



Jafnréttisstofa

JAFNRÉTTISÁÆTLUN

Leiðbeiningar fyrir fyrirtæki og stofnanir

Júlí 2025

JAFNRÉTTISÁÆTLUN

- „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.“

Lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna



| HVAÐ? | HVERS VEGNA? | HVERNIG? |
|---|--|--|
| <p>Jafnréttisáætlun er stefna og framkvæmdaáætlun um hvernig tryggja eigi jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna á vinnustað. Jafnréttisáætlun tryggir jafnframt virkt jafnréttisstarf með það að markmiði að hægt sé að nýta krafta og kunnáttu alls starfsfólks til fullnustu.</p> | <p>Með virkri jafnréttisáætlun eru réttindi starfsfólks tryggð. Áhugasamt og ánægt starfsfólk þar sem þekking og reynsla allra fær notið sín sem best er hagsmunamál fyrir atvinnulífið. Fjárfesting í mannauði og inngildandi vinnustaður skilar betra starfsumhverfi og aukinni samkeppnishæfni.</p> | <p>Gerð jafnréttisáætlunar krefst undirbúnings, markmiðasetningar, ákvarðana um aðferðir og vilja til að fylgja þeim ákvörðunum eftir. Verkefni þarf að skilgreina vel í upphafi og vinna með starfsfólki. Jafnréttisáætlun öðlast gildi þegar hún hefur verið formlega samþykkt af Jafnréttisstofu.</p> |

➤ Kyn + 11

Samkvæmt jafnréttislögum skal tryggja jafnrétti og koma á og viðhalda jafnri meðferð einstaklinga á vinnumarkaði. Allt fólk skal eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu. Öll mismunun á grundvelli einhverra þessara þátta, eiginleika, er bönnuð.

Jafnréttisstofa beinir því til vinnustaða að jafnréttisáætlanir nái til allra tólf (kyn + 11) mismununarþreytanna, sem lagaskyldan nær til þó svo að einungis sé krafa um að kynjajafnrétti sé ávarpað í jafnréttisáætlunum.

Sérstök athygli er vakin á eftirfarandi:

- Fjölbætt mismunun (einnig nefnd margþætt mismunun) er óheimil. Þá er átt við að mismunun getur verið samvinnuð þannig að tvær eða fleiri mismununarþreytur skapi sérstakan grundvöll mismununar og hins vegar tvöföld/margföld þannig að mismununin sé vegna tveggja eða fleiri sjálfstæðra mismununarástæðna.
- Lög um kynrænt sjálfræði nr. 80/2019 leyfa hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá. Það felur í sér að þrjár möguleikar eru á kynskráningu í stað tveggja áður, þ.e. karl, kona og hlutlaus kynskráning (kynsegin og kvár).

Hér að neðan má sjá skýringarmynd af jafnréttislögum sem ná utan um vinnumarkaðinn:

| Skylda í jafnréttisáætlun | Val í jafnréttisáætlun |
|--|---|
| <p style="text-align: center;">Lög nr. 150/2020 Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kyn | <p style="text-align: center;">Lög nr. 86/2018 Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kynþáttur • Aldur • Þjóðernisuppruni • Kynhneigð • Trú • Kynvitund • Lífsskoðun • Kyneinkenni • Fötlun • Kyntjáning • Skert starfsgeta |

➤ Stefnumótunarferlið

Jafnréttisáætlun er stefna og framkvæmdaáætlun um hvernig tryggja eigi jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (+11) á vinnustað. Í jafnréttisáætlun eru sett fram markmið og tímasett aðgerðaáætlun þar sem fram kemur hvernig eftirfarandi lagagreinar eru uppfylltar:

- 6. gr. Almennt 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.

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. Gildistími er þrjú ár.

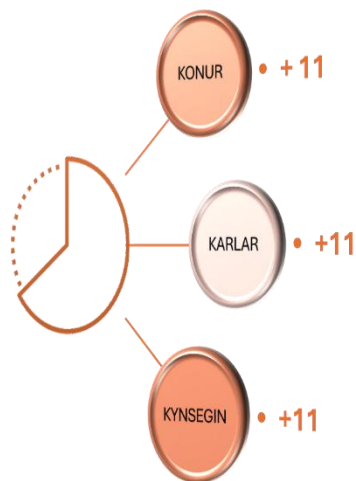
Myndin hér að neðan sýnir nánar hvernig vinnan við jafnréttisáætlun er útfærð. Um er að ræða hefðbundna stefnuhringrás sem hefst á kortlagningu og greiningu. Eftir það eru sett fram markmið og aðgerðir til að ná þeim. Næst er komið að framkvæmd aðgerða og eftirfylgni með þeim. Huga þarf að stöðugum umbótum og endurmati en að þremur árum liðnum hefst nýr hringur:



Kortlagning og greining

Ef jafnréttisáætlun á að innihalda raunhæf og mælanleg markmið þarf staða kynjanna + 11 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. Úttektin felur í sér að draga fram stöðu kynjanna og hinna 11 eiginleikanna.



