



Vesturbyggð

Jafnréttisáætlun

Útgáfa 1.
Júní 2020

Efnisyfirlit:

Um jafnréttisstefnu Vesturbyggðar	3
Lögbundin verkefni – stjórnkerfið	6
Launajafnrétti og jafnlaunastefna	6
Ráðningar	8
Starfsþjálfun og endurmenntun	9
Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs	9
Kynferðisleg áreitni og einelti	10
Kynbundið ofbeldi	11
Eftirfylgni	13
Önnur ákvæði og skýringar	14
Bann við mismunun á grundvelli kyns skv. lögum nr. 10/2008	14

Um jafnréttisstefnu Vesturbyggðar

Samkvæmt lögum um jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla nr. 10/2008 (hér eftir nefnd jafnréttislög) ber öllum fyrirtækjum og stofnunum þar sem starfa fleiri en 25 manns að setja sér jafnréttisáætlun. Jafnréttisstefna Vesturbyggðar er í samræmi við ákvæði 12. gr. jafnréttislaga þar sem kveðið er á um að sveitarfélög skuli skipa jafnréttisnefndir og gera jafnréttisáætlanir. Slíkar áætlanir skulu sýna fram á hvernig unnið skuli að kynjasamþættingu á öllum sviðum og þær innihaldi einnig framkvæmdaáætlun um hvernig skuli leiðrétta mismun á stöðu kvenna og karla innan sveitarfélagsins.

Aðgerðaráætlun Vesturbyggðar gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegar áreitni er liður í jafnréttisstefnu sveitarfélagsins.¹

Sveitarfélögin bera skyldur til þess sem vinnuveitandi samkvæmt jafnréttislögum að gera jafnréttisáætlun um hvernig vinna skuli í samræmi við 18. gr. jafnréttislaga. Vinna skal að því að störf flokkist ekki í kyngreind störf sem og sérstök kvenna- og karlastörf og launajafnréttis sé gætt. Í lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018 kemur fram að atvinnurekendum er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf á grundvelli kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkenna eða kyntjáningu. Laus störf standi öllum til boða óháð kyni sem og starfsþjálfun og endurmenntun. Undantekning er þegar eðli starfsins er þannig að viðkomandi þarf að geta þjónustað t.d. karla- eða kvenklefa. Starfsfólki sveitarfélagsins verði gert mögulegt að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf og skilgreint hvernig koma skuli í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni og hvernig bregðast skal við slíku.

Til þess að áætlunin innihaldi raunhæf og mælanleg markmið er mikilvægt að þekkja stöðu kynjanna í sveitarfélaginu, veikleika og styrkleika, ásamt því að byggja grunn til að hægt sé að meta árangur. Jafnréttisáætlanir eru tæki sem hægt er að nota til að skipuleggja virkt jafnréttisstarf á vinnustað.

¹ Viðbragðsáætlun vegna eineltis eða kynferðislegar áreitni. Útgáfa 4.0. <https://content.vesturbyggd.is/wp-content/uploads/2018/08/ver-001-viebragseatlun-einelti-eea-kynfereisleg-areitni.pdf> [\[sótt af vef xx.xxx.2020\]](#)

Jafnréttisáætlun þessi byggir á fjórum megin þáttum:

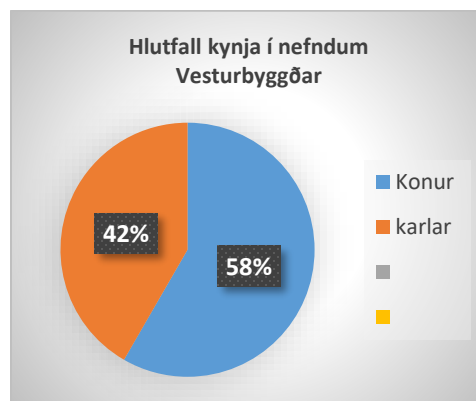
- Markmiðum jafnréttisvinnunnar
- Aðgerðum sem þarf að hrinda í framkvæmd til að ná markmiðum og aðferðir við framkvæmd á reglubundnu mati á árangri
- Ábyrgð
- Tímaramma verkefna

Áætlunin er unnin útfrá leiðbeiningum Jafnréttisstofu um gerð jafnréttisáætlana í samræmi við lög um jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla nr. 10/2008.

