



Jafnréttisstofa

# Skyldur sveitarfélaga

samkvæmt lögum um  
stjórnsýslu jafnréttismála

---

2022

### **Skyldur sveitarfélaga samkvæmt lögum um stjórnslu jafnréttismála**

Samkvæmt 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála skulu sveitarstjórnir að afloknum sveitarstjórnarkosningum sjá til þess að sveitarfélagið setji sér áætlun um jafnréttismál fyrir nýtt kjörtímabil. Áætlunin skal lögð fram til samþykktar í viðkomandi sveitarstjórn eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar, hún rædd árlega í sveitarstjórn og endurskoðuð eftir þörfum.

Með nýjum lögum um stjórnslu jafnréttismála er sveitarfélögum nú skylt að taka fleiri þætti en kyn inn í áætlanir sínar. Samkvæmt nýju lögum skulu sveitarfélög setja sér markmið og tilgreina aðgerðir til að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli eftirfarandi laga:

Lög nr. 150/2020

um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Lög nr. 85/2018

um jafna meðferð einstaklinga utan vinnumarkaðar.

Lög nr. 86/2018

um jafna meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.

Í áætlunum sveitarfélagsins skal koma fram hvernig unnið er að kynja- og jafnréttissjónarmiðum á öllum sviðum, m.a. tiltaka markmið og aðgerðir til að stuðla að jafnrétti og jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns, í þjónustu sveitarfélagsins og starfsmannámum.

Sveitarfélög eru í góðri stöðu til að vinna að jafnrétti í samfélaginu bæði vegna nálægðar við íbúana og þess þrjúþætta hlutverks sem þau hafa sem stjórnvald, sem vinnuveitandi og sem þjónustuveitandi. Virk áætlun um jafnréttismál þar sem unnið er að jafnrétti á öllum þessum sviðum stuðlar að réttlátara og eftirsóknarverðara samfélagi fyrir alla.

**Þetta skjal inniheldur samantekt á öllum lagagreinum og skyldum er tengjast sveitarfélögum samkvæmt jafnréttislögum.**

## Sveitarfélög sem stjórnvald

Sveitarstjórnarfólk þarf að vera meðvitað um mikilvægi þess að tryggja jafnrétti allra íbúa sveitarfélagsins óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu. Stjórnvöld, eins og sveitarfélög, eiga að vera leiðandi í jafnréttismálum og sjá til þess með stefnu sinni og aðgerðum að allir íbúar fái jafna meðferð og hafi jafnan rétt til þátttöku í samfélaginu.

### 28. gr. Þátttaka í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera (150/2020)

Við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal þess gætt að hlutfall kvenna og karla sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Þetta gildir einnig um stjórnir opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi að.

### 29. gr. Greining á tölfræðiupplýsingum (150/2020)

Í opinberri hagskýrslugerð um einstaklinga og í viðtals- og skoðanakönnunum skal greint á milli kynja við söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og birtingu upplýsinga nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því. Þá skulu opinberir aðilar leitast við að greina á milli kynja við alla tölfræðivinnslu nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.

### 13. gr. Áætlanir sveitarfélaga um jafnréttismál (151/2020)

Sveitarstjórnir skulu að afloknum sveitarstjórnarkosningum sjá til þess að innan hvers sveitarfélags verði gerð áætlun þar sem m.a. [...] komi fram hvernig unnið skuli að kynja- og jafnréttissjónarmiðum á öllum sviðum. Áætlun skal taka til markmiða og aðgerða til að stuðla að jafnrétti og jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns, í þjónustu sveitarfélagsins.

### 7. gr. Almennt (85/2018)

Hvers kyns mismunur á öllum sviðum samfélagsins, utan vinnumarkaðar, hvort heldur bein eða óbein, vegna kynþáttar eða þjóðernisuppruna er óheimil, sbr. einnig lög um jafna meðferð á vinnumarkaði. Fyrirmæli um mismunur vegna kynþáttar eða þjóðernisuppruna teljast einnig mismunur samkvæmt lögum þessum sem og áreitni þegar hún tengist kynþætti eða þjóðernisuppruna. Ákvæði í samningi sem fela í sér mismunur vegna kynþáttar eða þjóðernisuppruna eru ógild.

