

Frumvarp til laga

um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Frá forsætisráðherra.

I. KAFLI

Gildissvið, markmið og orðskýringar.

1. gr.

Markmið.

Markmið laga þessara er að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kyns og koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allt fólk skal eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni. Með *kyni* í lögum þessum er átt við konur, karla og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá nema annars sé sérstaklega getið. Markmiði þessu skal náð með því meðal annars að:

- a. gæta jafnréttissjónarmiða og vinna að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvörðunum á öllum sviðum samfélagsins,
- b. vinna að jöfnum áhrifum kvenna og karla í samfélaginu,
- c. bæta sérstaklega stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu,
- d. vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði, meðal annars með því að fyrirtæki og stofnanir uppfylli skilyrði jafnlaunavottunar eða jafnlaunastaðfestingar,
- e. gera öllum kleift, óháð kyni, að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf,
- f. efla fræðslu um jafnréttismál,
- g. greina tölfræðiupplýsingar eftir kyni,
- h. efla rannsóknir í kynja- og jafnréttisfræðum,
- i. vinna gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni,
- j. breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla,
- k. stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf,
 - l. gæta sérstaklega að stöðu fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá,
- m. vinna gegn fjölþættri mismunun.

2. gr.

Orðskýringar.

Í lögum þessum er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

1. *Bein mismunun*: Þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð vegna kyns en annar einstaklingur fær, hefur fengið eða myndi fá við sambærilegar aðstæður.
2. *Óbein mismunun*: Þegar að því virðist hlutlaust skilyrði, viðmið eða ráðstöfun kemur verr við einstaklinga af einu kyni fremur en öðru nema slíkt sé unnt að réttlæta á málefnalegan

hátt með lögmætu markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar.

3. *Fjölpætt mismunun*: Þegar einstaklingi er mismunað á grundvelli fleiri en einnar mismunarástæðu sem nýtur verndar samkvæmt lögum þessum, lögum um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði. Fjölpætt mismunun getur annað hvort verið samtvinnuð þannig að tvær eða fleiri mismunarástæður skapi sérstakan grundvöll mismununar eða verið tvöföld/margföld þannig að mismununin sé vegna tveggja eða fleiri sjálfstæðra mismunarástæðna.
4. *Kynbundin áreitni*: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.
5. *Kynferðisleg áreitni*: Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknað og/eða líkamleg.
6. *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.
7. *Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða*: Að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn jafnréttis kynja sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu.
8. *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. Einnig sértækar tímabundnar aðgerðir sem ætlað er að bæta stöðu eða auka möguleika fólks á þeim sviðum sem á þau hallar vegna hlutlausrar skráningar kyns í þjóðskrá í því skyni að stuðla að jafnri meðferð.
9. *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 starfskrafti sínum fyrir vinnu hans.
10. *Kjör*: Laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár.
11. *Jafnlaunavottun*: Skrifleg yfirlýsing vottunaraðila sem veitt er með jafnlaunavottunarskírteini, að undangenginni úttekt hans á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar, um að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85:2012, sbr. 1. gr. c staðalsins.
12. *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.
13. *Fjöldi starfsfólks að jafnaði á ársgrundvelli*: Meðalfjöldi starfsfólks atvinnurekanda óháð starfshlutfalli sem fékk greidd laun á fyrra almanaksári. Meðalfjöldi á ári reiknast sem samanlagður fjöldi starfsfólks hvers mánaðar á almanaksárinu deilt með tólf.

3. gr.
Stjórnsýsla.

Um framkvæmd laga þessara, meðal annars yfirstjórn, hlutverk Jafnréttisstofu við framkvæmd og eftirlit laganna, þ.m.t. heimild til að beita dagsektum, og um kærunefnd jafnréttismála, þ.m.t. ákvæði um kærueimild og um málsmeðferð fyrir kærunefndinni, fer samkvæmt lögum um stjórnsýslu jafnréttismála.

II. KAFLI
Réttindi og skyldur.

4. gr.
Almennt ákvæði um vinnumarkað.

Atvinnurekendur og stéttarfélög skulu vinna markvisst að því að jafna stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði. Atvinnurekendur skulu sérstaklega vinna að því að jafna stöðu kvenna og karla innan fyrirtækis síns eða stofnunar og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna hlut kvenna og karla í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Atvinnurekendur og stéttarfélög skulu gæta að stöðu fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá á vinnumarkaði.

5. gr.
Jafnréttisáætlun og samþætting jafnréttissjónarmiða í starfsmannastefnu.

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. Um jafnréttisáætlun sveitarstjórna fer skv. 13. gr. laga um stjórnsýslu jafnréttismála.

Fyrirtæki og stofnanir skv. 1. mgr. skulu afhenda Jafnréttisstofu afrit af jafnréttisáætlun, eða starfsmannastefnu sinni ef jafnréttisáætlun er ekki fyrir hendi, ásamt framkvæmdáætlun þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því. Enn fremur skulu þau afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um framgang mála þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því innan hæfilegs frests. Jafnréttisáætlun telst hafa öðlast gildi þegar Jafnréttisstofa hefur samþykkt hana.

Hafi fyrirtæki eða stofnun skv. 1. mgr. ekki gert jafnréttisáætlun eða samþætt jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína skal Jafnréttisstofa beina þeim fyrirmælum til viðkomandi fyrirtækis eða stofnunar að gerðar séu viðunandi úrbætur innan hæfilegs frests. Hið sama gildir sé það mat Jafnréttisstofu að jafnréttisáætlun sé ekki viðunandi eða að jafnréttissjónarmið hafi ekki verið samþætt í starfsmannastefnu með nægilega skýrum hætti. Verði fyrirtæki eða stofnun skv. 1. mgr. ekki við fyrirmælum Jafnréttisstofu skv. 1. og 2. másl. getur Jafnréttisstofa ákveðið að viðkomandi fyrirtæki eða stofnun greiði dagsektir þar til farið verður að fyrirmælunum, sbr. 6. gr. laga um stjórnsýslu jafnréttismála. Hið sama á við þegar fyrirtæki eða stofnun lætur hjá líða að afhenda Jafnréttisstofu afrit af jafnréttisáætlun, eða starfsmannastefnu sinni ef jafnréttisáætlun er ekki fyrir hendi, ásamt framkvæmdáætlun þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því eða neitar að afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um framgang mála, sbr. 2. mgr.

Um umsýslu Jafnréttisstofu í tengslum við jafnréttisáætlanir og samþættingu jafnréttissjónarmiða í starfsmannastefnu fer að öðru leyti skv. II. kafla laga um stjórnsýslu jafnréttismála.

6. gr.

Almennt 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 kynjajamismunun.

Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs að gera svo.

7. gr.

Jafnlaunavottun.

Fyrirtæki eða stofnun þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli skal öðlast jafnlaunavottun, sbr. 11. tölul. 2. gr., að undangenginni úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85:2012, sbr. 1. gr. c staðalsins. Þegar jafnlaunavottun liggur fyrir skal vottunaraðili skila Jafnréttisstofu afriti af jafnlaunavottunarskírteini ásamt skýrslu um niðurstöðu úttektar. Jafnlaunavottunina skal endurnýja á þriggja ára fresti. Vottunaraðili skal jafnframt tilkynna Jafnréttisstofu um það ef úttekt leiðir ekki til jafnlaunavottunar og greina frá ástæðum þess með framlagningu skýrslu um niðurstöðu úttektar.

8. gr.

Jafnlaunastaðfesting.

Þrátt fyrir 7. gr. hefur fyrirtæki eða stofnun þar sem 25–49 starfa að jafnaði á ársgrundvelli val um að gangast undir jafnlaunavottun skv. 7. gr. eða jafnlaunastaðfestingu, sbr. 12. tölul. 2. gr., sem Jafnréttisstofa veitir að undangengnum skilum á gögnum um að jafnlaunakerfi og framkvæmd þess uppfylli, að mati Jafnréttisstofu, þær kröfur sem settar eru fram í 2. mgr. Jafnlaunastaðfestingu skal endurnýja á þriggja ára fresti.

Fyrirtæki eða stofnun skv. 1. mgr. öðlast jafnlaunastaðfestingu hafi eftirfarandi gögn sýnt fram á með fullnægjandi hætti, að mati Jafnréttisstofu, að jafnlaunakerfi og framkvæmd þess mismuni ekki í launum á grundvelli kyns:

1. Stefna fyrirtækis eða stofnunar í jafnlaunamálum.
2. Jafnréttisáætlun eða samþætting jafnréttissjónarmiða í starfsmannastefnu skv. 5. gr.
3. Starfaflokkun fyrirtækis eða stofnunar út frá fyrirframákveðnum 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 jafnverðmæt störf.
4. Launagreiðing sem byggist á starfaflokkun skv. 3. tölul. og sýnir meðaltal fastra mánaðarlauna fyrir dagvinnu, fastar viðbótageiðslur fyrir störf og allar aukageiðslur eftir kynjum. Niðurstöður launagreiðingar hvað varðar kynbundin launamun hafi verið kynntar starfsfólki fyrirtækis eða stofnunar og séu þeim aðgengilegar, að teknu tilliti til persónuverndarsjónarmiða. Taka skal tillit til allra þátta launa og kjara, sbr. 9. og 10. tölul. 2. gr.
5. Áætlun um úrbætur þegar við á.
6. Samantekt æðsta stjórnanda fyrirtækis eða stofnunar um niðurstöður gagna skv. 1.–5. tölul.

Þrátt fyrir 1. mgr. skulu 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 öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr.

9. gr.

Umsýsla Jafnréttisstofu í tengslum við jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu.

Þegar Jafnréttisstofa hefur mótttekið jafnlaunavottunarskírteini skv. 7. gr. ásamt skýrslu vottunaraðila um niðurstöðu úttektar veitir Jafnréttisstofa fyrirtæki eða stofnun jafnlaunamerki vegna jafnlaunavottunar sem gildir til jafnlangs tíma og vottun.

Þegar Jafnréttisstofa hefur mótttekið gögn skv. 8. gr. og metið að gögnin uppfylli þær kröfur sem settar eru fram í 2. mgr. 8. gr. veitir Jafnréttisstofa fyrirtæki eða stofnun jafnlaunastaðfestingu sem gildir til þriggja ára.

Jafnréttisstofa heldur skrár yfir fyrirtæki og stofnanir sem öðlast hafa annars vegar jafnlaunavottun, sbr. 11. tölul. 2. gr. og 7. gr., og hins vegar jafnlaunastaðfestingu, sbr. 12. tölul. 2. gr. og 8. gr., og birtir þær með aðgengilegum hætti á vef stofnunarinnar. Í skránum skulu meðal annars koma fram upplýsingar um nafn fyrirtækis eða stofnunar, kennitölu og heimilisfang viðkomandi og gildistíma jafnlaunavottunar eða jafnlaunastaðfestingar.

Þá heldur Jafnréttisstofa skrá yfir fyrirtæki og stofnanir þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli sem hafa ekki öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr. eða jafnlaunastaðfestingu skv. 8. gr. Skal þar koma fram hvort hlutaðeigandi fyrirtæki eða stofnun hafi leitað eftir úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi viðkomandi og framkvæmd þess í því skyni að öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr. eða leitað eftir jafnlaunastaðfestingu hjá Jafnréttisstofu skv. 8. gr.

Um umsýslu Jafnréttisstofu í tengslum við jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu fer að öðru leyti skv. II. kafla laga um stjórnýslu jafnréttismála.

10. gr.

Eftirlit Jafnréttisstofu með jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu.

Jafnréttisstofa annast eftirlit með því að fyrirtæki og stofnanir þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli öðlist jafnlaunavottun skv. 7. gr. eða jafnlaunastaðfestingu skv. 8. gr. og endurnýjun þar á. Fyrirtæki og stofnanir skulu veita Jafnréttisstofu þær upplýsingar og gögn sem Jafnréttisstofa telur nauðsynleg til að sinna eftirliti samkvæmt ákvæði þessu að viðlögðum dagsektum skv. 6. gr. laga um stjórnýslu jafnréttismála. Hafi fyrirtæki eða stofnun ekki öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr. eða jafnlaunastaðfestingu skv. 8. gr., eða endurnýjun þar á, eða veitir ekki nauðsynlegar upplýsingar eða gögn skv. 2. másl. getur Jafnréttisstofa beint þeim fyrirmælum til hlutaðeigandi fyrirtækis eða stofnunar að gera viðunandi úrbætur innan hæfilegs frests að viðlögðum dagsektum skv. 6. gr. laga um stjórnýslu jafnréttismála.

Um eftirlit með jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu fer að öðru leyti skv. 5. og 6. gr. laga um stjórnýslu jafnréttismála.

11. gr.

Mat á árangri jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar.

Ráðherra skal láta meta framgang og árangur jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar skv. 7.–10. gr. á þriggja ára fresti.

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, sbr. þó 2. mgr. 16. gr.

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.

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 fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þ.m.t. að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.

14. gr.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.

Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana, félagasamtaka og íþrótta- og æskulýðsfélaga skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og notendur þjónustu verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, í stofnun, 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.

15. gr.

Menntun og skólastarf.

Samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal á frístundaheimilum og í íþrótta- og æskulýðsstarfi.

Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta jafnréttis- og kynjafræðslu við hæfi þar sem meðal annars er kennt um kynjaðar staðalímyndir, kynbundið náms- og starfsval og málefni fatlaðs fólks og hinsegin fólks.

Öll kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.

Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu nemendur hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.

