

REGLUGERÐ

um framkvæmd jafnlaunastaðfestingar og eftirlit Jafnréttisstofu.

1. gr.

Gildissvið.

Reglugerð þessi gildir um framkvæmd jafnlaunastaðfestingar, sbr. 8.-10. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, sbr. a- og k-lið 4. gr. og 5. og 6. gr. laga um stjórnýslu jafnréttismála, nr. 151/2020.

Fyrirtæki eða stofnun þar sem 25-49 starfa að jafnaði á ársgrundvelli geta í stað þess að öðlast jafnlaunavottun, sbr. 7. gr. laga nr. 150/2020, óskað eftir því að gangast undir jafnlaunastaðfestingu sem Jafnréttisstofa veitir að undangengnu mati á gögnum sem sýna fram á að jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar og framkvæmd þess uppfylli kröfur 2. mgr. 8. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, sbr. 4. gr. reglugerðar þessarar. Opinberir aðilar, sjóðir og fyrirtæki sem eru að hálfu eða meiri hluta í eigu ríkisins og þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli hverju skulu þrátt fyrir þetta öðlast jafnlaunavottun, sbr. 7. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020.

2. gr.

Markmið.

Markmið reglugerðarinnar er að skýra nánar framkvæmd jafnlaunastaðfestingar og hvernig eftirliti Jafnréttisstofu með jafnlaunastaðfestingu skuli háttáð sem og að skýra þær kröfur sem gerðar eru til fyrirtækja og stofnana sem eiga skv. lögum nr. 150/2020 kost á og kjósa að sækjast eftir jafnlaunastaðfestingu í stað jafnlaunavottunar.

3. gr.

Orðskýringar.

Í reglugerð þessari er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

Jafnlaunastaðfesting: Staðfesting Jafnréttisstofu sem veitt er fyrirtæki eða stofnun þar sem 25–49 starfa að jafnaði á ársgrundvelli að undangengnum skilum fyrirtækisins eða stofnunarinnar á gögnum um að jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar og framkvæmd þess uppfylli kröfur 2. mgr. 8. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, sbr. 4. gr. reglugerðar þessarar.

Starfaflokkun: 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 vinnuáætlunum, þannig að saman flokkist sömu eða jafn verðmæt störf.

Launagreining: Launagreining skal byggjast á starfaflokkun út frá fyrir fram hlutlægum viðmiðum og skal sýna meðaltal fastra mánaðarlauna fyrir dagvinnu, fastar viðbótargreiðslur fyrir störf og allar aukagreiðslur eftir kynjum.

Fjöldi starfsfólks að jafnaði á ársgrundvelli: Meðalfjöldi starfsfólks atvinnurekenda óháð starfshlutfalli sem fékk greidd laun á fyrra almanaksári. Meðalfjöldi reiknast sem samanlagður fjöldi starfsfólks hvers mánaðar á almanaksárinu deilt með tólf.

4. gr.

Skilyrði jafnlaunastaðfestingar.

Fyrirtæki eða stofnun sem óskar eftir að fá jafnlaunastaðfestingu skal senda Jafnréttisstofu eftirtalin gögn:

1. Stefnu í jafnlaunamálum.
2. Jafnréttisáætlun eða samþættingu jafnréttissjónarmiða í starfsmannastefnu skv. 5. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020.

Gögn skv. fyrstu tveimur liðunum geta verið samþætt. Þannig getur jafnlaunastefna verið samþætt við jafnréttisáætlun eða starfsmannastefnu fyrirtækis eða stofnunar.

