



Skyldur sveitarfélaga samkvæmt lögum nr. 10/2008

um jafna stöð og jafnan rétt kvenna og karla

<https://www.althingi.is/lagas/nuna/2008010.html>

Hvað er jafnréttisáætlun?

Jafnréttisáætlun er mikilvægt verkfæri til að vinna að jafnri stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Í jafnréttisáætlun felst viðurkenning á því að grípa þurfi til sérstakra aðgerða til að raunverulegt jafnrétti náist. Samþykkt aðgerðabundin jafnréttisáætlun á grundvelli 12. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla er ein forsenda þess að sveitarfélög fái jafnlaunavottun.

Sum sveitarfélög hafa kosið að taka fleiri þætti en kyn inn í jafnréttisáætlanir sínar þrátt fyrir að það sé ekki skylt samkvæmt lögum. Reykjavíkurborg hefur t.d. farið þá leið að setja sér mannréttindastefnu <https://reykjavik.is/thjonusta/mannrettindastefna-reykjavikurborgar>

Í ljósi þessa er vakin athygli á því að haustið 2018 tóku gildi lög nr. 86/2018 um jafna meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu <https://www.althingi.is/altext/stjt/2018.086.html> Á sama tíma gengu í gildi lög nr. 85/2018 um jafna meðferð einstaklinga óháð kynþætti og þjóðernisuppruna á öllum sviðum samfélagsins, utan vinnumarkaðar <https://www.althingi.is/altext/stjt/2018.085.html>

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

Jafnréttisáætlun með skýrum markmiðum og tímasettri aðgerðaáætlun þar sem ábyrgð og eftirfylgni er tryggð gegnir veigamiklu hlutverki þegar unnið er að jafnrétti. Skortur á þekkingu getur hins vegar verið hamlandi. Sveitarfélögum er bent á að alltaf er hægt að leita til Jafnréttisstofu eftir fræðslu og ráðgjöf.

JAFNRÉTTISÁÆTLANIR SVEITARFÉLAGA

Sveitarfélög sem stjórnvald

Sveitarstjórnarfolk þarf að vera meðvitað um mikilvægi þess að vinna að jafnrétti innan sveitarfélagsins. Koma þarf jafnréttismálum í góðan farveg innan stjórnáætlunar og þar gegna jafnréttisnefndir og jafnréttisáætlanir mikilvægu hlutverki.

12. gr. Jafnréttisnefndir sveitarfélaga

“Sveitarstjórnir skulu skipa jafnréttisnefndir sem hafa það hlutverk að vera ráðgefandi og hafa frumkvæði að aðgerðum til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Jafnréttisnefndir hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlana til fjögurra ára.”

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttismálin sett í farveg	Skipa jafnréttisnefnd	Sveitarstjórn	Lokið í júní 20xx
Kortleggja stöðu kynjanna.	Kyngreina gögn og afla upplýsinga um stöðu kynjanna í samfélaginu	Jafnréttisnefnd.	Lokið í janúar 20xx
	Endurskoða jafnréttisáætlunina sveitarfélagsins	Jafnréttisnefnd og sveitarstjórn	Lokið í mars 20xx
Áætlunin kynnt innan sveitarfélagsins	Jafnréttisáætlunin kynnt fyrir stjórnendum og starfsfólki sveitarfélagsins		Lokið í sept.20xx
	Jafnréttisáætlunin kynnt fyrir íbúum		Lokið í október 20xx

15. gr. Þáttaka í nefndum, ráðum og stjórnunum 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.”

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnunum sem jafnast	Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnunum	Jafnréttisnefnd	Lokið í október 20xx
	Leiðrétta ef hallar á annað kynið		Lokið í maí 20xx

16. gr. Greining á tölfræðiupplýsingum

„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.“

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Upplýsingar um stöðu kynjanna innan samfélagsins séu aðgengilegar	Við söfnun og úrvinnslu gagna skal kyngreina upplýsingar og birta þegar og þar sem það á við.	Sviðsstjórar og stjórnendur	Yfirfarið í júní ár hvert

JAFNRÉTTISÁÆTLANIR SVEITARFÉLAGA

17. gr. Kynjasambætting

„Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana er starfa á málefnasviði þeirra. Hið sama gildir um alla ákvörðunartöku innan ráðuneyta og stofnana eftir því sem við getur átt.“

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjasambættingar gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð	Námskeið í kynjasambættingu fyrir sveitarstjórn, sveitarstjóra og aðra stjórnendur í sveitarfélagsins Jafnréttismat notað/stuðst við gátlista í stefnumótunarferlum og við áætlanagerð	Sviðstjórar	Lokið í nóv. 20xx Yfirfarið í maí ár hvert.