Efla skal rannsóknir á stöðu kynjanna í íslensku samfélagi, jafnt fræðilegar grunnrannsóknir sem hagnýtar rannsóknir, og miðla niðurstöðum þeirra markvisst innan skólakerfisins og til fjölmíðla.

Það ráðuneyti sem fer með fræðslumál skal fylgjast með að jafnréttis kynjanna sé gætt í skóla- og uppeldisstarfi sem og á frístundaheimilum og í íþrótta- og æskulýðsstarfi. Enn fremur skal það ráðuneyti sem fer með fræðslumál fylgjast með þróun jafnréttismála á þessum sviðum samfélagsins.

Jafnréttisráðgjafi skal starfa innan þess ráðuneytis sem fer með fræðslumál og skal hann fylgja eftir ákvæðum þessarar greinar og veita viðkomandi aðilum ráðgjöf í jafnréttismálum, meðal annars um sértækar aðgerðir til að stuðla að jafnrétti kynjanna.

III. KAFLI

Bann við mismunun á grundvelli kyns.

16. gr.

Almennt bann við mismunun.

Hvers kyns mismunun á grundvelli kyns, hvort heldur bein eða óbein, er óheimil. Fjölpætt mismunun er jafnframt óheimil. Fyrirmæli um mismunun á grundvelli kyns teljast einnig mismunun samkvæmt lögum þessum. Enn fremur telst kynbundin áreitni eða kynferðisleg áreitni til mismununar samkvæmt lögnum sem og hvers konar óhagstæð meðferð einstaklings sem rekja má til þess að hann hafi vísað á bug kynbundinni eða kynferðislegri áreitni eða hafi látið hana yfir sig ganga.

Þó teljast sértækar aðgerðir ekki ganga gegn lögum þessum. Sama á við ef gild rök mæla með því að ráða til starfa einstakling af ákveðnu kyni vegna hlutlægra þátta er tengjast starfinu.

Það telst ekki mismunun að taka sérstakt tillit til kvenna vegna meðgöngu og barnsburðar. Hið sama á við um annað fólk sem gengur með og fæðir barn.

17. gr.

Bann við mismunun í tengslum við vörukaup og þjónustu.

Hvers konar mismunun á grundvelli kyns er varðar aðgang að eða afhendingu á vöru sem og aðgang að eða veitingu þjónustu er óheimil. Ákvæði þetta gildir þó ekki um aðgang að eða afhendingu vöru annars vegar eða aðgang að eða veitingu þjónustu hins vegar á sviði einka- og fjölskyldulífs. Jafnframt gildir ákvæði þetta ekki um málefni er varða störf á vinnumarkaði.

Hvers konar mismunun á grundvelli kyns við ákvörðun iðgjalds eða við ákvörðun bótafjárhæðar vegna váttryggingarsamnings eða samkvæmt annarri skyldri fjármálaþjónustu er óheimil. Kostnaður tengdur meðgöngu og fæðingu skal ekki leiða til mismunandi iðgjalda og bóta fyrir einstaklinga.

Ef leiddar eru líkur að því að mismunun samkvæmt ákvæði þessu hafi átt sér stað, hvort sem hún er bein eða óbein, skal sá sem talinn er hafa mismunað sýna fram á að ástæður þær sem legið hafi til grundvallar meðferðinni tengist ekki kyni nema unnt sé að réttlæta meðferðina á málefnalegan hátt með lögmætu markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar.

18. gr.

Bann við mismunun í kjörum.

Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá í launum og öðrum kjörum á grundvelli kyns.

Ef leiddar eru líkur að því að kona, karl og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá njóti mismunandi launakjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf skal atvinnurekandi sýna fram á, ef um launamun er að ræða, að munurinn skýrist af öðrum þáttum en kyni.

19. gr.

Bann við mismunun í starfi og við ráðningu.

Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf á grundvelli kyns. Sama gildir um stöðuhækkun, stöðubreytingar, endurmenntun, símenntun, starfsþjálfun, námsleyfi, uppsögn, vinnuaðstæður og vinnuskilyrði starfsfólks.

Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir skv. 1. mgr.

Óheimilt er að auglýsa eða birta auglýsingu um laust starf þar sem gefið er í skyn að fremur sé óskað eftir starfskrafti af einu kyni en öðru. 1. másl. á ekki við ef tilgangur auglýsandans er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu milli kvenna og karla innan starfsgreinarinnar og skal það þá koma fram í auglýsingunni. Sama á við ef gild rök mæla með því að einungis sé auglýst eftir starfskrafti af tilteknu kyni.

Ef leiddar eru líkur að því að við ráðningu, setningu eða skipun í starf, stöðuhækkun, stöðubreytingu, endurmenntun, starfsþjálfun, símenntun, námsleyfi, uppsögn, vinnuáðstæður eða vinnuskilyrði hafi einstaklingum verið mismunað á grundvelli kyns, töku fæðingar- og foreldraorlofs eða annarra aðstæðna í tengslum við meðgöngu og barnsburð skal atvinnurekandi sýna fram á að aðrar ástæður en kyn, fæðingar- og foreldraorlof eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði hafi legið til grundvallar ákvörðun hans.

Við mat á því hvort ákvæði 1. mgr. hafi verið brotin skal taka mið af menntun, starfsreynslu, sérþekkingu eða öðrum sérstökum hæfileikum sem krafa er gerð um í viðkomandi starfi samkvæmt lögum eða reglugerðum eða telja verður annars að komi að gagni í starfinu.

20. gr.

Bann við uppsögn o.fl. vegna kærur eða leiðréttingarkröfu.

Atvinnurekanda er óheimilt að segja einstaklingi upp störfum sökum þess að hann hafi krafist leiðréttingar á grundvelli laga þessara.

Atvinnurekandi skal jafnframt gæta þess að starfsfólk verði ekki beitt óréttlæti í starfi, svo sem með tilliti til starfsöryggis, starfskjara eða mats á árangri, á grundvelli þess að hafa kært eða veitt upplýsingar um kynbundna eða kynferðislega áreitni eða kynjamismunun.

Ef leiddar eru líkur að því að gengið hafi verið gegn ákvæði þessu skal atvinnurekandi sýna fram á að uppsögn eða ætlað óréttlæti grundvallist ekki á leiðréttingarkröfu einstaklings, kærur eða veitingu upplýsinga um kynbundna eða kynferðislega áreitni eða aðra kynjamismunun. Þetta gildir ekki ef uppsögnin á sér stað meira en einu ári eftir að einstaklingurinn setti fram leiðréttingarkröfur á grundvelli laga þessara.

21. gr.

Bann við mismunun í skólum og öðrum menntastofnunum, fristundaheimilum og í skipulögðu íþrótt- og æskulýðsstarfi.

Í skólum, öðrum menntastofnunum, fristundaheimilum og í skipulögðu íþrótt- og æskulýðsstarfi er hvers konar mismunun á grundvelli kyns óheimil. Skylt er að gæta þessa í námi og kennslu, þjálfun, starfsháttum og daglegri umgengni við nemendur og iðkendur.

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

22. gr.

Auglýsingar.

Auglýsandi og þau sem hanna eða birta auglýsingu skulu sjá til þess að auglýsingin sé tilteknu kyni ekki til minnkunar, lítilsvirðingar eða stríði gegn jafnri stöðu og jöfnum rétti kynjanna á nokkurn hátt. Óheimilt er að birta slíka auglýsingu í fjölmiðlum eða á öðrum opinberum vettvangi.

23. gr.

Bann við afsali réttar.

Óheimilt er að afsala sér þeim réttindum sem kveðið er á um í lögum þessum.

IV. KAFLI

Jafnréttisráð, jafnréttisþing, framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum o.fl.

24. gr.

Jafnréttisráð.

Eftir hverjar alþingiskosningar skipar ráðherra sex fulltrúa í Jafnréttisráð til fjögurra ára í senn. Ráðherra skipar formann án tilnefningar, einn fulltrúa sem tilnefndur er sameiginlega af samtökum launafólks, einn fulltrúa sem tilnefndur er sameiginlega af samtökum atvinnurekenda, einn fulltrúa sem tilnefndur er sameiginlega af Samtökum um kvennaathvarf og Stígámótum, einn fulltrúa sem tilnefndur er sameiginlega af Kvenréttindafélagi Íslands og Kvenfélagasambandi Íslands og einn fulltrúa sem tilnefndur er af Samtökunum '78. Varafulltrúar skulu skipaðir á sama hátt.

Formaður stýrir fundum Jafnréttisráðs sem funda skal reglubundið og minnst sex sinnum á ári.

Hlutverk ráðsins er að standa fyrir markvissri umræðu um jafnrétti kynjanna þannig að stjórnvöldum sé á hverjum tíma ljós hver þróun málaflokksins er, hver séu helstu nýmæli og hvort þörf sé sérstakra aðgerða á ákveðnum sviðum samfélagsins. Jafnréttisráð skal vera ráðherra til ráðgjafar við faglega stefnumótun í málum er tengjast jafnrétti kynjanna og eftirfylgni með framkvæmd hennar.

Jafnréttisráð hefur heimild til að veita árlega í samstarfi við ráðherra jafnréttismála sérstaka jafnréttisviðurkenningu þeim einstaklingi, fyrirtæki, stofnun eða samtökum sem hafa skarað fram úr eða markað spor á sviði jafnréttismála. Jafnréttisráð getur óskað eftir tilnefningum og er heimilt að skipa sérstaka valnefnd til að velja úr innsendum tilnefningum.

Önnur verkefni Jafnréttisráðs ákveður ráðherra hverju sinni eftir því sem við á.

Tvisvar sinnum á ári skal Jafnréttisráð kalla saman samráðsvettvang um jafnrétti kynjanna með fulltrúum frá aðilum vinnumarkaðarins, fræðasamfélaginu og samtökum sem vinna að kynjajafnrétti samkvæmt lögum þessum. Jafnréttisráð skal sjá um að auglýsa samráðsvettvanginn og gefa aðilum tækifæri á að óska eftir þátttöku. Ráðherra jafnréttismála skal minnst einu sinni á ári funda með samráðsvettvanginum. Hlutverk samráðsvettvangsins er að vera ráðherra til ráðgjafar við faglega stefnumótun í málum er tengjast jafnrétti kynjanna og fylgjast með framkvæmd hennar.

Jafnréttisráð skal setja sér starfsáætlun til tveggja ára í senn þar sem koma skal fram hvernig það hyggst sinna hlutverki sínu meðal annars með fundum og ráðstefnum um tiltekin viðfangsefni jafnréttismála. Starfsáætlun ráðsins skal kynnt ráðherra áður en ráðið staðfestir hana.

Jafnréttisráð skilar ráðherra skýrslu um störf sín til tveggja ára í senn. Skýrslur Jafnréttisráðs skal birta sem fylgiskjöl með skýrslu ráðherra jafnréttismála sem kemur út einu sinni á kjörtímabili, sbr. 12. gr. laga um stjórnslu jafnréttismála.

Ráðuneyti sem fer með jafnréttismál annast umsýslu vegna Jafnréttisráðs. Kostnaður við starfsemi ráðsins greiðist úr ríkissjóði.

25. gr.

Jafnréttisþing.

Ráðherra skal boða til jafnréttisþings á tveggja ára fresti þar sem fjalla skal um jafnrétti kynjanna. Ráðuneyti sem fer með jafnréttismál skal sjá til þess að umræður þingsins verði teknar saman og afhentar ráðherra. Ráðherra ákveður dagskrá þingsins hverju sinni.

Þingið er öllum opið en ráðuneyti sem fer með jafnréttismál skal boða alþingismenn, fulltrúa stofnana ríkis og sveitarfélaga, þar á meðal jafnréttisfulltrúa, sem og fulltrúa aðila vinnumarkaðarins og fjálsra félagasamtaka sem hafa jafnréttismál á stefnuskrá sinni.

Seta á þinginu er ólaunuð en annar nauðsynlegur kostnaður af þinghaldinu greiðist úr ríkissjóði samkvæmt ákvörðun ráðherra.

26. gr.

Þingsályktun um framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum.

Ráðherra skal leggja fyrir Alþingi á fjögurra ára fresti tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum til fjögurra ára í senn að fengnum tillögum einstakra ráðuneyta og að loknu samráði við Jafnréttisstofu og Jafnréttisráð, sbr. 24. gr. Enn fremur skal höfð hliðsjón af umræðum jafnréttisþings, sbr. 25. gr. Framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum skal fela í sér verkefni sem ætlað er að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna í íslensku samfélagi, sbr. 1. gr. Ábyrgð á verkefnum og áætlaður kostnaður þeirra skal tilgreindur í framkvæmdaáætluninni ásamt því hvernig mati á árangri aðgerða skuli háttað.

Skýrsla um stöðu og þróun jafnréttismála, sbr. 12. gr. laga um stjórnarsýslu jafnréttismála, skal fylgja með tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum.

27. gr.

Jafnréttisfulltrúar.

Í sérhverju ráðuneyti skal starfa jafnréttisfulltrúi sem hefur sérþekkingu á jafnrétti kynjanna. Jafnréttisfulltrúi fjallar um og hefur eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess, þar á meðal skal hann vinna að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða á málefnasviði ráðuneytisins. Jafnréttisfulltrúi skal árlega senda Jafnréttisstofu greinargerð um stöðu og þróun kynjajafnréttismála á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis.

28. gr.

Þátttaka í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera.

Við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal þess gætt að hlutfall kvenna og karla sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Þetta gildir einnig um stjórnir opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi að.

