

REGLUGERÐ

um framkvæmd skýrslugjafar um kynbundinn launamun og eftirlit Jafnréttisstofu.

1. gr.

Gildissvið.

Reglugerð þessi gildir um framkvæmd skýrslugjafar um kynbundinn launamun, sbr. 8. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, sbr. k-lið 4. gr., 5. gr. og 6. gr. laga um stjórnslu jafnréttismála, nr. 151/2020.

Samkvæmt 8. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, eins og þeim var breytt með lögum nr. 53/2026 um skýrslugjöf um kynbundinn launamun, skal fyrirtæki og stofnun þar sem 50 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli skila á þriggja ára fresti gögnum til Jafnréttisstofu sem sýna fram á að launakerfi þess tryggi jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf og að launaákvæðanir séu teknar út frá kynhlutlausum viðmiðum sem fyrirbyggja beina og óbeina mismunun á grundvelli kyns. Stjórnarráð Íslands, samkvæmt lögum um Stjórnarráð Íslands, nr. 115/2011, skal skila sömu gögnum óháð starfsmannafjölda í ráðuneytum Stjórnarráðsins, sbr. 5. mgr. 8. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, sbr. lög nr. 53/2026 og 3. mgr. 4. gr. reglugerðar þessarar.

2. gr.

Markmið.

Markmið reglugerðar þessarar er að skýra nánar framkvæmd skýrslugjafar um kynbundinn launamun, þær kröfur sem gerðar eru til atvinnurekenda í tengslum við skýrslugjöfina og hvernig eftirliti Jafnréttisstofu með skýrslugjöfinni skuli háttað.

3. gr.

Orðskýringar.

Í reglugerð þessari er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir, sbr. 2. gr. og 8. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, sbr. lög nr. 53/2026:

- Fjöldi starfsfólks að jafnaði á ársgrundvelli:* Meðalfjöldi starfsfólks atvinnurekenda óháð starfshlutfalli sem fékk greidd laun á fyrra almanaksári. Meðalfjöldi á ári reiknast sem samanlagður fjöldi starfsfólks hvers mánaðar á almanaksárinu deilt með tólf.
- Kjör:* Laun ásamt lifeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár.
- Laun:* Almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfskrafti fyrir vinnu.
- Launagreining:* Launagreining sem byggist á starfaflokkun og sýnir meðaltal fastra mánaðarlauna fyrir dagvinnu, fastar viðbótargreiðslur fyrir öll störf og allar aukagreiðslur eftir kynjum.
- Leiðréttur kynbundinn launamunur:* Munur sem er á tímakaupi reglulegra launa karla og kvenna þegar öðrum áhrifaþáttum en kyni er haldið stöðugum.
- Regluleg laun:* Greidd mánaðarlaun fyrir umsaminn vinnutíma hvort sem um er að ræða dagvinnu eða vaktavinnu. Í þessum launum eru hvers konar álags- og bónusgreiðslur, sem gerðar eru upp á hverju útborgunartímabili. Regluleg laun hlutastarfsfólks eru umreiknuð í laun fyrir fullt starf.

7. *Skýrslugjöf um kynbundinn launamun*: Skil á gögnum um að launakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar uppfylli kröfur 8. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, sbr. lög nr. 53/2026, og reglugerðar þessarar.
8. *Starfaflokkun*: Starfaflokkun fyrirtækis eða stofnunar út frá fyrirframákveðnum hlutlægum viðmiðum þar sem lagt er mat á þær kröfur sem störf gera til starfsfólks þannig að saman flokkist sömu eða jafn verðmæt störf. Á meðal þeirra skulu vera ábyrgð, álag, hæfni og vinnuaðstæður og, ef við á, aðrir þættir sem skipta máli fyrir viðkomandi starf eða stöðu.

4. gr.

Skyldur atvinnurekenda.

Fyrirtæki eða stofnun þar sem starfa 50 eða fleiri skulu skila eftirfarandi gögnum til Jafnréttisstofu:

