



Launagreining vegna skýrslugjafar um kynbundinn launamun

Framkvæmd og skýringar

September 2026

EFNISYFIRLIT

EFNISYFIRLIT	2
UNDIRBÚNINGUR.....	4
ÞEKING Á LAUNAJAFNRÉTTI	4
TILGANGUR LAUNAGREININGAR	6
GAGNAÖFLUN OG GREINING	7
FRAMKVÆMD OG SKÝRINGAR.....	10
ÞJÓNUSTU- OG GAGNAKERFI.....	10
INNLESTUR GAGNA.....	10
NIÐURSTÖÐUR LAUNAGREININGAR	11
ÚRBÓTAÁÆTLUN	16
EFTIRFYLGNÍ	20
KYNNING FYRIR STARFSFÓLKI	20
HAGNÝT ÁÆTLUN UM EFTIRFYLGNÍ	21
VIÐAUKI – SKILGREININGAR	24

LAUNAGREINING – FRAMKVÆMD OG SKÝRINGAR



UNDIRBÚNINGUR

Góður undirbúningur er grundvöllurinn að vandaðri skýrslugjöf um kynbundinn launamun og myndar jafnframt grunn að góðu og gagnsæju jafnlaunakerfi. Gott er því að skilja viðfangsefnið og afla sér þekkingar á launajafnrétti til þess að geta fyrirbyggt kynbundinn launamun. Því næst þarf að framkvæma starfaflokkun áður en hafist er handa við launagreiningu. Góð launagreining krefst undirbúnings, vandaðrar framkvæmdar og eftirfylgni.

ÞEKING Á LAUNAJAFNRÉTTI

Launagreining er verkfæri til að leiða í ljós hvort kynbundinn launamunur sé til staðar innan fyrirtækis eða stofnunar. Því er nauðsynlegt bæði áður en hafist er handa við starfaflokkun og launagreiningu að skilja hvað felst í launajafnrétti og hvers vegna kynbundinn launamunur er tilkominn.

Hvað?

Kynbundinn launamunur verður meðal annars til þegar viðhorf, hugmyndir eða staðalímyndir móta það hvernig við lítum á og metum störf sem jafnan teljast hefðbundin kvenna- eða karlastörf. Slík viðhorf, meðvituð eða ómeðvituð, hindra að fullu launajafnrétti sé náð á vinnumarkaði og því er enn aðgerða þörf til þess að geta greint og fyrirbyggt kynbundinn launamun.

Hvers vegna?

Störf sem unnin eru í meirihluta af konum og sú hæfni sem þarf til að sinna þeim hefur oft verið talin þeim „eðlislæg“ (t.d. umönnunarfærni) fremur en áunnin og fagleg. Við mat á virði starfa hefur tilhneigingin í gegnum tíðina verið sú að leggja meiri áherslu á sýnilegt líkamlegt álag og hættur, á meðan tilfinningalegt og andlegt álag eða sálfélagslegir áhættuþættir fá minni athygli. Slíka þætti er erfiðara að mæla og hafa þeir því oft verið taldir eðlilegur hluti starfsins eða metnir sem áhættulitir.

Afleiðingar

Íslenskur vinnumarkaður er mjög kynskiptur og því hefur ofangreint virðismat á störfum mikil áhrif á laun kynjanna, valdahlutföll, starfsvettvang og vinnuumhverfi. Þannig hafa kvennastörf í gegnum tíðina oft verið vanmetin.

Eftirfarandi þættir eru oft vanmetnir við launaákvörðanir:

Hæfni • Virk hlustun og sáttamiðlun • Menningarfærni • Samhæfingar- og skipulagsfærni • Samskipta- og tengslafærni • Handlagi og fínhyrningar	Álag • Tilfinningalegt álag • Líkamlegt álag við umönnun • Fjölvorkavinnu/fjöliðja
Ábyrgð • Ábyrgð á heilsu, öryggi og velferð • Starfsþjálfun nýs starfsfólks • „Andlit“ út á við	Vinnuaðstæður • Sálfélagslegar vinnuaðstæður • Ófyrirsjáanleiki í starfi • Meðhöndlun hættulegra efna (t.d. tengt þrifum)

Hvað er þá launajafnrétti?

Launajafnrétti felur í sér að öll kyn fái greidd jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf samkvæmt svokallaðri **jafnlaunareglu**:

- Starfsfólk sem vinnur sömu eða sambærilega vinnu á að fá sömu laun, óháð kyni.
- Störf sem krefjast til að mynda sambærilegrar hæfni, ábyrgðar og álags teljast jafnverðmæt og eiga því að vera metin til jafns og launuð á sambærilegan hátt.
- Ákvarðanir um viðbótarlaun, bónusa, yfirvinnu, fríðindi og aðrar greiðslur mega að sama skapi ekki byggjast á kyni eða öðrum ómálefnalegum þáttum.

Hvað þarf að gera?

- ☐ Skilja hvernig staðalímyndir um kyn og störf hafa áhrif á mat og flokkun starfa, því að jafnvel þó mismununin geti verið ómeðvituð þá hefur hún áhrif á viðhorf til starfa og launaákvörðanir.
- ☐ Skilja að staðalímyndir um kyn og störf hafa áhrif á val á viðmiðum til að meta störf og vægi þeirra og getur þar með leitt til óbeinnar mismununar.
- ☐ Skilja að staðalímyndir um kyn og störf hafa áhrif á launaákvörðanir þegar störf sem eru vanmetin, oft að mestu leyti unnin af konum, eru flokkuð í lægri

launaflokka þrátt fyrir að krefjast sambærilegs flækjustigs, ábyrgðar eða álags og störf í hærri launaflokkum sem eru að mestu leyti unnin af körlum.