Kynjahlutföll í bæjarstjórn og bæjarráði eru nokkuð jöfn , en konur eru í meirihluta. Í nefndum Vesturbyggðar er hlutfall kvenna og karla þannig að hlutfall kvenna er 58% og karla 42%. Velferðarráð er aðeins skipað konum (sameiginleg nefnd með Tálknafjarðarhreppi). Í Vesturbyggð fara konur með formennsku í bæjarstjórn, bæjarráði, hafna- og atvinnuáráði, skipulags- og umhverfisráði, velferðarráði og almannavarnanefnd.

Hlutfall karla og kvenna í nefndum og ráðum hefur verið svipað og á síðasta kjörtímabili var hlutfall kvenna og karla nánast jafnt hjá Vesturbyggð.

Tafla 1 hlutfall kynja í nefndum og ráðum



Velferðarráð Vesturbyggðar og Tálknafjarðarhrepps fer með hlutverk jafnréttisnefndar hjá Vesturbyggð. Í samræmi við jafnréttislög fjallar nefndin um stöðu kynjanna innan sveitarfélagsins og er ráðgefandi fyrir bæjarstjórn í þeim málefnum. Velferðarráði ber að fylgjast með og hafa frumkvæði að aðgerðum til þess að tryggja jafna stöðu kynja innan

sveitarfélagsins. Starfsmaður nefndarinnar er sviðsstjóri fjölskyldusviðs og sér hann um framkvæmd og eftirfylgni jafnréttisstefnu ásamt Velferðarráði og í samvinnu við bæjaryfirvöld og undirstofnanir.

Vesturbyggð líður hvorki beina né óbeina mismunun gegn starfsmönnum og öðrum íbúum sveitarfélaganna og beitir sér fyrir því að uppræta slíkt.

Í beinni mismunun felst að einstaklingur fær óhagstæðari meðferð en annar einstaklingur af öðru kyni fær, hefur fengið eða mundi fá við sambærilegar aðstæður.

Samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 er skilgreiningin á óbeinni mismunun þegar að því er virðist hlutlaust skilyrði, viðmið eða ráðstöfun kæmi verr við einstaklinga af öðru kyninu borið saman við einstaklinga af hinu kyninu nema slíkt sé unnt að réttlæta á málefnalegan hátt með lögmætu markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar.

Vesturbyggð mun skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þess sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu.

Vesturbyggð mun nýta sér lagalegan rétt til þess að beita sértækum aðgerðum sé þess talin þörf. Sértækar aðgerðir fela í sér sérstakar tímabundnar aðgerðir sem ætlað er að bæta stöðu eða auka möguleika allra kynja í því skyni að koma á jafnri stöðu kynjanna á ákveðnu sviði þar sem á ákveðið kyn hallar. Þar getur þurft tímabundið að veita ákveðnu kyni forgang til að ná jafnvægi.

Lögbundin verkefni – stjórnkerfið

Stjórnir, ráð og nefndir sveitarfélaganna

MARKMIÐ

Við skipan í stjórnir, ráð og nefndir á vegum sveitarfélagsins skal leitast við að hlutfall kynjanna sé sem jafnast. Þetta gildir einnig um félög og fyrirtæki sem Vesturbyggð er aðaleigandi að og félög sem hafa fasta styrktarsamninga við sveitarfélagið.

AÐGERÐIR

Hlutfall kynja í stjórnnum, ráðum og nefndum skal kannað árlega og ábendingum um úrbætur komið til bæjarstjórnar.

ÁBYRGÐ

Bæjarstjóri/sviðsstjóri fjármála- og stjórnsýslusviðs.

TÍMARAMMI

Liggi fyrir í lok apríl ár hvert.

Launajafnrétti og jafnlaunastefna

Allir er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf óháð kyni.

Vesturbyggð leggur áherslu á að vera fyrirmyndarvinnuveitandi og eftirsóknarverður vinnustaður. Það er hver starfsmaður metinn að verðleikum eftir hæfni og frammistöðu, án tillits til kyns, þjóðernis eða aldurs.

Í þessum kafla jafnréttisáætlunar Vesturbyggðar er að finna jafnlaunastefnu Vesturbyggðar ásamt tímasettri aðgerðaráætlun, sem er ætlað að tryggja að allir starfsmenn sveitarfélagsins njóti jafnra launa og kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, þannig að enginn ómálefnalegur launamunur sé til staðar.

Með setningu jafnlaunastefnu, ásamt aðgerðaráætlun, ætlar Vesturbyggð að uppfylla ákvæði jafnréttislaga, hvað varðar launajafnrétti, laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun, samræmig fjölskyldu- og atvinnulífs og kyndbundið ofbeldi, áreiti, kynbundið og kynferðislega áreitni.

