

Forsendur mats á jafnréttisáætlunum

MAT	SKÝRINGAR ¹
<p>Uppfyllir ekki lágmarkskröfur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Markmið óljós eða vantar • Aðgerðaráætlun vantar eða mjög ábótavant • Árangursmati ábótavant • Eftirfylgni ekki tryggð • Ábyrgð óskýr
<p>Uppfyllir lágmarkskröfur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Markmið skýr • Aðgerðaráætlun til staðar en ekki fullnægjandi, tímarammi að mestu afmarkaður • Árangursmat að mestu leyti skýrt • Eftirfylgni að einhverju leyti tryggð • Ábyrgð skýr
<p>Uppfyllir vel lágmarkskröfur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Markmið skýr og skilgreind • Aðgerðaráætlun góð með afmörkuðum tímaramma • Árangursmat skýrt • Eftirfylgni tryggð • Ábyrgð skýr
<p>Uppfyllir kröfur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Markmið skýr og skilgreind • Aðgerðaráætlun mjög góð og tekur til fleiri þátta en kveðið er á um í 2.mgr. 18.gr.. T.d. kveðið á um sértækar aðgerðir, tímarammi afmarkaður • Árangursmat mjög skýrt og veitir möguleika á að fylgjast með þróun jafnréttismála yfir lengri tíma • Eftirfylgni tryggð með öllum aðgerðum • Ábyrgð skýr og dreifð • Kveðið á um kynjasamþættingu

¹ Miðað við að fjögur atriði séu lýsandi

Skyldur fyrirtækja og stofnana samkvæmt jafnréttislögum

Samkvæmt 18. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla skulu fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa 25 starfsmenn eða fleiri setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Skal þar m.a. sérstaklega kveðið á um markmið og gerð áætlun um hvernig starfsmönnum eru tryggð þau réttindi sem kveðið er á um í 19. – 22. gr. laganna.

Lágmarkskröfur samkvæmt jafnréttislögum:

19. gr. Launajafnrétti.

Ákvæði og aðgerðir til að tryggja konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda jöfn laun og sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

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

Ákvæði um ráðstafanir til að tryggja að starf sem laust er til umsóknar standa opið bæði konum og körlum.

Ákvæði um ráðstafanir til að tryggja konum og körlum sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar.

Ákvæði um ráðstafanir til að tryggja að konur og karlar geti sótt námskeið sem eru haldin til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.

21. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.

Ákvæði um nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur og ábyrgð gagnvart fjölskyldu.

Ráðstafanirnar skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma, þannig að tekið sé tillit til fjölskylduáðstæðna og atvinnulífs.

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

Sérstakar ráðstafanir skulu gerðar til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum.

23. gr. Menntun og skólastarf.²

- Gæta þarf kynjasamþættingar við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þ.á.m. íþrótt- og tómstundastarfi.
- Nemendur á öllum skólastigum skulu hljóta fræðslu um jafnréttismál. Þar sem m.a. er lögð áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu, svo sem í fjölskyldu- og atvinnulífi.
- Kennslu- og námsgögn mega ekki mismuna kynjum.
- Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu nemendur óháð kyni hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf.

Aðrar kröfur skv. jafnréttislögum:

- Markviss vinna að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði.
- Sérstaklega á að vinna að því að jafna stöðuna í viðkomandi fyrirtæki.
- Stuðla á að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- eða karlastörf.
- Sérstaka áherslu skal leggja á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.
- Jafnréttisáætlun skal endurskoða á þriggja ára fresti.

Önnur atriði sem þurfa að koma fram:

- Ábyrgð skýr og skilgreind, tímarammi afmarkaður.
- Eftirfylgni tryggð.
- Árangursmat og endurskoðun.

² Á einungis við um skóla- og menntastofnanir

Skyldur sveitarfélaga samkvæmt jafnréttislögum

Samkvæmt 12. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla skulu jafnréttisáætlanir lagðar fram til samþykktar í viðkomandi sveitarstjórn eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar.

Sveitarfélög sem stjórnvald:

12. gr. Jafnréttisnefndir sveitarfélaga.

- Sveitarstjórnir skulu að loknum sveitarstjórnarkosningum skipa jafnréttisnefndir.
- Jafnréttisnefndir hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlana til fjögurra ára þar sem m.a. komi fram hvernig unnið er að kynjasambættingu á öllum sviðum ásamt framkvæmdaáætlun um það hvernig leiðréttu skuli mismun á stöðu kvenna og karla innan sveitarfélagsins.

15. gr. Þátttaka í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera.

- Við skipun í nefndir, ráð og stjórnir skal hlutfall kynjanna vera 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.

16. gr. Greining á tölfræðiupplýsingum.

- Í opinberri hagskýrslugerð skal greint á milli kynja við söfnun gagna og birtingu upplýsinga.

17. gr. Kynjasambætting.

- Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð á vegum opinberra stofnana. Það sama gildir um alla ákvörðunartöku innan stofnana eftir því sem við getur átt.

Sveitarfélög sem vinnuveitandi:

18. gr. Vinnumarkaður.³

- Fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa 25 starfsmenn eða fleiri skulu setja sér jafnréttisáætlun eða sambætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Skal þar m.a. sérstaklega kveðið á um markmið og gerð áætlun um hvernig starfsmönnum eru tryggð þau réttindi sem kveðið er á um í 19. – 22. gr. laganna.

Sveitarfélög sem veitendur þjónustu:

17. gr. Kynjasambætting.

22. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni.

23. gr. Menntun og skólastarf.

Slóð á leiðbeiningar fyrir sveitarfélög um gerð jafnréttisáætlana.

<https://www.jafnretti.is/static/files/Leiðbeiningar/jafnrettisaetlanir-leidbeiningar-sveitarafelag-2019.pdf>

Slóð á leiðbeiningar fyrir fyrirtæki og stofnanir um gerð jafnréttisáætlana.

<https://www.jafnretti.is/static/files/Leiðbeiningar/leidbeiningar-fyrirtaeki-og-stofnanir-uppfaersla-sept-2019.pdf>

Slóð á leiðbeiningar fyrir skóla um gerð jafnréttisáætlana.

https://www.jafnretti.is/static/files/Utgefing_efni/leidbeiningar-fyrir-grunnskola-2019.pdf

³ Á einungis við um sveitarfélög þar sem starfa 25 starfsmenn eða fleiri. Sjá skyldur fyrirtækja og stofnana á bls. 2.