Þegar tilnefnt er í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal tilnefna bæði karl og konu. Tilnefningaraðila er þó heimilt að víkja frá því þegar hlutlægar ástæður leiða til þess að það er ekki er mögulegt. Skal tilnefningaraðili þá skýra ástæður þess.

Skipunaraðila er heimilt að víkja frá ákvæði 1. mgr. ef undanþáguheimild 2. mgr. á við.

Ákvæði þetta kemur ekki í veg fyrir tilnefningu og skipun fólks með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá í nefndir, ráð og stjórnir á vegum hins opinbera. Þetta gildir einnig um stjórnir opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi að. Hlutfall kvenna skal þó aldrei vera minna en 40%.

29. gr.

Greining á tölfraediupplýsingum.

Í opinberri hagskýrslugerð um einstaklinga og í viðtals- og skoðanakönnunum skal greint á milli kynja við söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og birtingu upplýsinga nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.

Þá skulu opinberir aðilar leitast við að greina á milli kynja við alla tölfraeðivinnslu nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.

30. gr.

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða.

Samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana er starfa á málefnasviði þeirra. Hið sama gildir um alla ákvörðunartöku innan ráðuneyta og stofnana eftir því sem við getur átt.

V. KAFLI

Viðurlög.

31. gr.

Bætur fyrir fjártjón og miska.

Sá sem með saknæmum og ólögumætum hætti brýtur gegn lögum þessum er skaðabótaskyldur vegna fjártjóns og miska samkvæmt almennum reglum.

32. gr.

Sektir.

Brot gegn 16.–23. gr. eða reglugerðum settum samkvæmt þeim geta varðað sektum nema þyngri refsing liggja við samkvæmt öðrum lögum.

VI. KAFLI

Önnur ákvæði.

33. gr.

Reglugerðarheimild.

Ráðherra er heimilt að setja reglugerð um nánari framkvæmd laga þessara, svo sem um nánari framkvæmd jafnlaunavottunar skv. 7. gr. og jafnlaunastaðfestingar skv. 8. gr., þar á meðal um nánari framkvæmd og tilhögun mats Jafnréttisstofu á jafnlaunastaðfestingu skv. 8. gr., um hvernig eftirliti Jafnréttisstofu með jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu skv. 10. gr. skuli háttað, um nánari framkvæmd og tilhögun mats á framgangi og árangri jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar skv. 11. gr., um hæfniskröfur til vottunaraðila og notkun jafnlaunamerkis skv. 9. gr. og um störf Jafnréttisráðs og skrifstofuhald, sbr. 24. gr.

34. gr.

Gildistaka.

Lög þessi öðlast þegar gildi.

Við gildistöku laga þessara falla brott lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008.

35. gr.

Breyting á öðrum lögum.

Við gildistöku laga þessara verða eftirfarandi breytingar á lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, nr. 70/1996:

a. Eftirfarandi breytingar verða á 6. gr. laganna:

1. 3. mgr. orðast svo:

Konur, karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá hafa jafnan rétt til opinberra starfa og til sömu launa fyrir sambærileg störf.

2. Við bætist ný málsgrein, svohljóðandi:

Óheimilt er að auglýsa eða birta auglýsingu um laust starf þar sem gefið er í skyn að fremur sé óskað starfskrafts af einu kyni en öðru. 1. másl. á ekki við ef tilgangur auglýsandans er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu milli kvenna og karla innan starfsgreinarinnar og skal það þá koma fram í auglýsingunni. Sama á við ef gild rök mæla með því að einungis sé auglýst eftir tilteknu kyni.

b. Í stað orðanna „karlar og konur“ í 1. másl. 3. mgr. 9. gr. laganna kemur: starfsfólk af ólíkum kynjum.

Ákvæði til bráðabirgða.**I.**

Eftir gildistöku laga þessara skal ráðherra skipa nýtt Jafnréttisráð, sbr. 24. gr.

II.

Þrátt fyrir ákvæði 7. gr. og 8. gr. skulu fyrirtæki og stofnanir þar sem 150–249 starfa að jafnaði á ársgrundvelli hafa öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr. á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2020. Fyrirtæki og stofnanir þar sem 90–149 starfa að jafnaði á ársgrundvelli skulu hafa öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr. á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2021. Fyrirtæki og stofnanir þar sem 50–89 starfa að jafnaði á ársgrundvelli skulu hafa öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr. á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2022. Fyrirtæki og stofnanir þar sem 25–49 starfa að jafnaði á ársgrundvelli skulu hafa öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr. eða jafnlaunastaðfestingu skv. 8. gr. á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2022.

Sú skylda fyrirtækja og stofnana sem kveðið er á um í 1. og 2. mgr. ákvæðis til bráðabirgða VI í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, verður enn fyrir hendi fyrir þau fyrirtæki og þær stofnanir sem áttu að öðlast jafnlaunavottun fyrir 31. desember 2019 en hafa ekki uppfyllt þá lagaskyldu.

III.

Ráðherra skipar starfshóp til að fjalla sérstaklega um launagagnsæi. Hlutverk starfshópsins er að leggja fram mögulegar tillögur til breytinga á lögum sem fyrirbyggja að launamun sé viðhaldið með launaleynd á vinnustöðum. Skal hópurinn skila niðurstöðu innan árs frá gildistöku laga þessara. Í starfshópnum eigi sæti fulltrúar frá samtökum atvinnurekenda, heildar-samtökum launafólks, Sambandi íslenskra sveitarfélaga og atvinnuvega-og nýsköpunarráðuneyti auk forsætisráðuneyti sem mun leiða vinnuna.

Greinargerð.

1. Inngangur.

Í ljósi aukins vægis jafnréttismála almennt, áherslu ríkisstjórnarinnar á málaflokkinn, ákvæða jafnréttis laga um samþættingu jafnréttissjónarmiða við alla stefnumótun og áætlanagerð Stjórnarráðsins og stofnana ríkisins og þess hversu víða jafnréttismálin teygja anga sína var málaflokkurinn jafnréttismál fluttur frá velferðarráðuneytinu til forsætisráðuneytisins á sérstaka skrifstofu jafnréttismála, sbr. forsetaúrskurð nr. 199/2018, um skiptingu stjórnarmálefna ráðuneyta Stjórnarráðs Íslands, í ársbyrjun 2019.

Skrifstofan hefur umsjón með framtíðarstefnumótun í jafnréttismálum og er henni ætlað að gegna miðlægu hlutverki við að leiða og samhæfa jafnréttisstarf stjórnvalda. Er þessi tilhögun í samræmi við meginhlutverk forsætisráðuneytisins sem er að sinna forystu og samhæfa vinnu ráðuneyta undir yfirstjórn forsætisráðherra. Samkvæmt framangreindum forsetaúrskurði falla jafnréttismál, þ.m.t. jöfn staða og jafn réttur kynjanna, jöfn meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, jöfn meðferð á vinnumarkaði, kynrænt sjálfræði, Jafnréttisstofa, kærunefnd jafnréttismála og Jafnréttissjóður Íslands undir skrifstofu jafnréttismála. Með stofnun skrifstofunnar er markmiðið að auka sýnileika málaflokksins, samhæfingu verkefna og samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða við stefnumótun og ákvarðanatöku innan Stjórnarráðs Íslands. Er það í samræmi við aukna áherslu bæði hérlendis, sbr. framkvæmdaáætlun stjórnvalda í jafnréttismálum, og á alþjóðavettvangi á samþættingu sem aðferðafræði til að ná markmiðum um aukið jafnrétti kynjanna á öllum sviðum samfélagsins.

Forsætisráðherra ákvað árið 2019 að hefja vinnu við frumvarp til nýrra jafnréttis laga og skipaði stýrihóp í ágúst 2019 sem skyldi hafa umsjón með vinnu við frumvarp til nýrra heildarlaga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Stýrihópurinn var skipaður skrifstofustjóra skrifstofu jafnréttismála, lögfræðingi á skrifstofu jafnréttismála, ráðgjafa ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum og lögfræðingi hjá Jafnréttisstofu.

Frumvarp þetta var samið í forsætisráðuneytinu í víðtæku samráði við aðila á vinnumarkaði og hagsmunasamtök eins og greint er frá í fimmta kafla greinargerðar. Með frumvarpinu er lagt til að sett verði ný heildarlög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Verði frumvarpið samþykkt óbreytt falla úr gildi lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008.

Frumvarpið er lagt fram samhliða frumvarpi forsætisráðherra um stjórnarsýslu jafnréttismála. Það frumvarp lýtur að skipulagi stjórnarsýslu jafnréttismála á því sviði sem frumvarp þetta, lög um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, nr. 85/2018, og lög um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018, taka til. Tillögurnar ná meðal annars til starfa Jafnréttisstofu og kærunefndar jafnréttismála. Umfjöllunarefni þess frumvarps er sambærilegt og í II. kafla gildandi laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, sem ber yfirskriftina *stjórnarsýsla*. Með þessu fyrirkomulagi er gerð skýrari grein fyrir hlutverki Jafnréttisstofu og kærunefndar jafnréttismála við framkvæmd lagabálkanna þriggja.

Aðrar mikilvægar breytingar frá gildandi lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, eru lagðar til með frumvarpi þessu. Má þar meðal annars nefna nýtt ákvæði um fjölpætta mismunun og að frumvarpið taki jafnt til kvenna, karla og fólks með hlutlausu skráningu kyns nema annars sé sérstaklega getið, lagt er til nýtt heiti á lögnum og leitast er við að hafa orðnotkun frumvarpsins ekki kynjaða og karllæga. Er þetta lagt til í ljósi þeirrar þróunar sem hefur orðið á jafnréttismálum síðan gildandi lög voru sett. Einnig má nefna að ekki er lengur gert að skilyrði að miða við störf hjá sama atvinnurekanda í almenna ákvæðinu um launajafnrétti og skerpt er á ákvæðum um jafnlaunavottun. Þegar vísað er til gildandi laga í frumvarpi þessu er vísað til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008.

Sögulegt yfirlit.

Baráttan fyrir launajafnrétti kynjanna á sér langan aðdraganda hér á landi. Árið 1911 höfðu konur fengið sama rétt til allra embætta og karlar og rétt til sömu launa fyrir slík störf. Barnakennarar fengu árið 1919 jafnan rétt til launa, án tillits til þess hvort þeir voru karlar eða konur, og með lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, nr. 38/1954, var kveðið á um það að konur og karlar skyldu hafa jafnan rétt til opinberra starfa og til sömu launa fyrir sömu störf. Vorið 1939 hóf Kvenréttindafélag Íslands skelegga baráttu fyrir launajafnrétti þar sem krafan var *sömu laun fyrir sömu störf*. Árið 1958 fullgilti Ísland jafnlaunasamþykkt Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar frá 1951. Með því skuldbatt Ísland sig til að tryggja jöfn laun til karla og kvenna fyrir jafnverðmæt störf. Árið 1961 voru sett lög um launajöfnuð kvenna og karla, nr. 60/1961. Samkvæmt þeim áttu laun kvenna að hækka á árunum 1962–1967 til jafns við laun karla fyrir sömu störf í almennri verkavinnu, verksmiðjuvinnu og verslunar- og skrifstofuvinnu. Eðlilegt þótti að atvinnuvegirnir fengju nokkurt ráðrúm til að samlagast hinum nýju viðhorfum í kjaramálum kvenna og voru sex ár talin nægja til þess. Þrátt fyrir lögin komst launajöfnuður ekki á í reynd.

Árið 1963 fullgilti Ísland samþykkt nr. III um misrétti með tilliti til atvinnu og starfs sem gerð var á þingi Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar 1958. Árið 1973 voru sett lög um Jafnlaunaráð, nr. 37/1973, sem starfaði á árunum 1973–1976. Jafnlaunaráð hafði hvorki starfsmenn né skrifstofuaðstöðu en staðfesti tvær meginreglur, annars vegar um jöfn laun karla og kvenna fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf og hins vegar að atvinnurekendum væri óheimilt að mismuna starfsfólki eftir kyni. Jafnlaunaráði var ætlað að tryggja framkvæmd laganna um jafnrétti kynjanna í atvinnulífinu. Lögin um Jafnlaunaráð voru afnumin árið 1976 þegar sett voru fyrstu almennu lögin um jafnrétti kvenna og karla, nr. 78/1976, sem ætlað var að stuðla að jafnrétti kynjanna á öllum sviðum þjóðfélagsins. Lögunum var fyrst breytt með lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 65/1985. Hingað til hefur heiti laganna haldist þrátt fyrir að ný heildarlög hafi verið sett með lögum nr. 28/1991, lögum nr. 96/2000 og lögum nr. 10/2008.

