, Vöxtur, Pósturinn, Lyfja, Capacent, Coca-Cola á Íslandi

Mánudagur 24. Október 2018

A portrait of Katrín Björg Ríkarðsdóttir, a woman with short, light brown hair, wearing a dark turtleneck and a dark blazer. She is smiling slightly and looking directly at the camera. The background is dark and out of focus, with some light spots.

## Mátum okkur í lagarammann

Katrín Björg Ríkarðsdóttir er nýr framkvæmdastjóri Jafnréttisstofu. Hún segir mikilvægt að landsmenn uppgötvu glæný lög sem eigi að koma á og viðhalda jafnrétti innan og utan vinnumarkaðarins. ➔2

## Framhald af forsiðu →

Jafnréttismál hafa fylgt mér í áratugi. Ég fór snemma að hafa áhuga á þeim og það sem mótaði mig var að alast upp á tímum þegar Kvennalistinn kom sterkur inn og Vigdís Finnbogadóttir var kjörin forseti, fyrst kvenna í heiminum. Að hafa svo sterkar fyrirmyndir í kvennabaráttu hafði mikil áhrif á unglingsstelpur upp úr 1980 og þetta var mikil bylting. Í kjölfarið fylgdu miklar samfélagsbreytingar og boltinn fór að rúlla af stað.

Þetta segir Katrín Björg Ríkarsdóttir, sem tók við sem framkvæmdastjóri Jafnréttisstofu í desember 2017.

„Jafnréttismál hafa verið stór partur af mínu daglega lífi frá því ég var ráðin ein af fyrstu starfsmönnum nýstofnaðrar Jafnréttisstofu árið 2000. Ég er því komin aftur á upphafsreitinn og finnst frábært að fá tækifæri til að sökkva mér í málaflök sem mér finnst skipta svo miklu í samfélaginu. Brýnast finnst mér að horfa á samhengi hlutanna. Sem dæmi, ef við tókum fyrir launajafnrétti þurfum við líka að horfa á kynjaskiptingu á vinnumarkaði og hlutverkskiptingu á heimilum, hvað ríki og sveitarfélög bjóða í skólavist og frístund, sem og fæðingarorlof og bil á milli orlofs og skóla, áreitni og ofbeldi. Allt hangir það saman í stóra samhenginu og ef við ætlum að laga einn hlut þurfum við einnig að horfa á þann næsta. Stundum finnst mér yfirsýnina hafa vant að og kannski eðlilega því það sem hrópar hæst nær athyglinni fyrst en það er svo ótal margt fleira sem þarf að skoða,“ segir Katrín.

## Vilji löggjafans er skýr

Jafnréttisstofa annast stjórnslu á sviði jafnréttismála.

„Fyrstu almennu jafnréttislögin voru sett á Íslandi árið 1976, í kjölfar kvennafriddagsins 1975. Þá var mikill þrýstingur frá kvennahreyfingunni að tekin yrðu áberandi skref og ríkið tæki fast á jafnréttismálum. Lögin hafa svo verið endurskoðuð með reglulegu millibili til að standast tímans tónn og hafa haft mikil áhrif. Það skiptir sköpum að vera með skýra löggjöf í jafnréttismálum og sýnir vilja löggjafans um að hér sé málum vel háttað,“ segir Katrín og bendir einnig á athyglisverð lög um launajafnrétti frá árinu 1961.

„Þá átti launataxti karla og kvenna að verða sá sami og átti að kippa málum í lag á fæinung árum þótt nú 57 árum síðar sé enn verið að mismuna kynjum í launum. Þegar kafað er í lög og áttal margt spilar inn í launamisrétti; vinnutími kynjanna er ólíkur, vinnumarkaðurinn er kynjaskiptur og horfa þarf til fleiri samverkandi þátta. Því er gott að vera nú komin með enn itarlegri lög og á hreint hver vilji löggjafans er.“

## Einstakt á heimsvísu

Jafnréttislög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla er nú á leið í heildarendurskoðun. Nýlega bættist við akvæði um að fyrirtæki og stofnanir fái úttekt á jafnlaunakerfi sínu í samræmi við íslenskan jafnlaunastaðal við 19. grein sem fjallar um launajafnrétti.

„Við eigum íslenskan jafnlaunastaðal sem var þróaður í samvinnu stjórnvalda, stettarféлага og samtaka aðila á vinnumarkaði og átti upphaflega að vera valfrjals en það lýsir gríðarlegum metnaði löggjafans að hafa nú akvæði að gera hann að lagaskýldu,“ segir Katrín.

„Landslög um að fyrirtæki öðlist jafnlaunavottun er mikið nýmæli og hefur vakið gríðarlega athygli. Það er einstakt á heimsvísu að fyrirtæki og stofnanir séu skyldug til að innleiða jafnlaunastaðal. Í



Katrín Björg segir nú allt þurfa að vera uppi á borðum sem útskýrir launamismun kynjanna. MYND/SIGTRYGGUR ARI

## Landslög um að fyrirtæki öðlist jafnlaunavottun er mikið nýmæli og hefur vakið gríðarlega athygli. Það er einstakt á heimsvísu að fyrirtæki og stofnanir séu skyldug til að innleiða jafnlaunastaðal.

jafnréttislögum eru líka heimildir til að beita fyrirtæki dagsekjum og verður horft til þeirra ef fyrirtæki skila jafnréttisáætlunum ekki inn eða sinna því ekki að fá vottun samkvæmt jafnlaunastaðli,“ segir Katrín.

Eín af forsendum þess að innleiða vottun jafnlaunastaðals er að jafnréttisáætlun fyrirtækja sé í samræmi við gild jafnréttislög. Jafnréttisáætlunir fyrirtækja og stofnana ná til lagagreina sem líta

að vinnumarkaði; launajafnrétti, lausum störfum, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun, samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs, kynbundnu ofbeldi, kynferðislegri áreitni og kynbundinni áreitni.

„Til að byrja með eiga stærstu fyrirtækin, með 250 eða fleiri starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli, að hafa öðlast jafnlaunavottun fyrir lok árs 2018 en í næsta hollu verða þau fyrirtæki með 150-249 starfsmenn og svo koll af kolli þar til árið 2021 að smæstu fyrirtækin, með 25-89 starfsmenn, eiga að hafa öðlast þessa vottun. Með því er ábyrgð atvinnurekenda gerð mjög skýr og munum við á Jafnréttisföngum leggja áherslu á það, en einnig ýmislegt fleira, eins og fræðslu og samstarf við hagsmunasamtök og atvinnulíf til að koma þessum málum í gott horf,“ segir Katrín.

**Gegnsætt og uppi á borðum** Íslenski jafnlaunastaðallinn leggur áherslu á að til séu málefnalegar útskýringar á öllum; góðar lýsingar á störfum, starfsgreiningar og að

ljóst sé fyrir hvað verið er að greiða laun.

„Nú þarf að vera uppi á borðum hvað útskýrir launamismun kynjanna. Það mun kalla á aukio gegnsæi og tækifæri til að hafa góða launaáætlun og gott launakerfi þar sem ekkert er falio. Þegar fyrirtæki kynnir starfsfólki niðurstöður á að tryggja að þær gefi nægjanlegar upplýsingar til að hægt sé að meta hvernig launastéman reynist,“ upplýsir Katrín. Sérstakar vottunarstofur munu hafa eftirlit með jafnlaunavottun fyrirtækja og stofnana.

„Þær munu skoða öll skjöl sem líta að jafnlaunamálum, taka út hvort um launamun sé að ræða eða ekki, og aðstoða fyrirtæki við að gripa til ráðstafana ef launamunur er fyrir hendi. Þegar fyrirtækin hafa svo fengið jafnlaunavottun kemur Jafnréttisstofa til skjalanna með því að halda skrá yfir fyrirtæki sem fengið hafa vottun en jafnlaunavottun þarf að endurnýja á þriggja ára fresti. Jafnframt veitum við fyrirtækjum heimild til að nota sérstakt jafnlaunamerki. Margir aðilar koma að þessu nákvæma

og vandasama verki og fara fram árlegar úttektir til að auðvelda fyrirtækjum að standa við áætlanir sínar,“ segir Katrín.

„Það þarf skýra og góða heildarsýn yfir launamál landsmanna, enda höfum við séð að starfsmenn eru ánægðari ef þeir vita og hafa sönnun fyrir því að komið sé jafnt fram við starfsmenn og þeir hafa ekki á tilfinningunni að þeim sé mismunað. Það skilar sér í bætri líðan starfsmanna og auknu vinnuframlagi.“

## Óheimilt að brjóta á fólk

Jafnréttisstofu var falin framkvæmd tveggja glænyrra laga hinn 1. september síðastliðinn.

Katrín segir samfélagið eiga eftir að uppgötva nýju lögin.

„Þetta eru lög nr. 85/2018 um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, og svo lög nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynheigð, kynvitund, kyn-einkennum eða kynþjáningu,“ útskýrir Katrín og sér fram á mörg ný og spennandi verkefni í upp-siglingu.

„Mikil þörf var á þessum lögum sem eru viðbrögð við tilskipun Evrópusambandsins og óhætt að segja að þau séu mikill styrkur fyrir íslenska mannréttindalög-gjöf. Á Íslandi er nokkuð löng hefð fyrir markvissu jafnréttisstarfi og við komum ansi vel út úr allþjóðlegum samanburði.“

Því sé brýnt að almenningur átti sig á því að nú séu loksins til lög sem styðja við jafnrétti á viðari hátt en áður.

„Ný lög um jafna meðferð á vinnumarkaði geta komið á ólíkan hátt við vinnumarkaðinn. Þannig snertir jöfn meðferð vegna aldurs mögulega vinnumarkaðinn öðruvísi en fötlun eða kynvitund. Það verða örugglega fjölmargar ólíkar upplifanir og nálganir sem snerta nýju lögin en þau snúa meðal annars að aðgengi fólks að störfum, ráðningum og framgangi í starfi, að aðgengi fólks að náms- og starfsráðgjöf og klárlega að launum, starfskjörum og uppsögnum. Því verður mjög gagnlegt fyrir samfélagið að mæta sig inn í lagarammann og átta sig á að vinnuveitundur bera ábyrgð og að það er óheimilt samkvæmt lögum að mismuna fólk beint og óbeint. Nú er loks kominn formlegur farvegur fyrir viðari skilgreiningu jafnréttis og leið til að fólk fái aðstoð til að átta sig á hvort mál þeirra heyrir undir þessi lög og hvernig það getur borið sig að til að fá aðstoð og ráðgjöf.“

Lög nr. 85/2018 um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna gilda í samfélaginu utan vinnumarkaðsins.

„Pau eiga að koma á og viðhalda jafnrétti meðal einstaklinga utan vinnumarkaðarins og ná meðal annars til auglýsinga, um vörukaup og þjónustu, bann við mismunum í skólum og uppeldisstofnunum. Lögin eru svo glæný að við eru ekki einn farin að sjá á hvaða svið mun mest reyna en við ætlum að eiga gott samtal við hagsmunasamtök, fjölmennings-samtök og viðar til að vera í góðu samstarfi og koma á framfæri upplýsingum. Jafnrétti í íslensku samfélagi er nefnilega ekki lengur bundið við jafnrétti kynjanna eingöngu því með fjölmenningslegu samfélagi hefur okkur opnast sýn á að ólíkt fólk er að mörgu leyti samt svo líkt og að öll erum við að fast við það sama, viljum geta notið okkar og haft tækifæri til að gera það sem okkur langar mest og getum best.“

Nánari upplýsingar á jafnretti.is, á netfanginu jafnretti@jafnretti.is og síma 460 6200.



Guðjón Kristinsson er sölu- og markaðsstjóri BSI á Íslandi og Jenný Dögg Björgvinsdóttir er úttektarstjóri. MYND/EYÞÓR

# Jafnlaunavottun styrkir ímynd fyrirtækja og stofnana

Góður undirbúningur skiptir miklu máli fyrir innleiðingu jafnlaunakerfis hjá fyrirtækjum og stofnunum. BSI á Íslandi er faggild skoðunarstofa sem hefur vottað samkvæmt ÍST 85:2012 jafnlaunastaðlinum hér á landi undanfarið ár og er um leið brautryðjandi í vottun jafnlaunakerfa.

**B**SI á Íslandi er faggild skoðunarstofa sem hefur m.a. verið brautryðjandi í vottun á ÍST 85:2012 jafnlaunastaðlinum hjá fyrirtækjum og stofnunum hér á landi. Fyrirtækið er jafnframt umboðsaðili BSI Group sem er leiðandi aðili í sérfræðipjónustu til stofnana og fyrirtækja um allan heim, þ. a. m. vegna vottunar á ymsum stjórnerfnum og CE-merkingar á búnaði.