1. Starfaflokkun út frá fyrirframákveðnum hlutlægum viðmiðum þar sem lagt er mat á þær kröfur sem störf gera til starfsfólks, þannig að saman flokkist sömu eða jafn verðmæt störf. Á meðal þeirra skulu vera ábyrgð, álag, hæfni og vinnuaðstæður og, ef við á, aðrir þættir sem skipta máli fyrir viðkomandi starf eða stöðu, sbr. 5. gr. Starfaflokkun kemur ekki í veg fyrir að einstaklingsbundin hæfni starfsfólks sé metin til launa svo framarlega sem byggt sé á fyrirframákveðnum, hlutlægum, kynhlutlausum viðmiðum þar sem lagt er mat á þá eiginleika starfsfólks sem metnir eru til launa, sbr. 6. gr.
2. Launagreiningu sem byggist á starfaflokkun skv. 1. tölul. og sýnir meðaltal fastra mánaðarlauna fyrir dagvinnu, fastar viðbótargreiðslur fyrir öll störf og allar aukagreiðslur eftir kynjum, sbr. 7. gr. Launagreining skal taka tillit til einstaklingsbundinna þátta sem áhrif hafa á laun.
3. Áætlun um úrbætur sýni niðurstaða launagreiningar fram á kynbundinn launamun sem ekki er hægt að skýra með málefnalegum hætti, sbr. 8. gr.

Niðurstöður launagreiningar hvað varðar kynbundinn launamun skulu kynntar starfsfólki fyrirtækis eða stofnunar og vera því aðgengilegar, eftir að hafa verið gerðar ópersónugreinanlegar eða að öðrum kosti að teknu tilliti til laga um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga, nr. 90/2018. Í kynningum skulu koma fram a.m.k. tölfræðiupplýsingar um kynbundinn launamun innan fyrirtækisins eða stofnunarinnar.

Samkvæmt 5. mgr. 8. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, og 1. gr. reglugerðar þessarar skal Stjórnarráð Íslands einnig skila ofangreindum gögnum óháð fjölda starfsfólks í ráðuneytum Stjórnarráðsins.

5. gr.

Nánar um starfaflokkun.

Starfaflokkun felur í sér flokkun starfa út frá fyrirframákveðnum hlutlægum, kynhlutlausum viðmiðum þar sem lagt er mat á þær kröfur sem störf gera til starfsfólks, þannig að saman flokkist sömu eða jafn verðmæt störf. Viðmiðin skulu hvorki byggjast beint né óbeint á kyni starfsfólks. Flokkunin skal taka til allra starfa innan fyrirtækis eða stofnunar, jafnt stjórnendastarfa sem og annarra, og notast skal við sömu viðmið og mælikvarða á öll störf.

Að lágmarki skal meta störf út frá viðmiðum um ábyrgð, álag, hæfni og vinnuaðstæður. Heimilt er að bæta við fleiri málefnalegum viðmiðum og undirviðmiðum. Atvinnurekandi skilgreinir vægi hvers viðmiðs sem hlutfall af heildarmati.

6. gr.

Einstaklingsbundin hæfni starfsfólks.

Starfaflokkun, sbr. 5. gr., kemur ekki í veg fyrir að einstaklingsbundin hæfni starfsfólks sé metin til launa, svo framarlega sem mat á einstaklingsbundinni hæfni sé málefnalegt og byggt sé á fyrirframákveðnum hlutlægum, kynhlutlausum viðmiðum sem fyrirbyggja beina og óbeina mismunun á grundvelli kyns starfsfólks. Sömu viðmið um einstaklingsbundna hæfni skulu gilda fyrir allt starfsfólk.

7. gr.

Nánar um launagreininguna.

Launagreining skal byggja á starfaflokkun skv. 1. tölul. 4. gr. og 5. gr. reglugerðar þessarar og sýna meðaltal fastra mánaðarlauna fyrir dagvinnu, fastar viðbótargreiðslur fyrir öll 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 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020. Hér er um að ræða almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, hvort sem um er að ræða beinar greiðslur eða önnur hlunnindi sem metin verða til fjár. Þegar um árstíða- eða mánaðarbundnar greiðslur er að ræða skal gæta þess að taka tillit til þeirra þegar kjör starfsfólks eru greind til að skýr mynd fái af heildarkjörum. Fyrirtæki eða stofnun skal kynna niðurstöður launagreiningar um kynbundinn launamun, sbr. 2. mgr. 4. gr. reglugerðar þessarar.

8. gr.

Nánar um áætlun um úrbætur.

Samkvæmt 3. tölul. 2. mgr. 8. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, sbr. lög nr. 53/2026, og 3. tölul. 1. mgr. 4. gr. reglugerðar þessarar ber fyrirtæki eða stofnun, eftir því sem við á, að skila til Jafnréttisstofu áætlun um úrbætur.

Sýni niðurstaða launagreiningar á reglulegum launum, reiknuðum niður á tímakaup, kynbundinn launamun yfir 3,9% og launamuninn er ekki unnt að skýra með málefnalegum hætti, skal fyrirtæki eða stofnun skila inn áætlun um úrbætur.