TILGANGUR LAUNAGREININGAR

Annað skrefið í undirbúningi er að skilja tilgang launagreiningar fyrir vinnustaðinn, fyrir starfsfólk og fyrir vinnumarkaðinn í heild sinni. Það er nauðsynlegt til þess að geta nýtt verkfærið til framtíðar og tryggt að launagreiningin hafi tilgang og unnið verði með niðurstöður hennar.

Hvað er launagreining?

Launagreining er kerfisbundin úttekt á þeim launum og kjörum sem starfsfólk fyrirtækis eða stofnunar nýtur, í þeim tilgangi að kanna hvort um kynbundinn launamun sé að ræða. Launagreiningin er því verkfæri til þess að tryggja upplýstar ákvarðanir um laun og styrkja gæði ákvarðanatökunnar. Greiningin byggir á því að störf hafi áður verið flokkuð og metin þannig að saman fari sömu eða jafnverðmæt störf. Aðeins þegar þeirri vinnu er lokið er unnt að bera saman laun með markvissum og réttmætum hætti og draga fram leiðréttan (óskýrðan) launamun.

Markmið launagreiningar er að:

- greina kynbundinn launamun
- meta hvort laun séu ákvörðuð á málefnalegum og kynhlutlausum forsendum
- finna möguleg frávik sem krefjast frekari skýringa
- leggja grunn að úrbótum þegar þeirra er þörf
- styðja við innleiðingu og viðhald jafnlaunakerfis

Lagalegur grundvöllur

Jafnlaunareglan er ein af grunnreglum íslensks vinnuréttar. Samkvæmt henni skulu konur, karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá njóta sömu launa og sömu starfskjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Reglan byggir meðal annars á:

- 6. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna
- 9. gr. laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði

Hvað telst til launa?

Með launum er átt við hvers konar endurgjald fyrir vinnu, þar á meðal:

- föst mánaðarlaun
- vaktaálag
- yfirvinnugreiðslur
- árangurstengdar greiðslur og bónusa
- tilfallandi hlunnindi
- fastar viðbótargreiðslur
- aðrar beinar eða óbeinar greiðslur sem tengjast starfi

Hvað eru málefnalegar skýringar?

Með málefnalegum skýringum er átt við að tryggt sé að ákvörðun sé skýrð á hlutlægan hátt. Launamun má þannig einungis skýra með málefnalegum og kynhlutlausum þáttum sem birtast í hinum fyrirframákveðnu viðmiðum starfaflokkunar, þ.e. mælanlegum þáttum sem skilgreindir hafa verið fyrirfram. Að baki launamun leynast oft aðrar skýringar sem eru ekki málefnalegar þó svo að það sé ekki sjálfgefið, hér má sjá dæmi:

Málefnalegar skýringar	Aðrar leyndar skýringar
• menntun • starfsreynsla • sérþekking • ábyrgð • stjórnunarhlutverk • vinnuaðstæður	• sögulegar launaákvarðanir • markaðsálag • skortstörf

GAGNAÖFLUN OG GREINING

Þegar búið er að flokka og meta störf og styrkja þekkinguna á launajafnrétti og skilning á tilgangi launagreiningar hefst gagnaöflun.

Góð launagreining byggir á vönduðum gögnum. Ef upplýsingar eru rangar eða ófullnægjandi getur niðurstaðan orðið misvísandi og gefið ranga mynd af stöðunni. Mikilvægt er að yfirfara öll gögn áður en til útreiknings kemur. Safna þarf upplýsingum um starfsfólk og starfsheiti. Jafnframt skal safna launagögnum samkvæmt eftirfarandi:

Starfsfólk	Laun	Störf
- kyn - starf - starfsheiti - ráðningartíma eftir því sem við á	Fastar greiðslur: - grunnlaun - föst yfirvinna - föst bifreiðahlunnindi - aðrar greiðslur/hlunnindi Tilfallandi greiðslur: - Tilfallandi/mæld yfirvinna - Tilfallandi/mældur bifreiðastyrkur - Aðrar tilfallandi greiðslur/hlunnindi	Tryggja þarf að mat og flokkun starfa hafi verið framkvæmd þannig að: - sömu og sambærileg störf flokkist saman - jafnverðmæt störf séu metin á sambærilegan hátt - ábyrgð, álag, hæfni og vinnuaðstæður hafi verið metin með samræmdum hætti

Val á tímabili

Velja þarf tímabil launagreiningar og þá er gott er að rýna vel launakerfið sem unnið er með og hafa í huga hvaða launaliðir eru greiddir reglulega og óreglulega, hvort miklar leiðréttingar hafi átt sér stað og hvaða launatímabil sé mest lýsandi fyrir raunverulega stöðu. Í mörgum tilvikum gefur 12 mánaða meðaltal raunhæfari mynd af launakjörum.