Að sögn Guðjóns Kristinssonar, sölu- og markaðsstjóra BSI á Íslandi, er tilgangur jafnlaunavottunar fyrst og fremst sá að fyrirtæki og stofnanir komi upp kerfi sem á að tryggja að jöfn laun séu greidd fyrir jafn verðmæt störf. „Í því felst að framkvæmd er fagleg og hlutlaus úttekt á stjórnunarkerfi þeirra, m.a. að fyrirtækið hafi skjalfesta jafnréttisáætlun, jafnlaunastefnu og hafi sett sér jafnlaunaviðmið til að verðmeta störfin.“

## Undirbúningur mikilvægur

Fyrirtæki og stofnanir sem vilja sækja um jafnlaunavottun geta gert það gegnum vef BSI á Íslandi eða hringt á skrifstofuna, segir Guðjón. „Það er mjög algengt að aðilar mæti á námskeið hjá okkur til að undirbúa sig fyrir innleiðingu jafnlaunakerfisins. Vel undirbúnum fyrirtækjum og stofnunum

„Það sem hefur kannski breyst í þessu er að aðilar eru að átta sig á að þetta nær lengra en bara á milli kynja, þetta er jafnrétti fyrir alla launþega.“

gengur almennt betur að innleiða jafnlaunakerfi og standast kröfur staðalsins.“

## Tveggja þrjú úttekt

Eftir að sótt er um vottun jafnlaunakerfis fer af stað sérstakt ferli en fyrsta skref er að finna úttektardaga sem henta fyrirtækinu. „Úttektinni er skipt í tvö þrjú. Í fyrsta stigs úttekt er umgjörð kerfisins skoðuð en í seinni úttektinni er farið dýpra og virkni jafnlaunakerfisins er sannreynnd. Eftir að lokaúttekt hefur verið framkvæmd og mælt hefur verið með vottun, fær viðkomandi fyrirtæki eða stofnun vottunarskírteini frá okkur og öðlast rétt til að fá

jafnlaunamerki velferðarráðuneytisins. Skírteinið gildir í þrjú ár í senn, með viðhaldsúttektum sem eru framkvæmdar einu sinni á ári.“

## Mikil reynsla

BSI á Íslandi hefur öðlast mikla reynslu í jafnlaunavottun og verið



## Jafnlaunavottun

Jafnlaunavottun felur í sér faglega úttekt innan fyrirtækja og stofnana á launum starfsfólks, starfaflokkum og öðrum þáttum sem hafa áhrif á kjör karla og kvenna og tryggja þannig jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf.

...making excellence a habit.™

Jafnlaunamerki velferðarráðuneytisins gildir í þrjú ár í senn með viðhaldsúttektum sem eru framkvæmdar einu sinni á ári.

kerfis. Þessar úttektir voru einnig samkvæmt kröfum ÍST 85:2012.“ Hann segir að hrósa beri sérstaklega þeim fyrirtækjum og stofnunum sem sóttust eftir jafnlaunavottun áður en slikt varð lögfest. „Þessum fyrirtækjum þótti mikilvægt að sýna fram á að þau greiddu sömu laun fyrir jafnverðmæt störf. Það sem hefur kannski breyst í þessu er að aðilar eru að átta sig á að þetta nær lengra en bara á milli kynja, þetta er jafnrétti fyrir alla launþega.“

## Betri yfirsýn

Guðjón segir að almennt megi segja að fyrirtæki og stofnanir hafi tekið verkefnið föstum tökum og unnið þessa vinnu vel. „Óháð kyni og öðrum breytum í jafnlaunakerfinu eiga starfsmenn að geta treyst því að jöfn laun séu greidd fyrir jafnverðmæt störf. Reynslan sýnir að með virku jafnlaunakerfi verður ákvörðunartaka um launamál starfsmanna skýrari og gegnsærri. Vel uppsett jafnlaunakerfi gefur stjórnendum betri yfirsýn yfir þá hæfni sem krafist er í hverju starfi og tæki til að meta hvort þeir sem sinna þeim störfum og sambærilegum störfum fái greitt samkvæmt því. Jafnlaunavottun getur bæði bætt starfsanda og styrkt ímynd fyrirtækja og stofnana.“

# Ennþá mikil vinna fyrir höndum

Tryggvi Hallgrímsson, sérfræðingur hjá Jafnréttisstofu, segir að það sé enn mikill munur á stöðu kynjanna. Hann segir að umræðan um jafnréttismál sé stutt á veg komin og það eigi eftir að koma í ljós hvaða áhrif MeToo hefur.

**K**onur sitja ekki við sama borð og karlar á Íslandi, segir Tryggvi Hallgrímsson, sérfræðingur hjá Jafnréttisstofu, og í tölfræðilegri samantekt á stöðu kynjanna hér á landi sést skýrt hve ólík og ójöfn staða kynjanna er enn á mörgum sviðum. Tryggvi segir að umræðan í tengslum við jafnréttismál reynist fólki enn þá erfið, jafnvel þó það sé meðvitað um umfang vandamálsins, og það muni taka þjóðina tíma að komast í gegnum þá erfiðu en nauðsynlegu umræðu sem sé hafin. Hann segir að MeToo-vakningin hafi vakið athygli á stærð vandamálsins, en í bili hafi hún litlu breytt.

## Konur hafa um 60% af heildartekjum karla

Eitt af því sem Jafnréttisstofa gerir er að taka saman tölulegar upplýsingar um stöðu kynjanna, sem birtast í árlegum bæklingi sem kallast „Konur og karlar á Íslandi“. Þar sést tölfræðileg samantekt á ýmsum hlutum sem bera vitni um valdahlutföll kynjanna og stöðu þeirra í íslensku samfélagi.

„Þessar tölur eru til þess að fylgjast með stöðu og þróun jafnréttismála í samfélaginu. Við höfum gert það með tvennu móti, við höfum tekið saman tölur sjálf og svo höfum við unnið útfirlisbækling í samvinnu við Hagstofu Íslands sem hefur nýst mjög vel í samtölum okkar við bæði nemendur, stofnanir og fyrirtæki til að benda á að staða kynjanna er ólík á mörgum sviðum,“ segir Tryggvi. „Það er viðvarandi munur á stöðu karla og kvenna þegar kemur að þátttöku í mismunandi tegundum af atvinnu og námsleiðum og enn þá, í aðgengi að ákvarðanatöku í samfélaginu í gegnum áhrifa-stöður.“

„Við höfum líka skoðað mun á heildartekjum kynjanna, sem koma að vísu ekki fram í nýjasta bæklinginum. Það er mikilvægt að ræða þær, ekki bara skýrðan launamun kynjanna,“ segir Tryggvi. „Heildartekjur segja til um hversu mikla möguleika kynin hafa til þess að afla sér hvers konar tekna, hvort heldur sem er í gegnum bóta-kerfi eða launaða vinnu. Þar sjáum við að karlar standa mun betur en konur, sem eru að jafnaði með um 60% af heildartekjum karla.“

Ýmsar tölur sýna ójafnrétti mjög skýrt, en svo eru auðvitað líka tölur þarna um atvinnuþátttöku og hlutfall á þingi og í sveitarstjórnum sem gefa okkur von um að við séum á réttri leið í jafnréttismálum,“ segir Tryggvi.



Tryggvi Haraldsson, sérfræðingur hjá Jafnréttisstofu, segir að það séu skýr merki um ójafnrétti á Íslandi og það eigi eftir að koma í ljós hvaða áhrif MeToo hefur.

## Umræðan stutt á veg komin

„Jafnréttislög kveða á um bann við kynferðislegri áreitni og kynbundnu áreitni og ofbeldi en við erum eina stofnunin sem hefur það hlutverk að vinna að forvörn gegn kynbundnu ofbeldi. Við höfum gert það núna síðustu ár í gegnum Evrópuverkefnið „Byggjum brýr, brjótum múra“. Við kjósum að lita svo á, hvað snertir vinnumarkaðinn, að best sé að vinna með þessi viðfangsefni í gegnum jafnréttisáætlanir,“ segir Tryggvi. „Skólakerfið þarf hins vegar að vinna betur með þessi viðfangsefni. Við höfum haft ákvæði í lögum í langan tíma sem segir að jafnréttisfræðsla skuli fara fram í skólum, en það er ekki hægt að ræða jafnrétti nema tala um kynbundið ofbeldi og við teljum að það ætti að vera vettvangur til að tala meira opið um þessi mál. Það vantar markvisst aðgengi jafnréttismála að námsskrám.“

Umræðan varðandi áreitni er að mörgu leyti sambærileg við umræðuna sem var í gangi áður en við skylduðum öðrum til að vera í bilbeltnum. Þegar þær reglur gengu í gildi fannst fólki nánast hlægilegt að spenna belti í bilum,“ segir Tryggvi. „Í dag vitum við vöð mikið um áhrif kynferðislegrar og kynbundinnar áreitni, en okkur finnst enn þá óþægilegt að taka samtölin og ræða við hvert annað

um hvaða mörk við setjum í samskiptum okkar.“

„Eg finn það bæði í menntaskólum, á stofnunum og í fyrirtækjum að fólk sem er fullmeðvitað um áhrifin og vandamálið er enn þá að reyna að fóta sig í umræðunni,“ segir Tryggvi. „Við þurfum bara að leyfa okkur að fara í gegnum þessa umræðu með tilheyrandi kjánahrolli og jafnvel tilvikum þar sem einhverjir móðgast. Við þurfum bara að tala saman.“

## Polendur þurfa að komast burt

„Stjórnmál vinna með polendum kynferðisofbeldis á tvenns konar hátt,“ segir Tryggvi. „Annars vegar í gegnum hjálp heilbrigðiskerfisins og hins vegar í gegnum félagsamtök eins og Stigamót, Kvennaat-hvarfið og Aflið. Á vissan hátt má segja að hin síðari útskýrist sú vinnuútlögun frekar af hefð en skýrri stefnumótun stjórnvalda.“

Fyrir sjálfa gerendur, til dæmis í ofbeldi í nánum samböndum, þá höfum við núna úrræði sem kallast „Heimilisfríður“. Það er niðurgreidd þjónusta fyrir gerendur sem vilja leita aðstoðar,“ segir Tryggvi. „Hún er hins vegar enn fremur takmörkuð og alls ekki nógu mikil.“

En stóra málið er að hjálpa polendum að komast út úr ofbeldisástandum. Eg held að á næstu árum sjáum við jafnvel breytt viðhorf

til þess að polendur fái aðstoð til að komast út úr samskiptum við ofbeldismenn,“ segir Tryggvi. „Ef þú ert skyldaður í sáttameðferð með einhverjum sem þú hefur engan áhuga á að seta sáttameðferð með, þá held ég að það séu mistök hjá kerfinu sem þarf að laga.“

## Of snemmt að segja til um áhrif MeToo

„Mig langar til þess að segja að MeToo hafi haft geysilega mikil áhrif. En ef ég ætti að sýna fram á það, til dæmis með tölum og kærur eða tilvik þar sem leitað er aðstoðar Vinnuettirlits eða Jafnréttisstofu, þá gæti ég það ekki,“ segir Tryggvi. „Það þýðir að þetta hefur farið fram í formi þess að fólk hefur vaknað til vitundar um stærð, umfang og algengi þessara mála og um leið hefur komið í ljós að kvörtunar- eða kæruleiðir sem bjóðast þeim sem verða fyrir kynferðislegri áreitni eru ekki nægilega sterkar. Það er vandamál sem við komum ekki til með að laga bara með því að safna saman sögum, halda ráðstefnur og fundi og skipa stýrihópa. Hér þarf raunverulega skuldbindingu þeirra aðila sem eiga að leggja vinnu og tíma í að þjóna einstaklingum sem verða fyrir áreitni. Það er enn þá mikil vinna fyrir höndum, en það dregur ekkert úr mikilvægi MeToo.“

Það er frábært við MeToo-herferðina hvernig hún spilar inn á hálfgerðar markaðssetningaleiðir með þessu myllumerki,“ segir Tryggvi. „Þannig verður þetta sjáanlegt í kringum eitt-hvað hugtak sem við tengjum við fyrirbærið á sama tíma og sögurnar sem hefur verið safnað í tengslum við MeToo eru ofboðslega fjölbreyttar, allt frá því að vera tilvik sem einhverjir kynna að kalla lettavæg yfir í að vera mjög gróft og ógeðfellt ofbeldi. Þetta er margslungið fyrirbæri, en MeToo hefur orðið til að binda fjölbreyttar sögur undir einn hatt sem við tengjum við kynferðislegt ofbeldi.“

Það er líka frábært að konur geta nú sett alls kyns kynbundna áreitni sem þær verða fyrir í rétt samhengi og séð að það sé í raun og veru kynbundið ofbeldi sem við þurfum að berjast gegn,“ segir Tryggvi. „Þetta er birtingarmynd þeirrar mismununar sem á sér stað í samfélaginu. Konur sitja ekki við sama borð og karlar.“

En svo á bara eftir að koma í ljós hvaða áhrif þetta hefur á karla, bæði gerendur og polendur, og hvaða áhrif þetta hefur á hugmyndir okkar um hvað er rétt og eðlilegt í samskiptum,“ segir Tryggvi. „Mér finnst of snemmt að segja að þetta hafi haft mikil áhrif þar.“

# Fyrsti bankinn til að bera jafnlaunamerkið



## Arion banki hlýtur jafnlaunamerki velferðarráðuneytisins, fyrstur íslenskra banka.

Fyrir þremur árum fékk bankinn jafnlaunavottun sem staðfestir að ákvarðanir í launamálum eru byggðar á málefnalegum sjónarmiðum og fela ekki í sér kynbundna mismunun. Arion banki er með faggilta vottun á jafnlaunastaðlinum ÍST 85 og hefur nú hlotið jafnlaunamerki velferðarráðuneytisins.

Þessi nýjasti áfangi á jafnréttisvegferð okkar er afar ánægjulegur og við gleðjumst yfir þeirri viðurkenningu sem jafnlaunamerkið felur í sér.



# Jafnrétti að leiðarljósi

Íslenska gámafélagið var fyrsta fyrirtækið á Íslandi til að hljóta jafnlaunavottun VR. Jafnrétti er ávallt haft að leiðarljósi í starfi fyrirtækisins en stærsta verkefnið er að fjölga konum í störfum sem hingað til hafa verið talin hefðbundin karlastörf.

