



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?

Jafnréttisáætlun er mikilvægt verkfæri sem nota á til að vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnustaðnum. Eins og allar góðar áætlanir þurfa jafnréttisáætlanir að vera formlega samþykktar og kveða á um markmið og aðgerðir sem hafa jafnrétti kynjanna að leiðarljósi. Í jafnréttisáætlun felst jafnframt viðurkenning á því að nauðsynlegt sé að grípa til sérstakra aðgerða til að raunverulegt jafnrétti milli kynjanna náist. Samþykkt aðgerðabundin jafnréttisáætlun á grundvelli 18. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla er ein forsenda þess að fyrirtæki eða stofnun fái jafnlaunavottun.

Sumir vinnustaðir hafa kosið að taka fleiri þætti en kyn inn í jafnréttisáætlanir sínar þrátt fyrir að það sé ekki skylt samkvæmt lögum. Vakin er athygli á því að haustið 2018 tóku gildi lög nr. 86/2018 um bann við allri mismunun fólks á vinnumarkaði á grundvelli kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar. Um leið gengu í gildi lög nr. 85/2018 um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna utan vinnumarkaðar.

Hvað þarf að hafa í huga áður en vinna að jafnréttisáætlun hefst?

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

Til þess að áætlunin innihaldi raunhæf og mælanleg markmið er mikilvægt að þekkja stöðu kynjanna á vinnustaðnum. Úttekt á stöðunni ætti því að vera upphafsatriði við gerð jafnréttisáætlunar eigi árangur að nást. Slík úttekt á að leiða í ljós veikleika og styrkleika vinnustaðarins, ásamt því að byggja grunn til að hægt sé að meta árangur.

Til þess að sem bestur árangur náist þurfa atvinnurekendur/yfirmenn og starfsmenn að vinna saman að gerð jafnréttisáætlunarinnar. Kynna þarf áætlunina meðal alls starfsfólks og sérstaklega meðal þeirra sem gegna ábyrgðarstöðum.

Hér á eftir er stuttlega farið yfir 19.–22. grein jafnréttislaga sem varða jafnréttisáætlanir, innhald þeirra rætt og komið með dæmi um verkefni.

JAFNRÉTTISÁÆTLANIR FYRIRTÆKJA OG STOFNANA

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.“

Sérstök 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.“

Megin breytingin 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 löggiltum vottunaraðila. Vottunina skal endurnýja á þriggja ára fresti.

Áður er 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.

Jafnverðmæt og sambærileg störf geta virst ólík við fyrstu sýn og því er mikilvægt að skoða vel öll störf in á vinnustaðnum. Viðmiðin sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunum eiga að byggja á þeim kröfum sem gerðar eru til starfanna. Störfin skal síðan flokka á grundvelli viðmiðanna þannig að saman flokkist sömu eða jafnverðmæt störf.

[Nánari upplýsingar um jafnlaunavottun má finna hér.](#)

[Nánari upplýsingar um jafnlaunastaðalinn má finna hér.](#)

Gjaldfrjálsan lesaðgang að jafnlaunastaðlinum má finna á vefnum ist.85.is.

Komi í ljós munur á launakjörum kvenna og karla sem ekki á við málefnaleg rök að styðjast þarf að bregðast við. Slíka aðgerð þarf að skilgreina og tímasetja. *Hvað á að gera og hvernig, hver ber ábyrgðina og hvenær á aðgerðinni að vera lokið?*

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að konur og karlar fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Marka stefnu í jafnlaunamálum. Stefnan kynnt fyrir starfsfólki.	Stjórnendur.	Lokið í febrúar 20xx.
	Greina laun og fríðindi starfsmanna til að kanna hvort um kynbundinn launamunur er að ræða.	Starfsmannahald og / eða rekstrarstjóri.	Lokið í mars 20xx.
	Leiðrétta launin ef fram kemur óútskýranlegur munur á launum kvenna og karla.		Lokið í nóv. 20xx.
	Jafnlaunavottun.		

JAFNRÉTTISÁÆTLANIR FYRIRTÆKJA OG STOFNANA

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

„Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum.“

Ef úttekt á kynjahlutfalli starfsfólks leiðir í ljós að á annað kynið hallar, ættu atvinnurekendur að setja sér stefnu um að jafna hlut kynjanna á vinnustaðnum. Hægt er að leita margra leiða til að hafa áhrif á það hverjir sækja um störf. Það er til dæmis hægt að skoða hvaða kröfur eru gerðar til umsækjenda, hvernig starfsauglýsingar eru orðaðar og hvar er auglýst eftir starfsfólki. Sum fyrirtæki hafa í þessu sambandi hvatt eða jafnvel styrkt fólk sem brýtur upp kynbundnar staðalmyndir í náms- og starfsvali.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að laus störf hjá fyrirtækinu standi opin öllum kynjum.	Samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum. Samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.	Starfsmannahald og framkvæmdastjóri.	Lokið í febrúar ár hvert. Lokið í febrúar ár hvert.
Að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum.	Öll kyn hvött til að sækja um laus störf.		Alltaf þegar starf er auglýst laust til umsóknar.