➤ Við þessa vinnu er gott að horfa í aðrar stefnur sem til eru, hvar þær skarast og gæta samræmis.

➤ Gott er að nýta viðhorfs- og þjónustukannanir, hvort sem það er frá notendum/viðskiptavinum eða starfsfólki og spyrja gagnrýnna spurninga.

➤ Mikilvægt er að hafa starfsfólk og/eða fulltrúa þess með í ráðum og kynna áætlunina vel á vinnustaðnum.

Markmið og aðgerðir

Markmið skulu vera skýr og skilgreind, raunhæf og mælanleg og byggja á niðurstöðum kortlagningarinnar sem fjallað er um hér á undan. Markmið miða að því að uppfylla skilyrði lagagreinanna sem tilgreindar eru. Aðgerðaáætlunin er mótuð í kjölfarið, í samræmi við sett markmið.

- !
 - ✓ Tryggja þarf fjármögnun aðgerða þar sem þess er þörf.
 - ✓ Hafa samráð við starfsfólk.
 - ✓ Æðstu stjórnendur taki fullan þátt í vinnunni.
 - ✓ Ábyrgðaraðilar hafi umboð til að taka ákvarðanir.

Að lokum er nauðsynlegt að aðgerðir hafi tímaramma og að ábyrgð á þeim sé skýr. Gott er að sníða aðgerðir þannig að með þeim sé stöðug eftirfylgni, þá er einfaldara að framkvæma endurmat þegar kemur að endurskoðun og nýjum hring.

Framkvæmd og eftirfylgni

Við framkvæmd aðgerða (líkt og í markmiðasetningunni) skiptir miklu máli að ábyrgðaraðilar hafi umboð. Ábyrgðaraðilar þurfa því ávallt að vera rétt staðsettir í skipulagsheildinni og dreifð ábyrgð getur skilað góðum árangri. Slíkt ýtir undir teymishugsun, fleiri vinna að sameiginlegum markmiðum sem skilar sér í betri upplýsingagjöf og góðum vinnustað. Gott er að stöðugt sé unnið að gagnasöfnun á gildistímanum til þess að stefnuskjalið sé í stöðugri þróun og gerðar á því umbætur eftir því sem þörf er á. Gæta skal sérstaklega að því að áætlunin verði ekki svokallað „skúffuskjal“.



Jafnréttisáætlun er miðlæg stefna á hverjum vinnustað, í framkvæmd hennar endurspeglast einnig vinnustaðamenningin og vilji stjórnenda til þess að knýja fram raunverulegt jafnrétti. Jafnréttisáætluninni má líkja við tannhjól, allar aðgerðirnar styðja við góða vinnustaðamenningu og vinnustað þar sem öllum finnst þau tilheyra. Slíkir vinnustaðir hafa smitáhrif út í samfélagið. Ef hnökrar koma í tannhjólíð þarf að smyrja það, spyrja gagnrýnna spurninga um hvað sé að og mæta þeim hnökrum með réttu hugarfari og verkfærum.

Endurmat

Síðasta skrefið í stefnumótunarhringnum er endurmat. Eins og að ofan segir er gott að reglulega sé unnið að gagnasöfnun á gildistímanum og í það minnsta að framkvæmdastjórar og ábyrgðaraðilar geri árlegt stöðumat. Við endurmat er svo farið yfir áætlunina í heild sinni með tilliti til þess hvernig til tókst á undanförunum þrem árum. Endurmat er ekki flókið ef búið að vinna jafnt og þétt að markmiðum yfir gildistímanna. Á grundvelli endurmats eða samhliða því er svo hægt að hefja nýja kortlagningu.