Það er eindreginn vilji okkar að Íslenska gámafélagið sé til fyrirmyndar í jafnréttismálum og við höfum mikinn metnað í þeim efnum. Stefan er að hafa ávallt jafnrétti að leiðarljósi og liða ekki mismunun á grundvelli kyns, aldurs, kynþáttar, kynheigðar, þjóðernis, trúar- eða stjórnmála-skoðana," segir Ása M. Ólafsdóttir, framkvæmdastjóri öryggis- og mannaúsviðs Íslenska gámafélagins. Í fyrirtækinu er gætt jafnréttis við ráðningar og tilfærslu í starfi og leitast við að jafna kynjahlutföll innan starfshópa. „Við

leggjum mikla áherslu á launajafnrétti og jafnrétti til fræðslu, þjálfunar og þátttöku í starfshópum innan fyrirtækisins," bætir hún við en Íslenska gámafélagið var fyrsta fyrirtækið sem hlaut jafnlaunavottun VR á Íslandi.

## Leiðandi á sviði umhverfismála

Starfsemi Íslenska gámafélagins felst meðal annars í sorphirðu, endurvinnslu og endurnýtingu en einnig annast fyrirtækið fjölmörg önnur verkefni. Til dæmis útleigu gáma og ferðasalerna, grasslátt á sumrin og snjósmokstur á veturna. Einnig er rekin heildverslun með vörur sem tengjast sorphirðu og endurvinnslu, meðal annars fjölbreytt úrval af maipokum og flokkunarilátum ásamt gámum og búnaði af ýmsu tagi.

„Umhverfismál eru okkar ær og kyr og markmið Íslenska gámafélagins er að vera leiðandi á því sviði. A umhverfissviði okkar starfa sérfræðingar sem bjóða upp á umhverfisráðgjöf til fyrirtækja og stofnana og sú ráðgjöf hefur leitt til aukinnar meðvitundar um mikilvægi flokkunar og endurvinnslu. Það er oft mjög auðvelt að bæta frammistöðu fyrirtækja, stofnana og heimila í þeim efnum. Flestir vilja leggja sitt af mörkum í umhverfisvernd og það er gaman að sjá hversu stoltir þeir verða þegar þeir sjá árangurinn," lýsir Ása.

## Góður andi

Íslenska gámafélagið er með starfsstöðvar um allt land. Hver þeirra hefur sín sérkenni en Ása segir starfsandann alls staðar góðan.



„Meðalstarfsaldur hjá Íslenska gámafélaginu er hár sem segir mikið um ánægju starfsfólks með vinnustaðinn og starfsmenn tala oft um að hjarta þeirra slái grænt, með visun í umhverfisvernd og einkennislit fyrirtækisins. Gildi Íslenska gámafélagins eru gleði, áreiðanleiki og metnaður og þau endurspeglast mjög vel í starfsanda okkar.“

## Vilja fjölga konum í „karlastörfum“

Konur eru fjölmennari í skrifstofustöðvar um allt land. Hver þeirra hefur sín sérkenni en Ása segir starfsandann alls staðar góðan.

í sorphirðu, verkstaðisvinnu og bílstjórnastörfum. „Konur hafa því miður ekki sótt mikið í þau síðar-nefndu og mesta áskorun okkar er að laða til okkar fleiri konur í störf sem hingað til hafa verið talin karlastörf. Konur eru góðir bílstjórar, það staðfesta tryggingsfélagin, og við hvetjum þær eindregið til að taka meirapróf og koma og vinna hjá okkur," segir Ása en í starfsauglýsingum Íslenska gámafélagins eru konur sérstaklega hvattar til að sækja um störf þar sem þær eru að jafnaði í minnihluta. „Við bjóðum konum sem starfa hjá okkur að sækja námskeið á kostnað fyrirtækisins. Til dæmis

buðum við í síðustu viku konu sem starfar hjá okkur að sækja vinnuvelánamskeið, bæði svo hún ætti meiri möguleika á að þróast í starfi og svo hún verði hvatning fyrir aðrar konur. Við erum alltaf með augu og eyru opin eftir konum með meirapróf eða vinnuvelaráttindi og reynum að lokka þær til okkar. Við notum hvert tækifæri til að hvetja konur til að sækja sér meirapróf eða vinnuvelaráttindi og munum ekki gefast upp fyrr en árangur næst," segir Ása en þess má geta að þótt konur séu minnihluti starfsfólks hjá Íslenska gámafélaginu þá er hlutfall þeirra í stjórnunarstöðum hærra en hjá fyrirtækinu í heild.

Meðalstarfsaldur hjá Íslenska gámafélaginu er hár sem segir mikið um ánægju starfsfólks með vinnustaðinn og starfsmenn tala oft um að hjarta þeirra slái grænt, með visun í umhverfisvernd og einkennislit fyrirtækisins.

## Kvennafrí frá 1975

24. október árið 1975 markar mikilvæg tímamót í Íslandssögunni. Þann dag tóku íslenskar konur sig saman og lögðu niður vinnu til að mótmæla kynbundnum launamun og öðru ójafnrétti. Síðan hefur verið haldið upp á afmæli kvennafrídagsins með ýmsum hætti á um það bil fimm ára fresti.

Allsherjarþing Sameinuðu þjóðanna helgaði áratuginn 1975 til 1985 málefnum kvenna. Í tilefni þess tóku kvennasamtök, kvenfélög og stéttarfélög á Íslandi sig saman og skipu lögðu dag þar sem konur lögðu niður vinnu til að leggja áherslu á mikilvægi vinnuframlags kvenna á Íslandi. Talið er að 90% kvenna á Íslandi hafi lagt niður vinnu þennan dag, 24. október 1975, og um 25.000 konur söfnuðust saman á útifundi á Lækjartorgi, einum fjölmennasta útifundi Íslandssögunnar, þar sem meðal annars voru flutt baráttulög af plötunni Áfram stelpur sem kom út þennan dag og hafa æ síðan hafa verið táknsöngvar baráttunnar. Konur söfnuðust einnig saman víða um land til að leggja áherslu á mikilvægt vinnuframlag kvenna. Kvennafrídagurinn 1975 vakti gríðarlega athygli erlendis og hefur óðlast sess í sögu alþjóðlegrar kvenréttindabaráttu.

Þann 24. október árið 1985 mörkuðu íslensk kvennasamtök og verkalyðshreyfingin endalok áratugar kvenna með því að boða aftur samstöðufund á Lækjartorgi þann 24. október undir yfyrskriftinni „Konur stöndum saman“. Konur voru ekki sérstaklega hvattar til að leggja niður vinnu, en fundurinn var boðaður kl. 14.00 á meðan á vinnutíma stóð. Talið er



að um 18.000 konur hafi sótt þann samstöðufund.

Árið 1995 var blásið til hátíðar- og baráttufundar í Íslensku óperunni þann 24. október en að þeim fundi

stöðu konur úr öllum stjórnmálaflokkum, Kvenréttindafélaginu, Kvenfélagasambandinu og verkalyðshreyfingunni.

Árið 2005 var haldið upp á

Konur fylkja liði á Lækjartorg 24. október 1975 til að mótmæla ójafnrétti og vekja athygli á vinnuframlagi kvenna.

kvennafrí í þriðja skipti þann 24. október, undir yfyrskriftinni „Konur höfum hátt“. Konur voru hvattar til að leggja niður vinnu kl. 14.08 og kröfuganga boðuð frá Skólavörðuholti niður á Ingólfstorg. Um 50.000 manns söfnuðust saman í miðbænum á meðan á útifundinum stóð og fundir voru einnig haldnir víða um land.

Árið 2010 var haldið upp á kvennafrí í fjórða sinn, og konur þá hvattar til að leggja niður vinnu kl. 14.25 þann 25. október. Var boðað til kvennafrís einum degi seinna en áður hafði verið þar sem 24. október bar upp á sunnugad. Að fundinum stóðu regnhlífarsamtök kvenna, Skottarnar, og einnig átta samtök launafólks aðild að fundinum. Gengið var í kröfugöngu frá Skólavörðuholti niður á Arnarhól þar sem haldinn var fundur undir yfyrskriftinni „Já! – ég þori, get og vil“ og var sjónum fundarins beint að kynferðisöfubeldi. Áætlað er að um 50.000 manns hafi sótt fundinn.

Árið 2015 var því fagnað með ýmsum hætti að hundráð ár voru síðan konur fengu kosningarétt á Íslandi og meðal annars haldinn stór útifundur þann 19. júní. Af þeim sökum var ekki haldið sérstaklega upp á kvennafrídaginn en þó má geta þess að stór alþjóðleg ráðstefna um kvenréttindi var haldin í Hörpu um sama leyti.

Næsta kvennafrí var svo boðað ári síðar. 24. október 2016 var haldinn baráttufundur á Austurvelli undir yfyrskriftinni „Kjarajafnrétti strax“. Að fundinum stóðu samtök launafólks og samtök kvenna á Íslandi. Samstöðufundir voru haldnir á 20 stöðum á landinu til viðbótar. Hvatti fundurinn konur til að leggja niður vinnu kl. 14.38 og mótmæla þar með kjaramun kynjanna á Íslandi.

Í dag, 24. október 2018, eru konur hvattar til að leggja niður störf klukkan 14.55 og fylkja liði á samstöðufund á Arnarhóli, kl. 15.30 undir kjörorðinu: Breytum ekki konum, breytum samfélaginu!

Hvener konur eru hvattar til að leggja niður störf er reiknuð út frá mun á heildarlaunum kynjanna.

Samkvæmt nýjustu tölum Hagstofu Íslands um launamun kynjanna eru meðalvinnutekjur kvenna 74% af meðalvinnutekjum karla. Konur eru því með 26% lægri atvinnutekjur að meðaltali. Samkvæmt því hafa konur unnið fyrir launum sínum eftir 5 klukkustundir og 55 mínútur miðað við fullan vinnudag frá kl. 9–17 eða kl. 14.55 sem sýnir að kjarajöfnuður hefur þókast um 48 mínútur síðustu þrettán árin.

Með þessu áframhaldi ná konur ekki sömu launum og karlar fyrr en árið 2047.

Byggt á texta af kvennafrí.is



Eigendur CenterHotels, hjónin Kristófer Oliverson og Svanfríður Jónsdóttir, ásamt Eir Arnbjarnardóttur mannaútsstjóra en hún annaðist innleiðingu jafnlaunavottunarinnar. MYND/SIGTRYGGUR ARI

# Allir sitja við sama borð

Jafnlaunavottun snerist um að skapa forskot í samkeppninni um gott starfsfólk, segja eigendur CenterHotels. Fyrirtækið var fyrsta ferðaþjónustufyrirtækið hérlendis til að hljóta vottunina.

CenterHotels var fyrsta ferðaþjónustufyrirtækið hér á landi til að hljóta jafnlaunavottun og segja eigendur þess, hjónin Svanfríður Jónsdóttir og Kristófer Oliverson, að sú vinna hafi hafist löngu áður en jafnlaunavottun var svo mikið sem blik í auga þáverandi ráðherra. „Stefna okkar hefur alltaf verið að gera CenterHotels að eftirsóttum vinnustað fyrir konur jafnt sem karla. Jafnlaunavottunin kom fyrst til umræðu innanhúss hjá okkur haustið 2014. Við vorum reyndar alltaf nokkuð viss um að ekki væri til staðar kynbundinn launamunur innan fyrirtækisins. Slikt gengur einfaldlega gegn öllum okkar gildum. Enda myndi ég aldrei tíma að jöfn körlum hærra laun bara fyrir það eitt að vera karlar, hæfni hlýtur alltaf að ráða,“ segir Kristófer sem jafnframt er forstjóri fyrirtækisins. Hugmyndin um jöfn laun og jafnrétti er því alls ekki ný meðal eigenda og stjórnenda CenterHotels. „Hugmyndin um jafnlaunavottun snerist því einfaldlega um að skapa okkur forskot í sam-

keppninni um gott starfsfólk með því að fá það vottað að hjá okkur sitja allir við sama borð varðandi ráðningar og þróun í starfi.“ bætur Svanfríður við.

## Flókið ferli

Innleiðing jafnlaunavottunar var mjög viðamikil og flókið ferli, segir Eir Arnbjarnardóttir, mannaútsstjóri CenterHotels, en um leið hálfgerður rússibani. „Þegar farið er í gegnum svona ferli í fyrsta sinn vakna ótal spurningar. Það sem mér fannst erfiðast var hversu erfitt það reyndist að fá svör við mörgum spurningum. Þegar að við byrjuðum á ferlinu voru afar fáir búnir að fara í gegnum jafnlaunavottunina og jafnvel ráðgjafar voru að fara í gegnum þetta í fyrsta sinn. En þá lærðum við með því að rekast á vegg, sem hafði að visu áhrif á lengd verkefnisins.“

## Umfangsmiklar kröfur

Til að hljóta jafnlaunavottun þarf að uppfylla kröfur jafnlaunastaðalsins en hann er töluvert umfangsmikill, segir Eir. „Bæði

Stefna okkar hefur alltaf verið að gera CenterHotels að eftirsóttum vinnustað fyrir konur jafnt sem karla. Jafnlaunavottunin kom fyrst til umræðu innanhúss hjá okkur haustið 2014.