Þegar lögin um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla voru sett árið 1976 var mótuð opinber stefna um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og Jafnréttisráð sett á stofn til að framfylgja lögunum. Jafnréttisráð var skipað fimm einstaklingum og hafði það hlutverk að taka við ábendingum um brot á lögunum, rannsaka mál og beina rökstuddum tilmælum til hlutaðeigandi aðila ef það teldi um brot að ræða. Samkvæmt lögunum hvíldi sú fordæmis-skylda á stjórnvöldum að vinna að því að jafnrétti kæmist á í raun. Lögin beindust aðallega að stöðu kynjanna á vinnumarkaði, þá sérstaklega launajafnrétti. Með lögum nr. 65/1985 var Alþingi falið eftirlitshlutverk þar sem ráðherra var falið að gefa Alþingi árlega skýrslu um stöðu jafnréttismála. Ríkisstjórninni var gert skylt að semja sérstaka framkvæmdaáætlun til kynningar og umræðu á Alþingi. Þá voru sértækar aðgerðir heimilaðar með lögunum. Með lögum nr. 28/1991 var kærunefnd jafnréttismála sett á fót en hún hafði það hlutverk að fjalla um brot á lögunum og beina rökstuddum tilmælum til hlutaðeigandi aðila ef hún taldi lögin hafa verið brotin. Sérstaklega var kveðið á um að kærði þyrfti að sanna að brot hefði ekki verið framið. Niðurstöður kærunefndarinnar voru ekki bindandi. Með lögum nr. 96/2000 var skrifstofa jafnréttismála lögð niður og Jafnréttisstofa stofnuð. Atvinnurekendum og skólastjórnendum var gert skylt að koma í veg fyrir kynferðislega áreitni á vinnustöðum og í skólum. Þá var fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 25 gert skylt að setja sér jafnréttisáætlun eða kveða á um jafnrétti kynjanna í starfsmannastefnu sinni. Þá kváðu lögin á um sérstaka skyldu atvinnurekenda til að gera ráðstafanir til að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf, auk þess sem orðalagi ákvæðisins um sértækar aðgerðir var breytt.

Með gildandi lögum nr. 10/2008 var eftirlitshlutverk Jafnréttisstofu gert skýrara og henni fengnar frekari heimildir til að afla gagna hjá fyrirtækjum, stofnunum og félagasamtökum í þeim tilvikum sem hún hefði rökstuddan grun um brot á lögnum, auk heimilda til að leggja á dagsektir. Með lögnum urðu úrskurðir kærunefndar jafnréttismála bindandi en áður hafði nefndin gefið út álit. Kveðið var á um Jafnréttisþing til að hvetja til virkari umræðu um jafnréttismál meðal almennings auk þess sem stjórnvöld voru skylduð til að samþætta jafnréttis- og kynjasjónarmið inn í alla stefnumótun og áætlanagerð. Með lögnum var launaleynd afnumin.

Með lögum nr. 62/2014, um breytingu á lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (atvinna, störf o.fl.), voru gerðar nauðsynlegar breytingar á skýringum laganna á hugtökunum bein og óbein mismunun, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og kynbundið ofbeldi. Breytingarnar voru gerðar í því skyni að koma til móts við athugasemdir Eftirlitsstofnunar EFTA og innleiða með fullnægjandi hætti tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2006/54/EB frá 5. júlí 2006 og 2010/41/ESB frá 7. júlí 2010. Með lögum nr. 79/2015, um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008 (vörukaup, þjónusta), var bann við mismunun í tengslum við vörukaup og þjónustu leitt í lög. Þannig var innleidd tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2004/113/EB frá 13. desember 2004 um beitingu meginreglunnar um jafna meðferð kvenna og karla að því er varðar aðgang að og afhendingu á vöru og þjónustu. Með lögum nr. 56/2017 um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008 (jafnlaunavottun), var skylda til að öðlast jafnlaunavottun lögð á fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa 25 eða fleiri. Með vottuninni var atvinnurekendum auðveldað að koma á og viðhalda launajafnrétti kynja á vinnustað sínum.

Þann 1. september 2018 tóku gildi lög um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, nr. 85/2018, og lög um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018. Áður hafði Jafnréttisstofa annast stjórnslu í tengslum við jafnrétti kynjanna á grundvelli laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla eingöngu en með gildistökunni bættist við verksvið Jafnréttisstofu stjórnslu í tengslum við jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna innan sem utan vinnumarkaðar og jafna meðferð á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáníngu. Með lögnum fékk kærunefnd jafnréttismála jafnframt það verkefni að taka til meðferðar þau erindi sem henni bærust vegna ætlaðra brota á ákvæðum laga nr. 85/2018 og 86/2018.

Með lögum um kynrænt sjálfræði, nr. 80/2019, var gildissvið IV. kafla laga nr. 10/2008 um bann við mismunun á grundvelli kyns útvíkkað svo það tæki einnig til þeirra sem hefðu hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá.

2. Tilefni og nauðsyn lagasetningar.

Með tilkomu laga um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018, og laga um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, nr. 85/2018, var Jafnréttisstofu og kærunefnd jafnréttismála falið það hlutverk að fara með jafnréttismál í víðari skilningi en áður hafði tíðkast hér á landi. Þannig bar Jafnréttisstofu og kærunefnd jafnréttismála í störfum sínum að fjalla um jafnrétti kynjanna og jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, innan sem utan vinnumarkaðar, sem og meginregluna um jafna meðferð á vinnumarkaði óháð trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáníngu. Jafnframt var ráðherra jafnréttismála falin yfirstjórn á sviði jafnréttismála þar sem átt var við meginregluna um jafna meðferð í víðari skilningi, sbr. framangreinda upptalningu.

Ekki eru lagðar til breytingar á framangreindu fyrirkomulagi í frumvarpi þessu. Hins vegar er lögð til sú breyting að fjallað verði um skipulag stjórnslu jafnréttismála í einum lögum en ekki aðallega í lögum um jafnrétti kynja líkt og nú er gert. Þykir það eðlilegt framhald af breytingunum frá árinu 2018, meðal annars í því skyni að tryggja heildaryfirsýn, auka skýrleika og gera framkvæmd laganna skilvirkari.

Ný heildarlög um jafnrétti kynjanna hafa verið sett að jafnaði á sex til níu ára fresti. Gildandi lög eru frá árinu 2008 og hefur þeim verið efnislega breytt fjórum sinnum frá gildistöku þeirra, 2014 og 2015 til samræmingar við Evrópulöggjöf, 2017 með lögum um jafnlaunavottun. Enn fremur var, með tilkomu laga um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018, og laga um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, nr. 85/2018, Jafnréttisstofu og kærunefnd jafnréttismála falið það hlutverk að fara með jafnréttismál í víðari skilningi en áður hafði tíðkast hér á landi líkt og að framan greinir. Auk þess var árið 2019 með lögum um kynrænt sjálfræði bætt við einni málsgrein þess efnis að ákvæði kaflans um bann við mismunun taki einnig til þeirra sem hafa hlutlausu skráningu kyns. Tímabært þykir því að setja ný heildarlög og ekki sist í ljósi þeirrar miklu þróunar sem orðið hefur í jafnréttismálum síðan síðustu lög voru sett en óhætt að segja að málaflokkurinn jafnréttismál hafi öðlast sífellt meira vægi, bæði hér á landi sem og á heimsvísu.

3. Meginefni frumvarpsins.

3.1. *Tvö frumvörp forsætisráðherra lögð fram samhliða.*

Frumvarpið er lagt fram samhliða frumvarpi forsætisráðherra um stjórnslu jafnréttismála. Það frumvarp lýtur að skipulagi á þeirri stjórnslu sem lögð er til að gildi á sviði jafnréttismála á því sviði sem frumvarp þetta, lög um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, nr. 85/2018, og lög um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018, taka til. Tillögurnar ná meðal annars til starfa Jafnréttisstofu og kærunefndar jafnréttismála. Umfjöllunarefni þess frumvarps er það sama og í II. kafla gildandi laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, sem ber yfirskriftina *stjórnslu*. Í því frumvarpi er lagt til að fjallað verði um stjórnslu jafnréttislaga í einum og sömu lögnum í stað þess að einungis sé fjallað um stjórnslu á sviði jafnréttismála í lögum sem varða jafna meðferð á grundvelli kyns, sbr. II. kafli laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, og aðeins vísað í þann kafla, eftir því sem við getur átt, í öðrum lögum um jafna meðferð, sbr. 4.–6. gr. laga um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018, og 4.–6. gr. laga um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, nr. 85/2018. Með því að hafa sérlæg um stjórnslu jafnréttismála sem fjallar jafnt um alla þrjá lagabálkana um jafna meðferð er gerð skýrari grein fyrir hlutverki Jafnréttisstofu og kærunefndar jafnréttismála við framkvæmd lagabálkanna þriggja. Með því fyrirkomulagi er stefnt að því að efla stjórnslu jafnréttismála, jöfn meðferð í víðum skilningi njóti þannig betri verndar auk þess sem víðtækari sérþekking á þessu sviði skapast. Enn fremur er vonast til að þessi tillaga auki möguleika til að takast á við fjölþætta mismunun, sbr. skýringar við 16. gr.

3.2. *Breytt orðnotkun.*

Í ljósi þeirrar þróunar sem hefur orðið í jafnréttismálum síðan gildandi lög voru sett er lagt til að færa orðalag jafnréttislaga til nútímalegra horfs og leitast við að hafa orðnotkun ekki kynjaða. Þannig er leitast við að nota frekar orðið „fólk“ í stað „menn“, svo dæmi sé tekið, þar sem fyrra orðið hefur í sjálfu sér víðtækari merkingu en það síðara sem er mun karllægra. Einnig er leitast við að orðnotkun í frumvarpinu taki mið af því að lögin geri ráð fyrir þremur

hópum fólks með mismunandi kynskráningu. Er þetta jafnframt í samræmi við samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða.

3.3. Ákvæði um fjölþætta mismunun.

Það nýmæli er lagt til að bætt verði við ákvæðið um almennt bann við mismunun að fjölþætt mismunun sé óheimil. Í frumvarpinu er með fjölþættri mismunun átt við þegar einstaklingi er mismunað á grundvelli fleiri en einnar mismununarástæðu sem nýtur verndar samkvæmt frumvarpi þessu, lögum um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, nr. 85/2018, og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018. Fjölþætt mismunun getur annars vegar verið samvinnuð þannig að tvær eða fleiri mismununarbreytur skapi sérstakan grundvöll mismununar og hins vegar tvöföld/margföld þannig að mismununin sé vegna tveggja eða fleiri sjálfstæðra mismununarástæðna. Dæmi um slík tilvik væri ætlað brot gegn fatlaðri konu af tilteknum kynþætti, sbr. skýringar við 16. gr.

3.4. Hlutlaus kynskráning og nýtt heiti laganna.

Með setningu laga um kynrænt sjálfræði, nr. 80/2019, var hlutlaus skráning kyns í þjóðskrá heimilud. Breytingin felur í sér að þrír möguleikar eru á kynskráningu í stað tveggja áður, þ.e. karl, kona og hlutlaus kynskráning. Frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna tekur mið af þessum nýja veruleika. Þau ákvæði frumvarpsins sem fjalla almennt um jafnrétti kynjanna og bann við mismunun á grundvelli kyns taka til allra hópanna. Þess ber þó að geta að í frumvarpinu er einnig að finna ákvæði sem byggjast á því að fjöldi kvenna og karla á hverjum tíma sé svipaður og miða að því að jafna þáttökumöguleika og áhrif þessara tveggja hópa í samfélaginu. Dæmi um þetta er 28. gr. þar sem mælt er fyrir um tiltekið lágmarkshlutfall kvenna og karla í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera. Hliðstæð ákvæði er einnig að finna í ýmsum öðrum lögum. Slíkar reglur geta eðli máls samkvæmt tæpast tekið fullum fetum til einstaklinga með hlutlausu skráningu kyns enda ólíklegt að sá hópur verði ýkja stór. Hér má einnig nefna 4. gr. um skyldu atvinnurekenda og stéttarféлага til að vinna markvisst að jafnri stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði. Í frumvarpi þessu er mörkuð sú stefna að halda slíkum ákvæðum óbreyttum en jafnframt leitast við að tryggja stöðu einstaklinga með hlutlausu skráningu kyns með sérstökum ákvæðum.

Skiptar skoðanir geta verið á því hvort líta eigi svo á að heimildin til hlutlausrar kynskráningar þýði að kynin séu nú þrjú eða hvort kynin séu áfram tvö en að jafnframt geti einstaklingar kosið að tilheyra hvorugu þeirra. Hvað sem því líður er nauðsynlegt að jafnréttislög geri ráð fyrir þremur hópum fólks með mismunandi kynskráningu. Í því skyni að tryggja þetta er með hugtakinu „kyn“ í frumvarpi þessu átt við konur, karla og fólk með hlutlausu skráningu kyns. Af þeirri ástæðu er jafnframt lagt til að heiti laganna verði *lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna* en yfirskrift gildandi laga er *lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla*. Þetta er því í fyrsta sinn síðan 1976 sem lagt er til nýtt heiti á lögnum, sbr. sögulegt yfirlit í kafla 1.

3.5. Vinnumarkaður og launajafnrétti.

Lagt er til að ákvæði um vinnumarkað og launajafnrétti eins og þau eru í gildandi lögum verði skipt niður í fleiri ákvæði með fyrirsögnum til skýringar.

Gert er ráð fyrir að atvinnurekendur og stéttarfélög vinni markvisst að því að jafna stöðu kvenna og karla og gæta skuli að réttarstöðu fólks með hlutlausu kynskráningu á vinnumarkaði og að þeim skuli greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf. Í frumvarpinu eru ákvæði um laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sem og um

samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og skyldu fyrirtækja og stofnana af tiltekinni stærðargráðu til að hafa gilda jafnréttisáætlun eða sambætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu, eins og verið hefur. Einnig er ákvæði um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni eins og verið hefur sem og bann við mismunun í kjörum og bann við mismunun í starfi og við ráðningu sem og við uppsögn o.fl. vegna kæru eða leiðréttingarkröfu.