Munum eiginleikana ellefu auk kyns:

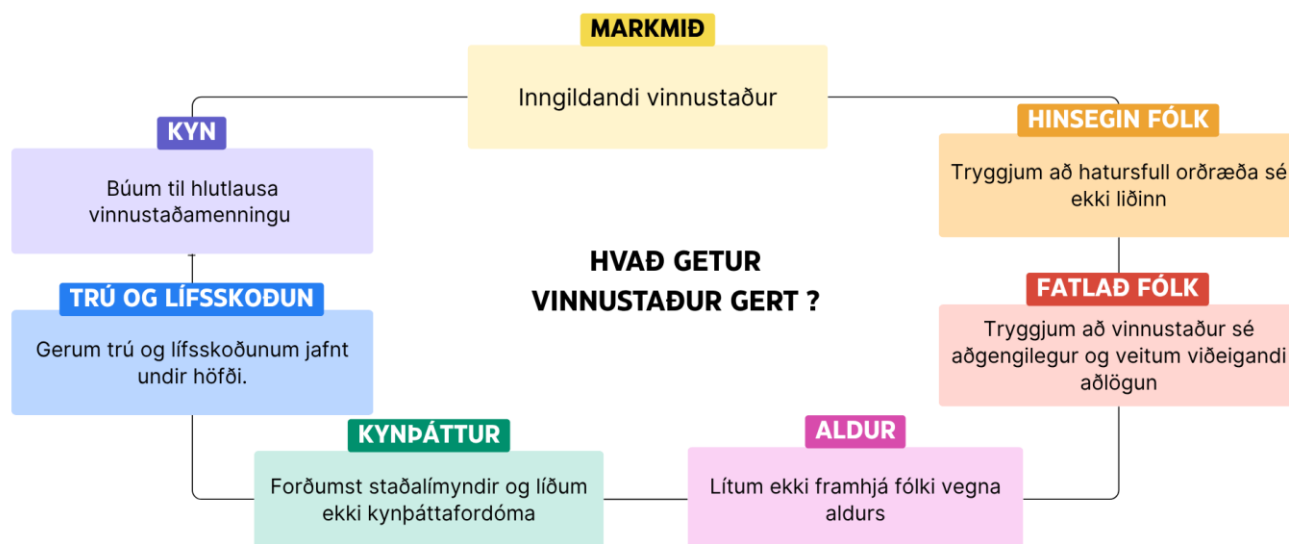
Kynþáttur, þjóðernisuppruni,
trú, lífsskoðun,
fötlun, skert starfsgeta,
aldur,
kynhneigð, kynvitund, kyneinkenni, kyntjáning

| Dæmi um spurningar við endurmat: | Dæmi um viðbrögð við endurmati: |
|---|--|
| ✓ Hvaða markmiðum ætluðum við að ná? | ✓ Festa í sessi verklag sem virkar vel |
| ✓ Höfum við náð tilsettum markmiðum? | ✓ Byggja ný markmið á betri gagnagrunni. |
| ✓ Hvers vegna náðum við ekki þeim árangri sem að var stefnt? | ✓ Sækjast eftir skýrara umboði fyrir ábyrgðaraðila |
| ✓ Höfðum við allt sem til þurfti til að vinna eftir áætluninni? | ✓ Brúa þekkingarbilið |
| ✓ Hver eru næstu skref og hverju þurfum við fyrst að breyta? | ✓ Hafa stjórnendur og/eða starfsfólk meira með í ráðum |



➤ Inngildandi vinnustaður

Hvernig búum við til vinnustað fyrir öll?



Vantar þig hugmyndir?