Kristófer Oliverson

þarf að fara í gegnum launagreiningu og setja viðeigandi verklagsreglur. Greina þarf öll störf innan fyrirtækisins, þ.e. verðmæti starfsanna út frá kröfum um menntunarstig ásamt ábyrgðar- og hæfnikröfum til starfanna. Fyrir hvert verðmætaþrep þarf síðan að ákvarða launabil.“

Um leið þarf að huga að lögum,

kjarasamningum, hverjir skuli vera ábyrgðaraðilar, setja fyrirtækinu mælanleg jafnlaunamarkmið svo eitthvað sé nefnt. „Svo þarf vottunaraðili að skoða þetta í greiningarkerfi sínu. Það kom okkur ekki á óvart að við þurftum engar breytingar að gera á launum til þess að hljóta vottunina.“

Hún segir ferlið langt frá því að vera búið þegar vottunin er komin í hús. „Afram þarf að sinna reglulegum innri úttektum og rýni stjórnenda þarf að eiga sér stað a.m.k. einu sinni á ári. Passa þarf að ávallt sé unnið eftir verklagsreglum og að öllum stjórnendum sem og starfsmönnum sé kunnugt um hvernig jafnlaunakerfið virkar.“

## Mikilvæg fyrir starfsandann

Eir segir vottunina vera mjög mikilvæga fyrir starfsmenn og starfsandann innan fyrirtækisins. Með henni sé vottað að karl og kona, sem sinna sambærilegu starfi innan fyrirtækisins, fái sömu kjör. „Það er eitthvað sem við erum stolt af og skiptir fólk máli í dag. Ef við litum bara til

viðhorf starfsfólks CenterHotels í könnun VR – Fyrirtæki ársins 2018, þá mat starfsfólk jafnrétti innan CenterHotels vera 4,61 af 5 mögulegum, sem er ansi há ein-kunn og eitthvað sem við getum öll verið virkilega ánægð með.“

## Stuðla að jafnrétti

„Fyrir utan að viðhalda jöfnum launum innan fyrirtækisins vill CenterHotels stuðla að jafnrétti,“ segir Eir. „Hjá CenterHotels starfar fólk frá ólíkum menningarheimum alls staðar að úr heiminum. Okkur finnst því afar mikilvægt að styðja starfsfólk okkar í að sækja sér íslenskukennslu, bæði til að aðlagast starfinu betur, og ekki síður samfélaginu. Það stendur öllum starfsmönnum sem áhuga hafa til bóða að fá styrk til íslenskunáms. Einnig höldum við regluleg námskeið í CenterHotels skólanum sem stendur öllum starfsmönnum til bóða. Sú fræðsla og þjálfun sem starfsfólk fær í skólanum okkar opnar möguleika til starfsþróunar innan fyrirtækisins, óháð kyni, þjóðerni eða öðrum þáttum.“

# Fleiri ættu að fylgja fordæmi VIRK

VIRK Starfsendurhæfingarsjóður var fyrst fyrirtækja og stofnana í sínum stærðarflokki á Íslandi til að fá jafnlaunavottun ÍST 85:2012. Fagleg og gegnsæ mannauðsstjórnun sem eykur starfsánægju.

Þetta var mikið lærdómsferli en um leið sérstaklega skemmtileg vinna," segir Auður Þórhallsdóttir, sviðsstjóri mannauðsmála hjá VIRK Starfsendurhæfingarsjóði, en hún stýrði, ásamt Kristínu E. Björnsdóttur fjármálastjóra, vinnunni á bak við jafnlaunavottun ÍST 85:2012 sem VIRK hlaut fyrr á þessu ári. „Sjóðurinn þurfti raunar ekki að fara í vottun fyrr en árið 2021 en þegar lögin um jafnlaunavottun voru samþykkt í fyrra ákváðum við að ráðast í vinnuna þegar í stað enda viljum við vera til fyrirmyndar í þessu sem og öðru. Að mínu viti er afar mikilvægt fyrir fyrirtæki að fá þessa vottun því þetta færir mannauðsstjórnun upp á annan stall þar sem verklag er skýrt og starfsfólk veit að hverju það gengur og er vonandi einn liður í að auka starfsánægju og gera VIRK að enn eftirsóknarverðari vinnustað. Þá má ekki gleyma meginmarkmiðinu með vottuninni sem er að vinna gegn kynbundnum launamun."

Auður segir að vottunarferlið hafi verið afskaplega formfast og í raun hafi það verið „heljarinnar vinna“. „Við stöðum reyndar vel þar sem við vorum fyrir með ISO 9001 vottun. Ráðast þurfti í að útbúa margar nýjar stefnur og endurnýja aðrar eldri. Einnig þurfti að endurnýja allar starfslýsingar, flokka störfin sem hér eru unnin og semja svo viðmið fyrir hvert starf, ásamt undir- og yfirviðmiðum. Síðan þurfti að setja prósentur og stig á starfaviðmiðin og segja má að þessi þáttur sé sá flókasti í vottunarferlinu. Það er mjög mikilvægt fyrir starfsfólk að faglegt og skýrt ferli sé á bak við ákvörðun launa í fyrirtækjum og úttekt sé gerð af hálfu óháðs aðila, þ.e. vottunarstofu.“

Það er einnig gott að í ferlinu þurfti að útbúa jafnréttisáætlun sem jafnréttisstofa varð að samþykka sérstaklega. „Inni í þeirri áætlun er mjög margt sem til dæmis tengist Metoo-bytingunni og skiptir fyrirtæki miklu máli.

Þar má nefna kortlagningu á því hvornig tekið er á málum þegar upp kemur áreitni eða annað slíkt. Eg myndi segja að fyrirtæki standi mjög vel þegar þau fara í gegnum þetta ferli og ég hvet fleiri til að drifa í þessari vinnu.“

Lokautéktin á jafnlaunakerfi VIRK fór fram í apríl síðastliðnum og var gerð af vottunarstofu BSI á Íslandi. „Við fengum þá umsögn að engin frábrögð hefðu fundist og að útskýrður kynbundinn launamunur 1,1% væri konum í hag, sem verður að teljast glæsileg niðurstaða.“

Þá má nefna að VIRK er eitt fimmtán fyrirtækja sem teljast til „Fyrirmyndarfyrirtækja“ í flokki meðalstórra fyrirtækja árið 2018, samkvæmt niðurstöðum könnunar VR en markmið hennar er að leita upplýsinga um viðhorf starfsfólks til vinnustaðar síns. Eins gerir VIRK mannauðsmælingar annan hvorn mánuð þar sem fylgst er með níu lykilþáttum og hafa þær mælingar komið mjög vel út allt þetta ár.

## Kynjahallinn áhyggjuefni

Hjá VIRK starfa nú 50 starfsmenn og eru þar af aðeins fjórir karlmenn. Auður segir að það hafi gengið afskaplega treglega að fá karlmenn til að sækja um og að hún hafi vissulega áhyggjur af stöðu mála. „Eg hef meira að segja útbúið starfsauglýsingu með þeim hætti að karlmenn voru eingöngu hvattir til að sækja um. Sem dæmi get ég nefnt að nýverið auglýstum við eftir ráðgjafa og í 50 manna umsóknarhópi var ekki einn einasti karlmaður. En við erum virkilega að berjast í því að fá karlmenn til starfa.“

Auður segir þessa stöðu líklega endurspeglar að nokkru leyti það sem er að gerast í háskólum landsins. „Samsetningin á okkar vinnustað er þannig að flestir sem hér starfa eru háskólamenntað heilbrigðisstarfsfólk og náms- og starfsráðgjafar. Eg sá til dæmis að enginn karlmaður útskrifaðist sem náms- og starfsráðgjafi úr HÍ í fyrra.“



Auður Þórhallsdóttir er sviðsstjóri mannauðsmála hjá VIRK. MYND/ANTON BRINK

## Jafnréttismenning

24. október hefur allt frá viðfrægu fundi kvenna á Lækjartorgi árið 1975, verið helgaður baráttunni fyrir jöfnum réttindum á vinnu- markaði, launajafnrétti og auknum aðgangi kvenna að samfélagslegum valdastöðum. Saga kvennafridagsins er flestum kunn en á þessum degi fyrir 43 árum bentu konur á mikilvægi starfa sinna og vinnuframlags með því að leggja niður launúð og ólaunuð störf. Eðli málsins samkvæmt var samfélagið í lamasessi. Samtakamátturinn þá er enn í fersku minni og hefur sé síðan verið aðalsmerki kvennahreyfingarinnar hér á landi.

Undanfarið ár hefur 24. október verið nýttur til að benda á það sem betur má fara hertendis, ekki síst þá staðreynd að enn mælist kynbundinn launamunur á íslenskum vinnu- markaði. Lög um jafnlaunavottun tóku gildi í upphafi þessa árs. Þau kveða á um skyldu fyrirtækja og stofnana til að undirgangast formlega úttekt og vottun sem staðfestir að stjórnunarkerfi þeirra uppfylli kröfur jafnlaunastaðalsins.



Ásmundur Einar Daðason, félags- og jafnréttismálaráðherra.

Jafnlaunavottun getur þannig endurspeglar að metnað fyrirtækja og stofnana sem vilja vera eftirsóttir vinnustaðir og sjá sér hag í að sýna fram á að þau reki launastefnu sem byggist á markvissum og faglegum aðferðum. Jafnlaunastaðallinn er sá eini sinnar tegundar í heiminum og

er afurð áralangs samstarfs heildarsamtaka launafólks, atvinnurekenda og stjórnvalda. Markmiðið með gerð hans var að þróa leið til að eyða kynbundnum launamun þannig að greidd sé sömu laun fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf, líkt og kveðið hefur verið á

um í lögum í áratugi. Þetta verkefni hefur hlotið mikla athygli út fyrir landsteinana og lítið er til Íslands sem fyrirmyndar hvað varðar aðgerðir og þróun málaflokksins. Arangur okkar byggist á viðtæku samráði og fyrir það ber að þakka.

Í dag stendur kvennahreyfingin í samstarfi við samtök launafólks fyrir baráttufundi þar sem sjónun er beint að launajafnrétti og öryggi kvenna á vinnustöðum. Stjórnvöld hafa brugðist við #ég líka hreyfingunni með margvislegum hætti. Verkefnið miðar að fyrirbyggjandi aðgerðum og forvörnun en ekki síst að því hvornig megi skapa raunverulega jafnréttismenningu í samfélaginu.

Þrátt fyrir að lög og regluverk um viðbrögð og skyldur atvinnurekenda vegna kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni og ofbeldi á vinnustöðum séu fyrir hendi sýna #ég líka frásagnirnar gríðarlegt umfang vandans sem enn fær að viðgangast. Gallup-könnun sem gerð var í nóvember í fyrra sýnir að nærri helmingur allra kvenna, eða 45%, hafa orðið fyrir kynferðislegri

áreitni í starfi en 15% karla. #Ég líka frásagnir kvenna af erlendum uppruna um andlegt og líkamlegt ofbeldi á íslenskum vinnu- markaði voru mjög þörf áminning um að hin svokallaða jafnréttismenning hefur ekki náð til allra hópa í okkar samfélagi. Við þurfum að vera meðvitund og vakandi fyrir birtingarmyndum margþættar mismununar og skoða áhrif stjórnvaldsaðgerða út frá kyni en einnig öðrum þáttum eins og uppruna, kynvitund og kynhneigð.

Í samræmi við þær áherslur fer nú fram vinna innan Stjórnarráðsins sem miðar að frekari útvíkkun jafnréttishugtaksins í íslenskrí lög- gjöf og mótun heildstæðrar stefnu í jafnréttismálum sem ætlað er að tryggja framkvæmd meginreglunnar um jafna meðferð einstaklinga.

Eg vona að þessar aðgerðir eigi eftir að auka á jafnréttismenningu og marka framfararspor í baráttu fyrir jafnrétti kynjanna í okkar samfélagi. Baráttu sem hófst fyrir meira en 100 árum og við munum í sameiningu halda áfram.

Til hamingju með daginn!





Inga Björg Hjaltadóttir, Kjartan Vífill Iversen, Drifa Sigurðardóttir, Helga Lára Haarde og Ingunn Björk Vilhjálmssdóttir eru öll hluti af hinu öflugu teymi Attentus sem sér um jafnlaunavottun. MYNDR: ERNIR

# Ráðgjöf byggð á reynslu

Attentus veitir fyrirtækjum ráðgjöf varðandi rekstur, mannaúsmál og jafnlaunavottun. Attentus vinnur með mjög fjölbreyttum fyrirtækjum og sniður þjónustu að þörfum viðskiptavina.

Ráðgjafarfyrirtækið Attentus var stofnað árið 2007. Attentus veitir fyrirtækjum og stofnunum þjónustu og ráðgjöf um allt sem snýr að rekstri út frá áherslum mannaútsjórnunar og hjálpar þeim meðal annars við að fá jafnlaunavottun.

„Okkar helsta þjónusta hefur verið í formi mannaútsjóra til leigu. Þá komum við inn í fyrirtæki sem mannaútsjórnar með mannaútsdeild án þess að vera fastir starfsmenn. Slík þjónusta hentar margs konar fyrirtækjum og stofnunum mjög vel, en við

klæðskerasniðum þjónustu okkar eftir þörfum hvers vinnustaðar fyrir sig og fylgjum málum eftir,“ segir Drifa Sigurðardóttir ráðgjafi. „Við veitum líka ráðgjöf og þjónustu á sviði mannaútsjórnar t.d. þjálfun og starfsþróun, veitum ráðgjöf um vinnurétt og kjaramál, gerum ýmsar úttektir og greiningar og aðstoðum fyrirtæki við undirbúning til að fá jafnlaunavottun.

