



# **JAFNLAUNASTAÐFESTING**

*leiðbeiningar*

---

MARS 2021



## Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfesting

Meðal verkefna Jafnréttisstofu er umsjón og eftirlit með jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu fyrirtækja og stofnana þar sem starfa 25 starfsmenn eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli<sup>1</sup>. Með jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu fá fyrirtæki og stofnanir viðurkenningu á því að jafnlaunakerfi þeirra og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85:2012.

Jafnlaunavottun var lögfest í júní 2017 og var þá öllum fyrirtækjum og stofnunum með 25 starfsmenn eða fleiri gert að fara í gegnum slíka vottun. Jafnlaunastaðfestingin er hins vegar nýmæli í lögunum en með tilkomu laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna geta fyrirtæki og stofnanir með 25 til 49 starfsmenn, nú valið á milli þess að:

1. Öðlast **jafnlaunavottun** skv. 7. gr. að undangenginni úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85:2012. Þegar Jafnréttisstofa hefur mótttekið jafnlaunavottunarskírteini ásamt skýrslu vottunaraðila um niðurstöðu úttektar veitir Jafnréttisstofa fyrirtæki eða stofnun jafnlaunamerki vegna jafnlaunavottunar sem gildir til jafnlangs tíma og vottun.
2. Öðlast **jafnlaunastaðfestingu** skv. 8. gr. sem Jafnréttisstofa veitir að undangengnum skilum á gögnum um að jafnlaunakerfi og framkvæmd þess uppfylli, að mati Jafnréttisstofu, þær kröfur sem settar eru fram og sýni með fullnægjandi hætti að jafnlaunakerfi og framkvæmd þess mismuni ekki í launum á grundvelli kyns.

Samkvæmt bráðabirgðaákvæði skulu fyrirtæki þar sem 25 til 49 starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli hafa öðlast jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu eigi síðar en 31. desember 2022. Athygli er þó vakin á því að opinberir aðilar, sjóðir og fyrirtæki sem eru að hálfu eða í meirihluta í eigu ríkisins hafa ekki þennan valkost og er þeim því skylt að öðlast jafnlaunavottun.

Í [þjónustugátt](#) Jafnréttisstofu er að finna eyðublað sem fyrirtæki og stofnanir þurfa að fylla út og um leið að gera grein fyrir hvor leiðin er valin, jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfesting. Á eyðublaðinu koma fram upplýsingar um þá undirbúningsvinnu sem þarf að fara fram hvor leiðin sem er valin.

## Hvað er jafnlaunastaðfesting?

Jafnlaunastaðfesting er staðfesting Jafnréttisstofu á því að lögð hafi verið fram gögn sem sýna fram á það, með fullnægjandi hætti, að launakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar og framkvæmd þess mismuni ekki í launum á grundvelli kyns. [Reglugerðina um staðfestingarleiðina má finna hér.](#)

---

<sup>1</sup> *Fjöldi starfsfólks að jafnaði á ársgrundvelli*: Meðalfjöldi starfsfólks atvinnurekanda óháð starfshlutfalli sem fékk greidd laun á fyrra almanaksári. Meðalfjöldi á ári reiknast sem samanlagður fjöldi starfsfólks hvers mánaðar á almanaksárinu deilt með tólf. sbr. 13. tl. 2. gr. laga nr. 150/2020.

Sé jafnlaunastaðfestingin valin skal skila eftirfarandi gögnum til Jafnréttisstofu:

**1. Jafnlaunastefna - Stefna fyrirtækis eða stofnunar í jafnlaunamálum.**

Jafnlaunastefna er undirrituð yfirlýsing þar sem því er heitið að allir starfsmenn skuli njóta jafna launa og sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Í jafnlaunastefnunni skal einnig tilgreina leið að markmiðinu og hvernig því er viðhaldið.

**2. Jafnréttisáætlun eða samþætt jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skv. 5. gr.**

Samkvæmt 5. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna skulu fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa 25 starfsmenn eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli setja sér aðgerðabundna jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Jafnréttisáætlun er ætlað að jafna stöðu kynjanna á vinnustaðnum. Í henni skal setja fram markmið og tímasetta aðgerðaáætlun 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, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.
- 13. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.
- 14. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.

[Leiðbeiningar um gerð jafnréttisáætlana](#) er að finna á heimasíðu [Jafnréttisstofu](#)

Jafnréttisáætlun telst hafa öðlast gildi þegar Jafnréttisstofa hefur samþykkt hana, sbr. 2. mgr. 5. gr. jafnréttislaga.

3. **Starfaflokkun** fyrirtækis eða stofnunar út frá fyrir fram ákveðnum hlutlægum viðmiðum þar sem lagt er mat á þær kröfur sem störf gera til starfsfólks, svo sem út frá ábyrgð, álagi, hæfni og vinnuaðstæðum, þannig að saman flokkist sömu eða jafn verðmæt störf.

4. **Launagreining** sem byggist á ofangreindri starfaflokkun (skv. 3. tölulið) og sýnir meðaltal fastra mánaðarlauna fyrir dagvinnu, fastar viðbótargreiðslur fyrir störf og allar aukagreiðslur eftir kynjum. Niðurstöður launagreiningar hvað varðar kynbundinn launamun hafi verið kynntar starfsfólki fyrirtækis eða stofnunar og séu þeim aðgengilegar, að teknu tilliti til persónuverndarsjónarmiða. Taka skal tillit til allra þátta launa og kjara. [Dæmi um tæki til jafnlaunagreiningar.](#)

5. **Áætlun til úrbóta** skal leggja fram þar sem það á við.

6. **Samantekt æðsta stjórnanda** fyrirtækis eða stofnunar um niðurstöður gagna skv. 1.-5. tölulið skal fylgja umsókn um jafnlaunastaðfestingu.

Jafnréttisstofa metur umsóknargögn með tilliti til þess hvort að þau uppfylli skilyrði laga. Sé niðurstaða Jafnréttisstofu sú að gögnin séu ekki fullnægjandi að einhverju eða öllu leyti er fyrirtækinu gefin kostur á að bæta úr. Telji Jafnréttisstofa að gögnin uppfylli skilyrði 8. gr. er fyrirtækinu veitt jafnlaunastaðfesting. Hana skal endurnýja á þriggja ára fresti.

Þá ber að geta þess að þau fyrirtæki og stofnanir sem hljóta jafnlaunastaðfestingu öðlast ekki heimild til þess að nota jafnlaunamerkið. Einungis fyrirtækjum og stofnunum sem hafa fengið jafnlaunavottun er heimilt að nota jafnlaunamerkið að fenginni heimild frá Jafnréttisstofu.

Vakin er athygli á heimild Jafnréttisstofu til að beita dagsektum öðlist fyrirtæki eða stofnun ekki jafnlaunastaðfestingu innan tilskilins tíma.

### Hlutverk Jafnréttisstofu

Jafnréttisstofa starfar skv. 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 óháð kynþætti og þjóðernisuppruna.

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 —