Jafnlaunastefna þessi nær til allra starfsmanna Vesturbyggðar. Launafulltrúi ber ábyrgð á jafnlaunakerfi sveitarfélagsins og hefur í samráði við bæjarstjóra og sviðsstjóra fjármála- og

stjórnsýslusviðs umsjón með framkvæmd, skjalfestingu, innleiðingu og stöðugum umbótum, eftirliti og starfrækslu á jafnlaunakerfinu í samræmi við kröfur jafnlaunastaðals IST 85:2012.

MARKMIÐ

1. Vesturbyggð greiðir starfsfólki sveitarfélagsins jöfn laun og það skal njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf á vegum sveitarfélagsins.
2. Vesturbyggð kappkostar að ráðningar, starfsþróun og símenntun feli ekki í sér kerfisbundna mismunun vegna kyns, þjóðernis eða aldurs.
3. Stjórnendum í Vesturbyggð ber að vinna markvisst að jafnara hlutfalli kynja í stofnunum, deildum og í stjórnendastöðum innan sveitarfélagsins.
4. Starfsfólki Vesturbyggðar skal gert kleift að samræma skyldur sínar gagnvart vinnu og einkalífi með sveigjanlegum vinnutíma eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið vegna eðlis starfsemi sveitarfélagsins og þörf er á.
5. Sveitarfélagið Vesturbyggð er vinnustaður þar sem einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundnin og kynferðisleg áreitni er ekki liðin.

AÐGERDIR

- Fylgja viðeigandi lögum, reglum og kjarasamningum og eftir atvikum öðrum réttarheimildum, sem í gildi eru á hverjum tíma.
- Innleiða, skjalfesta og viðhalda vottuðu jafnlaunakerfi skv. jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012 sbr. 19. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna nr. 10/2008, með síðari breytingum.
- Tryggja að fyrir hendi séu skráðar og skjalfestar verklagsreglur fyrir jafnlaunakerfi, s.s. um flokkun starfa, hlítingu laga og reglna, samskipti, launagreiningar, skjálavörslu og úttektir.
- Innleiða og kynna jafnlaunamarkmið og jafnlaunastefnu þessa fyrir öllum starfsmönnum sveitarfélagsins og tryggja aðgengi þeirra að henni.
- Láta fara fram jafnlaunaúttekt.
- Tryggja að allar ákvarðanir um laun og kjör séu skjalfestar, rökstuddar og rekjanlegar og í samræmi við jafnlaunastefnu og jafnlaunakerfi.
- Framkvæma árlega launagreiningu þar sem borin eru saman jafnverðmæt störf með það að markmiði að kanna hvort munur er á launum starfsmanna eftir kyni.
- Bregðast án ástæðulauss dráttar, við óútskýrðum launamun.
- Kynna helstu niðurstöður launagreiningar fyrir starfsfólki.

ÁBYRGÐ

- Bæjarstjóri/sviðsstjóri fjármála- og stjórnsýslusviðs og ábyrgðaraðili jafnlaunakerfis

TÍMARAMMI

- Framkvæma árlega innri úttekt á jafnlaunakerfi og fara yfir með sviðsstjórum Vesturbyggðar í samræmi við jafnlaunastaðalinn og skal því lokið fyrir 1.október ár hvert.

Vesturbyggð stefnir á að fá staðfesta jafnlaunavottun á árinu 2020. Með jafnlaunavottun í samræmi við jafnlaunastaðal ÍST 85 mun Vesturbyggð tryggja að málsmeðferð og ákvörðun í launamálum byggist á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kyndbundna mismunun.

Ráðningar

Starf sem laust er til umsóknar skal standa öllum opin óháð kyni. Undantekning er þegar eðli starfsins er þannig að viðkomandi þarf að geta þjónustað t.d. karla- eða kvennaklefa.

Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að allir njóti sömu möguleika óháð kyni 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

Sveitarfélögin skulu vinna að því að jafna stöðu kynjanna og stuðla að því að störf flokkist ekki í kyngreind störf. Jafnréttislögin leggja einnig áherslu á að jafna hlut kynjanna í áhrifa- og stjórnunarstöðum. Vinna skal markvisst að því að reyna að hafa áhrif á kynjaskiptingu vinnustaða og skal vitnað til jafnréttisstefnu sveitarfélagsins þegar störf eru auglýst og fram tekið að starfið standi opið öllum óháð kyni.

AÐGERÐIR

Þegar ráðið er í störf hjá sveitarfélaginu skal unnið að því að jafna stöðu kynjanna á vinnustöðum. Standi valið á milli jafnhæfra umsækjenda af gagnstæðu kyni skal sá ráðinn sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein. Á þeim vinnustöðum þar sem hallar á hlutfall ákveðins kyns er heimilt að beita sértækum aðgerðum til þess að jafna þann hlut. Árlega verði gerð samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum ásamt yfirliti yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.