Velja þarf launatímabil a) eða b):

- a) Einn valinn mánuð
 - Hentar þegar:
 - ✓ starfsemi er stöðug
 - ✓ laun eru lítið breytileg milli mánaða
- b) Meðaltal síðustu 12 mánaða
 - Hentar þegar:
 - ✓ yfirvinna er breytileg
 - ✓ bónusar eru algengir
 - ✓ starfsemi sveiflast milli tímabila

Greining launagagnanna

Þegar gagnaöflun er lokið þarf að greina hvort öll gögn séu sönn og rétt. Sérstaklega skal horft til starfsheita og launaliða. Þá er mikilvægt að horfa til þess undirbúnings sem fór fram í aðdraganda starfaflokkunar, þar sem starfsheiti og starfslýsingar voru staðfestar með samræmdum hætti til þess að fá góða og rétta mynd. Einnig er hér aftur gott að horfa til þess launakerfis sem notað er og stemma af hvort allir launaliðir séu tilgreindir og allt starfsfólk á völdu tímabili sé með í greiningunni.

Hvað þarf að gera?

- ☐ Safna gögnum um starfsfólk, laun og störf.
 - Gæta þess að allt starfsfólk sem fékk greidd laun á völdu tímabili sé með í greiningunni.
 - Greina gögnin og stemma af.
- ☐ Tryggja að starfaflokkun hafi verið framkvæmd samkvæmt lagakröfum.
- ☐ Velja tímabil launagreiningar.

FRAMKVÆMD OG SKÝRINGAR

Góður undirbúningur er grundvöllur þess að launagreining gefi sanna og rétta mynd af stöðunni innan fyrirtækis eða stofnunar. Þegar undirbúningi er lokið eru gögnin skráð í þjónustu- og gagnakerfi Jafnréttisstofu. Kerfið reiknar þá sjálfkrafa út niðurstöður og birtir yfirlit um kynbundinn launamun sé hann fyrir hendi.

ÞJÓNUSTU- OG GAGNAKERFI

Þjónustu- og gagnakerfi Jafnréttisstofu felur í sér rafrænt ferli til að skila gögnum í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Öll fyrirtæki eða stofnanir með 50 starfsmenn eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli, þurfa að skila skýrslu ásamt gögnum sem sýna fram á að launakerfi þess mismuni ekki á grundvelli kyns.

Þjónustu- og gagnakerfið tekur á mótum launagögnum, starfsmati og starfaflokkun og fer sjálfkrafa yfir gögnin. Kerfið birtir að því búnu launagreiningu sem dregur fram kynbundinn launamun, sé hann fyrir hendi, og kallar eftir úrbótaáætlunum gerist þess þörf. Kerfið heldur auk þess utan um eftirlit og eftirfylgni Jafnréttisstofu vegna skýrslugjafar um kynbundinn launamun og samskipti stofnunarinnar við fyrirtæki og stofnanir vegna hennar.

Aðgangur að kerfinu

Notendur skrá sig inn með rafrænum skilríkjum í gegnum Ísland.is. Allir notendur þurfa að fara inn í umboði fyrirtækis/stofnunar.

Mat á niðurstöðum

Þegar launagreining hefur verið unnin metur kerfið niðurstöðuna sjálfkrafa út frá stærð kynbundins launamunar/frávika og setur málið í annan af tveimur ferlum:

- Leiðréttur launamunur kynjanna er 3,9% eða lægri: Skýrslan er samþykkt sjálfkrafa og engra frekari aðgerða er þörf.
- Leiðréttur launamunur kynjanna er yfir 3,9%: Krafa um skil á úrbótaáætlun.

INNLESTUR GAGNA

Valin er ein af þremur leiðum til þess að færa gögn inn í þjónustu- og gagnakerfið. Þá reynir á vandaðan undirbúning og nákvæmt vinnulag.

Hvernig á að færa inn gögn um starfsfólk, störf og laun?

Starfsmenn eru auðkenndir, ekki eru notuð nöfn eða kennitölur. Þess er síðan gætt að færa inn réttar og nákvæmar upplýsingar í viðeigandi reiti, hvort sem notast er við Excel sniðmát eða þjónustu- og gagnakerfið á vef Jafnréttisstofu. Verklagið er eftirfarandi:

1. Fyrirtæki eða stofnun skilar inn launagögnum og starfaflokkun (flokkun starfa/starfsfólks sem grunnur fyrir launagreininguna) með einni af þremur leiðum:
 - Innlestur úr Excel-skjali
 - Handvirkur innsláttur í kerfinu
 - Lausn frá þriðja aðila (t.d. launakerfi tengt beint við kerfið) - Væntanlegt
2. Gögn fara í gegnum sjálfvirka villuprófun áður en kerfið samþykkir þau til vinnslu.
3. Kerfið vinnur úr gögnunum (vinnsla gagna → launagreining → gagnamat).
4. Niðurstöður launagreiningar er metnar út frá stærð launamunar/frávika.

NIÐURSTÖÐUR LAUNAGREININGAR

Á hverju byggir útreikningur á kynbundnum launamun?

Þegar innsetningu gagna er lokið liggja fyrir upplýsingar um:

- a) meðaltal fastra mánaðarlauna fyrir dagvinnu
- b) fastar viðbótargreiðslur fyrir öll störf
- c) allar aukagreiðslur eftir kynjum.

Á þeim gögnum byggja niðurstöður þess útreiknings sem miðað er við til þess að reikna út kynbundinn launamun og tryggja samanburðarhæfni, samræmi, nákvæmni og áreiðanleika niðurstaðna launagreiningar.

Í útreikningi eru regluleg laun sem samanstanda af grunnlaunum og viðbótargreiðslum umreiknuð í reglulegt tímakaup með upplýsingum um greiddar stundir. Þannig er stjórnað fyrir áhrifum á borð við mismunandi vinnutíma og starfshlutfall.