Helstu breytingar og nýmæli varðandi vinnumarkað og launajafnrétti eru eftirfarandi:

3.5.1. Ekki lengur skilyrði að miða við störf hjá sama atvinnurekanda.

Lögð er til sú breyting frá gildandi lögum að ekki verði lengur gert að skilyrði að miða skuli við störf hjá sama atvinnurekanda í almenna ákvæðinu um launajafnrétti, sbr. 6. gr. Þannig er lagt til að orðin „er starfa hjá sama atvinnurekanda“ verði felld úr málgreininni til að samræma ákvæðið efnislega við tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2006/54/EB um framkvæmd meginreglunnar um jöfn tækifæri og jafna meðferð karla og kvenna að því er varðar atvinnu og störf (endurútgefin). Í 1. mgr. 4. gr. tilskipunarinnar um bann við mismunun segir: „Afnema skal alla beina og óbeina mismunun vegna kynferðis, að því er varðar sömu störf eða störf sem eru álitin jafnverðmæt, er varðar alla þætti launa og launakjara.“ Ákvæði 1. mgr. 19. gr. í gildandi lögum er því þrengra en ákvæði 1. mgr. 4. gr. tilskipunarinnar þar sem gerð er krafa um að starf sé hjá sama atvinnurekanda. Nánari umfjöllun um þetta má sjá í skýringum við 6. gr.

3.5.2. Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfesting.

Með lögum nr. 56/2017, um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008 (jafnlaunavottun), var í fyrsta skipti í íslenskum rétti kveðið á um jafnlaunavottun. Í frumvarpi þessu verða framangreind lög kölluð lög um jafnlaunavottun. Lögin voru liður í því að framfylgja grundvallarmannréttindum, þjóðréttarlegum skuldbindingum og gildandi lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla sem leggja bann við því að konum og körlum séu greidd mismunandi laun fyrir sömu eða sambærileg störf. Vilji löggjafans var alveg skýr varðandi jafnrétti kynjanna og niðurstöður rannsókna bentu eindregið til þess að ekki hefði tekist að uppræta kynbundinn launamun sem almennt var konum í óhag. Lesa má um tilurð jafnlaunastaðalsins ÍST 85:2012 og aðgerðarhóp stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti, sem skipaður var 2012 og hafði meðal annars það hlutverk að vinna að innleiðingu staðalsins, í greinargerð með lögum um jafnlaunavottun, bls. 5–7. Í þeirri greinargerð kemur fram að í könnunum og rannsóknum nýliðinna ára hafi kynbundinn launamunur mælst á bilinu 5,6–13,7%. Tekið er fram að þótt tölur um kynbundinn launamun hafi verið nokkuð mismunandi eigi allar þessar kannanir og rannsóknir það sammerkt að mæla kynbundinn launamun konum í óhag.

Þrátt fyrir að Ísland standi öðrum ríkjum frammar um stöðu og þróun kynjajafnréttis, sbr. skýrslur Alþjóðaefnahagsráðsins (World Economic Forum) síðustu ára, hefur jafnrétti ekki náðst á öllum sviðum samfélagsins hér á landi. Á það ekki síst við um innlendan vinnumarkað en fjöldi kannana og rannsókna sýnir fram á viðvarandi kynbundinn launamun. Einnig leggja konur niður störf vegna umönnunar barna í lengri tíma en karlar sem aftur leiðir til lægri lífeyrisgreiðslna til kvenna síðar. Hlutfall kvenna á vinnumarkaði hér á landi er meðal þess hæsta sem þekkist og er atvinnuþátttaka kvenna ein sú mesta sem mælist meðal ríkja OECD og mælist hærri hér á landi en annars staðar á Norðurlöndunum. Í því ljósi eru launajafnrétti og aðgerðir til að vinna gegn kynbundnum launamun afar brýnt hagsmunamál.

Með frumvarpi þessu er því áfram gert ráð fyrir að fyrirtæki og stofnanir af tiltekinni stærð skuli undirgangast jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu. Enn þykir ávinningur með

jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu vega þyngra en sjónarmið um íþyngjandi áhrif þess. Talið er að þetta leiði til agaðri vinnubragða við launaákvörðanir hjá fyrirtækjum og stofnunum. Ekki verður fram hjá ábyrgð atvinnurekenda litið við að ná fram launajafnrétti á vinnumarkaði lögum samkvæmt. Þykir það eðlileg krafa til atvinnurekenda að launakerfi séu gagnsæ og byggð á málefnalegum sjónarmiðum sem starfsfólk er upplýst um. Tilraunaverkefni um innleiðingu jafnlaunastaðalsins, sem stóð yfir frá 2013–2018, leiddi í ljós að þar er komið fram stjórnþæki sem nýst getur við að uppræta kynbundinn launamun á vinnustöðum.

Niðurstöður könnunar um innleiðingarferli jafnlaunavottunar sem forsætisráðuneytið lét gera í apríl 2019 meðal þeirra 76 fyrirtækja og stofnana sem þá höfðu öðlast jafnlaunavottun leiddi í ljós að þau sem höfðu öðlast jafnlaunavottun voru almennt ánægð með árangurinn, en 81% svarenda voru fremur eða mjög ánægð með að hafa innleitt jafnlaunastaðalinn, 16% voru í meðallagi ánægð og 2% fremur óánægð. 64% töldu jafnlaunavottun hafa jákvæð áhrif á starfsánægju. Innleiðing á jafnlaunastaðlinum hafði viðtækari áhrif innan fyrirtækja og stofnana en eingöngu á launamálin, til dæmis með aukinni áherslu á jafnrétti yfirleitt og betra skipulag mannauðsmála. 75% töldu innleiðingu á jafnlaunakerfinu auka yfirsýn og skilvirkni í rekstri. 51% höfðu ekki öðlast vottanir fyrir gæðastjórnunarstaðal áður. 60% leiðréttu laun starfsfólks sem mældust of lág. 11% leiðréttu laun hópa sem mældust of lág. Þriðjungur svarenda mældi fleiri jafnréttisþætti en til var ætlast af staðlinum, t.d. fjölda kvenstjórnenda, skipan í stjórnir og nefndir, kynjahlutfall í starfaflokkum, endurmenntun o.s.frv. Flest svarenda notuðu niðurstöður launagreiningar til úrbóta á jafnlaunakerfinu.

Í frumvarpi þessu eru lagðar til ýmsar breytingar á ákvæðum gildandi laga um jafnlaunavottun. Meðal annars er lagt til að eftirlitshlutverk með jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu verði falið Jafnréttisstofu, leitast er við að veita frekari leiðbeiningar um hvað felst í orðunum „að jafnaði á ársgrundvelli“ þegar verið er að meta í hvaða stærðarflokk fyrirtæki falla hvað varðar fjölda starfsfólks og um það hvenær fyrirtæki eða stofnun skuli hafa öðlast jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu eftir stofnun eða breytingu á fjölda starfsfólks, t.d. vegna stækkunar eða samruna. Jafnframt verður gert skýrara að lagaskyldan til að öðlast jafnlaunavottun sé bundin við efnisinnihald þeirrar útgáfu jafnlaunastaðalsins sem var til staðar þegar lög um jafnlaunavottun voru sett árið 2017, sbr. skýringar við 7. gr. Einnig er gert ráð fyrir annarri útfærslu á svokallaðri staðfestingarleið, sbr. 5. mgr. 19. gr. gildandi laga. Þannig fái minni fyrirtæki og stofnanir val um það hvort þau öðlist jafnlaunavottun að undangenginni úttekt vottunaraðila og fái jafnlaunamerki eða öðlist jafnlaunastaðfestingu sem Jafnréttisstofa veitir að undangengnum skilum á tilteknum gögnum sem sýna fram á með fullnægjandi hætti, að mati Jafnréttisstofu, að ekki sé um kynjamismunun að ræða þegar kemur að launaákvörðun innan fyrirtækisins eða stofnunarinnar, sbr. skýringar við 8. gr. Lagt er til að ráðherra láti framkvæma mat á árangri jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar á þriggja ára fresti.

Rétt er að áréttta að jafnlaunavottun, eða eftir atvikum jafnlaunastaðfestingu, er ætlað að staðfesta að málefnaleg sjónarmið ráði við launaákvörðanir. Innleiðing jafnlaunakerfis samkvæmt jafnlaunastaðlinum eða jafnlaunastaðfesting kemur ekki í veg fyrir að einstaklingsbundnir þættir séu einnig metnir til launa. Þannig geta tveir einstaklingar sem gegna störfum sem metin eru jafnverðmæt á grundvelli starfaflokkunar verið með mismunandi laun. Þar getur verið um að ræða einstaklingsbundin laun vegna t.d. starfsreynslu, viðbótarmenntunar, frammistöðu eða annarra þátta sem atvinnurekandi telur að umbuna beri fyrir. Skilyrðið er að það liggi fyrir hvaða málefnalegu viðmið búa að baki einstaklingsbundnum launum í launakerfinu og að þau viðmið séu þau sömu fyrir allt starfsfólk.

3.6. *Annað.*

Í frumvarpinu er fjallað um almennt bann við mismunun, bann við mismunun í tengslum við vörukaup og þjónustu eins og verið hefur sem og ákvæði um menntun og skólustarf. Einnig er fjallað um bann við mismunun hvað varðar auglýsingar og bann við afsali réttar. Lagt er til að ákvæðið um bann við mismunun í skólum á grundvelli kyns nái yfir frístunda- og æskulýðsstarf með skýrari hætti en áður. Í frumvarpinu er gerð tillaga að því að fækka fulltrúum í Jafnréttisráði til að tryggja skilvirkni og markvissara starf þannig að ráðið verði skipað sex fulltrúum í stað ellefu. Einnig er lögð til sú breyting að miðað verði við að boða til Jafnréttisþings annað hvert ár í stað innan árs frá alþingiskosningum til að tryggja að þingið verði haldið með reglubundnum hætti óháð alþingiskosningum hverju sinni. Gert er ráð fyrir, eins og verið hefur, að ráðherra leggi fram tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun um jafnrétti kynjanna þar sem lagðar eru til aðgerðir sem ætlað er að koma áherslumálum ráðherra á þessu sviði til framkvæmda og stjórnvöldum falið að framkvæma, eftir atvikum í samvinnu við aðra aðila. Jafnframt er jafnréttisfulltrúum áfram ætlað að fjalla um og hafa eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess og mælt er áfram fyrir um tiltekið lágmarkshlutfall kvenna og karla í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera. Jafnframt er áfram mælt fyrir um mikilvægi þess að greining tölfraediupplýsinga eftir kynjum sé sjálfsagður hluti opinberrar hagskýrslugerðar þar sem við á, kveðið er á um það nýmæli að opinberir aðilar skulu leitast við að greina á milli kynja við alla tölfraeðivinnslu nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því og áfram er mælt fyrir um skyldu stjórnvalda að samþætta kynja- og jafnréttissjónarmið inn í daglegt starf allra ráðuneyta. Áfram er kveðið á um að sá sem með saknæmum og ólögumætum hætti brýtur gegn ákvæðum laganna verði skaðabótaskyldur vegna fjártjóns og miska samkvæmt almennum reglum og í samræmi við kröfur um skýrleika refsheimilda er lagt til að þau ákvæði laganna sem varðað geta sektum verði talin sérstaklega upp í ákvæðinu sem mælir fyrir um sektir.

4. **Samræmi við stjórnarskrá og alþjóðlegar skuldbindingar.**

Að mati ráðuneytisins er efni frumvarps þessa í samræmi við ákvæði stjórnarskrár og alþjóðlegar skuldbindingar íslenska ríkisins.

Sem dæmi má nefna að í 1. mgr. 65. gr. stjórnarskrár Lýðveldisins Íslands, nr. 33/1944, segir að allir skuli vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ættar og stöðu að öðru leyti. Í 2. mgr. segir svo að konur og karlar skuli njóta jafns réttar í hvívetna. Þannig er sérstaklega mælt fyrir um jafnræði kynjanna í stjórnarskrárákvæðinu, til viðbótar við hina almennu jafnræðisreglu sem þar kemur fram. Auk þessa er Ísland bundið af 69. gr. samningsins um Evrópska efnahagssvæðið, sbr. 2. gr. laga um Evrópska efnahagssvæðið, nr. 2/1993, sem kveður á um launajafnrétti kynja, sem og 4. gr. tilskipunar Evrópuþingsins og ráðsins 2006/54/EB, um framkvæmd meginreglunnar um jöfn tækifæri og jafna meðferð karla og kvenna að því er varðar atvinnu og störf, sem leggur bann við beinni jafnt sem óbeinni mismunun á grundvelli kyns þegar kemur að sömu eða jafnverðmætum störfum. Enn fremur er unnt að nefna í þessu samhengi jafnlaunasamþykkt Alþjóðavinnuálagastofnunarinnar nr. 100, um jöfn laun til karla og kvenna fyrir jafnverðmæt störf, sem Ísland fullgilti árið 1958.

5. **Samráð.**

Áform um heildarendurskoðun jafnréttislaga voru til kynningar í samráðsgátt stjórnvalda í lok júní 2019. Þar gafst almenningi kostur á að senda inn athugasemdir. Sex umsagnir bárust og var tillit tekið til athugasemda eftir því sem tilefni var til. Þannig var öllum þeim aðilum

sem óskuðu eftir því að eiga sæti í starfshópunum fjórum sem tillaga var gerð um í verkefnisáætluninni boðin þátttaka þó að ekki hefði verið gert ráð fyrir þeim í verkefnisáætlun.