## Sveitarfélög sem vinnuveitendur

Ánægt og hæft starfsfólk skiptir sköpum fyrir árangur sveitarfélaga og fyrirtækja og stofnana á þeirra vegum. Ef nýta á krafta og kunnáttu alls starfsfólks til fullnustu er mikilvægt að á vinnustöðum sveitarfélagsins ríki jafnrétti og allir fái notið sín óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu. Hegðun á borð við kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni sé ekki liðin og starfsfólk geti samræmt fjölskyldu- og atvinnulíf.

Samkvæmt 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála ber sveitarfélögum að setja sér áætlun um hvernig starfsfólki eru tryggð réttindin sem kveðið er á um í 6. – 14. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Sveitarfélögum er auk þess skylt samkvæmt 7. gr. laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði að tryggja starfsmönnum sínum, óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu jafna meðferð á vinnumarkaði. Hér eru sérstaklega tiltekin réttindin sem kveðið er á um í 8. - 11. gr. laganna.

### Launajafnrétti

Í lögnum er ekki einungis talað um jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf heldur líka sömu kjör. Komi í ljós munur á launakjörum kvenna og karla og fólks með hlutlausu skráningu í þjóðskrá eða vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar í tengslum við laun og önnur kjör verða stjórnendur að bregðast við.

#### 6. gr. Almenn ákvæði um launajafnrétti (150/2020)

Konum, körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk af ólíkum kynjum. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þau kjósa svo.

#### 9. gr. Bann við mismunun í tengslum við laun og önnur kjör (86/2018)

Atvinnurekanda er óheimilt að mismuna starfsmönnum sínum vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna og kyntjáningar í tengslum við laun og önnur kjör, enda sinni þeir sömu eða jafnverðmætum störfum. Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo.

#### 7. gr. Jafnlaunavottun (150/2020)

Fyrirtæki og stofnanir, þar með talin sveitarfélög, með 25 starfsmenn eða fleiri skulu öðlast jafnlaunavottun hjá viðurkenndum vottunaraðila. Vottunaraðilinn þarf að staðfesta, að undangenginni úttekt að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85:2012. Vottunina skal endurnýja á þriggja ára fresti.

## Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

Allt fólk skal eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni. Sveitarfélögin eru meðal stærstu vinnuveitenda og bera ríka ábyrgð til þess að uppfylla það markmið, meðal annars með því að koma í veg fyrir að störf flokkist í kvenna- og karlastörf. Kynbundin skipting vinnumarkaðarins í störf og atvinnugreinar skýrir að miklu leyti þann launamun sem enn er til staðar og því er mikilvægt að sporna gegn þeirri þróun. Hið sama á við um rétt kynjanna til starfsþjálfunar, endurmenntunar og símenntunar, með því að tryggja jöfn tækifæri og aðgengi að þeim stuðla sveitarfélögin að heilbrigðara og jafnara samfélagi.

### 12. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun (150/2020)

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá. Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur, karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.

### 8. gr. Bann við mismunun í starfi og við ráðningar (86/2018)

Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar. Sama gildir um stöðuhækkun, stöðubreytingu, endurmenntun, símenntun, starfsþjálfun, námsleyfi, uppsögn, vinnuáðstæður og önnur starfskjör starfsmanna. Mismunun vegna einhverra þessara þátta í auglýsingu um laust starf er óheimil sem og birting slíkrar auglýsingar.

### 13. gr. Vernd gegn órétti í starfi (86/2018)

Atvinnurekanda er óheimilt að segja starfsmönnum upp störfum sökum þess að þeir hafi kvartað undan eða kært mismunun vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr.\* eða krafist leiðréttingar á grundvelli laga þessara. Jafnframt skal atvinnurekandi gæta þess að starfsmenn verði ekki látnir gjalda þess í starfi að kvartað hafi verið undan eða kærð mismunun eða krafist leiðréttingar á grundvelli laga þessara.

### \*1. gr. laga nr. 86/2018

Þar segir að lög gildi um jafna meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu, svo sem hvað varðar:

- a) aðgengi að störfum, sjálfstæðri atvinnustarfsemi eða starfsgreinum, þ.m.t. við ráðningar og framgang í starfi
- b) aðgengi að náms- og starfsráðgjöf, starfsmenntun og starfsþjálfun
- c) ákvarðanir í tengslum við laun, önnur starfskjör og uppsagnir
- d) þátttöku í samtökum launafólks eða atvinnurekenda, þ.m.t. þau hlunnindi sem þau veita félagsmönnum.

### Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Rannsóknir sýna að fjölskylduvænt vinnuomhverfi leiðir til aukinnar starfsánægju, betri frammistöðu og minni starfsmannaveltu. Marka þarf stefnu í þessum málum og kynna fyrir starfsfólki. Hér má t.d. nefna sveigjanlegan vinnutíma, lámarka yfirvinnu, halda ekki fundi á þeim tímum sem sækja þarf börn í leikskóla, á kvöldin eða um helgar og hvetja foreldra til að skipta með sér veikindadögum barna og fæðingarorlofi. Jöfn ábyrgð beggja foreldra er afar mikilvæg og stuðlar að jöfnuði á öðrum sviðum samfélagsins.

#### 13. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs (150/2020)

Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni. Ráðstafanir þær skulu meðal annars miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.

### Vernd gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni og vernd gegn órétti í starfi

Það er á ábyrgð sveitarfélagsins, stjórnenda, forstöðumanna og yfirmanna fyrirtækja og stofnana að tryggja að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni þrífist ekki á vinnustöðum sveitarfélagsins. Í því sambandi þarf að huga vel að forvörnum og tryggja að öllum sé ljóst hvert skal leita ef slík mál koma upp, líka ef yfirmaður á í hlut.

#### 14. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni (150/2020)

Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstaðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.

## Sveitarfélög sem þjónustuveitendur

Eins og áður segir er sveitarfélögum nú skylt, samkvæmt lögum nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála, að taka fleiri þætti en kyn inn í áætlanir sínar um jafnréttismál. Í ljósi þess er hér sérstaklega vakin athygli á 8.-10. gr. laga nr. 85/2018 um jafna meðferð einstaklinga utan vinnumarkaðar.

Sveitarfélög gegna veigamiklu hlutverki sem veitendur þjónustu, má þar m.a. nefna velferðarþjónusta, menntun barna og unglinga, tómstunda og íþróttastarf og umönnun aldraðra. Þegar þjónustan er skipulögð og fjármagni úthlutað þarf, auk kyns, að huga að stöðu fólks af ólíkum kynþætti og þjóðernisuppruna. Með því að hafa kynja og jafnréttissjónarmið í huga við alla stefnumótun og áætlanagerð og við ráðstöfun fjármagns má koma í veg fyrir mismunun og tryggja betur félagslegt réttlæti í þjónustu sveitarfélagsins.

### 13. gr. Áætlanir sveitarfélaga um jafnréttismál (151/2020)

Sveitarstjórnir skulu að afloknum sveitarstjórnarkosningum sjá til þess að innan hvers sveitarfélags verði gerð áætlun þar sem m.a. [...] komi fram hvernig unnið skuli að kynja- og jafnréttissjónarmiðum á öllum sviðum. Áætlun skal taka til markmiða og aðgerða til að stuðla að jafnrétti og jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns, í þjónustu sveitarfélagsins.

### 9. gr. Bann við mismunun í tengslum við vörukaup og þjónustu (85/2018)

Hvers kyns mismunun vegna kynþáttar eða þjóðernisuppruna í tengslum við aðgang að eða afhendingu á vöru er óheimil. Hið sama gildir um þjónustu og aðgang að þjónustu og jafnframt um húsnæði sem er í boði fyrir almenning. Ákvæði þetta gildir þó ekki um viðskipti á sviði einka- og fjölskyldulífs.

