



JAFNRÉTTISÁÆTLANIR

leiðbeiningar fyrir fyrirtæki og stofnanir

Janúar 2021



Leiðbeiningar við gerð jafnréttisáætlana

Ánægt og hæft starfsfólk skiptir sköpum fyrir árangur fyrirtækja og stofnana. Til þess að hægt sé að nýta krafta og kunnáttu alls starfsfólks til fullnustu er mikilvægt að á vinnustaðnum ríki jafnrétti og að hegðun á borð við kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni sé ekki liðin. Einnig er nauðsynlegt að starfsfólki af öllum kynjum sé gert kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.

Hvað er jafnréttisáætlun?

Í 5. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna segir:

- „Fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa 25 eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli skulu setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Skal þar meðal annars sérstaklega kveðið á um markmið og gerð áætlunar um hvernig þeim skuli náð til að tryggja starfsfólki þau réttindi sem kveðið er á um í 6.–14. gr. Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti.“
- „Fyrirtæki og stofnanir skv. 1. mgr. skulu afhenda Jafnréttisstofu afrit af jafnréttisáætlun, eða starfsmannastefnu sinni ef jafnréttisáætlun er ekki fyrir hendi, ásamt framkvæmdaáætlun þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því.“

Jafnréttisáætlun er ætlað að jafna stöðu kynjanna á vinnustaðnum. Í henni skal setja fram markmið og tímasetta framkvæmdaáætlun þar sem fram kemur hvernig eftirfarandi lagagreinar eru uppfylltar:

- 6. gr. Almenn ákvæði um launajafnrétti.
- 7. gr. Jafnlaunavottun.
- 8. gr. Jafnlaunastaðfesting.
- 12. gr. Laus störf, starfspjálfun, endurmenntun og símenntun.
- 13. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.
- 14. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.

Sumir vinnustaðir hafa farið þá leið að taka fleiri þætti en kyn inn í jafnréttisáætlunir sínar þrátt fyrir að það sé ekki skylt samkvæmt lögum. Í ljósi þess er athygli vakin á lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði og lögum nr. 80/2019 um kynrænt sjálfræði.

Ef jafnréttisáætlun á að innihalda raunhæf og mælanleg markmið þarf staða kynjanna á vinnustaðnum að vera þekkt. Fyrsta skrefið er því úttekt á stöðunni, á grundvelli þeirrar úttektar eru markmiðin sett um leið og grunnur er lagður að árangursmælingu. Mikilvægt er að hafa starfsfólk með í ráðum og kynna áætlunina vel á vinnustaðnum.

Samþykkt aðgerðabundin jafnréttisáætlun er ein forsenda þess að fyrirtæki eða stofnun fái jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu. Jafnréttisáætlun telst hafa öðlast gildi þegar Jafnréttisstofa hefur samþykkt hana.

Hér á eftir er stuttlega farið yfir lagagreinarnar sem þarf að uppfylla, innihald þeirra rætt og sett fram dæmi um aðgerðaáætlun.

6. gr. Almenn ákvæði um launajafnrétti.

„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 kynjasmun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þau kjósa svo.“

7. gr. Jafnlaunavottun.

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.

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.

Lagagreinar 9-11 taka til umsýslu og eftirlits Jafnréttisstofu með jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu og árangursmats ráðherra sem skal framkvæmt á þriggja ára fresti.

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 lögunum 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 skýru markmiði og tilgreindum ábyrgðaraðilum.

6. gr. Almenn ákvæði um launajafnrétti.

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 jafnverðmæt 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.
	Jafnlaunavottun / Jafnlaunastaðfesting. (Lagagreinar 7-8).	Stjórnendur.	Lokið í árslok 202x

12. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.

„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.“

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

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að laus störf hjá fyrirtækinu standi opin öllum kynjum.	Samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum. Kyngreind samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.	Launafulltrúi. Starfsmannahald.	Lokið í febrúar ár hvert. Lokið í febrúar ár hvert.
Að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum.	Öll kyn hvött til að sækja um laus störf.	Starfsmannahald.	Þegar starf er auglýst laust til umsóknar.
Að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum kynjum.	Árleg greining á sókn kynjanna í sambærilegum störfum í endurmenntun og starfsþjálfun. Leita skýringa komi fram kynbundinn munur á sókn starfsfólks í endurmenntun og starfsþjálfun.	Launafulltrúi. Stjórnendur.	Lokið í apríl ár hvert. Lokið í maí ár hvert.

13. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.

„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.“

Kulnun í starfi, sem færst hefur í vöxt á undanförunum 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.

14. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.

„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.“

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.

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.	Mannauðsstjóri.	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,		Lokið í nóv. 202x.

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 sífældri 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 stjórnáætlun 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.

 Jafnréttisstofa
— í 20 ár —