Sérstakur vinnufundur sem stýrihópur forsætisráðherra stóð fyrir var haldinn í Hannesarholti hinn 26. september 2019 undir yfirskriftinni *Mótum framtíðina saman*. Þar var fulltrúum stjórnvalda, samtaka aðila á vinnumarkaði og hagsmunasamtaka sem láta sig jafnréttismál varða gefinn kostur á að taka þátt og ræða framtíðina í jafnréttismálum í tengslum við heildarendurskoðun jafnréttis laga og markaði fundurinn upphaf samráðsvinnu frumvarps þessa. Yfir 50 aðilar sóttu fundinn.

Forsætisráðherra skipaði fjóra starfshópa (undirhópa við stýrihóp) í október 2019 í tengslum við endurskoðun laganna. Hver starfshópur fjallar um afmörkuð viðfangsefni laganna:

- Starfshópur I: Launajafnrétti og vinnumarkaður.
- Starfshópur II: Kærunefnd og viðurlagaákvæði jafnréttis laga.
- Starfshópur III: Stjórnsýsla jafnréttismála o.fl.
- Starfshópur IV: Bann við mismunun á grundvelli kyns.

Í starfshópunum áttu sæti fulltrúar frá Jafnréttisstofu, atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneyti, Bandalagi samtaka ríkis og bæja (BSRB), Vinnumálastofnun, Alþýðusambandi Íslands (ASÍ), Kvenréttindafélagi Íslands (KRFÍ), Vinnueftirliti ríkisins, Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Kennarasambandi Íslands (KÍ), Samtökum atvinnulífsins (SA), kjara- og mannauðsýslu ríkisins, félagsmálaráðuneyti, Félagi íslenskra hjúkrunarfræðinga, Bandalagi háskólanna (BHM), dómsmálaráðuneyti, Jafnréttisráði, jafnréttisfulltrúum Stjórnarráðsins, jafnréttisfulltrúum samráðsvettvangs háskólanna, mennta- og menningarmálaráðuneyti, Mannréttindaskrifstofu Íslands og Mannréttinda- og Lýðræðisskrifstofu Reykjavíkurborgar. Frumvarpið var jafnframt kynnt og rætt í ráðherranefnd um jafnréttismál.

Stýrihópur um heildarendurskoðun laganna og starfshóparnir fjórir hafa haft til hliðsjónar við vinnu sína skýrslu starfshóps velferðarráðherra um úttekt á þróun, framkvæmd og eftirfylgni íslenskrar jafnréttislöggjafar og stjórnsýslu jafnréttismála en sá starfshópur var fyrst skipaður í október 2017 og endurskipaður í mars 2018. Starfshópurinn skilaði forsætisráðherra skýrslu í júlí 2019 þar sem farið var yfir þróun íslenskrar jafnréttislöggjafar frá fyrstu jafnréttislögunum og dregin saman þau atriði sem þarfnast sérstakrar skoðunar. Þá eru í skýrslunni viðaukar með greinargerð um fyrsta kafla jafnréttis laga nr. 10/2008 sem lúta að umfjöllun og tillögum til úrbóta til að bæta virkni og framkvæmd laganna, auk samantektar á jafnréttislöggjöf Norðurlandanna.

Frumvarpsdrög voru birt í samráðsgátt stjórnvalda á vefnum Ísland.is (mál nr. S-126/2020) 3. júlí 2020 og var umsagnarfrestur til 8. ágúst 2020. Tólf umsagnir bárust á þeim tíma, frá Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Mannréttindaskrifstofu Íslands, Landssamtökunum Þroskahjálpi, Reykjavíkurborg, Staðlaráði Íslands, Kvenréttindafélagi Íslands, Samtökum atvinnulífsins, Jafnréttisstofu, Alþýðusambandi Íslands, Samtökunum '78, samráðsvettvangi jafnréttisfulltrúa háskólanna og einum einstaklingi. Í flestum tilvikum er fyrirhugaðri lagasetningu fagnað þó svo að umsagnaraðila hafi greint á um einstaka atriði. Tekið var tillit til athugasemda eftir því sem tilefni var til, meðal annars var fallist á það sjónarmið sem fram kom í umsögnum frá Alþýðusambandi Íslands, BSRB og Kvenréttindafélagi Íslands að fella á brott orðin „í óþökk“ í skilgreiningunni á hugtökunum *kynbundin áreitni* og *kynferðisleg áreitni* sbr. skýringar við 2. gr.

Einnig vöktu nokkrir umsagnaraðilar athygli á mikilvægi þess að Jafnréttisstofu yrði tryggð nægjanleg fjármögnun vegna aukinna verkefna sem stofunni eru falin í frumvarpinu en

frumvarpið gerir ráð fyrir að fjölga þurfi um eitt stöðugildi hjá Jafnréttisstofu vegna þessara nýju verkefna, sbr. kafla 6 í greinargerð með frumvarpinu. Þá bentu Samtök atvinnulífsins og Jafnréttisstofa á nauðsyn þess að bætt yrði við orðskýringaákvæði frumvarpsins skilgreiningu á fjölda starfsmanna að jafnaði á ársgrundvelli og tekið hefur verið tillit til þeirrar athugasemdar í frumvarpinu.

Þá ritaði umboðsmaður Alþingis, í tilefni af endurskoðun laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, bréf til forsætisráðherra, dags. 8. júlí 2020, þar sem vakin er athygli forsætisráðherra á álitum setts umboðsmanns frá árinu 2013 í máli nr. 6395/2011 og þeim tilmælum og ábendingum sem settur umboðsmaður beindi til kærunefndar jafnréttismála og Alþingis í því máli. Athugasemdirnar varða tiltekin atriði í þeirri aðferðafræði og matsgrundvelli sem kærunefndin hefur beitt og þá með tilliti til þeirra lagareglna sem reynir á í starfi nefndarinnar, einkum sönnunarreglu 4. mgr. 26. gr. laga nr. 10/2008 og reglna stjórn-sýsluréttarins. Kærunefnd jafnréttismála brást við bréfi umboðsmanns Alþingis með bókun sem komið var á framfæri við forsætisráðherra 7. ágúst 2020 í tilefni af endurskoðun laga nr. 10/2008, samhliða umsögn kærunefndarinnar í samráðsgátt stjórnvalda um frumvarp til laga um stjórn-sýslu jafnréttismála, sem forsætisráðherra leggur fram samhliða frumvarpi þessu. Í ljósi framangreinds og til að eyða óvissu sem kann að ríkja um túlkun 26. gr. gildandi laga, sbr. 19. gr. frumvarps þessa, og þar með hugsanlega að valda óvissu hjá ráðningarmálshöfðum og umsækjendum sem kunna að vera ósáttir við niðurstöðu ráðningarmáls, þykir rétt að bregðast við athugasemdum framangreindra aðila í skýringum við 19. gr.

6. Mat á áhrifum.

Frumvarpinu er ætlað að hafa þau áhrif að vinna gegn mismunun og koma á og viðhalda jafnri meðferð einstaklinga óháð kyni sem og að stuðla að launajafnrétti kynjanna hér á landi.

Frumvarpið miðar meðal annars að því að tryggja fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá jafna stöðu og jafnan rétt á við karla og konur. Þannig eiga öll almenn ákvæði frumvarpsins um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna einnig við um fólk með hlutlausu kynskráningu. Sama er að segja um ákvæði sem banna mismunun á grundvelli kyns. Frumvarpið mun því að styðja við rétt fólks til að skilgreina sjálf kyn sitt, sbr. lög um kynrænt sjálfbræði, nr. 80/2019, og jafnframt stuðla að aukinni vitund almennings um að hin hefðbundna kynjatvíhyggja er ekki algild því til er hópur fólks sem ekki samsamar sig henni. Þannig er um að ræða mikla réttarbót fyrir fólk með hlutlausu skráningu kyns.

Í frumvarpinu er lagt til að nýtt ákvæði verði sett sem kveður á um fjölþætta mismunun en með því hugtaki er átt við þegar einstaklingi er mismunað á grundvelli fleiri en einnar mismununarástæðu og er frumvarpinu þannig ætlað að hafa þau áhrif að stuðla að virkri þátttöku sem flestra í íslensku samfélagi óháð kyni, kynþætti og þjóðernisuppruna, fötlun, kynhneigð o.fl. Með frumvarpinu verður einstaklingum sem telja sér mismunað á grundvelli fjölþættrar mismununar veitt aukin réttarvernd. Þannig er því ætlað að stuðla að auknu jafnrétti í samfélaginu.

Gert er ráð fyrir að fjölga þurfi um eitt stöðugildi hjá Jafnréttisstofu vegna þeirra nýju verkefna sem henni eru falin skv. 7. og 8. gr. Stöðugildið rúmast innan fjárhagsramma mála-flokks jafnréttismála.

Um einstakar greinar frumvarpsins.

Um 1. gr.

Ákvæðið er að mestu leyti efnislega samhljóða 1. gr. gildandi laga en í ljósi þeirrar þróunar sem hefur orðið í jafnréttismálum síðan þau lög voru sett eru lagðar til nokkrar breytingar á orðalagi ákvæðisins sem og nokkrar nýjar leiðir til að ná markmiðum frumvarpsins.

Markmið frumvarps þessa er að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kyns og koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum, án þess að kyn hafi þar áhrif, á öllum sviðum samfélagsins. Í því skyni er skýrt kveðið á um að mismunun vegna kyns sé óheimil, hvort heldur um er að ræða beina eða óbeina mismunun. Er þar jafnframt átt við fjölþætta mismunun. Er slíkt talið mikilvægt, meðal annars til að unnt sé að stuðla að virkri þátttöku sem flestra í íslensku samfélagi óháð kyni. Allt fólk skal eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.

Í ljósi nýrra laga um kynrænt sjálfræði, nr. 80/2019, er lagt til að við 1. gr. bætist að með orðinu *kyn* í frumvarpinu sé átt við konur, karla og fólk sem hefur hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá. Jafnhliða setningu framangreindra laga um kynrænt sjálfræði varð sú breyting á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, að mælt var fyrir um að ákvæði kaflans um bann við mismunun tæki einnig til einstaklinga sem hafa hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, sbr. 6. gr. laga um kynrænt sjálfræði. Með frumvarpi þessu er lögð til sú breyting að lögin um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna í heild sinni taki einnig til einstaklinga sem hafa hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá. Má telja þetta nauðsynlegt til að tryggja réttindi þessa hóps. Frumvarpið miðar þannig meðal annars að því að tryggja fólki með hlutlausa skráningu kyns jafna stöðu og jafnan rétt á við karla og konur. Þannig eiga öll almenn ákvæði frumvarpsins um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna einnig við um fólk með hlutlausa skráningu kyns. Frumvarpið mun því styðja við rétt fólks til að skilgreina sjálft kyn sitt, sbr. lög um kynrænt sjálfræði, og jafnframt stuðla að aukinni vitund almennings um að hin hefðbundna kynjatyphygga sé ekki algild því til sé hópur fólks sem ekki samsamar sig henni. Af sömu ástæðu er jafnframt lagt til að fyrirsögn laganna verði *lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna* en fyrirsögn gildandi laga er *lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla*.

Rétt er að taka fram að með hugtakinu kona í frumvarpi þessu er einnig átt við trans konu og með hugtakinu karl er einnig átt við trans karl. Dómstóll Evrópubandalaganna (nú Evrópudómstóllinn) komst að þeirri niðurstöðu í máli C-13/94, P gegn S og Cornwall frá 30. apríl 1996, að ekki megi takmarka gildissvið meginreglunnar um jafna meðferð karla og kvenna við bann við mismunun sem byggist á að einstaklingur sé af öðru hvoru kyninu. Taldi dómstóllinn að mismunun vegna kynleiðréttingar félli undir hana. Í ljósi markmiða meginreglunnar og eðlis þeirra réttinda sem henni er ætlað að vernda gildir hún einnig um mismunun á grundvelli kynleiðréttingar, sbr. 3. tölul. í aðfararorðum tilskipunar Evrópuþingsins og ráðsins 2006/54/EB frá 5. júlí 2006 um framkvæmd meginreglunnar um jöfn tækifæri og jafna meðferð karla og kvenna að því er varðar atvinnu og störf (endurútgefin).

Í 1. gr. eru lagðar til ýmsar leiðir til að ná markmiðum frumvarpsins, rétt eins og gert er í gildandi lögum, án þess þó að sá listi sé tæmandi og ýmis önnur atriði komi þar einnig til greina. Lagt er til að eftirfarandi orðum verði bætt við d-lið ákvæðisins: „meðal annars með því að fyrirtæki og stofnanir uppfylli skilyrði jafnlaunavottunar eða jafnlaunastaðfestingar.“ Mikil áhersla hefur verið lögð á jafnlaunavottun í baráttunni gegn launamisrétti kynjanna síðan

lög um jafnlaunavottun, nr. 56/2017, voru sett og því lagt til að jafnlaunavottun/jafnlauna-staðfesting verði undirstrikuð í ákvæðinu.

Lagt er einnig til að nýrri leið verði bætt inn í upptalninguna, sbr. l-lið, þar sem kveðið er á um að gæta skuli sérstaklega að stöðu fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá. Þykir þetta eðlilegt í ljósi laga um kynrænt sjálfræði og vegna þess að í frumvarpi þessu er lögð til sú breyting að lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna í heild sinni taki einnig til einstaklinga sem hafa hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá. Þar með er í fyrsta skipti fjallað um fólk með hlutlausa skráningu kyns í lögnum til jafns við konur og karla eins og að framan greinir. Af sömu ástæðu er lagt til að orðalag e-liðar breytist á þann veg að gera þurfi öllum, óháð kyni, kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf en gildandi lög kveða aðeins á um konur og karla í þessu samhengi.