Hvað sýna niðurstöður launagreiningar?

Niðurstöður launagreiningar sýna meðal annars:

- meðaltímakaup karla og kvenna
- leiðréttan launamun
- óleiðréttan launamun
- dreifingu tímakaups eftir stigum
- viðbótarlaun og aukagreiðslur kvenna/kynsegin og karla
- möguleg frávik sem þarfnast skýringa
- hvort gera þurfi úrbótaáætlun

Hvað er leiðréttur launamunur?

Leiðréttur launamunur kynjanna er reiknaður niður á tímakaup reglulegra launa þegar tekið hefur verið tillit til mælanlegra þátta sem hafa áhrif. Leiðréttur launamunur sýnir því þann launamun sem er **óútskýrður** þegar tekið er tillit til samtölu stiga í starfsmati og öðrum áhrifapáttum en kyni er þannig haldið stöðugum.

- Niðurstöður leiðréttis launamunar sýna hvort halli á konur eða karla
- Niðurstöður leiðréttis launamunar sýna hvort um sé að ræða launamun sem er yfir eða undir útgefnu viðmiði stjórnvalda, 3,9%

Hvað er óleiðréttur launamunur?

Óleiðréttur launamunur kynjanna sést þegar reiknað er meðaltímakaup karla annars vegar og kvenna hins vegar og mismunur þess sem hlutfall af meðaltímakaupi karla túlkað sem óleiðréttur launamunur. Ekki er tekið tillit til skýringarþátta sem hafa áhrif á laun við útreikninginn, svo sem starf, starfsaldur og menntun.

- Niðurstöður óleiðréttis launamunar eru jafnan að hann mælist hærri heldur en leiðréttis þar sem ekki hefur verið leiðrétt með skýringarþáttum.
- Gagnlegt er að rýna niðurstöðu óleiðréttis launamunur því að hann dregur upp mynd af einhverjum eftirfarandi þátta:
 - Áhrifum kynjaskiptingar starfa
 - Mun á starfshlutfalli, yfirvinnu og vinnutíma
 - Mun á menntun, starfsaldri og ábyrgð starfa
 - Hugsanlegum áhrifum mismununar, ásamt öðrum kerfislægum þáttum

Hvað segir dreifing tímakaups eftir stigum?

Á grafi birtist viðmiðunarlína (aðhvarfslína) sem sýnir vænt tímakaup miðað við heildarstig og dreifingu alls starfsfólks miðað við reglulegt tímakaup og stig. Með grafinu fást einnig upplýsingar um:

- **Hækkun á hver 100 stig** sýnir hversu mörgum prósentum hærra tímakaupi líkanið spáir þegar starfsmatsstig hækka um 100. Hlutfallsleg hækkun er sú sama óháð upphafsstigum, en hækkunin í krónum fer eftir tímakaupinu sem spáð er við upphafsstigin.
- **Vænt tímakaup við meðalstig** sýnir það tímakaup sem líkanið spáir fyrir um við meðalstarfsmatsstig þeirra starfsmanna sem greiningin byggist á. Þetta er spágildi við þessi stig, ekki meðaltal tímakaups starfsmanna.

Báðar tölurnar byggjast á sambandi starfsmatsstiga og tímakaups í gögnunum. Þær lýsa niðurstöðum líkansins en segja ekki til um hvaða laun starfsmaður á rétt á eða hvað teljist sanngjörn laun.

Frekari leiðbeiningar um rýni á grafi :

- Graf skoðað með tilliti til dreifingar:
 - Hækkar viðmiðunarlínan með stigum og hversu vel fylgja punktarnir línunni?
 - Er greinilegt mynstur eftir kyni? Eru bláir punktar (karlar) til dæmis oftar ofan við línuna og fjólubláir punktar (konur) neðan við hana? Berið sérstaklega saman starfsfólk með sömu eða svipuð stig.
 - Hversu nálægt línunni liggja punktarnir?
 - Lítil dreifing um línuna bendir til þess að líkanið lýsi sambandi starfsmatsstiga og tímakaups vel.
 - Mikil dreifing bendir til þess að verulegur launabreytileiki sé eftir sem líkanið skýrir ekki.
- Kannað hvort munur á tímakaupi kynjanna sé meiri við lág eða há stig?
 - Skoðið svæði þar sem bæði kyn eiga fulltrúa með svipuð stig.
 - Hafið í huga að sama hlutfallslega frávik frá línunni er stærra í krónum þegar vænt tímakaup er hærra.

Hvað segja viðbótarlaun og aukagreiðslur?

Niðurstöður launagreiningar sýna meðaltal viðbótarlauna og aukagreiðslna eftir kynjum. Mikilvægt er að greina viðbótarlaun og aukagreiðslur og rýna vel forsendur þeirra og áhrif. Til að mynda:

- hvaða ákvörðun og vinnuframlag liggur að baki viðbótarlaunum og aukagreiðslum?
- hvers vegna yfirvinna og/eða bónusgreiðslur eru meira áberandi hjá einu kyni en öðru?

- er um óbeina mismunun að ræða?
- er öllu starfsfólki gert kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf?
- þarf að jafna kynjahlutfall stjórnenda?

- **Viðbótarlaun** eru föst yfirvinna, stjórnendaálag, persónuálag og/eða greiðslur umfram grunnlaun sem gerðar eru upp á hverju útborgunartímabili.
- **Aukagreiðslur** eru hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans, þ.e. launum ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár.