Við höfum unnið með mjög fjölbreyttum vinnustöðum við innleiðinguna á jafnlaunavottuninni. Við unnum með umhverfisráðuneytinu, sem var fyrsta ráðuneytið sem fékk jafnlaunavottun, við erum verkefnastjórnar í innleiðingunni á jafnlaunavottuninni fyrir öll fyrirtæki ícelandair,“ segir Drifa. „Við vorum líka ráðgjafar hjá Saga-film í innleiðingunni þeirra, en það er 30 manna fyrirtæki. Við erum einnig að vinna með HB Granda, Íbúðalánasjóði, Íslandsþósti og Íslandsbanka við að innleiða jafnlaunavottunina, þannig að þetta eru öll fyrirtæki með alls kyns öll störf.“

## Auðvelda innleiðingu jafnlaunastaðals

„Jafnlaunavottunin tryggir að fyrirtæki framfylgi lögum um að greiða sömu laun fyrir jafn verðmæt störf og að ákvarðanir um laun séu teknar með sambærilegum hætti fyrir alla,“ segir Drifa. „Innleiðingin á jafnlaunavottuninni sjálfri gefur líka mikið meira en bara jafnlaunamerkið. Jafnlaunavottunin gefur fyrirtækjum agaðri vinnubrögð í



Drifa segir að það sem gefi Attentus sérstöðu sé hin gríðarlega reynsla sem starfsmenn hafa af bæði jafnlaunastaðlinum og mannaútsjórnun.

ákvörðunum um laun og tryggir faglegri og markvissari ákvarðanir sem varða laun.

Þegar við komum að vinnunni við innleiðinguna á jafnlaunastaðlinum byrjum við alltaf á því að greina stöðuna hjá fyrirtækinu og gerum svo aðgerðaaætlun um næstu skref. Það er mjög misjafnt hvernig ráðgjöf við veitum. Sum fyrirtæki þurfa bara aðstoð við eitthvert eitt atriði, á meðan við höldum í höndina á öðrum fyrirtækjum allan tímann og stýrum verkefninu alfarið,“ segir Drifa. „Þjónustan er því sniðin að þörfum hvers fyrirtækis, þannig að þetta er allt frá því að koma bara inn og taka nokkra fundi yfir í að vera verkefnastjórnar og leiða innleiðingu

á jafnlaunastaðlinum. Ferlið er hins vegar alltaf það sama. Fyrst þarf að gera jafnlaunastefnu, svo meta virði allra starfa innan fyrirtækisins og að lokum framkvæma launagreiningu. Að auki þarf að koma upp gæðakerfum til að tryggja markvissari og faglegri nálgun á launasetningu. Fyrirtæki þurfa hjálp við innleiðinguna. Í langflestum fyrirtækjum er launasetningin sjálf vönduð, en það vantar samt agaðri vinnubrögð við launasetninguna. Samkvæmt staðlinum þarf að búa til skipulag í kringum það hvernig þú tekur launaákvæðanir,“ segir Drifa. „Einn af þeim þáttum sem er hvað mikilvægastur í innleiðingunni eru launagreiningar, sem við gerum.

Launagreiningin er lykilþáttur í því að kanna hvort kynbundinn launamunur sé til staðar og í hverju hann felst. Það skiptir rosalega miklu máli að fyrirtæki fái utanaðkomandi aðila til að ryna þessi gögn til þess að tryggja trúverðuleika.“

## Öflugt teymi með mikla reynslu

„Við höfum sex manna teymi í jafnlaunavottuninni sem er mjög öflugt. Við höfum frábært greiningarfólk, þau Helgu Lára Haarde og Kjartan Iversen, sem skoða launagreiningarnar með mjög gagnrýnum hætti. Svo er hún Inga Björg lögmaður, en það skiptir miklu máli að hafa í huga lögfræðilega hlíð launa- og kjaramála við innleiðinguna á staðlinum. Ingunn Björk Vilhjálmssdóttir, ég og Ólafía Rafnsdóttir höfum líka allar unnið mjög lengi sem mannaútsjórnar, þannig að við þekkjum það vel hvað þarf til,“ segir Drifa. „Inga Björg og Ingunn Björk voru líka í vinnuhópi sem kom að gerð jafnlaunastaðalsins og ég var ráðgjafi á sínum tíma og vann með fyrirtækjum við að búa til launakerfi með kerfisbundnum hætti.

Þannig að við höfum mjög langa reynslu, bæði af staðlinum sjálfum og aðferðinni sem er beitt til að kanna hvort kynbundinn launamunur sé til staðar,“ segir Drifa. „Þessi langa reynsla, bæði af staðlinum sjálfum, innleiðingu hans og af starfsmatshugsuninni, sem við höfum unnið með í 20 ár, er það sem gefur okkur sérstöðu.“



Gyða Björg, Ágústa og Anna Beta hafa mikla þekkingu á innleiðingu jafnlaunastaðals. Þær hafa unnið með fyrirtækjum í ýmsum rekstri, svo sem WOW air, Rarik, Krónunni og ÁTVR. MYND/ERNIR

# Góð reynsla og breið þekking

Anna Beta Gísladóttir, Ágústa H. Gústafsdóttir og Gyða Björg Sigurðardóttir veita ráðgjöf við innleiðingu jafnlaunastaðals. Þær eru öflugt teymi með bakgrunn í verkfræði og mannauðsstjórnun.

**B**rennandi áhugi á jafnréttismálum varð til þess að Anna Beta og Gyða Björg tóku höndum saman og stofnuðu ráðgjafarfyrirtækið Ráður fyrr á þessu ári. Þær kynntust Ágústu, sem hefur rekið Vöxt Ráðgjöf um fjögurra ára skeið, á fundi tækninefndar hjá Staðlaráði Íslands. Í kjölfarið ákváðu þær að vinna saman og veita ahlíða ráðgjöf við innleiðingu á jafnlaunastaðlinum en lög um hann tóku gildi í byrjun þessa árs.

„Það var frábært fyrir okkur Önnu Betu að ganga til samstarfs við Ágústu. Hún er sérfræðingur í því sem snýr að mannauðsmálum en við komum inn með tæknilega þekkingu þar sem við erum báðar með bakgrunn í verkfræði. Að okkar mati er þessi reynsla og þekking mjög góð blanda,“ segir Gyða Björg.

## Vinna með fjölbreyttum fyrirtækjum

Með innleiðingu jafnlaunastaðals er stefnt að því að starfsfólk njóti jafna launa fyrir sömu eða jafnverðmæt störf hjá sama vinnuveitanda, óháð kyni eða öðrum ómálefnalegum forsendum. Öllum fyrirtækjum með meira en 25 starfsmenn er skylt að innleiða hann innan ákveðins tímaramma.

„Við höfum mjög góða reynslu

og breiða þekkingu hvað varðar innleiðingu jafnlaunastaðalsins. Við höfum nú þegar unnið fyrir mjög fjölbreytt fyrirtæki, sem eru í mismunandi rekstri, svo sem framleiðslu, iðnaði og þjónustu. Við höfum einnig veitt stofnunum og opinberum aðilum ráðgjöf,“ segir Anna Beta.

Þær eru að hefja fyrsta sameiginlega verkefnið við innleiðingu á staðlinum en áður hafa þær meðal annars unnið með WOW air, Rarik, Krónunni og ÁTVR.

„Það sannar sig oft að glöggst er gests augað og þess vegna getur verið gott að fá utanaðkomandi ráðgjöf í þessum efnum. Það hefur þegar sýnt sig að þessari innleiðingu fylgir mikið hagræði, sé rétt að henni staðið. Hún er gagnleg fyrir starfsemi fyrirtækja og rekstur þeirra, getur veitt stjórnendum betri yfirsýn og aukið ánægju starfsfólks. Hún getur einnig sniðið af vankanta í launamyndunarkerfnum innan fyrirtækja og leitt í ljós tækifæri til úrbóta,“ segir Ágústa sem býr yfir áratuga reynslu á sviði stefnumótunar og stjórnunar.

## Heildstæð, tímasett verkætlan

Við ráðgjöfina vinna Anna Beta, Gyða Björg og Ágústa náð með mannauðsstjórnun og æðstu stjórnendum fyrirtækja og stofnana. „Við

## Sameina krafta sína við ráðgjöfina

Gyða Björg Sigurðardóttir er með BSc í rekstrarverkfræði og hefur starfað sem ráðgjafi við jafnlaunastaðal síðan 2013. Gyða er víðurkenndur úttektarmaður fyrir jafnlaunastaðalinum og hefur hlotið styrk úr Tæknipróunarsjóði til hugbúnaðarþróunar í tengslum við launagreiðingar.

Ágústa hefur menntun á sviði sálfræði og mannauðsfræða. Hún hefur viðtæka reynslu af opinberri stjórnsýslu, stefnumótun, ráðningum, mannaflageiningum og stofnanasamningum. Hún var í samninganefnd ríkisins vegna kjarasamninga í tæpan áratug, þá átti hún jafnframt sæti í vinnuhópnum sem bjó til jafnlaunastaðalinum. Hún hefur haldið erindi um stöðu og þróun mannauðsmála ríkisins, tekið þátt í ráðgjafarnefndum og stýrt vinnustofum.

Anna Beta er burðarþolsverkfræðingur og hefur starfað sem ráðgjafarverkfræðingur frá árinu 2012 og sinnt margvíslegum verkefnum á sviði hönnunar og gagnauðvinnslu. Að undanförunu hefur hún starfað við ráðgjöf við innleiðingu á jafnlaunastaðli og haldið námskeið í tengslum við verklagsreglugerð og ferlagreiðingu fyrir staðalinn.

byrjum á að taka stöðuna innan fyrirtækja, svokallaða nülgræiningu, og metum út frá því umfang verkefnisins. Næstu skref eru svo að setja upp heildstæða, tímasetta verkætlan þar sem ferlið er kortlagt fram að vottun,“ segir Anna Beta.

Að sögn Gyða Bjargar er jafnlaunastaðallinn í raun mjög tæknilegur. „Við innleiðingu á honum þarf að hafa gott skipulag á gögnum, framkvæma launagreiðingar og halda utan um mælikvarða á launajafnrétti. Við erum

smíða sitt eigið og þar komum við til sögunnar,“ segir hún.

Ágústa segir það mikilvægasta við tilurð staðalsins að með honum verði til regluverk sem skýri forsendur fyrir launamyndun. „Kjarasamningar byggja auðvitað mjög góðan grunn en launamyndun þarf að vera rektanleg og málefnaleg. Þess vegna skiptir máli að byggja upp heildstætt jafnlaunakerfi,“ segir hún.

Þær eru sammála um að það sé ábyrgðarhlutverk að leiða fyrirtæki í gegnum vottun og leggja áherslu á að það sé vel gert. „Við viljum byggja upp þekkingu innan fyrirtækja og skilja eftir sjálfbært jafnlaunakerfi eftir að aðkomu ráðgjafa lýkur. Jafnlaunastaðallinn er innleiddur í þrepum eftir stærð fyrirtækja, sem okkur finnst jákvætt því þá hafa stærri fyrirtæki tækifæri til að sýna forystu í þessum efnum,“ segir Anna Beta.

„Þegar við tókum að okkur ráðgjöf varðandi jafnlaunastaðalinum útskýrum við ferlið, tilganginn með staðlinum og hvaða möguleika hann býður upp á og tengjum saman gæðastjórnun, mannauðsstjórnun og jafnrétti,“ segir þær að lokum.

með mikla sérþekkingu þegar kemur að ferlum og gæðamálum, tölfraðilegri greiningu og mannauðsmálum,“ segir Gyða Björg, sem hefur unnið í tengslum við jafnlaunastaðalinn frá árinu 2013.

## Tækifæri til umbóta

Gyða Björg nefnir að stjórnendum geti þótt kvöld að innleiða jafnlaunastaðalinn en minnir á að hann veiti tækifæri til umbóta. „Þetta er þó ekki kerfi sem hægt er að yfirfæra beint á milli fyrirtækja heldur þarf hvert fyrirtæki að



Kynjahlutfall er nokkuð jafnt hjá Póstinum en markmið fyrirtækisins núna er að jafna hlutfallið innan hvernar starfseiningar. xxxxxxxxxxxx

# Mikil en gagnleg vinna

Pósturinn hf. fékk nýverið jafnlaunavottun. Vinnan að baki verkefninu var mjög mikil en reyndist afar gagnleg að mati Sigríðar Indriðadóttur, framkvæmdastjóra starfsmannasviðs.

**P**ósturinn er stórt fyrirtæki með um þúsund starfsmenn og 62 starfsstöðvar sem dreifðar eru um allt land. „Við þjónustum fólk um landið allt og snertum því líf mjög margra Íslendinga. Það skiptir okkur miklu máli að starfsfólki okkar líði vel svo það geti veitt bestu mögulegu þjónustu, og viljum því búa vel að þeim hvað varðar kjör og að jafnrétti ríki á öllum sviðum,“ segir Sigríður.