Jafnframt eru lagðar til tvær aðrar nýjar leiðir við upptalninguna, annars vegar þar sem kveðið er á um að stuðlað verði að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf, sbr. k-lið, en vitað er að slík flokkun er mikil hindrun fyrir því að konur njóti launajafnréttis á við karla. Því er eðlilegt að nefna framangreinda flokkun í kvenna- og karlastörf sem eitt þeirra atriða sem þarf að koma í veg fyrir til þess að jafnrétti kynjanna komist á. Þessi leið tengist þeirri leið sem kveðið er á um í j-lið en talið er mikilvægt að vinna gegn því að breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kynjanna til að koma meðal annars í veg fyrir að störf á heimilum eða vinnumarkaði flokkist sem karla- eða kvennastörf. Hins vegar er um að ræða leið þar sem kveðið er á um að vinna skuli gegn fjölþættri mismunun, sbr. m-lið, en talið er að mikilvæg leið að jafnrétti kynjanna sé að unnið verði að því að ná utan um slíka mismunun og vísast til skýringa við 16. gr. um það efni. Vegna þessarar áherslu á að ná utan um fjölþætta mismunun er lögð til sú orðalagsbreyting í h-lið að efla skuli rannsóknir í kynja- og jafnréttisfræðum en gildandi lög kveða aðeins á um rannsóknir í kynjafræðum.

Þá er lögð áhersla á samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða á öllum sviðum samfélagsins auk þess sem vinna skal að jöfnum áhrifum kvenna og karla í samfélaginu og bæta sérstaklega stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu. Enn fremur að efla fræðslu um jafnréttismál, greina tölfræðiupplýsingar eftir kyni og vinna gegn kynbundnu ofbeldi og áreitni.

Um 2. gr.

Ákvæðið er að mestu leyti efnislega samhljóða 2. gr. gildandi laga en áfram þykir rétt að hafa í sérstöku ákvæði skilgreiningu á hugtökum sem fram koma í lögnum.

Skýringarnar á hugtökunum *bein* og *óbein mismunun*, sbr. 1. og 2. tölul., eiga sér fyrirmyndir í samningnum um afnám allrar mismununar gegn konum og gerðum Evrópusambandsins sem teknar hafa verið upp í samninginn um Evrópska efnahagssvæðið en skilgreiningarnar er að finna í tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2002/73/EB frá 23. september 2002 um breytingu á tilskipun ráðsins 76/207/EBE. Eftir gildistöku gildandi laga gerði Eftirlitsstofnun EFTA athugasemdir við hvernig hugtökin *bein* og *óbein mismunun* voru upphaflega skýrð í lögnum þar sem texta tilskipunar 2006/54/EB var ekki fylgt nægjanlega vel að mati stofnunarinnar. Með lögum nr. 62/2014, um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008 (atvinna, störf o.fl.) var framangreindum skilgreiningum breytt í því skyni að innleiða með fullnægjandi hætti framangreindar tilskipanir í ljósi athugasemda Eftirlitsstofnunar EFTA og tryggja þar með réttarvernd kynjanna hvað þetta varðar. Athugasemdir Eftirlitsstofnunar EFTA lutu meðal annars að því að í þágildandi skýringu á hugtakinu *bein mismunun* í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla kom ekki

fram að einstaklingur gæti borið tiltekna meðferð sem hann varð fyrir annars vegar saman við meðferð á einstaklingi af gagnstæðu kyni sem hefur verið í sambærilegum aðstæðum, svo sem fyrirrennara í starfi, eða hins vegar við meðferð á ímynduðum einstaklingi af gagnstæðu kyni. Að öðrum kosti mátti ætla að honum væri ekki gert kleift að sýna fram á að sér hafi verið mismunad á grundvelli kyns.

Með samanburði við meðferð á ímynduðum einstaklingi er átt við að einstaklingur sem telur sig hafa orðið fyrir mismunun á grundvelli kyns geti borið meðferðina sem hann fær saman við meðferð á ímynduðum einstaklingi af gagnstæðu kyni í sambærilegum aðstæðum ef samanburðaraðili af gagnstæðu kyni er ekki til staðar. Þegar því er haldið fram að skilyrði, viðmið eða ráðstöfun feli í sér *óbeina mismunun* verði umrætt skilyrði, viðmið eða ráðstöfun að standast ákveðið próf til að ekki sé um óbeina mismunun að ræða. Í fyrsta lagi þarf að sýna fram á að skilyrðið, viðmiðið eða ráðstöfunin sé réttlætanleg á málefnalegan hátt með lögmætu markmiði. Sé það raunin verði í öðru lagi að sýna fram á að aðgerðir, sem nýttar eru til að ná því markmiði sem stefnt er að, séu viðeigandi og nauðsynlegar. Verið er að undirstrika mikilvægi þess að einstaklingar við sambærilegar aðstæður fái ávallt sambærilega meðferð nema unnt sé að réttlæta meðferðina málefnalega með lögmætu markmiði.

Með frumvarpi þessu er aftur lagt til breytt orðalag á hugtökunum *bein* og *óbein mismunun* en nú er orðalagsbreyting lögð til í ljósi nýrra laga um kynrænt sjálfræði, nr. 80/2019, sem og því að í frumvarpi þessu er lögð til sú breyting að lögin um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna í heild sinni taki einnig til fólks með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá. Því er lagt til að orðin „af gagnstæðu kyni fær“ verði felld út úr 1. tölul. 2. gr., og „vegna kyns“ verði bætt við í lok setningarinnar. Einnig er lagt til að orðin „einu kyni fremur en öðru“ komi í staðinn fyrir „öðru kyninu borið saman við einstaklinga af hinu kyninu“ í 2. tölul. 2. gr. Má telja þessa orðalagsbreytingu nauðsynlega til að tryggja réttindi þessa hóps.

Lagt er til að við orðskýringaákvæði 2. gr. bætist hugtakið *fjölpætt mismunun* en lagt er til að við 16. gr. bætist bann við fjölpætri mismunun. Með fjölpætri mismunun er átt við þegar einstaklingi er mismunad á grundvelli fleiri en einnar mismununarástæðu sem nýtur verndar samkvæmt frumvarpi þessu, lögum um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, nr. 85/2018, og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018. Þær mismununarástæður sem framangreind lög vernda innan sem utan vinnumarkaðar eru: kyn, kynþáttur og þjóðernisuppruni. Þær mismununarástæður sem eru verndaðar á vinnumarkaði samkvæmt framangreindum lögum eru: trú, lífsskoðun, fötlun, skert starfsgeta, aldur, kynhneigð, kynvitund, kyneinkenni og kyntjáning. Fjölpætt mismunun getur verið annars vegar samtvinnað þannig að tvær eða fleiri mismununarbreytur skapi sérstakan grundvöll mismununar og hins vegar tvöföld/margföld þannig að mismununin sé vegna tveggja eða fleiri sjálfstæðra mismununarástæðna. Umfjöllun um fjölpætta mismunun má lesa í skýringum við 16. gr.

Skýringarnar á hugtökunum *kynbundin áreitni* og *kynferðisleg áreitni*, sbr. 4. og 5. tölul., eiga sér fyrirmyndir í samningnum um afnám allrar mismununar gegn konum og í gerðum Evrópusambandsins sem teknar hafa verið upp í samninginn um Evrópska efnahagssvæðið en skilgreiningarnar er að finna í tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2002/73/EB frá 23. september 2002, um breytingu á tilskipun ráðsins 76/207/EBE um framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti karla og kvenna varðandi aðgang að störfum, starfsþjálfun og stöðuhækkunum, sem og varðandi starfskjör. Eftir gildistöku gildandi laga gerði Eftirlitsstofnun EFTA athugasemdir við hvernig hugtökin *kynbundin áreitni* og *kynferðisleg áreitni* voru upphaflega skýrð í lögnum þar sem texta tilskipunar Evrópuþingsins og ráðsins 2006/54/EB var ekki fylgt nægjanlega vel að mati stofnunarinnar.

Með lögum nr. 62/2014, um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008 (atvinna, störf o.fl.) var framangreindum skilgreiningum breytt í því skyni að innleiða með fullnægjandi hætti framangreindar tilskipanir í ljósi athugasemda Eftirlitsstofnunar EFTA og tryggja þar með réttarvernd kynjanna hvað þetta varðar. Athugasemdir Eftirlitsstofnunar EFTA lutu að þágildandi skýringum á hugtökunum kynbundin áreitni annars vegar og kynferðisleg áreitni hins vegar í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karl. Má meðal annars nefna að stofnunin gerði athugasemdir við að til þess að hegðun gæti talist kynbundin áreitni eða kynferðisleg áreitni í skilningi laganna var það gert að skilyrði að hegðuninni væri haldið áfram þrátt fyrir að skýrt væri gefið í skyn að hennar væri ekki óskað. Eftirlitsstofnunin taldi að framangreint skilyrði leiddi til of íþyngjandi sönnunarbyrði fyrir ætlaða þolendur og því væri hætt á að markmið tilskipunarinnar næði ekki fram að ganga. Enn fremur hafði Eftirlitsstofnunin gert athugasemdir við að í þágildandi skýringum á hugtökunum kynbundin áreitni annars vegar og kynferðisleg áreitni hins vegar væri tekið fram að eitt tilvik gæti talist kynbundin eða kynferðisleg áreitni ef tilvikið væri alvarlegt. Eftirlitsstofnunin taldi að í ljósi þess væri unnt að álykta að í einhverjum tilvikum þyrfti hegðunin að vera ítrekuð til að geta talist til kynbundinnar áreitni eða kynferðislegrar áreitni í skilningi laganna en slíkt væri ekki í samræmi við orðalag tilskipunarinnar.

Með framangreindum lögum voru því lagðar til breytingar á umræddum orðskýringum í því skyni að koma til móts við framangreindar athugasemdir Eftirlitsstofnunarinnar. Í samræmi við umrædda tilskipun Evrópusambandsins var jafnframt gert að skilyrði fyrir því að hegðun gæti talist kynbundin áreitni að hegðunin skapi aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir þann sem fyrir henni verður.

Í frumvarpi þessu er lagt til að felld verði á brott orðin „í óþökk“ í framangreindum hugtökum. Ekki verður séð að nauðsyn sé á að hafa þessi orð í skilgreiningu hugtaksins *kynbundin áreitni* þar sem hegðunin hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi. Jafnframt þykja sömu orð óþörf í skilgreiningu hugtaksins *kynferðisleg áreitni* þar sem hegðunin hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Orðnotkun gildandi laga nr. 10/2008 þykir jafnframt setja ábyrgð á þolendur en ekki meinta gerendur.

Skilgreiningu hugtaksins *kynbundið ofbeldi*, sbr. 6. tölul., var bætt inn í frumvarp til laga nr. 10/2008 í framhaldsnefndarálitinu frá félags- og tryggingamálanefnd (þskj. 648, 142. mál á 135. lögb.) en æskilegt þótti að skilgreiningunni yrði bætt við þar sem eitt af markmiðum laganna væri að vinna gegn kynbundnu ofbeldi. Sú skilgreining sem lögð var til að yrði notuð er í samræmi við yfirlýsingu Sameinuðu þjóðanna um afnám ofbeldis gegn konum. Einnig kemur fram í framhaldsnefndarálitinu að nefndinni þætti brýnt að kynbundin ofbeldisbrot fari ávallt fyrir dómstóla en komi ekki inn á borð kærunefndar jafnréttismála til úrskurðar.

Hugtakið *samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða*, sbr. 7. tölul., er þýðing á enska hugtakinu „gender mainstreaming“. Um er að ræða aðferðafræði sem upphaflega var kynnt á vettvangi Sameinuðu þjóðanna og hefur síðan verið þróuð víða um heim. Í gildandi lögum er hugtakið *kynjasamþætting* notað en í frumvarpi þessu er lögð til sú breyting að frekar verði notað hugtakið *samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða* þar sem það er í meira samræmi við eitt af meginmarkmiðum frumvarpsins um að vinna gegn fjölbættri mismunun eins og nánar er fjallað um í skýringum við 30. gr.

Hugtakið *sértækar aðgerðir* er skilgreint í 8. tölul. en þar er átt við sérstakar aðgerðir sem ætlað er að bæta stöðu eða auka möguleika kvenna eða karla í því skyni að koma á jafnrétti á

milli kvenna og karla á ákveðnum sviðum þar sem hallar annað hvort á konur eða karla. Sem dæmi má nefna þegar leitast er við að auka hlutfall kvenna í hefðbundnum karlastörfum, til dæmis á sviði tölvunar- eða verkfræði, eða auka hlutfall karla í hefðbundnum kvennastörfum, til dæmis við hjúkrunarfræði. Er þetta í samræmi við eitt af meginmarkmiðum frumvarpsins, sbr. k-lið 1. gr. Í greinargerð frumvarps þess sem varð að lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, var tekið fram að líklegt væri að ákvæðinu yrði fyrst og fremst beitt í þágu kvenna þar sem enn væri þörf á margþættum aðgerðum til að tryggja konum raunverulega jafna stöðu á við karla. Auk þess var lagt til að sérstakar tímabundnar aðgerðir, sem auki möguleika kvenna eða karla á tilteknum sviðum samfélagsins, verði ekki taldar ganga gegn jafnréttislögum, væri til þeirra gripið til að koma á jafnrétti og jafnri stöðu kynjanna.