Viðbótarlaun eru reiknuð inn í regluleg laun og því hluti af niðurstöðum leiðréttis launamunar meðan aukagreiðslur eru utan þess útreiknings. Í framkvæmd má flokka mismunandi greiðslur í viðbótarlaun og aukagreiðslur gróflega samkvæmt eftirfarandi:

Viðbótarlaun	Aukagreiðslur
Föst yfirvinna Fastur bifreiðastyrkur	Tilfallandi yfirvinna Mældur bifreiðastyrkur Tilfallandi bifreiðahlunnindi Bónusgreiðslur Aðrar tilfallandi greiðslur

Hvernig á að túlka niðurstöður launagreiningar?

Sýni niðurstaða launagreiningar leiðréttan launamun kynjanna yfir 3,9% og launamuninn er ekki unnt að skýra með málefnalegum hætti, skal fyrirtæki eða stofnun skila inn áætlun um úrbætur. Jafnframt ber að horfa gagnrýnum augum á niðurstöðu óleiðréttis launamunar, launadreifingu eftir stigum og upplýsinga um viðbótarlaun og aukagreiðslur.

Hvers vegna 3,9%?

Viðmiðið er tilgreint í reglugerð um framkvæmd skýrslugjafar um kynbundinn launamun og eftirlit Jafnréttisstofu. Lækki leiðréttur kynbundinn launamunur á vinnumarkaðnum í heild, samkvæmt reglubundinni rannsókn Hagstofu Íslands á kynbundnum launamun, sem framkvæmd er á þriggja ára fresti skal viðmiðið lækka til samræmis. Viðmiðið skal tilgreint hverju sinni í leiðbeiningum Jafnréttisstofu, í samráði við Hagstofu Íslands.

Gátlisti við yfirferð niðurstaðna

Þegar niðurstöður launagreiningar sem byggir á mati og flokkun starfa liggja fyrir er nauðsynlegt að yfirfara og rýna til þess að tryggja gæði innsendra gagna. Eftirfarandi spurningar er gott að hafa í huga:

- ✓ Eru öll viðmið rétt skilgreind?
- ✓ Eru öll gögn um störf og starfsfólk rétt slegin inn?
- ✓ Vantar hæfnipætti sem hafa raunveruleg áhrif á laun?
- ✓ Skýrast frávik mögulega af einstaklingsbundnum þáttum sem ekki var gert ráð fyrir í launagreiningu?
- ✓ Þarf að endurskoða vægi viðmiða? Endurspeglar vægið í starfsmati örugglega vægi í launasetningu?
- ✓ Eru einhver störf vanmetin?
- ✓ Eru einhver störf ofmetin?
- ✓ Er mögulegt að innan sama starfsheitis séu störf sem ekki eru launasett á sömu forsendum?
- ✓ Hafa greiddar stundir verið rétt skráðar?
- ✓ Eru allar launagreiðslur komnar inn í greininguna?
- ✓ Eru einstaklingsbundnir þættir nægilega vel skilgreindir?
- ✓ Er mögulegt að við mat á störfum hafi persónulegar skoðanir á eiginleikum starfsfólks haft áhrif á stigagjöfina?

Hvað þarf að gera?

- ☐ Gæta þess að allar innslegnar upplýsingar um starfsfólk, laun og störf séu réttar.
- ☐ Kynna sér vel niðurstöður útreiknings á kynbundnum launamun, bæði leiðréttum og óleiðréttum.
- ☐ Skoða vel graf með tilliti til dreifingar á tímakaupi eftir stigum.
- ☐ Skoða vel öll frávik og greina hvaða skýringar eru að baki þeim:
 - hvaða störf eru langt yfir línunni?
 - hvaða störf eru langt undir línunni?
- ☐ Nýta gátlistann hér að ofan við yfirferð á niðurstöðum.
- ☐ Rýna vel viðbótarlaun og aukagreiðslur eftir kynjum og ástæður þeirra.

Mikilvægt

Ákvörðun um innbyrðis vægi viðmiða er væntanlega sú ákvörðun sem mest áhrif hefur á starfsmat og niðurstöður þess.

ÚRBÓTAÁÆTLUN

Þegar öll launagögn hafa verið sett inn í kerfið og yfirlit yfir niðurstöður launagreiningar liggur fyrir er ljóst hvort gera þurfi áætlun um úrbætur eða ekki. Sýni niðurstaða launagreiningar leiðréttan launamun kynjanna yfir 3,9% skal fyrirtæki eða stofnun skila inn áætlun um úrbætur.

Hvað er átt við með úrbótaáætlun?

Úrbótaáætlun er áætlun um að sníða af þá vankanta sem niðurstöður launagreiningar draga fram. Með því er átt við:

- a) áætlun um leiðréttingu á launum og kjörum, vegna kynbundins launamunar sem ekki hefur verið unnt að skýra á málefnalegan hátt.
- b) áætlun um að leiðrétta orsök frávika í launasetningu ef ekki er unnt að útskýra frávik á málefnalegan hátt.

Ef leiðréttur launamunur kynjanna mælist yfir 3,9% gerir þjónustu- og gagnakerfi Jafnréttisstofu kröfu um úrbótaáætlun. Þá raðast upp þau frávik sem mælast yfir hinu uppgefna viðmiði.

Hvað er frávik?