ÁBYRGÐ

Bæjarstjórn, sviðsstjórar, deildarstjórar og forstöðumenn stofnana.

TÍMARAMMI

- Framkvæmt samhliða árlegri innri úttekt á jafnlaunakerfi og skal því lokið fyrir 1.október ár hvert.

Starfsþjálfun og endurmenntun

Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að allir óháð kyni 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

Stjórnendur verði sér meðvitaðir um mikilvægi jafns aðgengis allra að starfsþjálfun og endurmenntun. Á hverju hausti verði lagðar fram tillögur til bæjarstjóra í samráði við starfsmenn og í samræmi við sí- og endurmenntunaráætlun sveitarfélagsins.

AÐGERÐIR

Regluleg endurskoðun á sí- og endurmenntunaráætlun sveitarfélagsins.

ÁBYRGÐ

Bæjarstjóri, deildarstjórar og forstöðumenn stofnana.

TÍMARAMMI

Ábyrgðarmenn skili áætlunum fyrir sína starfsmenn fyrir gerð fjárhagsáætlunar hvers árs.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera öllum 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

Til þess að starfsmenn sveitarfélagsins geti samræmt starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnavart fjölskyldum sínum er mikilvægt að veita nauðsynlegan sveigjanleika í starfi, tímabundið eða til lengri tíma. Þá skal jafnframt hvatt til þess að báðir foreldrar nýti sér rétt til fæðingarorlofs og skipti með sér veikindadögum vegna barna sinna. Ef þörf krefur skal reynt að taka sérstakt tillit til kvenna vegna þungunar og barnsburðar enda telst það ekki mismunun samkvæmt jafnréttislögum.

AÐGERÐIR

Starfsmenn verði hvattir til þess að skipuleggja tímanlega töku fæðingarorlofs eða foreldraorlofs, ef þess er kostur og koma með tillögur að breyttum vinnutíma ef þörf krefur.

ÁBYRGÐ

Bæjarstjóri, sviðsstjórar, deildarstjórar og forstöðumenn.

TÍMARAMMI

Á alltaf við.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni og einelti

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

Að gripið verði til ráðstafana til þess að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna eða kynferðislega áreitni á vinnustað, stofnun, félagsstarfi eða í

skólum. Þeir einstaklingar sem verði fyrir slíku viti hvert á að snúa sér með tilkynningar.

AÐGERÐIR

Starfsmenn sveitarfélagsins fá fræðslu annað hvert ár um hvað felst í kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni og einelti og hvert beri að leita ef slíkt kemur upp. Farið yfir Viðbraðgsáætlun Vesturbyggðar gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni og einelti. Viðbragðsáætlun ásamt tilkynningablaði er aðgengileg á heimasíðu sveitarfélagsins. Á þetta skal minnt á hverju ári og skal forstöðumaður bera ábyrgð á að kynna áætlunina fyrir nýjum starfsmönnum í sinni deilda.

Til að sporna við óviðeigandi hegðun og auka líkur á ánægju í starfi ber stjórnendum að framkvæma áhættumat á vinnustað sínum í janúar ár hvert og í kjölfar þess að viðbraðgsáætlun er virkjuð. Áhættumat skal byggja á öllum tiltækum upplýsingum þar sem m.a. er tekið tillit til andlegra og félagslegra þátta í tengslum við vinnuaðstæður á vinnustaðnum s.s. kynjahlutfalls, ólíks menningarlegs bakgrunns, aldurs og fjölda starfsmanna.

ÁBYRGÐ

Bæjarstjóri, sviðsstjórar, deildarstjórar, forstöðumenn og eineltisteymi.

TÍMARAMMI

Yfirmenn kynni áætlunina fyrir nýjum starfsmönnum.

Kynbundið ofbeldi

Jafnréttislögin skilgreina kynbundið ofbeldi sem *ofbeldi á grundvelli kynferðis sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjóninga þolanda, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.*

MARKMIÐ

Að opna umræðu og auka þekkingu íbúa og starfsmanna sveitarfélagsins á kynbundnu ofbeldi og ofbeldi gegn börnum og þeirri þjónustu sem í boði er fyrir þá sem orðið hafa fyrir slíku.

AÐGERÐIR

Fræðsla til starfsmanna sveitarfélagana og til barna/unglinga í leik- og grunnskólum.