Sveitarfélög sem vinnuveitendur

Ánægt og hæft starfsfólk skiptir sköpum fyrir árangur sveitarfélaga og fyrirtækja og stofnana á þeirra vegum. Til þess að hægt sé að nýta krafta og kunnáttu alls starfsfólks til fullnustu er mikilvægt að á vinnustöðum sveitarfélagsins ríki jafnrétti og að hegðun á borð við kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni sé ekki liðin. Einnig er nauðsynlegt að starfsfólk geti samræmt fjölskyldu- og atvinnulíf.

Hvað þarf að hafa í huga við gerð jafnréttisáætlana?

Samkvæmt 18. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla ber fyrirtækjum og stofnunum með 25 starfsmenn eða fleiri að setja sér jafnréttisáætlun eða sambætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Skal þar kveðið á um markmið og gerð áætlun um hvernig starfsmönnum eru tryggð réttindi sem tilgreind eru í 19.–22. gr. laganna. Jafnréttisáætlunir fyrirtækja og stofnana skal endurskoða á þriggja ára fresti.

Athygli er vakin á því að í byrjun árs 2018 tóku gildi lög nr. 56/2017 um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008. Breytingin á við um 19. grein laganna sem fjallar um launajafnrétti.

„Fyrirtæki eða stofnun þar sem 25 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli skal öðlast vottun, sbr. 10. tölul. 2. gr., að undangenginni úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85, sbr. 1. gr. c staðalsins.“

Meginbreytingin er sú að nú er fyrirtækjum og stofnunum gert skylt að sýna fram á, að þau greiði jöfn laun fyrir sömu og jafnverðmæt störf, með vottun frá löggildum vottunaraðila. Áður en vinna við vottunina hefst þurfa stjórnendur að marka stefnu í jafnlaunamálum og framkvæma a.m.k. eina launagreiningu til að kanna hvort kynbundinn launamunur sé til staðar. Hafa þarf í huga að lögin krefjast þess ekki aðeins að greidd séu jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, heldur er talað um sömu kjör.

JAFNRÉTTISÁÆTLANIR SVEITARFÉLAGA

19. gr. Launajafnrétti

„Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun. Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo.“

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að konur og karlar fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Greina laun og fríðindi starfsmanna og kanna hvort um kynbundinn launamun er að ræða. Leiðréttu óútskýrðan launum kynjanna Marka stefnu í jafnlaunamálum. Jafnlaunavottun.	Stjórnendur launafulltrúi	Lokið í mars 20xx Nóv. 20xx Febrúar 20xx Des. 20xx

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

„Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum. Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur og karlar 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.“

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf á vinnustöðum sveitarfélagsins standi opin báðum kynjum	Í starfsauglýsingum eru bæði kynin hvött til að sækja um starfið	Starfsmannahald	Alltaf þegar starf er laust til umsóknar
Tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum kynjum	Greining á sókn kvenna og karla í sambærilegum störfum í starfsþjálfun, endurmenntun, og símenntun	Mannauðsstjóri	Lokið í apríl ár hvert

21. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

„Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.“

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Vinnustaðir sveitarfélagsins séu fjölskylduvænir	Marka stefnu og kynna fyrir öllum starfsmönnum	Framkvæmdastjóri og mannauðsstjóri	Lokið í maí 20xx
Báðir foreldrar nýti sér foreldra- og fæðingarorlof og sinni veikum börnum	Árlega er stefna vinnustaðarins kynnt fyrir starfsmönnum		Lokið í maí ár hvert

JAFNRÉTTISÁÆTLANIR SVEITARFÉLAGA

Ofbeldi og áreitni á vinnustað

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.

- Velferðarráðuneytið gaf út reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. [Reglugerðina má finna hér.](#)
- [Hér má finna dæmi um viðbragðsáætlun](#) sem Vinnueftirlitið gaf út.
- [Hér má finna ýmislegt um viðbrögð við einelti, áreitni og ofbeldi.](#)

22. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin 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 eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, kynbundinnar eða 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.“

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin á vinnustöðum sveitarfélagsins	Fræðsla um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni fyrir stjórnendur og starfsfólk	Jafnréttisnefnd /Mannauðsstjóri / Sviðsstjórar	Lokið í jan. 20xx
Forvarnar- og viðbragðsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir sveitarfélagið / vinnustaðinn	Vinna forvarnar- og viðbragðsáætlun. Áætlunin kynnt fyrir öllu starfsfólki og stjórnendum	Jafnréttisnefnd /Mannauðsstjóri / Sviðsstjórar	Lokið í mars 20xx

Sveitarfélög sem veitendur þjónustu

Sveitarfélög gegna veigamiklu hlutverki sem veitendur þjónustu, má þar m.a. nefna menntun barna og unglinga, tómsunda og íþróttastarf og umönnun aldraðra.