Mæligildi sem eru ólík öðrum mæligildum í gögnunum. Ýmsar ástæður geta verið fyrir frávikum. Í launagreiningum þurfa ástæðurnar að vera málefnalegar. Annars telst frávikið óútskýranlegt og því ekki hægt að staðfesta að til staðar sé launakerfi sem kemur í veg fyrir kynjamismun. Þess vegna er mikilvægt að fyrirtæki eða stofnun bregðist við þegar um frávik er að ræða þar sem að það bendir til að eitthvað þurfi að laga.

Hvernig er úrbótaáætlun gerð?

Úrbótaáætlun skal innihalda aðgerðaáætlun þar sem öll frávik eru ávörpuð með tímasettum aðgerðum, eða eftir atvikum, málefnalegum skýringum á frávikum.

Nauðsynlegt er að rýna vel þau frávik sem birtast á niðurstöðuskjá. Öll frávik þarf að skýra/gera grein fyrir ástæðum og eftir atvikum gera grein fyrir aðgerðum til að bregðast við þeim. Aðgerðir í úrbótaáætlun geta, auk a) og b) hér að ofan, falið í sér að skýra málefnalega þær ástæður sem liggja að baki fráviki. Séu skýringarnar málefnalegar er ekki þörf á frekari aðgerðum.

Úrbótaáætlunin er send inn til samþykktar annað hvort samhliða skýrslugjöf eða innan þriggja mánaða frá því að skýrslu er skilað.

➤ Nánari skýringar á reitum:

Farin er leið a) eða b)

- a) Málefnalegar skýringar á fráviki/um.
- b) Ekki málefnalegar skýringar => Þörf á úrbótum.

„Heiti aðgerðar“:

- a) Telji fyrirtæki eða stofnun að frávik eigi sér málefnalegar skýringar skal rita: „Málefnaleg skýring“.
- b) Engin málefnaleg skýring: Færið inn lýsandi heiti.

„Ástæða frávika“:

- a) Rökstyðjið/skýrið málefnalega.
- b) Rökstyðjið/skýrið frávikið.

„Áætlun um leiðréttingu frávika“:

- a) Færið inn: „Ekki er þörf á aðgerðum“.
- b) Færið inn lýsingu á þeim aðgerðum sem ætlað er að leiðrétta laun eða orsakir frávika.

„Lokadagsetning aðgerðar“:

- a) Færið inn dagsetningu skýrslugjafar.
- b) Færið inn lokadagsetningu sem aðgerð á að vera að fullu komin til framkvæmdar.

➤ Nánari skýring á framkvæmd:

Eftirfarandi starfsmenn eru frávik í launagreiningunni:

#3 #7 #22 #39 #100

Skref	
1. 2 frávik af 5 valin	→ Valin eru #3 og #22 → Valinn er hnappurinn „Bæta við skýringu/aðgerð“ → Ég tel mig hafa málefnalegar skýringar <i>Heiti aðgerðar:</i> Málefnaleg skýring. <i>Ástæða frávika:</i> Breytingar voru gerðar á þessum störfum núna í september en launagreiningin á við um ágúst mánuð. Launin hafa þegar verið hækkuð til samræmis við vænt laun.

	Áætlun um leiðréttingu frávika: Ekki er þörf á aðgerðum. Lokadagsetning: 1. 9. 2026 (dagur skýrslugjafar) Nafn ábyrgðaraðila: Króna Auradóttir Starfstíll ábyrgðaraðila: Framkvæmdastjóri
2. 1 frávík af 3 valin	→ Valinn er #7 → Valinn er hnappurinn „Bæta við skýringu/aðgerð“ → Ég hef farið yfir allar mögulegar skýringar og sé ekki neina málefnalega skýringu að baki frávikinu. Heiti aðgerðar: Leiðrétting á grunnlaunum starfsmanns #7 Ástæða frávika: Þessi starfsmaður skipti um starf en það gleymdist að hækka launin til samræmis. Áætlun um leiðréttingu frávika: Grunnlaun verða hækkuð í samræmi við vænt laun. Lokadagsetning: 1. 10. 2026 Nafn ábyrgðaraðila: Króna Auradóttir Starfstíll ábyrgðaraðila: Framkvæmdastjóri
3. 2 af síðustu 2 frávikunum valin	→ Valin eru #39 og #100 → Valinn er hnappurinn „Bæta við skýringu/aðgerð“ → Ég hef farið yfir allar mögulegar skýringar og sé ekki neina málefnalega skýringu að baki frávikunum. Heiti aðgerðar: Endurskoðun á launasetningu allra með starfsheitið „x“ Ástæða frávika: Þessir starfmenn eru með föst viðbótarlaun og fá tilfallandi yfirvinnu greidda meðan aðrir með sama starfsheiti eru með hærri grunnlaun og engar viðbótar- eða aukagreiðslur Áætlun um leiðréttingu frávika: Endurskoðun launasetningu og launasamsetningu allra með starfsheitið „x“ til þess að eyða orsök frávika. Lokadagsetning: 1. 10. 2026 Nafn ábyrgðaraðila: Króna Auradóttir Starfstíll ábyrgðaraðila: Framkvæmdastjóri

Hvað þarf að gera?