Pósturinn hefur nýverið lokið viðamikilli vinnu sem miðaði að því að hljóta jafnlaunavottun. „Við vorum að fá skjalið í hús fyrir stuttu og erum afar ánægð. Þetta er búin að vera gríðarlega mikil vinna sem hefur staðið yfir í tæpt ár. Forstjóri, starfsmannastjóri og gæðastjóri hafa komið að henni ásamt öllum lykilstjórnendum. Þessi vinna hefur verið afskaplega gagnleg enda erum við búin að fara yfir öll störf og starfslýsingar í fyrirtækinu. Við erum búin að safna ótrúlega miklum upplýsingum og á þeim höfum við byggt upp okkar jafnlaunakerfi sem við nú höfum fengið vottun á. Núna vitum við að við erum að greiða jöfn laun fyrir jafn verðmæt störf,“ segir Sigríður. Niðurstöður vinnunnar komu henni og öðrum

innan fyrirtækisins ánægjulega á óvart. „Þegar rýnt var í kerfið okkar var kynbundinn launamunur fremur lítill, aðeins 2,2 prósent af heildarlaunum og 0,65 prósent af grunnlaunum. En auðvitað getum við alltaf gert betur.“

## Sumir efins í upphafi

Sigríður vill koma á framfæri sérstökum þökkum til þess starfsfólks sem tók þátt í vinnunni við jafnlaunavottunina með henni. „Margir voru efins í upphafi, ekki bara hér innan Póstsins, heldur heyrði maður frá öðrum fyrirtækjum og mannauðsstjórum efasemdaraddir um að þessi jafnlaunavottun myndi gera eitthvert gagn. Það kom okkur því skemmtilega á óvart þegar upp var staðið hversu gríðarlega gagnleg vinnan í kringum allt ferlið var. Mitt mat er að þetta komi til með að tryggja að fyrirtæki á landinu greiði jöfn laun fyrir jafn verðmæt störf.“

## Jafnt kynjahlutfall

Kynjahlutfallið hjá Póstinum er nokkuð jafnt, 51% konur og 49% karlar. „En hlutfallið innan hvernar starfseiningar er mismunandi, til dæmis eru konur í meirihluta á pósthúsum en karlar eru fleiri í

útkeyrslunni. Eitt af okkar markmiðum er að jafna kynjahlutföllin í ólíkum störfum innan fyrirtækisins með ýmsum aðgerðum.“

## Jafnrétti fyrir alla

Í jafnréttisáætlun Póstsins er ekki aðeins lögð áhersla á jafnrétti milli kvenna og karla heldur einnig að fólk sé ekki mismunað út frá aldri, kynþætti, kynhneigð, þjóðerni, trúar- eða stjórnmálaskoðun.

„Við höfum verið með jafnréttisáætlun í nokkuð langan tíma en vorum nú í fyrsta sinn að vinna framkvæmdaáætlun jafnréttismála þar sem ætlunin er að auka fræðsluþáttinn til starfsmanna. Við horfum til okkar stjórnenda í þeim efnum og stefnum á að þeir nýti starfsmannafundi á vinnustöðum um allt land til að auka fræðslu til starfsmanna með það að leiðarljósi að auka jafnréttisvitund þeirra.“

## Góður vinnuóráll

Starfsstöðvar Póstsins eru 62 um land allt en Póstmíðstöðin er stærst. Þá eru dreifingarsköðvarnar á höfuðborgarsvæðinu einnig tiltölulega stórar. Sigríður segir andann á vinnustöðunum góðan. „Alls staðar þar sem ég hef komið hefur mér þótt ríkja góður starfs-

“Við þjónustum fólk um landið allt og snertum því líf mjög margra Íslendinga. Það skiptir okkur miklu máli að starfsfólki okkar líði vel.”



andi og vinnuóráll. Ég er búin að koma mjög víða á pósthús um allt land og alls staðar mætir mann brosandí starfsfólk.“

Starfsfólk Póstsins notar forritið Workplace til að tengjast betur. „Það er notað til að skipuleggja alls kyns skemmtilega hluti sem lætur fólk líða sem hluta af stærri heild.“

## Jöfn kynjahlutföll í framkvæmdastjórn

Sigríður segir samstarf karla og kvenna hjá Póstinum mjög gott.

„Í framkvæmdastjórninni er til dæmis jafnt kynjahlutfall. Forstjóriinn er karl en þrjár af fimm framkvæmdastjórum eru konur. Okkar samstarf er afar gott og ekki síður samstarf okkar við bæði karl- og kvenstjórnendur í fyrirtækinu, sér í lagi hvað varðar jafnlaunavottunina og vinnuna í kringum hana, sem hefur verið alveg frábær.“

# Stöðluð kynhlutverk eru engum til framdráttar

Hjalti Ómar Ágústsson, sérfræðingur hjá Jafnréttisstofu, segir frá þeim verkefnum Jafnréttisstofu sem snúa að staðalmyndum og hefðbundnum hlutverkum kynjanna.

Ég er í þremur verkefnum hjá Jafnréttisstofu sem snúa öll að staðalmyndum með einum eða öðrum hætti," segir Hjalti. „Áð mestu leyti snúa þau að kynjuðu náms- og starfsvali, að vinna gegn staðalmyndum kynjanna og reyna að jafna út kynjahlutföll í námi og á vinnuarkaði. Eitt verkefnið heitið Rjúfum hefðirnar, lítið verkefni sem er afmarkað við Akureyri þar sem við erum með fulltrúa frá einum leikskóla, einum grunnskóla, Verkmenntaskólanum og háskólanum, öldrunarheimilum Akureyrar, Slippnum, Félagi málm-smíða, Hjúkrunarfræðingafélaginu og Félagi náms- og starfsráðgjafa og Kennarasambandi Íslands. Hugmyndin er að búa til samstarfs-vettvang þar sem þessir aðilar vinna saman að því að brjóta niður staðalmyndir og þau hlutverk sem

okkur eru skipuð af kynjakerfinu og fá fleiri til að berjast gegn straumnum í náms- og starfsvali.“

Hjalti segir unnið að þessu verkefni með margvislegum hætti. „Leikskólakrakkar fara í heimsókn í Verkmenntaskólann og þau læra um jafnréttismál. Skólarnir fara í heimsóknir hver til annars og reynt er að passa að bæði kynin séu sjáanleg í þessum heimsóknum þannig að börnin sjái fyrirmyndir af sínu kyni. Reynt er að fá fleiri karla inn í hjúkrunarstörf og fleiri konur í iðngreinar og hvetja þá sem fara móti straumnum þegar valið er nám og framtíðarstarf.“ Hann segir markmiðið vera að vinna gegn stöðluðum kynhlutverkum. „Þannig að allir eigi þess kost að geta þroskað og þróað sína hæfileika. Það er soun á þeirri auðlind sem fólkið okkar er ef því gefst ekki kostur á að nýta sína hæfileika til fullnustu. Okkur vantar fólk til dæmis í iðngreinar og það er absurd að ávarpa ekki helminginn af þjóðinni þegar verið er að leita að því. Hjúkrunarstörf geta kallað á líkamlegan styrk og iðngreinar á fínhyrningar til dæmis sem eru hvort tveggja eiginleikar sem eru eignaðir öðru kyninu. Kyn á ekki að ráða hvað við erum og megum. Ég er faðir drengs og stúlku og finnst ótækt að takmarka möguleika þeirra í lífinu út frá kyni.“ Meðal annarra verkefna nefnir Hjalti samstarfsverkefni með systurstofnum Jafnréttisstofu í Eistlandi og Litháen.

„Í Eistlandi er verið að gera tíu þátta sjónvarpsþætur sem tekur á þessum efnun fjölþætt og alls konar annarri mismunum. Við erum að ræða við RÚV um að hluti af verkefninu yrði að þættirnir yrðu sýndir hér. Meðfram þessu



Hjalti Ómar Ágústsson, sérfræðingur hjá Jafnréttisstofu, segir kyn ekki eiga að ráða því hvað við erum og megum.

er búið að vinna kennsluleiðbeiningar svo auðveldara sé að nota þetta efni í kennslu. Þetta verkefni lofar góðu og er mjög spennandi og hluti af því er tíu þátta útvarpsþáttaröð sem er verið að gera á RÚV-núll þar sem er rætt um þemum í þessu verkefni, staðalmyndir og hlutverk kynjanna.“ Hann nefnir einnig þekkingarskipti milli Noregs, Svíþjóðar,

Álandseyja, Finnlands og Íslands.

„Við hittumst á nokkrum fundum og skiptumst á þekkingu og samnýttum krafta okkar og reyndum að búa til aðferðir til að stýða við þá sem fara gegn straumnum í náms- og starfsvali því það er mikið brottfall í þeim hópi. Það kemur berlega í ljós að þarna eru fyrirmyndir gríðarlega mikilvægar, bæði innan fjölskyldu

og í nánasta umhverfi. Þá er reynsla líka mikilvæg," segir Hjalti og bætir við að flestir karlleikskólakennarar hafi lent í leikskólanum óvart. „Þeir hafa kannski leyst af yfir sumar og það varð til að þeir fundu sig. Einnig er mikilvægt að hafa stuðningshópa þar sem fólk hittist og sækir styrk í hvert annað, konur í iðngreinum og karlar í hjúkrun svo dæmi séu tekin.“

## Polendur hvattir til að hringja í 112

Þú átt VON er vitundarvakning á vegum Jafnréttisstofu um heimilisofbeldi. Polendur eru hvattir til að hringja í 112 sem virkjar besta úrræðið. 890 tilkynningar um heimilisofbeldi bárust í fyrra.

Vitundarvakningin þú átt VON var kynnt á ráðstefnu sem Jafnréttisstofa stóð fyrir um samvinnu í heimilisofbeldismálum þann 18. október. „Þú átt VON er vitundarvakning á vegum Jafnréttisstofu um heimilisofbeldi. Í henni er bent á fjölbreyttan stuðning og aðstoð sem er í boði og polendur, gerendur og aðstandendur hvattir til að hringja í 112 til að finna það úrræði sem hentar best. 112 vill alltaf fleiri en færri símtöl svo ef þú ert vafa skaltu alltaf hafa samband við 112," segir Friða Rós Valdimarsdóttir, verkefnisstjóri hjá Jafnréttisstofu. Hún bendir á að heimilisofbeldi sé útbreitt; bæði um allt land og allt stig samfélagsins og sé meinsæmd sem hafi alvarleg og varanleg áhrif á mörg hundruð íslenskar fjölskyldur á hverju ári.

„Með því að segja þú átt VON, hvetjum við polendur til að forða sér úr ofbeldisfullum aðstæðum eða samböndum, því ofbeldið bæði stigmagnast nær alltaf og hefur líka alvarleg áhrif á börnin. Þótt það sé aldrei auðvelt, þá eru ymsar leiðir færar og hjálp í boði í hverju skrefi.“

Friða segir að áfram þurfi að



Höfundar vitundarvakningarinnar Þú átt VON. MYND/JAFNRÉTTISSTOFA

sameina ólíka krafta þeirra aðila sem vinna gegn ofbeldi og veita polendum og aðstandendum stuðning, að ógleymdum þeim gerendum sem eru tilbúnir að leita sér hjálpar. En áfram þurfi að tryggja að fólk sem býr við ofbeldi fái réttar upplýsingar og viti hvert skal leita. „Til að einfalda hlutina er bent á eitt símanúmer, 112, sem gagnast fólki um allt land. Þar er tekið vel á móti öllum símtölum,

hvort sem neyðin er brýn eða aðstæðurnar einfaldlega ógnandi, og þau úrræði samstundis virkjuð sem henta best í hverju tilviki.“

### Fimm myndbönd

Gerð hafa verið fimm myndbönd sem segja hvert sína sögu um heimilisofbeldi. Í fjórnum þeirra segja raunverulegir polendur sögu sína, þar á meðal barn, fötluð kona og kona af erlendum uppruna. Í

því fimmta er sjóninni beint að gerendum. Myndböndin eru birt á heimasíðu verkefnisins, jafnretti.is/von og á Facebook-síðunni Byggjum brýr, Brjótum múra.

Jafnréttisstofa hlaut styrk úr ætluð Evrópusambandsins um réttindi, jafnrétti og borgararétt fyrir verkefnið Byggjum brýr, Brjótum múra – Samvinna í heimilisofbeldismálum. Það er unnið í samstarfi við innanríkisráðuneytið, velferðarráðuneytið, Ríkislögreglustjóra, lögregluna á höfuðborgarsvæðinu, lögregluna á Norurlandi eystra, Lögregluna á Suðurnesjum, Reykjavíkurborg og Akureyrarbæ. Myndböndin voru unnin í samvinnu við auglýsingastofuna ENNEMM og Saga Film.

### Staðreyndir um heimilisofbeldi

Á ráðstefnunni komu fram nýjar upplýsingar um heimilisofbeldi á Íslandi.

- Á síðasta ári bárust lögreglu 890 tilkynningar um heimilisofbeldi og 251 einstaklingur dvaldi í Kvænnaathvarfinu.
- Börn eru á vettvangi eða tengd heimilinu í tveimur af hverjum þremur útköllum lögreglunnar á

höfuðborgarsvæðinu vegna heimilisofbeldis og 103 börn dvöldu í Kvænnaathvarfinu árið 2017. Rannsóknir og reynsla sýnir að börn sem búa við heimilisofbeldi gera sér grein fyrir alvarleika þess og áhrif heimilisofbeldis á börn eru mikil og varanleg – hvort sem þau verða fyrir beinu ofbeldi eða ekki.

- Samkvæmt rannsóknnum hefur ein af hverjum fimm þunguðum konum á Íslandi upplifað heimilisofbeldi. Það gerir um 900 konur á ári.
- Övenju hátt hlutfall kvenna sem leita til Kvænnaathvarfsins er af erlendum uppruna, eru fatlaðar eða eiga við einhvers konar veikindi að stríða.
- Hafri ofbeldi einu sinni verið beitt gegn maka gerist það nær öfluglega aftur og stigmagnast nema gripið sé inn í með markvissum aðgerðum. Alvarlegasta afleiðing ofbeldis í nánum samböndum er dauði þolanda og eru mörg dæmi þess á Íslandi sem og annars staðar í heiminum.
- Á annað þúsund gerendur hafa nýtt sér niðurgreidda sérhæfða sálfræðiaðstoð hjá Heimilisfríði, sem styrkt er af velferðarráðuneytinu.