| HINSEGIN FÓLK | FATLAÐ FÓLK | ALDUR | KYNÞÁTTUR | TRÚ OG LÍFSSKOÐUNAR | KYN |
|--|--|--|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Fræðsla fyrir starfsfólk um hinseginleika, fornöfn, kynhegðir, kyngervi o.s.frv. Tryggjum inngildandi málfar þegar verið er að tala við eða um starfsfólk. Tryggjum viðbragðsáætlun ef einstaklingur verður fyrir mismunun vegna kynhegðar eða kyngervis. Hvetjum til þátttöku í viðburðum svo sem hinsegin dögum og látum í ljós stuðning við hinsegin samfélagið. | <ul style="list-style-type: none"> Tryggjum að vinnustaðurinn sé aðgengilegur einstaklingum með líkamlega og/eða andlega fötlun. Bregðumst við ef í ljós kemur að aðgengi sé ekki til staðar Sýnum því skilning að vinnugeta sé mismunandi og að skert vinnugeta útiloki ekki fatlað starfsfólk frá tækifærum eða þátttöku Tryggjum einstaklingsmiðaða aðlögun, sem dæmi má nefna túlka, hjálpartæki og aðlögun vinnutíma Þjóðum fræðslu fyrir starfsfólk um fötlun, fordóma og mikilvægi aðgengis. | <ul style="list-style-type: none"> Forðumst aldursstaðalímyndir við ráðningar. Sem dæmi að ganga út frá því að eldra starfsfólk hafi ekki líkamlegt hreytti eða að yngra starfsfólk hafi ekki þroska Tryggjum að öllu starfsfólki standi til boða starfsþróun en ekki sé horft fram hjá því sökum hás eða lágs aldurs Komum í veg fyrir útilokun í starfshópum sökum hás eða lágs aldurs Vinnum með kynslóðasamvinnu þar sem reynsla og ferskar hugmyndir koma saman til að bæta vinnuframlag og stuðla að bættum vinnuanda. | <ul style="list-style-type: none"> Notum ekki kynþátt til að útskýra eiginleika og skoðanir fólks Tryggjum fræðslu fyrir starfsfólk og virka viðbragðsáætlun ef starfsmaður upplifir kynþáttafordóma Afskrifa ekki upplifun fólks og gefum mismunandi upplifunum og skoðunum pláss Öll eru hvött til að deila lífsreynslu og lærdóm, en einnig að hlusta og læra | <ul style="list-style-type: none"> Tryggja að starfsfólki sé ekki mismunad vegna t.d. trúarlegrar klæðaburðar eða hátíðar. Ganga skal úr skugga um að öllum sé gert jafnt undir höfði. Gefa starfsfólki rými til að iðka trú innan vinnurammans eins og mögulegt er. Þjóðum starfsfólki upp á sveigjanleika og skilning vegna trúarhátíðar. Göngum úr skugga um að fordómar og óráreitni sé ekki liðið og að viðbragðsáætlun sé til staðar. | <ul style="list-style-type: none"> Tryggjum að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðið Veitum öllum kynjum sömu tækifæri til þess að blómstra og þróast í starfi Reynum að tryggja kynhlutlausa vinnustaðamenningu Tryggjum að kynbundnir fordómar og óráreitni sé ekki liðið og að viðbragðsáætlun sé til staðar ef mismunun á sér stað á grundvelli kyns. |

Sniðmát fyrir jafnréttisáætlun

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

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Verklok/ tímarammi |
|--|--------|--------|-----------------------|
| Starfsfólk skal hafa jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. | | | |

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.“

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Verklok/ tímarammi |
|---|--------|--------|-----------------------|
| Framkvæma launagreiningu og kynna niðurstöður fyrir starfsfólki. Bregðast við með úrbótum og eftirliti ef kröfur til staðfestingar eru ekki uppfylltar. Öðlast jafnlaunastaðfestingu. | | | |

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.“

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Verklok/ tímarammi |
|---|--------|--------|-----------------------|
| <p>Að laus störf hjá fyrirtækinu standi opin fólki af öllum kynjum.</p> <p>Að jafna kynjahlutfallið í starfmannahópnum, sbr. 4. gr.</p> <p>Að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllu starfsfólki, óháð kynjum.</p> | | | |

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 fjölskylduáðstæðna 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 fjölskylduáðstæðna.“

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Verklok/ tímarammi |
|--|--------|--------|-----------------------|
| <p>Að vera fjölskylduvænn vinnustaður.</p> <p>Að koma á kerfi sveigjanlegs og fyrirsjáanlegs vinnutíma.</p> <p>Að báðir foreldrar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna veikindi barna.</p> | | | |

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.“

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Verklök/ tímarammi |
|--|--------|--------|-----------------------|
| <p>Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustaðnum.</p> <p>Að forvarnar- og viðbragðsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir vinnustaðinn.</p> | | | |

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.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Verklök/ tímarammi |
|--|--------|--------|-----------------------|
| <p>Að jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri.</p> <p>Að jafnréttisáætlunin sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun.</p> <p>Að endurskoða og uppfæra jafnréttisáætlunina.</p> | | | |

Jafnréttisstofa starfar skv. lögum nr. 151/2020 um stjórnýslu 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
Borgum við Norðurslóð, 600 Akureyri
Sími 460-6200 – netfang jafnretti@jafnretti.is



Jafnréttisstofa