Þegar sveitarfélög skipuleggja þjónustu sína við íbúana þarf sérstaklega að huga að jafnréttismálum og stöðu kynjanna á hinum ýmsu sviðum. Með því að nota aðferðafræði kynjasambættingar má koma í veg mismunun á grundvelli kyns og tryggja betur félagslegt réttlæti í þjónustu sveitarfélagsins.

Hér er sett fram dæmi um aðgerð sveitarfélags sem miðar að því að jafna hlut kynjanna í tómsundastarfi aldraðra.

JAFNRÉTTISÁÆTLANIR SVEITARFÉLAGA

17. gr. Kynjasambætting

„Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana er starfa á málefnasviði þeirra. Hið sama gildir um alla ákvörðunartöku innan ráðuneyta og stofnana eftir því sem við getur átt.“

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafna eins og mögulegt er hlutfall kynjanna í tómsundastarfi aldraðra	Safna kyngreindum upplýsingum um þátttöku aldraðra í tómsundastarfi	Sviðsstjóri	Lokið í mars 20xx
	Skipa starfhóp til að meta hvað betur má fara ef niðurstöður sýna kynjahalla	Sviðsstjóri	Lokið í apríl 20xx

Skólar sem menntastofnanir

Skólum sveitarfélagsins ber að uppfylla 22. og 23. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Lagagreinarnar sem snúa að nemendum fjalla um menntun og skólastarf og kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni.

23. gr. Menntun og skólastarf.

„Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal íþrótt- og tómsundastarfi. Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. skal lögð áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu, svo sem í fjölskyldu- og atvinnulífi. Kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað. Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu piltar og stúlkur óháð kyni hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf.“

22. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin 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 eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, kynbundinnar eða 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.“

Íþrótt- og tómsundastarf

Við stefnumótun og áætlanagerð í íþrótt- og tómsundastarfi skal gæta kynjasambættingar (23. gr.) og gera skal sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna eða kynferðislega áreitni (22. gr.).

Sveitarfélög hafa mörg hver farið þá leið að skilyrða fjárveitingar til íþrótt- og tómsundastarfs á grundvelli þess að kynjunum sé ekki mismunað og að settar séu siðareglur og unnar forvarnar- og viðbragðsáætlanir gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni.

JAFNRÉTTISÁÆTLANIR SVEITARFÉLAGA

Eftirfylgni

Mikilvægt er að verkefnum jafnréttisáætlunarinnar sé fylgt eftir. Fara skal yfir niðurstöður allra verkefnanna árlega með stjórnendum. Einnig er gagnlegt að kynna fyrir sveitarstjórn hvað gekk vel og hvað betur má fara. Þannig verður jafnréttisáætlunin lifandi plagg og líklegri til að skila raunverulegum árangri.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri.	Árlega sé farið yfir niðurstöður allra verkefna með sveitarstjórn.	Skólastjóri / jafnréttisnefnd.	Lokið í nóvember hvert ár

Jafnréttisáætlun sveitarfélaga skal endurskoða á fjögurra ára fresti. Gildistímann þarf að tilgreina í stefnunni / áætluninni.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að jafnréttisáætlunin sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun.	Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannanna.	Jafnréttisnefnd.	Lokið tveim mánuðum áður en gildistími eldri áætlunar rennur út.

Jafnréttisstofa hefur eftirlit með framkvæmd laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Eftirlitinu er m.a. sinnt með reglulegri innköllun jafnréttisáætlana frá sveitarfélögum og fyrirtækjum og stofnunum með 25 starfsmenn eða fleiri. Auk þess sinnir Jafnréttisstofa fræðslu og upplýsingastarfsemi og veitir sveitarfélögum, stjórnvöldum, stofnunum, fyrirtækjum, félögum og einstaklingum ráðgjöf í tengslum við jafnrétti kynjanna.

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 síðast endurskoðaðar og uppfærðar í febrúar 2019