ÁBYRGÐ

Bæjarstjóri, sviðsstjóri fjölskyldusviðs, sviðsstjórar, deildarstjórar, forstöðumenn, og stjórnendur leik- og grunnskóla. Samstarf við lögreglu og heilbrigðisstofnun.

TÍMARAMMI

Reglulega verði haldið námskeið fyrir starfsmenn sveitarfélagsins um kynbundið ofbeldi, birtingamyndir og þá þjónustu sem í boði er. Viðbragðsáætlun vegna eineltis eða kynferðislegs ofbeldis kynnt starfsmönnum Vesturbyggðar reglulega.

Bann við mismunun í skólum, á uppeldisstofnunum og í íþróttastarfi. Í skólum og öðrum mennta- og uppeldisstofnunum er hvers konar mismunun á grundvelli kyns, fötlunar, trúarbragða eða þjóðernis óheimil. Skylt er að gæta þessa í námi og kennslu, starfsháttum og daglegri umgengni við nemendur.

Yfirmaður stofnunar skal gæta þess að nemandi eða skjólstæðingur sé ekki látinn gjalda þess að hafa kært kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni eða kynjamismunun.

MARKMIÐ

Nemendur á öllum skólastigum skulu fá fræðslu um jafnréttismál þar sem áhersla er lögð á að búa bæði öllum undir jafna þátttöku í samfélaginu, fjölskyldulífi og atvinnulífi. Kynjasambættingar skal gætt í skólastarfi og íþrótt- og tólmundastarfi. Þetta gildir einnig um félög sem hafa fasta styrktarsamninga við Vesturbyggð.

AÐGERÐIR

Stöðumat fari fram á fyrirkomulagi jafnréttisfræðslu í leik- og grunnskólum, og íþrótt- og æskulýðsstarfi innan sveitarfélagsins og áætlanir um fyrirkomulag fræðslu verði byggðar á því hverju sinni.

ÁBYRGÐ

Bæjarstjóri, sviðsstjórar, deildarstjórar, forstöðumenn

TÍMARAMMI

Stöðumat vorið 2020 og annað hvert ár.

Eftirfylgni

Mikilvægt er að verkefnum áætlunarinnar sé fylgt eftir. Á hverju ári skal fara yfir niðurstöður allra verkefnanna með bæjarstjóra, framkvæmdaraðilum og helstu stjórnendum. Einnig skal eftir föngum kynnt fyrir starfsfólki það sem hefur tekist vel og ekki síður er gagnlegt að kynna vel 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.

ÁBYRGÐ

Bæjarstjóri, sviðsstjórar, deildastjórar og forstöðumenn.

Jafnréttisáætlun Vesturbyggðar var samþykkt á 897. fundi bæjarráðs Vesturbyggðar 23. júní 2020 og verður endurskoðuð í september 2022.

Önnur ákvæði og skýringar

Bann við mismunun á grundvelli kyns skv. lögum nr. 10/2008

24. gr. *Almennt bann við mismunun 24. gr.a Bann við mismunun í tengslum við vörukaup og þjónustu*

25. gr. *Bann við mismunun í kjörum*

26. gr. *Bann við mismunun í starfi og við ráðningu*

27. gr. *Bann við uppsögn o.fl. vegna kæru eða leiðréttingarkröfu*

28. gr. *Bann við mismunun í skólum og á uppeldisstofnunum*

29. gr. *Auglýsingar*

30. gr. *Bann við afsali réttar*

Orðskýringar skv. 2. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

1. *Bein mismunun*: Þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð en annar einstaklingur af gagnstæðu kyni fær, hefur fengið eða mundi fá við sambærilegar aðstæður.

2. *Óbein mismunun*: Þegar að því er virðist hlutlaust skilyrði, viðmið eða ráðstöfun kæmi verr við einstaklinga af öðru kyninu borið saman við einstaklinga af hinu kyninu nema slíkt sé unnt að réttlæta á málefnalegan hátt með lögmætu markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar.

3. *Kynbundin áreitni*: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

4. *Kynferðisleg áreitni*: Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

5. *Kynbundið ofbeldi*: Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.]¹⁾

6. *Kynjasambætting*: Að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu.

7. *Sértækar aðgerðir*: Sérstakar tímabundnar aðgerðir sem ætlað er að bæta stöðu eða auka möguleika kvenna eða karla í því skyni að koma á jafnri stöðu kynjanna á ákveðnu sviði þar sem á annað kynið hallar. Þar getur þurft tímabundið að veita öðru kyninu forgang til að ná jafnvægi.

8. *Laun*: Almenn endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans.

9. *Kjör*: Laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár.