



Jafnréttisstofa

Jafnréttisáætlanir
Inngilding og fjölbreytileiki

Leiðbeiningar fyrir fyrirtæki og stofnanir

2022

Hér á eftir er stuttlega farið yfir lagagreinar sem fyrirtæki og stofnanir þurfa að uppfylla samkvæmt lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og lögum nr. 86/2018 um jafnan rétt á vinnumarkaði. Þrátt fyrir að einungis lögin um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna geri kröfu um að fyrirtæki og stofnanir setji sér jafnréttisáætlanir fara sífellt fleiri vinnustaðir þá leið setja sér jafnréttisáætlanir sem einnig ná til laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði.

JÖFN STAÐA – JAFN RÉTTUR – JÖFN MEÐFERÐ

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (150/2020).

Samkvæmt 5. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna ber fyrirtækjum og stofnunum 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.

Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði (86/2018)

Samkvæmt 7. gr. laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði ber fyrirtækjum og stofnunum 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

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

Konum, körlum og fólki með hlutlausa 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 það kys að gera 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 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. Jafnlaunavottunina skal endurnýja á þriggja ára fresti.

8. gr. Jafnlaunastaðfesting (150/2020)

Fyrirtæki og stofnanir með 25-49 starfsmenn geta valið á milli jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar. Þetta gildir þó ekki um opinbera aðila, sjóði og fyrirtæki sem eru að hálfu eða meirihluta í eigu ríkisins. Jafnréttisstofa veitir jafnlaunastaðfestingu meti stofnunin það svo að jafnlaunakerfi viðkomandi fyrirtækis eða stofnunar mismuni ekki í launum á grundvelli kyns. Matið

byggir Jafnréttisstofa á jafnlaunastefnu og jafnréttisáætlun vinnustaðarins auk starfaflokkunar og launagreiningar.

Áður er vinna við jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu hefst þurfa stjórnendur að marka stefnu í jafnlaunamálum og framkvæma a.m.k. eina launagreiningu til að kanna hvort kynbundinn launamunur sé til staðar. Jafnréttisáætlun vinnustaðarins þarf auk þess að hafa hlotið staðfestingu Jafnréttisstofu.

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 hlutlausa skráningu í þjóðskrá verða stjórnendur að bregðast við. Hér fyrir neðan er dæmi um tímasetta aðgerðaáætlun með skýrum markmiðum og tilgreindum ábyrgðaraðilum.

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

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

Hvað á að gera og hvernig, hver ber ábyrgðina og hvenær á aðgerðinni að vera lokið?

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að konur og karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Marka stefnu í jafnlaunamálum. Stefnan kynnt fyrir starfsfólki.	Stjórnendur	Lokið í febrúar 202x.
	Greina laun og fríðindi starfsmanna til að kanna hvort um kynbundinn launamunur er að ræða.	Fjármálastjóri	Lokið í mars 202x.
	Leiðrétta launin ef fram kemur óútskýranlegur munur á launum kynjanna.	Launafulltrúi	Lokið í nóv. 202x.
Að fólk óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Jafnlaunavottun / Jafnlaunastaðfesting. (Lagagreinar 7-8).	Stjórnendur	Lokið í árslok 202x
	Launagreining þar sem kannað er hvort fólk óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Fjármálastjóri	Lokið í mars 202X
	Komi í ljós óútskýrður munur á launakjörum skal sá munur leiðréttaður.		

LAUS STÖRF – ENDURMENNTUN

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 ráðningu (86/2018)

Atvinnurekendur 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, vinnuaðstæður og önnur starfskjör starfsmanna. Mismunun vegna einhverra þessara þátta í auglýsingu um laust starf er óheimil sem og birting slíkrar auglýsingar.

Hvað á að gera og hvernig, hver ber ábyrgðina og hvenær á aðgerðinni að vera lokið?

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf standi öllum opin óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.	Í starfsauglýsingum sé hvatning til einstaklinga óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu að sækja um.	Launafulltrúi	Þegar starf er auglýst laust til umsóknar.
Auka fjölbreytileika starfshópsins.	Samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.	Starfsmannahald	Lokið í febrúar ár hvert.
Tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllu starfsfólki.	Samantekt á samsetningu starfsmannahópsins.	Starfsmannahald	Lokið í febrúar ár hvert.
	Greina sókn fólks í sambærilegum störfum í endurmenntun og starfsþjálfun.	Launafulltrúi	Lokið í febrúar ár hvert.
	Leita skýringa og bregðast við ef fram kemur mismunur milli hópa.	Stjórnendur	Lokið í febrúar ár hvert.
		Launafulltrúi	Lokið í maí ár hvert.

SAMRÆMING FJÖLSKYLDU – OG ATVINNULÍFS

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, þ.m.t. að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.

Kulnun í starfi, sem færst hefur í vöxt á undanfögnu árum, er gjarnan rakin til mikils álags í vinnu og horft fram hjá samspili vinnu og einkalífs. Hins vegar ríkir sjaldnast algjört jafnvægi þarna á milli og margir starfsmenn upplifa ákveðna togstreitu sem getur valdið þeim erfiðleikum. Sýnt hefur verið fram á að fjölskylduvænt vinnuumhverfi leiðir til aukinnar starfsánægju, bættrar frammistöðu, aukinna afkasta og minni starfsmannaveltu.

Mikilvægt er að stefna vinnustaðarins um sveigjanleika sé starfsfólki ljós svo það hafi tækifæri til að semja um slíka vinnutilhögun. Einnig getur verið gott að skoða hvort ekki megi draga úr yfirvinnu, gæta þess að hafa fundi ekki 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.

Hvað á að gera og hvernig, hver ber ábyrgðina og hvenær á aðgerðinni að vera lokið?

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að vera fjölskylduvænn vinnustaður. Að koma á kerfi sveigjanlegs og fyrirsjáanlegs vinnutíma.	Kynna fyrir starfsfólki stefnu fyrirtækisins þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.	Framkvæmdastjóri	Kynning í september ár hvert.
Að báðir foreldrar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna veikinda barna.	Kynna fyrir starfsfólki og þá sérstaklega verðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum.	Mannauðsstjóri	Kynning í september ár hvert.

VERND GEGN KYNBUNDNU OFBELDI, KYNBUNDINNI ÁREITNI OG KYNFERÐISLEGRÍ ÁREITNI OG VERND GEGN ÓRÉTTI Í STARFI

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

Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagsamtaka 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.

Það er á ábyrgð atvinnurekenda að koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og/eða kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum. Nauðsynlegt er að gera öllu starfsfólki ljóst að slík hegðun sé ekki liðin. Í forvarnar- og viðbragðsáætlun vinnustaðarins þarf að vera skýrt hvert skal leita með mál sem varða kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni. Einnig þegar yfirmaður á í hlut.

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

Atvinnurekanda er óheimilitt 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.

Hvað á að gera og hvernig, hver ber ábyrgðina og hvenær á aðgerðinni að vera lokið?

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustaðnum.	Fræða starfsfólk um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.	Mannauðssjóri	Lokið í sept. 202x.
Að forvarnar- og viðbragðsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir vinnustaðinn.	Vinna forvarnar- og viðbragðsáætlun og kynna fyrir öllu starfsfólki,	Mannauðstjórn eða stjórnendur á vinnustaðnum	Lokið í nóv. 202x.
Starfsfólk þekki réttindi sín og hvert það skal leita verði það fyrir óæskilegri hegðun á vinnustaðnum.	Forvarnar- og viðbragðsáætlun ásamt verkferlum kynnt fyrir starfsfólki.	Mannauðstjóri eða stjórnendur á vinnustaðnum	September ár hvert.
Upplýsingar um réttindi og skyldur séu aðgengilegar öllu starfsfólki m.t.t. til einstaka sérþarfar t.d. vegna tungumála eða fötlunar.	Yfirmenn og verkstjórar kynni sig og sitt hlutverk fyrir starfsfólki.	Mannauðsstjóri eða stjórnendur á vinnustaðnum	Maí 20xx
Starfsfólk hafi góðan aðgang að trúnaðarmanni og viti hvaða hlutverki hann gegnir.	Trúnaðarmenn kynna sig og sitt hlutverk fyrir starfsfólki.		Maí 20xx

Eftirfylgni og endurskoðun

Mikilvægt er að verkefnum jafnréttisáætlunarinnar sé fylgt eftir. Gott er að fara yfir stöðu allra verkefnanna a.m.k. árlega með framkvæmdastjóra, framkvæmdaraðilum og helstu stjórnendum. Einnig er gagnlegt að kynna reglulega fyrir starfsfólki hvað hefur tekist vel og hvað má betur fara. Áætlunin verður þá lifandi plagg sem líklegra er að skili árangri. Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti. Gildistíminn þarf að koma fram í stefnunni/áætluninni.

Hvað á að gera og hvernig, hver ber ábyrgðina og hvenær á aðgerðinni að vera lokið?

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri.	Viðhorfskönnun meðal starfsfólks með tilliti til verkefna áætlunarinnar.	Starfsmannahald og mannauðsstjóri	Lokið í nóvember annað hvert ár.
Að jafnréttisáætlunin sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun.	Fara yfir stöðu verkefnanna með stjórnendum.		
Að endurskoða og uppfæra jafnréttisáætlunina.	Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannanna.	Mannauðsstjóri/ jafnréttisnefnd	Lokið tveim mánuðum áður en gildistími eldri áætlunar rennur út.

Jafnréttisstofa starfar skv. lögum nr. 151/2020 um stjórnýslu 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 óháð kynþætti og þjóðernisuppruna.

Eftirlitinu er m.a. sinnt með reglulegri innköllun jafnréttisáætlana frá fyrirtækjum og stofnunum með 25 starfsmenn eða fleiri.

Auk þess sinnir Jafnréttisstofa 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

***Leiðbeiningarnar voru endurskoðaðar og uppfærðar
í ársbyrjun 2022 í samvinnu við Fjöldmenningarsetur***



Jafnréttisstofa