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

„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.“

Sífelld fleiri atvinnurekendur líta á það sem sjálfsagðan hlut í rekstri fyrirtækis að senda starfsmenn sína á námskeið. Einn liður í jafnréttisáætlun er að tryggja að konur og karlar standi þar jafnt að vígi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum kynjum.	Árleg greining á sókn kvenna og karla í sambærilegum störfum í endurmenntunar-námskeið og í starfsþjálfun. Leiðrétta ef fram kemur óútskýranlegur munur á sókn kvenna og karla í endurmenntun og starfsþjálfun.	Starfsmannahald og / eða fræðslustjóri.	Lokið í apríl ár hvert.

JAFNRÉTTISÁÆTLANIR FYRIRTÆKJA OG STOFNANA

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.“

Vinna og einkalíf virðast í fljótu bragði vera tvö aðgreind fyrirbæri. Sjaldgæft er þó að algjört jafnvægi ríki þar á milli, heldur upplifir fólk ákveðna togstreitu á milli þessara heima sem veldur því erfiðleikum. Sýnt hefur verið fram á að fjölskylduvænt vinnuumhverfi leiði 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.

[Ýmsar gagnlegar upplýsingar um samræmingu vinnu og einkalífs má finna hér.](#)

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að vera fjölskylduvænn vinnustaður. Að koma á kerfi sveigjanlegs og fyrirsjáanlegs vinnutíma.	Kynna kerfi sveigjanlegs vinnutíma og stefnu fyrirtækisins hvað varðar samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.	Framkvæmdastjóri og mannauðsstjóri.	Kynning í september ár hvert.

Jöfn ábyrgð beggja foreldra er afar mikilvæg og stuðlar að jöfnuði á öðrum sviðum samfélagsins. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs gegnir þar veigamiklu hlutverki. Karlar þurfa rétt eins og konur að nýta rétt sinn til töku fæðingarorlofs og að vera heima hjá veiku barni.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að bæði konur og karlar 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.	Starfsmannahald og mannauðsstjóri.	Kynning í september ár hvert.

JAFNRÉTTISÁÆTLANIR FYRIRTÆKJA OG STOFNANA

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.“

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 nóvember 2015 gaf velferðarráðuneytið út sérstaka 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 og tekur á einelti, kynbundinni og kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustað.

[Hér má finna ýmislegt um viðbrögð við einelti, áreitni og ofbeldi.](#)

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustaðnum.	Fræðsla um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni fyrir starfsfólk.	Mannauðsstjóri.	Lokið í sept. 20xx.
Að forvarnar- og viðbragðsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir vinnustaðinn.	Vinna viðbragðsáætlun sem inniheldur verklagsreglur og tekur til forvarna.		Lokið í nóv. 20xx.
Viðbragðsáætlunin skal byggja á reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum	Viðbragðsáætlunin kynnt fyrir starfsfólki.		Lokið í nóv. 20xx.

22. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

„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.“

Í viðbragðsáætlun þarf að vera skýrt hvert skal leita með mál sem varða kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni. Einnig þegar yfirmaður á í hlut.

JAFNRÉTTISÁÆTLANIR FYRIRTÆKJA OG STOFNANA

Eftirfylgni

Mikilvægt er að verkefnum jafnréttisáætlunarinnar sé fylgt eftir. Fara skal yfir niðurstöður allra verkefnanna árlega með framkvæmdastjóra, framkvæmdaraðilum og helstu stjórnendum. Einnig getur verið gagnlegt að kynna fyrir starfsfólki það sem hefur tekist vel og ekki síður á hvaða sviðum vinnustaðurinn þarf að bæta sig. Ef slíkar leiðir eru farnar verður áætlunin að lifandi plaggi sem talað er um og líklegra er að hún skili raunverulegum árangri.

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.

Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti. Gildistímam 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.	Mannauðsstjóri / 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 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 kynjanna.

Ef eitthvað er óljóst og / eða ef einhverjar spurningar vakna er alltaf hægt að leita til Jafnréttisstofu.



Jafnréttisstofa

Borgum við Norðurslóð 600 Akureyri
Sími 460-6200 – netfang jafnretti@jafnretti.is

Leiðbeiningarnar voru síðast endurskoðaðar og uppfærðar í september 2019