# Allir njóta sömu virðingar

Hjá Lyfju hf. starfa um fjögur hundruð manns og er mikill meirihluti konur. Jafnlaunastefna er rekin í fyrirtækinu og lögð er áhersla á að meta hvern starfsmann á eigin forsendum.

Víð hjá Lyfju hf. leggjum áherslu á að sérhver starfsmaður fyrirtækisins sé metinn á eigin forsendum, hafi jafna möguleika og njóti sömu réttinda í starfi og til starfsframa óháð kyni, aldri, uppruna eða lífsstíl. Með þessu móti getur starfsfólk starfað í þeirri vissu að hver og einn starfsmaður njóti sömu virðingar, sé eingöngu metinn út frá málefnalegum sjónarmiðum og hafi jöfn tækifæri innan fyrirtækisins," segir Svava Þorsteinsdóttir, forstöðumaður mannauðssviðs Lyfju hf.

## Stórt fyrirtæki

Hjá Lyfju hf. starfa hátt í fjögur hundruð manns en fyrirtækið rekur



Svava Þorsteinsdóttir og Harpa Hödd Sigurðardóttir hafa unnið saman að jafnlaunastefnu Lyfju hf. MYND/EYFÓR

verslanir undir vörumerkjum Lyfju, Apóteksins og Heilsuhússins, alls 44 verslanir um allt land. Ásamt því eru smærri byggðarlög þjónustuo með svokölluðum pokaútibúum. Viðskiptavinir í lyfjaskömmtnu eru þjónustaðir í gegnum Lyfjalausnir auk þess sem Lyfja hf. á dótturfyrirtækið Heilsu ehf. „Markmið okkar er að stuðla að heilsu og velliðan með framúrskarandi þjónustu á réttum stað á réttum tíma, og eru starfsmenn fyrirtækisins lykillinn að árangri á því sviði," segir Svava.

## Konur í meirihluta

Um 90 prósent starfsmanna Lyfju eru konur. „Það er aðeins í lyfsala-hópnum okkar þar sem kynjahlutfallið er jafnt. Við erum þó markvisst alltaf að reyna að auka hlut karlmanna í fyrirtækinu en það hefur gengið hægt og grunumst við stundum með það að líklega séu strákarnir eitthvað smeykir við að koma og selja sokkabuxur og snyrtivörur.“

Lyfja hf. heldur úti jafnlaunastefnu. „Við höfum alltaf lagt

áherslu á að greiða jöfn laun óháð kyni og vorum því afar ánægð að geta fengið stefnu okkar staðfesta með Jafnlaunavottun VR árið 2015. Þegar velferðarráðuneytið tók við vottuninni og hún var bundin í lög vorum við með þeim fyrstu til að fá vottun frá þeim. Við erum stolt af þeim árangri sem við höfum náð og hefur vottunin hjálpað okkur að skerpa á þessum málum og koma þeim í enn markvissari farveg en vottunin snýst einmitt um að halda áfram að ná enn betri árangri.“

## Léttur og skemmtilegur andi

Svava segir góðan anda ríkja í fyrirtækinu. „Við leggjum áherslu á léttan og skemmtilegan starfsanda þar sem allir fá að njóta sín. Við erum með 46 ólíka vinnustaði dreifða um allt land og eðlilega er starfsandinn ólíkur á milli staða en flest okkar eyðum stórum hluta vinnunnar í vinnunni og því er mikilvægt að starfsfólki liði vel þar og sé ánægð. Við framkvæmum regluga vinnustaðagreiningar og þar sjáum við meðal annars að starfsánægja, hollusta, trygð og helgun starfsmanna fyrirtækisins er heilt yfir töluvert yfir meðaltali á landsvisu.“

## Er ákveðin stefna varðandi kynbundin mál sem upp geta komið?

„Við höfum verið að vinna í þessum málum og lagt enn meiri áherslu á þau í kjölfar #metoo byltingarinnar. Jafnlaunavottunin gerir einnig skýrar kröfur varðandi þessi mál og tel ég afar mikilvægt að slík mál séu skýrt skilgreind hjá hverju fyrirtæki. Á næstu dögum munum við kynna fyrir starfsmönnum uppferða stefnu varðandi einelti og kynferðislega og kynbundna áreitni ásamt uppferðum leiðum til að tilkynna slík mál.“ svarar Svava og telur samstarf karla og kvenna innan fyrirtækisins gott.

„Sjálft velti ég því aldrei fyrir mér hvort ég sé að vinna með karlmanni eða kvenmanni, enda finnst mér kyn samstarfsaðila alls ekki skipta máli heldur frammistaða hvers og eins.“



**LYFJA**  
– Lifið heil

## Þægilegri leið fyrir þig Lyfjaskömmtnun

Með rafrænum skömmtnunarlyfseðli getur þú gert þjónustusamning við Lyfju. Lyfin færðu svo send reglulega í næstu verslun Lyfju.

Heimsending á höfuðborgarsvæðinu alla virka daga frá 14:00-17:00.

[lyfja.is](http://lyfja.is)

# Undirbúa fyrirtæki fyrir jafnlaunavottun

Capacent leggur áherslu á að þekking á jafnlaunakerfi verði eftir í fyrirtækinu þegar ráðgjafar ljúka sinni vinnu.

Jakobína H. Árnadóttir sviðsstjóri segir Capacent bjóða fyrirtækjum og stofnunum ráðgjöf og þjónustu við undirbúning að jafnlaunavottun. „Við förum yfir alla þætti sem fyrirtæki þurfa að hafa í lagi til að hljóta jafnlaunavottun. Okkar markmið er að viðskiptavinir þekki kröfurnar sem til þeirra eru gerðar í jafnlaunakerfi, hafi betri yfirsýn yfir sín launamál og séu sjálfbær í að viðhalda kerfinu þegar fram í sækir. Það er mjög breytilegt hversu flókið ferlið er og fer í rauninni eftir því hvað fyrirtækin eru vel undirbúin,“ segir hún. „Í sumum fyrirtækjum hefur litíð verið farið kerfisbundið yfir launategd mál og þá er meiri vinna að laga og bæta. Hjá öðrum fyrirtækjum eru launamálin sífellt



Gunnar Haugen og Jakobína H. Árnadóttir. MYND/ERNIR

í skoðun og hjá þeim þarf minna að gera,“ segir Gunnar Haugen ráðgjafi. „Hluti af undirbúningi fyrir jafnlaunavottun er gerð jafnlaunastefnu, ferla og verklagsregna. Þessi vinna þarf ekki að vera flókin en krefst nokkurrar yfirlegu, skráningar og aga,“ segir Jakobína. „Capacent leggur áherslu á að gera hlutina ekki flóknari en þeir þurfa að vera,“ bætir hún við.

„Markmiðið með kröfu um jafnlaunavottun er að greidd sé sömu laun óháð kyni fyrir jafnverðmæt störf. Það er nýtt fyrir marga að skoda hvaða störf eru jafnverðmæt innan fyrirtækis og hvaða starfs-

menn eru sambærilegir. Mikíð af undirbúningsvinnunni fer í að greina störf og svara þessum spurningum,“ segir Gunnar.

Jakobína segir að hvert og eitt fyrirtæki fái persónulega þjónustu enda séu þau ólík að stærð og gerð auk þess að vera með ólíkan grunn.

„Við leggjum mikla áherslu á að vinnan okkar komi að góðu gagni í öllu skipulagi er varðar launamál fyrirtækisins. Þetta er ákveðin tiltekt sem hefur áhrif á ákvörðunartökur í framtíðinni. Greiningin eykur skilning á verðmæti starfa og hlutirnir verða miklu einfaldari og skilvirkari,“ segir Jakobína.

# Raunhæfur árangur með jafnréttisvísi

Jafnréttisvísir er verkfæri fyrir fyrirtæki og stofnanir sem vilja ná raunverulegum árangri í jafnréttismálum. Í verkefninu felst heildstæð nálgun að jafnréttismálum.

„Við tölum stundum um 360 gráða sýn á jafnrétti,“ segir Þórey Vilhjálmstöddir, ráðgjafi í Stefnumótun og stjórnun, en hún leiðir verkefnið jafnréttisvísi hjá Capacent. „Um er að ræða stefnumótun og vitundarvakningu í jafnréttismálum sem ætlað er að meta stöðu jafnréttismála út frá ítarlegri greiningarvinnu, koma á breytingaverkefnum til að bæta stöðu jafnréttismála og innleiða þau.“



Þórey Vilhjálmstöddir.

## Í stöðumatinu er horft til nokkurra lykilþátta:

- Menningar, samskipta og vinnuumhverfis
- Stefnu og skipulags
- Skipurits
- Launa
- Fyrirmynda

„Eitt af því sem að við höfum lagt ríka áherslu á frá upphafi er að við ráðumst ekki í verkefnið með fyrirtæki nema það sé forstjóri þess eða stjórn sem leiði vinnuna,“ segir Þórey og bætir við að reynt sé að gefa öllu starfsfólki kost á að taka þátt í vinnunni á einhverju stigi, t.d. með vinnustofum þar sem umræða og fræðsla á sér stað um

margvísleg atriði og kallað er eftir hugmyndum að úrbótækifærum.

„Með beitingu jafnréttisvísisins er tekið á öllum helstu þáttum er snerta stöðu kynjanna og spurt hvort eitthvað sé því til fyrirstöðu að kynin njóti jafnréttis og að konur fái framgang innan fyrirtækja til jafns á við karla.“

Í verkefninu vinnum við sérstaklega með fyrirtækjamennunguna og reynum að draga dulda fordóma upp á yfirborðið, gera þá sýnilega og vinna að því að útrýma þeim. Þannig fáum við betri vinnustað þar sem jafnt konum sem körlum líður betur og eru ánægðari í sínum daglegum störfum.“

## Jafnréttisvísir Capacent

fyrir fyrirtæki og stofnanir sem vilja ná raunverulegum árangri.



„Í Landsbankanum, sem og í samfélaginu öllu, hefur orðið mikil vitundarvakning í jafnréttismálum. Með samstarfinu við Capacent og beitingu Jafnréttisvísisins fáum við aðstoð við að greina stöðuna ítarlega, móta skýr markmið og vera almennt meðvitaðri í öllum samskiptum í þeim tilgangi að byggja upp gott starfsumhverfi og jákvæða og uppbyggilega fyrirtækjamenningu.“

Lilja Björk Einarsdóttir,  
bankastjóri Landsbankans



„Verkefnið hefur útt við fólki og vakið það til umhugsunar um hluti þar sem ákveðin meðvirkni var við lúði. Við erum ekki komin á neina endastöð en ferlið hefur fengið marga til að hugsa betur um framkomu á vinnustaðnum. Þessi vinna hefur þegar haft heilmikil áhrif á aðferðafræði við ráðningar og framgang fólks innan félagsins.“

Sigurður Viðarsson,  
forstjóri TM



„Heildstæð úttekt á stöðu jafnréttismála í Landsvirkjun, ekki aðeins á mælanlegum þáttum eins og kynjahlutfalli og launum, heldur einnig á menningu, samskiptum og vinnuumhverfi. Samstarfið við Capacent hefur hjálpað okkur að greina stöðuna og virkja allt okkar starfsfólk á þessari mikilvægu vegferð.“

Hörður Arnarson  
forstjóri Landsvirkjunar

# Kynjahlutfallið jafnað hjá Coca-Cola á Íslandi

Jafnara kynjahlutfall í stjórnendahópi Coca-Cola European Partners á Íslandi hefur leitt af sér fjölbreyttari umræður og aukið gæði ákvarðana. Mannauðsstjórinn bendir á að konur séu um helmingur viðskiptavina og því mikilvægt að stjórnendur og starfsmenn endurspegli neytendahópinn.