3. Starfaflokkun 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 vinnuáðstæðum, þannig að saman flokkist sömu eða jafn verðmæt störf.
Flokkunin skal taka til allra starfa innan fyrirtækis eða stofnunar, jafnt stjórnendastarfa sem og annarra, og notast skal við sömu mælikvarða á öll störf. Fyrirtæki og stofnanir skulu að öðru leyti hafa val um aðferð sem þau beita við flokkun starfa. Starfaflokkun kemur ekki í veg fyrir að einstaklingsbundin hæfni starfsmanna sé metin til launa svo framarlega sem um málefnalegt mat sé að ræða og matið sé sambærilegt fyrir alla starfsmenn.
4. Launagreiningu sem byggist á starfaflokkun skv. 3. tl. og sýnir meðaltal fastra mánaðarlauna fyrir dagvinnu, fastar viðbótargreiðslur fyrir störf og allar aukagreiðslur eftir kynjum. Við launagreininguna skal taka tillit til allra þátta launa og kjara, sbr. 9. og 10. tölul. 2. gr. laga nr. 150/2020. Hér er um að ræða almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar þóknanir aðrar og hlunnindi sem metin verða til fjár. Þegar um árstíða- eða mánaðarbundnar greiðslur af einhverju tagi er að ræða skal gæta þess að taka tillit til þeirra þegar kjör starfsfólks eru greind til að skýr mynd fái af heildarkjörum. Niðurstöður launagreiningar hvað varðar kynbundinn launamun skulu kynntar starfsfólki fyrirtækis eða stofnunar og vera því aðgengilegar, að teknu tilliti til persónuverndarsjónarmiða.
5. Áætlun um úrbætur þegar við á.
Sýni niðurstaða launagreiningar fram á kynbundinn launamun þarf fyrirtæki/stofnun að skila inn áætlun um úrbætur. Með því er átt við áætlun um leiðréttingu á launum og kjörum, t.d. vegna launamunar sem ekki hefur verið hægt að skýra á málefnalegan hátt. Úrbótaáætlun skal vera tímasett og í henni þarf að koma fram hvernig fyrirtæki/stofnun ætlar að leiðrétta þann kynbundna launamun sem fram kemur í launagreiningu. Tekið skal mið af framgangi úrbótaáætlunar við ákvörðun um endurnýjun jafnlaunastaðfestingar sem fer fram á þriggja ára fresti.
6. Samantekt æðsta stjórnanda fyrirtækis eða stofnunar um niðurstöður gagna skv. 1.–5. tölul. Æðsti stjórnandi ber ábyrgð á innleiðingu og virkni jafnlaunakerfis og skal hann leggja mat á uppsetningu, virkni, viðhald og eftirfylgni við stöðugar úrbætur jafnlaunakerfisins og meta og greina niðurstöður eftir því sem tilefni er til.

5. gr.

Skil gagna til Jafnréttisstofu.

Gögnum til Jafnréttisstofu skal skilað í þjónustugátt á vefsíðu stofnunarinnar www.jafnretti.is. Umsókn um jafnlaunastaðfestingu telst móttekin þegar öllum gögnum, sbr. 4. gr., hefur verið skilað. Jafnréttisstofa setur nánari leiðbeiningar um skil gagna og birtir þær á vefsíðu sinni.

6. gr.

Mat og staðfesting Jafnréttisstofu.

Jafnréttisstofa skal meta hvort gögn skv. 4. gr. sýni fram á með fullnægjandi hætti að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess mismuni ekki í launum á grundvelli kyns, sbr. 2. mgr. 8. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020. Meti Jafnréttisstofa að kröfunum sé fullnægt skal hún veita fyrirtæki eða stofnun staðfestingu þess efnis.

7. gr.

Skráning og birting upplýsinga.

Jafnréttisstofa skal halda skrá yfir þau fyrirtæki og stofnanir sem fengið hafa jafnlaunastaðfestingu skv. 8.-10. gr. laga nr. 150/2020 og reglugerð þessari. Í skránni skulu koma fram nöfn, heimilisföng og kennitölur fyrirtækja og stofnana og jafnframt gildistími jafnlaunastaðfestingarinnar. Jafnréttisstofa skal birta skrána á vefsíðu sinni.

8. gr.

Endurnýjun.

Jafnlaunastaðfestingu skal endurnýja á þriggja ára fresti. Við endurnýjun skal liggja fyrir mat á framgangi úrbótaáætlunar þegar það á við og það mat haft til viðmiðunar þegar ákvörðun um endurnýjun er tekin.

9. gr.

Eftirlit.

Jafnréttisstofa annast eftirlit með jafnlaunastaðfestingu, sbr. 10. gr. laga nr. 150/2020, og leiðbeinir fyrirtækjum og stofnunum að því er varðar skýringu laga- og reglugerðarákvæða um jafnlaunastaðfestingu.

10. gr.

Lagastoð og gildistaka.

Reglugerð þessi er sett samkvæmt heimild í 33. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, og öðlast þegar gildi.

Forsætisráðuneytinu, 10. mars 2021.

Katrín Jakobsdóttir.

Bryndís Hlöðversdóttir.