Lækki leiðréttur kynbundinn launamunur á vinnumarkaðnum í heild, samkvæmt reglubundinni rannsókn Hagstofu Íslands á kynbundnum launamun, sem framkvæmd er á þriggja ára fresti, sbr. 11. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, sbr. lög nr. 53/2026, skal viðmið skv. 2. mgr. lækka til samræmis. Viðmiðið skal tilgreint hverju sinni í leiðbeiningum Jafnréttisstofu, sem birtar eru á vef stofnunarinnar, í samráði við Hagstofu Íslands.

Með áætlun um úrbætur er átt við:

- a. áætlun um leiðréttingu á launum og kjörum, vegna kynbundins launamunar sem ekki hefur verið unnt að skýra á málefnalegan hátt;
- b. áætlun um að leiðrétta orsök frávika í launasetningu ef ekki er unnt að útskýra frávik á málefnalegan hátt.

Áætlun um úrbætur skal vera tímasett og í henni skal fyrirtæki eða stofnun tilgreina hvaða málefnalegu skýringar liggja að baki fráviki, eða eftir atvikum til hvaða aðgerða skal gripið til að leiðrétta kynbundinn launamun, ábyrgðaraðila þess að þær komi til framkvæmda og hvenær þeim skuli lokið. Öllum aðgerðum í áætluninni skal lokið í síðasta lagi áður en kemur að næstu gagnaskilum. Nauðsynlegt er að áætluninni hafi verið framfylgt svo unnt sé að framkvæma skýrslugjöfina eftir þrjú ár.

Áætlun um úrbætur skal skila rafrænt samhliða skýrslugjöf um kynbundinn launamun, sbr. 9. gr., en í síðasta lagi innan þriggja mánaða frá skýrslugjöf. Jafnréttisstofa staðfestir að áætlunin uppfylli ofantalin skilyrði og hefur

eftirlit með framvindu áætlanna, sbr. 10. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, sbr. lög nr. 53/2026.

9. gr.

*Skil gagna í gegnum rafrænt þjónustu- og gagnakerfi
Jafnréttisstofu á þriggja ára fresti.*

Gögnum vegna skýrslugjafar um kynbundinn launamun skal skila á þriggja ára fresti, sbr. 8. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, sbr. lög nr. 53/2026.

Þar sem það á við skal fullnægjandi framkvæmd áætlunar til úrbóta, að mati Jafnréttisstofu, vera forsenda þess að gagnaskil fáið samþykkt, sbr. 10. gr.

Gögnum skal skilað í gegnum rafrænt þjónustu- og gagnakerfi Jafnréttisstofu í samræmi við leiðbeiningar Jafnréttisstofu. Jafnréttisstofa birtir leiðbeiningar um skil gagna á vef stofnunarinnar.

10. gr.

Eftirlit og mat Jafnréttisstofu.

Jafnréttisstofa annast eftirlit með því að fyrirtæki og stofnanir þar sem 50 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli skili inn umbeðnum gögnum á þriggja ára fresti, sbr. 10. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, sbr. lög nr. 53/2026. Innsend gögn vegna skýrslugjafar um kynbundinn launamun skulu uppfylla skilyrði 8. gr. sömu laga. Jafnréttisstofa hefur eftirlit með áætlunum til úrbóta þar sem það á við og leggur mat á framkvæmd þeirra að viðlögðum dagsektum, sbr. 5. og 6. gr. laga um stjórnýslu jafnréttismála, nr. 151/2020, sbr. lög nr. 53/2026.

Jafnréttisstofa leiðbeinir fyrirtækjum og stofnunum að því er varðar skýringar laga- og reglugerðarákvæða um skýrslugjöf um kynbundinn launamun.

11. gr.

Skráning og birting upplýsinga.

Jafnréttisstofa skal halda skrá yfir þau fyrirtæki og stofnanir sem hafa skilað gögnum samkvæmt 8. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, og reglugerð þessari. Í skránni skulu koma fram nöfn, heimilisföng og kennitölur fyrirtækja og stofnana og hvenær næsta skýrslugjöf skuli fara fram. Jafnréttisstofa skal birta skrána á vef stofnunarinnar.

12. gr.

Lagastoð og gildistaka.

Reglugerð þessi er sett samkvæmt heimild í 33. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, eins og þeim lögum var breytt með lögum nr. 53/2026 um skýrslugjöf um kynbundinn launamun, og 15. gr. laga um stjórnýslu jafnréttismála, nr. 151/2020.

Reglugerðin öðlast þegar gildi.

Dómsmálaráðuneytinu, 1. september 2026.

Þorbjörg S. Gunnlaugsdóttir.

Páll Winkel.

B deild - Útgáfudagur: 2. september 2026