- ☐ Skoða vel öll frávik og greina hvaða skýringar gætu verið að baki þeim:
 - Störf sem eru kerfisbundið undir viðmiðunarlínu.
 - Starfahópar þar sem konur eða karlar virðast oftast vera undir væntum launum.
 - Ósamræmi í launaákvörðunum milli sviða eða deilda.
- ☐ Greina hvort skýringar teljist málefnalegar eða ekki.
- ☐ Gæta þess að úrbætur séu markvissar, mælanlegar og framkvæmanlegar.
- ☐ Forgangsraða aðgerðum:
 - Stærstu frávikunum.
 - Frávikum sem snerta margt starfsfólk.
 - Frávikum sem þarfnast tafarlausrar leiðréttingar.
- ☐ Nýta gátlistann við yfirferð á niðurstöðum.
- ☐ Rýna vel viðbótarlaun og aukagreiðslur eftir kynjum og ástæður þeirra.

Mikilvægt

Úrbótaáætlun fær sjálfkrafa lokadagsetningu að þremur árum liðnum frá skiladegi skýrslu. Skilyrði þess að hægt sé að skila inn gögnum á ný vegna skýrslugjafar að þremur árum liðnum er að allar aðgerðir í úrbótaáætlun séu að fullu komnar til framkvæmda.

EFTIRFYLGNI

Þegar skýrslugjöf um kynbundinn launamun er lokið líða þrjú ár þar til skila þarf nýrri skýrslu. Launagreining er hins vegar ekki einskiptisverkefni, frekar en starfaflokkunin, heldur hluti af stöðugri umbótavinnu. Ekki má heldur gleyma tilgangi skýrslugjafar um kynbundinn launamun. Gott er að tileinka sér opið hugarfar gagnvart verkefninu og muna að það snýst um að tryggja lögbundinn rétt starfsfólks til launajafnréttis.

KYNNING FYRIR STARFSFÓLKI

Mikilvægur þáttur í ferlinu er að kynna niðurstöður launagreiningar hvað varðar kynbundinn launamun fyrir starfsfólki fyrirtækis eða stofnunar.

Hvernig á að kynna niðurstöður fyrir starfsfólki?

Þess skal gætt við framsetningu að huga að persónuvernd og kynna ekkert sem gæti dregið fram niðurstöður er varða einstaka starfsmenn. Við kynningu er mælt með að:

- fara yfir helstu niðurstöður
- útskýra hvernig starfaflokkun og launagreining voru framkvæmdar
- skýra hvaða viðmið eru notuð við launaákvæðanir
- kynna fyrirhugaðar úrbætur
- veita starfsfólki tækifæri til að koma með spurningar og athugasemdir

Algeng mistök

Forðist sérstaklega:

- að kynna persónugreinanleg gögn
- að miðla niðurstöðum eingöngu til stjórnenda
- að kynna niðurstöður án þess að útskýra næstu skref
- að fresta úrbótum þrátt fyrir skýr frávik

Hvað á að gera?

- ☐ Kynna niðurstöður um kynbundinn launamun fyrir starfsfólki að teknu tilliti til persónuverndarsjónarmiða.
- ☐ Útskýra hvernig jafnlaunakerfið er byggt upp: yfirviðmiðin fjögur, vægi þeirra og vægi persónubundinna þátta.
- ☐ Útskýra hvaða breytingar verða gerðar og á hvaða forsendum.

- ☐ Tryggja opið samtal þar sem starfsfólk getur lagt fram spurningar.
- ☐ Sjá til þess að kynningin nái til alls starfsfólks.

Mikilvægt

Starfsfólki er heimilt að ræða launakjör sín og bera þau saman við kjör annarra. Ekki er heimilt að banna starfsfólki að upplýsa um eigin laun.

HAGNÝT ÁÆTLUN UM EFTIRFYLGNI

Mikilvægt er því að nýta þriggja ára tímabilið fram að næstu skýrslugjöf til að tryggja að launaákvörðanir séu í samræmi við niðurstöður starfsmatsins byggðu á flokkun starfa og vinna samkvæmt því jafnlaunakerfi sem nú hefur verið byggt upp.

Á tímabilinu er mikilvægt að:

- Fylgjast reglulega með þróun launa og greina hvort fram komi frávik eða mynstur sem geta bent til kynbundins launamunar.
- Uppfæra starfaflokkun og starfsmat eftir þörfum þegar störf breytast eða ný störf verða til.
- Innleiða nauðsynlegar úrbætur sem byggja á niðurstöðum greiningarinnar og tryggja að þær skili árangri.
- Tryggja samræmi í launaákvörðunum með skýrum verklagsreglum og reglulegu eftirliti.
- Endurskoða viðmið og verklag reglulega til að tryggja að þau endurspegli starfsemi, skipulag og markmið vinnustaðarins.

Hér að neðan eru drög að hagnýtri áætlun um eftirfylgni sem hægt er að styðjast við:

Á hverju ári

1. Yfirlit launaþróun
 - Greina launaþróun eftir kyni, starfahópum og starfsheitum.
 - Skoða sérstaklega áhrif launabreytinga, stöðuhækkana og nýráðninga.
 - Meta hvort óútskýrður launamunur sé að myndast.
2. Yfirlit breytingar á störfum
 - Fara yfir hvort starfslýsingar og ábyrgð starfa hafi breyst.
 - Uppfæra starfaflokkun og starfsmat þar sem þörf er á.
3. Meta framkvæmd launaákvörðana
 - Taka úrtak launaákvörðana sem teknar hafa verið á árinu.
 - Meta hvort ákvörðanir hafi byggst á sömu settum viðmiðum.

Á 18 mánaða fresti

Framkvæma innra mat

- Fara yfir niðurstöður fyrri greiningar og stöðu úrbóta.
- Meta hvort markmið um jafnrétti í launasetningu hafi náðst.
- Uppfæra aðgerðaáætlun ef þörf krefur.