## Skólar, íþróttir og tómstundastarf

Skólum sveitarfélagsins ber að uppfylla 10. gr. laga nr. 85/2018 um jafna meðferð einstaklinga utan vinnumarkaðar ásamt 14. og 15. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Lagagreinarnar fjalla um menntun og skólastarf og kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni og ná líka til frístundaheimila, félagsmiðstöðva, íþróttar-, æskulýðs og tómstundastarfs.

### 10. gr. Bann við mismunun í skólum og á uppeldisstofnunum (85/2018)

Í skólum og öðrum mennta- og uppeldisstofnunum er hvers kyns mismunun vegna kynþáttar eða þjóðernisuppruna óheimil. Skyli er að gæta þessa í námi, kennslu, starfsháttum og daglegri umgengni við nemendur. Kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að ekki sé mismunað á grundvelli kynþáttar eða þjóðernisuppruna og þau séu einstaklingum af tilteknum kynþætti eða þjóðernisuppruna ekki til minnkunar eða lítilsvirðingar.

### 15. gr. Menntun og skólastarf (150/2020)

Sambættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal á frístundaheimilum og í íþróttar- og æskulýðsstarfi. Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta jafnréttis- og kynjafræðslu við hæfi þar sem meðal annars er kennt um kynjaðar staðalímyndir, kynbundið náms- og starfsval og málefni fatlaðs fólks og hinsegin fólks. Öll kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað. Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu nemendur hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.

### 14. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni (150/2020)

Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.

Sveitarfélög hafa sum hver farið þá leið að skilyrða styrki og fjárveitingar til íþróttar- og tómstundastarfs á grundvelli þess að þátttakendum / félagsmönnum sé ekki mismunað á grundvelli kyns eða annarra persónubundinna þátta og að öryggi þeirra sé tryggt varðandi kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.

### 8. gr. Bann við mismunun í tengslum við félagslega vernd (85/2018)

Hvers kyns mismunun vegna kynþáttar eða þjóðernisuppruna í tengslum við heilbrigðisþjónustu og félagsþjónustu er óheimil. Hið sama gildir um mismunun í tengslum við aðgang að almannatryggingakerfinu og öðrum félagslegum kerfum, svo sem atvinnuleysistryggingakerfinu og fæðingarorlofskerfinu

Samkvæmt 8. gr. ber sveitarfélaginu að tryggja fólk af ólíkum kynþætti og þjóðerni hafi, eins og aðrir íbúar, jafnan aðgang að félagsþjónustu sveitarfélagsins. Má þar t.d. nefna húsnæði, barnavernd, félagsstarf og umönnun aldraðra, heimilisþjónustu, aðra stuðningsþjónustu og ráðgjöf.



## Eftirfylgni

Samkvæmt 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála skal jafnréttisáætlun sveitarfélagsins rædd árlega í sveitarstjórn og endurskoðuð eftir þörfum. Farið er yfir stöðu verkefna og skoðað hvað hefur gengið vel og hvað má betur fara. Þannig er líklegra að markvisst sé unnið að jafnrétti innan sveitarfélagsins og að raunverulegur árangur náist.

Jafnréttisstofa vinnur eftir lögum nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála og hefur eftirlit með lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði og lögum nr. 85/2018 um jafna meðferð einstaklinga utan vinnumarkaðar.

Jafnréttisstofa sinnir fræðslu og upplýsingastarfsemi og veitir stjórnvöldum, stofnunum, fyrirtækjum, félögum og einstaklingum ráðgjöf í tengslum við jafnrétti þegar kemur að kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.

**Ef eitthvað er óljóst og / eða ef einhverjar spurningar vakna er alltaf hægt að leita til Jafnréttisstofu.**



Borgum við Norðurslóð 600 Akureyri  
Sími 460-6200 – netfang [jafnretti@jafnretti.is](mailto:jafnretti@jafnretti.is)

***Samantekt var unnin í samvinnu við Fjöldmenningarsetur.***



Jafnréttisstofa