## Skiptir máli að láta verkin tala

Mikill og góður árangur hefur náðst í jafnréttismálum hjá Coca-Cola European Partners á Íslandi (Coca-Cola á Íslandi) á undanförunum árum en þrátt fyrir það segir Sonja M. Scott, mannauðsstjóri fyrirtækisins, að alltaf megi betur gera. Undanfarin tvö ár hafi verið settur fókus á að jafna kynjahlutfallið í stjórnendastöðum og markmið fyrirtækisins er að konur gegni að minnsta kosti 40% slíkra starfa. „Stjórn og framkvæmdastjórn eru mjög meðvitúð um þetta markmið en jafnframt gerir móðurfyrirtækið ríkar kröfur til okkar hér á Íslandi um að standa undir þessu markmiði. Þessi vinna hefur gengið nokkuð vel og ef til vill endurspeglar það stöðu jafnréttismála á Íslandi almennt. Árið 2016 voru um 32% æðstu stjórnendur hjá okkur konur og samkvæmt nýjustu mælingum okkar er þessi tala komin upp í 42%. Við munum að sjálfsögðu halda áfram á þessari braut þar til við höfum náð jafnvægi, en við sjáum núna ástæðu til að fara að færa fókus okkar í auknum mæli að störfum í framleiðslu og vöruhúsi.“



Sonja á að kynjahlutfallið í framleiðslustörfum og vöruhúsinu séu ekki konur í hag. „Við höfum að sjálfsögðu sett okkur það markmið að fjölga konum í þessum stöðum og til marks um það höfum við sett af stað átaksverkefni sem gengur út á það að hver sá starfsmaður sem bendir á á konu sem ráðin er í framleiðslustarf eða starf í vöruhúsi okkar hlýtur 100 þúsund krónur í bónus.“

Liðan starfsfólks Coca-Cola European Partners er mæld reglulega og fengu allir starfsmenn samsteypunnar, í þrettán Evrópulöndum, sömu viðhorfskönnun með 21 spurningum í júní síðastliðnum. Þar var meðal annars spurt um það hversu mikla áherslu starfsfolk telur sinn næsta yfirmann leggja á jafnréttismál. „Spurningarnar um jafnréttismál komu nokkuð vel út hér í samanburði við önnur lönd innan samsteypunnar en við stefnum að sjálfsögðu herra,“ segir Sonja. „Á meðan mælingar á kynjahlutfalli í efstu stjórnendastöðum segir okkur eina sögu þá þurfum við einnig að vita hversu vel gengur að innleiða stefnuna í gegnum all fyrirtæki.“

Enn fremur nefnir Sonja að Coca-Cola á Íslandi hafi sett sér það markmið fyrir árið 2018 að standast jafnlaunavottun. Var það gerð þrátt fyrir að ekki þurfti að klára verkjóð fyrir en í lok ársins 2019. „Fyrir okkur skiptir mjög miklu máli að láta verkin tala,“ segir Sonja. „Við settum okkur það markmið í ár að vera undir þriggja prósentum mun í launum á milli kynja og í nýlegri vottun kom í ljós að munurinn er 2,6%. Jafnlaunavottunin er gæðastaðall sem sýnt um sífelldar úrbætur og stýður okkur í því að gera enn betur á næstu árum.“

Jafnréttismál eru fjölþætt og geta verið flókin og bendir



Sonja M. Scott, Maria Rosario Blöndal, Stefán Magnússon og Anna Regina Björnsdóttir. MYND/ERNIR

## Vinna þarf saman að jafnrétti

Anna Regina Björnsdóttir tók við starfi fjármálastjóra hjá Coca-Cola á Íslandi í byrjun árs og hefur undanfarna mánuði notið góðs af hinum ýmsu stjórnendanámskeiðum sem eru í boði hjá fyrirtækinu. „Ég hef sótt námskeið með fjölmörgum hæfileikaríkum konum innan fyrirtækisins sem koma frá hinum ýmsu þjóðum heimsins, svo á sama tíma hefur mér gefist tækifæri til að efla tengslanetið innan fyrirtækisins. Eins hef ég tekið þátt í vinnustofum þar sem konur og karlar koma saman og ræða hvernig tryggja megi jafnrétti kynjanna innan vinnustaðarins. Að minnu mati er einmitt lykilið að árangri í



jafnréttismálum að lita ekki á þau sem einkamálið kvenna, valdahlutföllin eru enn ójöfn og því er mikilvægt að konur og karlar vinni saman að þessum málum til að árangur náist,“ segir Anna Regina.

Hún segir að á síðustu árum hafi Coca-Cola á Íslandi náð góðum árangri í að laða til sín og ráða hæfileikaríkar konur og þannig náð að jafna kynjahlutföllin. „Það eru forrétindi að starfa fyrir stórt og öflugt alþjóðlegt fyrirtæki sem leggur mikinn metnað í að efla kvenkyns stjórnendur. Okkur miðar í rétta átt með að jafna út kynjahlutföllin en við viljum hráða þessu ferli enn frekar og því hefur ýmsum úrræðum verið hrint í fram-

kvæmd til að styðja við það.“

Þegar kemur að því að fá fleiri konur í iðn- og tæknistörf segir Anna Regina lykiliatriði að kynna stúlkum og ungum konum þennan heim. „Það er erfitt að sjá sjálfa sig í aðstæðum eða störfum sem eru framaní og því skiptir miklu máli að fræða stelpur í grunn- og framhaldsskólum um alla starfsmöguleikana sem bjóðast þeim. Ég er verkfræðingur að mennt og þegar ég var í námi var kynjahlutfallið langt frá því að vera jafnt, það trúfæði mig þó ekki því ég gat horft til sterkra kvenna sem höfðu klárað sama nám og náð langt í atvinnulífina. Það skiptir sköpum að hafa sterkar fyrirmyndir og því er mikilvægt að konur í séu sýnilegar á opinberum vettvangi.“

## Ráðin barnshafandi til starfa

Ég hóf störf hjá Coca-Cola á Íslandi þann 1. september 2017 en þá var ég komin um fimm mánuði á leið,“ segir Maria Rosario Blöndal, sérfræðingur í stafrænni markaðssetningu, sem ákvað að láta ekki meðgönguna stöðva sig í að sækja um draumastarfið. Hún segir að stjórnendur fyrirtækisins hafi tekið þeirri frétt vel að hún ætti von á barni og að þau hafi sýnt henni mikinn sveigjanleika. „Þegar mér var boðið starfið tilkynnti ég Sonju [M. Scott mannauðsstjóra] að ég væri ólétt og væri sett í byrjun janúar, eftir fimm mánuði. Á þeim tíma ræddum við að þetta væri draumastarf og að ég væri að horfa til lengri tíma hjá Coca-Cola á Íslandi, því ætti fæðingarorlof ekki að breyta miklu máli. Við vorum þar sammála og Sonja sagði mér strax að þetta yrði ekkert mál. Ég var síðan mjög heppin og gat unnið alla meðgönguna í

Á þeim tíma ræddum við að þetta væri draumastarf og að ég væri að horfa til lengri tíma hjá Coca-Cola á Íslandi, því ætti fæðingarorlof ekki að breyta miklu máli.



100% starfi og vann út settan dag. Mánudaginn 8. janúar kom svo í heiminn heilbrigður og góður strákur.“

Maria sinnir markaðssetningu vörumerkja Coca-Cola á Íslandi á samfélagsmiðlum, markar stefnu fyrir vörumerkin og fylgir henni eftir með auglýsingastofum. Hún greinir tækifæri á stafrænum miðlum, greinir auglýsingaherferðir og rýnir í gögnin. Hún er vörumerkjastjóri fyrir þrjú vörumerki og gerir fyrir þau markaðsáætlanir, kostnaðaráætlanir auk þess að fylgjast með gögnum um vörumerkin. Auk þess heldur hún úti vefsvæði fyrirtækisins og innra neti. Starfið er því umfangsmikið. Hún segir að það hafi verið draumi líkast að starfa hjá Coca-Cola á Íslandi með ungt barn. „Mér stendur alltaf til boða að vinna heima ef það hentar og fyrirtækið er mjög sveigjanlegt og alltaf til staðar fyrir mig!“

## Jafnvægi á milli einkalífs og vinnu

Margt hefur breyst síðan Stefán Magnússon hóf störf hjá fyrirtækinu 2001 (þá Vífilfell). Á þeim tíma var hlutfall karlanna mun herra og aðeins fáar konur í starfi. „Við trúum því að fjölbreytileiki geri fyrirtæki sterkara og hefur því verið lögd áhersla á að auka fjölbreytileikann til að gera fyrirtækið samkeppnishæfara. Það hefur gengið vel og margir mikilvægir lykilarstarfsmenn bæst við hópinn af báðum kynjum sem gera fyrirtækið samkeppnishæfara og fjölbreyttara,“ segir Stefán sem starfar sem markaðsstjóri Coca-Cola á Íslandi. „Í markaðsmálum er þetta sérstaklega mikilvægt því við þurfum að þekkja sjónarmið beggia kynja vel til að geta höfðað betur til neytenda. Á endanum sýnt þetta um að ráða hæfustu einstaklingana inn í hópinn og ætti kyn því ekki að skipta neinu máli hvað varðar



ráðningar. Eins og í tilvikum Mariu,“ en Stefán er einmitt yfirmaður hennar. Á umliðnum árum hefur starfið hjá Coca-Cola á Íslandi jafnframt verið gert fjölskylduvænna. Stefán segir að áhersla sé

lögð á að reyna ná góðu jafnvægi á milli einkalífs og vinnu, passa að starfsfolk njóti sín í vinnunni og njóti sín þar af leiðandi einnig heima. „Flestir á skrifstofu hafa fátölvu og geta unnið heima ef þess þarf eða unnið þar sem hentar best hverju sinni út frá fjölskyldunni og þannig náum við að koma til móts við fjölskyldulífið. Þetta merkir ekki að við krefjumst þess að fólk sé alltaf vinnandi heima hjá sér heldur frekar er þetta hugsað til að auka sveigjanleikann. Við erum mun skemur komin á þessari vegferð en kollegar okkar í öðrum löndum en þar er algengt að fólk hafi starfsstöð bæði heima hjá sér og á skrifstofu.“



Ráðstefnan var vel sótt.

## Ráðstefna Jafnréttisstofu

Jafnréttisstofa stóð fyrir ráðstefnu um samvinnu í heimilisofbeldismálum þann 18. október sl. með yfirskriftinni Gerum betur – Áhrifaríkar aðferðir og helstu hindranir í vinnu með heimilisofbeldismál. Ráðstefnan var hugsuð sem vettvangur fyrir fagfólk sem vinnur með heimilisofbeldismál sem og almenning. Eftir að Katrín Jakobsdóttir forsætisráðherra opnaði ráðstefnuna voru frumsýnd 5 myndbönd sem eru hluti af vitundarvakningunni Þú átt von – sameinum kraftana gegn ofbeldi. Þá voru flutt erindi um hinar ýmsu viddir heimilisofbeldis og almennt um ávinning þess að vinna saman með heimilisofbeldismál milli ólíkra þjónustuaðila, eins og gert er í Saman gegn ofbeldi.

Haldnar voru þrjár málstofur. Sú fyrsta bar yfirskriftina Betra vinnulag. Þar var fjallað um hvar þarf að bæta þjónustu við ákveðna hópa þolenda ofbeldis í nánnum samböndum, svo sem gagnvart fólki með fötlun og fólki sem er óstaðsett í húsi eða í neyslu. Sagt var frá bættu verklagi hjá bráðamóttöku Landspítalans gagnvart brotapolum heimilisofbeldis. Bjarkarhlíð er nú orðin eins og hálfis árs og komin ágætisreynsla á það úrræði fyrir þolendur og var það kynnt af framkvæmdastýru verkefnisins.

» Þórhildur Ólafsdóttir dagskrárgerðarkona sagði frá tilurð þáttanna Kverkatak. Það kom henni verulega á óvart að ómögulegt var að fá geranda til að stíga fram og segja frá reynslu sinni.

Málstofan Betri vernd fjallaði um erfiðleikana við að skilja við ofbeldisfullan maka og hvar glufur er að finna í almennri þjónustu í því ferli. Kynnt var ný rannsókn á ofbeldismönnum og kynning haldin á úrræði fyrir gerendur í heimilisofbeldi, Heimilisfrið. Sú þjónusta er niðurgreidd og opin bæði körlum og konum.

Í síðustu málstofunni sagði Þórhildur Ólafsdóttir, dagskrárgerðarkona á Rás 1, frá tilurð þáttanna Kverkatak. Henni kom verulega á óvart að ómögulegt var að fá geranda til að stíga fram og segja frá reynslu sinni. Annað var uppi á teningnum með að fá brotþola til að deila sinni sögu.

Í Bjarkarhlíð er sérstakur stuðningshópur fyrir pólskar konur sem upplifað hafa ofbeldi í nánnum samböndum. Ania Wojtyńska og María Jagoda kynntu hvernig úrræðið hefur reynst þáttakendum.

Síðasta erindi ráðstefnunnar var frá Sigrúnu Sigurðardóttur. Hún kynnti rannsókn sem hún vinnur að á því hvernig brotþolar kynferðisofbeldis hafa komist út úr ofbeldisaðstæðunum og hvað reyndist þeim vel í að ná bata.

## Jöfnustu stórfyrirtækin

Equileap-stofnunin, sem berst fyrir jafnrétti á vinnustöðum, greindi nýlega upplýsingar frá 3.000 alþjóðlegum stórfyrirtækjum til að komast að því hvar kynin væru jöfnust og gaf út lista yfir þau 200 stórfyrirtæki þar sem jöfnuður er mestur.

Equileap notaði nokkra ólíka mælikvarða til að meta kynjajafnréttið, en rannsóknin náði bara til opinberra fyrirtækja sem eru metin á meira en tvo milljarða dollara.

Bandaríska fyrirtækið General Motors kom best út úr þessum samanburði. Forstjóri fyrirtækisins, Mary Barra, er fyrsti kvenkyns forstjóri fyrirtækisins og fyrsti

kvenkyns forstjóri eins stærsta bílaframleiðanda heims. Fyrirtækið hefur jafn margar konur og karla í stjórn og þar er enginn kynbundinn launamunur.

Franski snyrtivörurissinn L'Oréal lenti í öðru sæti og þar á eftir kom fyrirtækið Kering, sem á ýmis fræg lúxus tiskumerki. Forstjóri Equileap, Diana van Maasdijk, segir að mörg fyrirtæki hafi stigið stór skref í átt að auknu jafnrétti kynjanna síðastliðað ári, en að slík fyrirtæki séu enn undantekningin, en ekki reglan, og að fleiri fyrirtæki ættu að leggja áherslu á jafnrétti starfsmanna sinna.



Mary Barra, forstjóri General Motors, er fyrsti kvenkyns forstjóri stórs bílaframleiðslufyrirtækis. NORDICPHOTOS/GETTY

# BYRJADU DAGINN MEÐ FRÉTTABLAÐINU

Lestu Fréttablað dagsins í snjalltækinu þínu, hvar og hvenær sem er!



• Þú sækir appið frítt í App Store eða Google Play.

• Opnar blað dagsins.

• Lest þegar þér hentar!

Sæktu Fréttablaðsappið frítt!