Fyrir næstu skýrslugjöf

Undirbúningur næstu skýrslugjafar

- Uppfæra gögn um starfsfólk, störf og laun.
- Endurskoða starfsmat og starfaflokkun í heild.
- Framkvæma forkönnun á mögulegum kynbundnum launamun.
- Ljúka nauðsynlegum úrbótum áður en skýrslu er skilað.

Tímalína

Tímabil	Verkefni
Ár 1	Greining launaþróunar, yfirferð starfa og innleiðing fyrstu úrbóta
Ár 2	Endurmat á launaákvörðunum, uppfærsla starfsmats og eftirfylgni með úrbótum
Ár 3	Heildaryfirferð gagna, lokagreining og undirbúningur næstu skýrslugjafar

Með reglubundnu eftirliti og skráningu á aðgerðum yfir þriggja ára tímabilið geta fyrirtæki og stofnanir dregið úr hættu á að kynbundinn launamunur myndist og jafnframt einfaldað undirbúning næstu skýrslugjafar.

Samanburður milli tímabila

Þegar fyrirtæki/stofnun sendir að þremur árum liðnum inn nýja skýrslu í þjónustu- og gagnkerfi Jafnréttisstofu sem inniheldur úrbótaáætlun kannar kerfið fyrst hvort síðustu skýrslu hafi fylgt úrbótaáætlun:

- Ef eldri úrbótaáætlun er til staðar ber kerfið saman launamun/frávik í núverandi skýrslu við fyrri úrbótaáætlun.

- Launamunur hærri en í fyrri úrbótaáætlun – verri staða flögguð sérstaklega og úrbótaáætlun fer í eftirlit þar sem hún borin saman við fyrri úrbótaáætlun.
- Launamunur lægri en í fyrri úrbótaáætlun – ekki flaggað sérstaklega. Fer í hefðbundna yfirferð hjá Jafnréttisstofu.
- Báðar útkomur fara að lokum í hefðbundið eftirlit til yfirferðar hjá Jafnréttisstofu.
- Skýrslur án frávika (kynbundinn launamunur undir 3,9%) þarfnast ekki úrbótaáætlunar og eru samþykktar sjálfkrafa af kerfinu án handvirkrar yfirferðar.

Hvað á að gera?

- ☐ Nýta þriggja ára tímabilið til þess að tryggja að launaákvörðanir séu í samræmi við fyrirliggjandi mat og flokkun starfa.
- ☐ Gera áætlun um eftirfylgni þannig að betri forsendur skapist fyrir réttlátum og gagnsæjum launaákvörðunum til framtíðar og auðveldara verður að undirbúa næstu skýrslugjöf.

Skilgreiningar

Fjöldi starfsfólks að jafnaði á ársgrundvelli: Meðalfjöldi starfsfólks atvinnurekenda óháð starfshlutfalli sem fékk greidd laun á fyrra almanaksári. Meðalfjöldi á ári reiknast sem samanlagður fjöldi starfsfólks hvers mánaðar á almanaksárinu deilt með tólf.

Kjör: Laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár.

Laun: Almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfskrafti fyrir vinnu.

Launagreining: Launagreining sem byggist á starfaflokkun og sýnir meðaltal fastra mánaðarlauna fyrir dagvinnu, fastar viðbótargreiðslur fyrir öll störf og allar aukagreiðslur eftir kynjum.

Leiðréttur kynbundinn launamunur: Munur sem er á tímakaupi reglulegra launa karla og kvenna þegar öðrum áhrifabáttum en kyni er haldið stöðugum.

Regluleg laun: Greidd mánaðarlaun fyrir umsaminn vinnutíma hvort sem um er að ræða dagvinnu eða vaktavinnu. Í þessum launum eru hvers konar álags- og bónusgreiðslur, sem gerðar eru upp á hverju útborgunartímabili. Regluleg laun hlutastarfsfólks eru umreiknuð í laun fyrir fullt starf.

Skýrslugjöf um kynbundinn launamun: Skil á gögnum um að launakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar uppfylli kröfur 8. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, sbr. lög nr. 53/2026, og reglugerðar nr. 946/2026. .

Starfaflokkun: Starfaflokkun fyrirtækis eða stofnunar út frá fyrirframákveðnum hlutlægum viðmiðum þar sem lagt er mat á þær kröfur sem störf gera til starfsfólks þannig að saman flokkist sömu eða jafn verðmæt störf. Á meðal þeirra skulu vera ábyrgð, álag, hæfni og vinnuaðstæður og, ef við á, aðrir þættir sem skipta máli fyrir viðkomandi starf eða stöðu.

Aukagreiðslur: Hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans, þ.e. launum ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár.

Viðbótargreiðslur: Föst yfirvinna, stjórnendaálag, persónuálag og/eða greiðslur umfram grunnlaun

Frávik: Einnig nefnd afbrigði eða útlagar. Mæligildi sem eru ólík öðrum mæligildum í gögnunum. Ýmsar ástæður geta verið fyrir frávikum. Í launagreiningum þurfa ástæðurnar að vera málefnalegar. Annars telst frávik óútskýranlegt og því ekki hægt að staðfesta að til staðar sé launakerfi sem kemur í veg fyrir kynjamismun. Þess vegna er mikilvægt að fyrirtæki eða stofnun bregðist við þegar um frávik er að ræða þar sem að það bendir til að eitthvað þurfi að laga.



Jafnréttisstofa