Lagt er til að bætt verði við skilgreininguna í 8. tölul. nýjum málslið. Þar verði kveðið á um að sértækar aðgerðir séu einnig sérstakar tímabundnar aðgerðir sem ætlað er að bæta stöðu eða auka möguleika fólks á þeim sviðum sem á þau hallar vegna hlutlausrar skráningar kyns í þjóðskrá í því skyni að stuðla að jafnri meðferð. Er þetta lagt til í ljósi nýrra laga um kynrænt sjálffræði sem og að í frumvarpi þessu er lögð til sú breyting að lögin um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna í heild sinni taki einnig til fólks sem hefur hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá. Má telja þetta nauðsynlegt til að tryggja réttindi þessa hóps.

Þá eru hugtökin *laun* og *kjör* skilgreind í 9. og 10. tölul. en þær skilgreiningar eru efnislega samhljóða 8. og 9. tölul. 2. gr. gildandi laga.

Hugtakið *jafnlaunavottun* er skilgreint í 11. tölul. og er ákvæðið efnislega samhljóða skilgreiningunni á *vottun* í 10. tölul. 2. gr. gildandi laga en lagt er til að orðið *jafnlaunavottun* komi í stað orðsins *vottun* þar sem orðið *jafnlaunavottun* hefur unnið sér sess í orðræðunni um jafnréttismál í daglegu tali. Af sömu ástæðu er lagt til að orðið *jafnlaunavottunarskírteini* komi í stað orðsins *vottunarskírteini* í ákvæðinu. Um frekari umfjöllun um jafnlaunavottun vísast til skýringa með 7. gr. frumvarpsins.

Lögð er til ný skilgreining á hugtakinu *jafnlaunastaðfesting* í 12. tölul. Í 11. tölul. 2. gr. gildandi laga er hugtakið *staðfesting* skilgreint. Lagt er til að orðið *jafnlaunastaðfesting* komi í stað *staðfesting* í samræmi við þá breytingu sem lögð er til á 11. tölul. um að nota frekar hugtakið *jafnlaunavottun* en *vottun*. Í 5. mgr. 19. gr. gildandi laga, sbr. einnig 3. gr. laga nr. 56/2017, um jafnlaunavottun, er kveðið á um að samtök aðila vinnumarkaðarins hafi heimild til að semja svo um í kjarasamningum að leitast eftir staðfestingu í stað vottunar þegar um er að ræða minni fyrirtæki eða stofnun. Raunin varð sú að samtök aðila vinnumarkaðarins hafa aldrei samið um þetta efni í kjarasamningum og þar af leiðandi hefur engin reynsla komist á þessa leið og ekkert staðfestingarskírteini verið gefið út. Þörfin fyrir að minni fyrirtæki og stofnanir hafi möguleika á því að velja um aðra leið en jafnlaunavottun til að sýna fram á að ekki sé um kynbundinn launamun að ræða innan fyrirtækisins eða stofnunarinnar er enn talin vera fyrir hendi og því er lögð til ný skilgreining á jafnlaunastaðfestingu.

Lagt er til að við ákvæði þetta bætist skilgreining á fjölda starfsfólks að jafnaði á ársgrundvelli. Við framkvæmd þeirra ákvæða gildandi laga nr. 10/2008 sem fjalla um jafnlaunavottun hefur komið í ljós að frekari leiðbeininga sé þörf við mat á því hver fjöldi starfsfólks hjá viðkomandi fyrirtæki eða stofnun sé að jafnaði á ársgrundvelli en í greinargerð með gildandi lögum kemur fram að miða skuli við almanaksárið. Því er lagt til að þegar litið verði til þess hver fjöldi starfsfólks hjá viðkomandi fyrirtæki eða stofnun sé að jafnaði á ársgrundvelli sé tekið mið af meðalfjölda starfsfólks atvinnurekanda óháð starfshlutfalli sem fékk greidd laun á fyrri almanaksári. Meðalfjöldi á ári reiknast sem samanlagður fjöldi starfsfólks hvers mánaðar á almanaksárinu deilt með tólf.

Um 3. gr.

Líkt og kemur fram í inngangskafli frumvarps þessa lýtur frumvarp til laga um stjórnýslu jafnréttismála, sem forsætisráðherra leggur fram samhliða frumvarpi þessu, að skipulagi á þeirri stjórnýslu sem lögð er til að gildi á sviði jafnréttismála á því sviði sem frumvarp þetta, lög um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, nr. 85/2018, og lög um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018, taka til. Tillögurnar ná meðal annars til starfa Jafnréttisstofu og kærunefndar jafnréttismála. Umfjöllunarefni þess frumvarps er sambærilegt II. kafla gildandi laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, sem ber yfirskriftina *stjórnýsla*.

Í framangreindu frumvarpi er lagt til að fjallað verði um stjórnýslu jafnréttislaga í einum og sömu lögnum í stað þess að einungis sé fjallað um stjórnýslu á sviði jafnréttismála í lögum sem varða jafna meðferð á grundvelli kyns, sbr. II. kafla laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, og aðeins vísað í þann kafla, eftir því sem við getur átt, í öðrum lögum um jafna meðferð, sbr. 4.–6. gr. laga um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018, og 4.–6. gr. laga um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, nr. 85/2018. Með því að hafa sérlæg um stjórnýslu jafnréttismála sem fjallar jafnt um alla þrjá lagabálkana um jafna meðferð er gerð skýrari grein fyrir hlutverki Jafnréttisstofu og kærunefndar jafnréttismála við framkvæmd lagabálkanna þriggja. Með því fyrirkomulagi er stefnt að því að efla stjórnýslu jafnréttismála, jöfn meðferð í viðum skilningi njóti þannig betri verndar auk þess sem viðtækari sérþekking á þessu sviði skapast. Enn fremur er vonast til að þessi tillaga auki möguleika til að takast á við fjölbætta mismunun, sbr. skýringar við 16. gr.

Því er lagt til í ákvæði þessu að um framkvæmd frumvarps þessa, verði það að lögum, meðal annars yfirstjórn, hlutverk Jafnréttisstofu við framkvæmd og eftirlit laganna, þ.m.t. heimild til að beita dagsektum, og um kærunefnd jafnréttismála, þ.m.t. ákvæði um kærueheimild og um málsmeðferð fyrir kærunefndinni, fari samkvæmt lögum um stjórnýslu jafnréttismála. Ákvæði þetta er í samræmi við 1. og 2. tölul. 17. gr. frumvarps til laga um stjórnýslu jafnréttismála en þar eru lagðar til sambærilegar breytingar á lögum um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, nr. 85/2018, og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018, í því skyni að tryggja samræmi milli þeirra laga og frumvarps þessa sem og til samræmis við frumvarp til laga um stjórnýslu jafnréttismála. Slíkt er talið mikilvægt til að koma í veg fyrir misræmi þegar kemur að túlkun ákvæðanna.

Um 4. gr.

Lagt er til að 1. mgr. 18. gr. gildandi laga, sem er að mestu leyti efnislega samhljóða ákvæði þessu, verði að sérákvæði og fái yfirsögnina *Almennt ákvæði um vinnumarkað*. Þetta er liður í því að skipta ákvæðum um vinnumarkað og launajafnrétti niður í fleiri ákvæði með yfirsögnum til skýringar.

Áfram er gert ráð fyrir því að atvinnurekendur og stéttarfélög vinni markvisst að því að jafna stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði. Jafnframt er áfram gert ráð fyrir að atvinnurekendur vinni sérstaklega að því að jafna stöðu kvenna og karla innan fyrirtækis síns eða stofnunar og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Enn fremur er áfram lögð sérstök áhersla á að auka hlut kvenna í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Með setningu laga um kynrænt sjálfræði, nr. 80/2019, var hlutlaus skráning kyns í þjóðskrá heimilud og tekur frumvarpið mið af því. Þau ákvæði frumvarpsins sem fjalla almennt um jafnrétti kynjanna og bann við mismunun á grundvelli kyns verða að taka til allra hópanna. Í frumvarpinu er þó að finna ákvæði sem byggjast á því að fjöldi kvenna og karla á hverjum tíma sé svipaður og miða að því að jafna þátttökumöguleika og áhrif þessara tveggja hópa í

samfélaginu. Þetta ákvæði er dæmi um það. Ákvæðið getur eðli máls samkvæmt tæpast tekið fullum fetum til fólks með hlutlausu skráningu kyns enda ólíklegt að sá hópur verði ýkja stór. Niðurstöður rannsókna benda eindregið til þess að ekki hafi tekist að uppræta kynbundinn launamun milli karla og kvenna á vinnumarkaði sem enn sem fyrr sé almennt konum í óhag. Því þykir ástæða að nefna konur og karla sérstaklega í ákvæði þessu. Því er lagt til að 1. mgr. verði óbreytt hvað þetta varðar og lögð til sú breyting að orðin „kvenna og karla“ komi í stað „kynjanna“ í 1. mgr. Nauðsynlegt er jafnframt að tryggja stöðu fólks með hlutlausu skráningu kyns og því lagt til að bætt verði við nýrri málsgrein þar sem kveðið er á um að gæta skuli að réttarstöðu fólks með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá á vinnumarkaði.

Um 5. gr.

Lagt er til að 2.–4. mgr. 18 gr. gildandi laga, sem eru efnislega samhljóða ákvæði þessu, verði að sjálfstæðri grein með yfirskriftina *Jafnréttisáætlun og samþætting jafnréttissjónarmiða í starfsmannastefnu*. Þetta er liður í því að skipta ákvæðum um vinnumarkað og launa-jafnrétti niður í fleiri ákvæði með fyrirsögnum til skýringar.

Áfram er gert ráð fyrir að fyrirtæki og stofnun þar sem starfa 25 eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli hafi gilda jafnréttisáætlun eða samþætti jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Varðandi hvað sé átt við með *þar sem starfa 25 eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli* í 1. mgr. vísast til skýringa við 7. gr., sbr. 13. tölul. 2. gr. Með samþættingu jafnréttissjónarmiða í starfsmannastefnu er átt við að fyrirtæki og stofnanir flétti sjónarhorn kynjajafnréttis skýrt inn í starfsmannastefnu sína. Jafnframt skulu fyrirtæki og stofnanir gera áætlun um hvernig ná skuli þeim markmiðum er koma fram í jafnréttisáætlun eða starfsmannastefnu þeirra. Er fyrirtækjum og stofnunum gert að fara yfir málin þriðja hvert ár þegar þau endurskoða jafnréttisáætlun eða samþættingu jafnréttissjónarmiða í starfsmannastefnu sem og framkvæmdaáætlun er byggist á þeim. Sérstakt ákvæði gildir um jafnréttisáætlun sveitarstjórna en það er 13. gr. laga um stjórnýslu jafnréttismála. Sveitarstjórn er ekki jafnframt skylt að gera jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína samkvæmt þessu ákvæði.

Í jafnréttisáætlun eða starfsmannastefnu á að koma fram markviss stefna og verkefnaskrá fyrirtækis eða stofnunar um hvernig jafnrétti kynjanna verði náð og því viðhaldið til framtíðar. Er miðað við að þar komi fram lykiltölur um stöðu kynjanna í viðkomandi fyrirtæki eða stofnun og sérstaklega kveðið á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki þau réttindi sem kveðið er á um í 6.–14. gr. frumvarpsins. Jafnframt er gert ráð fyrir að þar sé fjallað um viðbrögð við kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni enda sé það ekki gert í áætlun fyrirtækis eða stofnunar um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. XI. kafla laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, nr. 46/1980. Einnig er jafnréttisáætlun eða samþætting jafnréttissjónarmiða í starfsmannastefnu leið til að koma á nauðsynlegum ráðstöfunum til að gera starfsfólki kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Þar gæti einnig komið fram það markmið að leitast skuli við að jafna hlut kynjanna í stjórn viðkomandi fyrirtækis eða stofnunar.

Áfram er gert ráð fyrir að Jafnréttisstofa hafi eftirlit með að fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa að jafnaði 25 eða fleiri hafi gilda jafnréttisáætlun eða samþætti jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Gert er ráð fyrir framangreind fyrirtæki og stofnanir afhendi Jafnréttisstofu afrit af jafnréttisáætlun eða eftir atvikum starfsmannastefnu ásamt framkvæmdaáætluninni þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því. Þá er gert ráð fyrir að Jafnréttisstofa geti óskað eftir skýrslu frá fyrirtæki eða stofnun um framgang mála þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því. Lagt er til að bætt verði við 2. mgr. að jafnréttisáætlun teljist hafa öðlast gildi þegar Jafnréttisstofa hefur samþykkt hana.

Verði fyrirtæki eða stofnun ekki við fyrirmælum Jafnréttisstofu hefur Jafnréttisstofa heimild til að leggja dagsektir á viðkomandi fyrirtæki eða stofnun. Hið sama gildir í þeim tilvikum þegar fyrirtæki eða stofnun lætur hjá líða að gera jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína enda hafi Jafnréttisstofa áður beint þeim fyrirmælum til hlutaðeigandi að gera viðunandi úrbætur innan hæfilegs frests. Lögð er til sú breyting að um þær dagsektir sem Jafnréttisstofa hefur heimild til að beita, verði fyrirtæki og stofnun ekki við fyrirmælum Jafnréttisstofu um viðunandi úrbætur í tengslum við gerð jafnréttisáætlana eða samþættingar jafnréttissjónarmiða í starfsmannastefnu sína, sbr. 5.–9. mgr. 18. gr. gildandi laga, verði fjallað í 6. gr. frumvarps til laga um stjórnýslu jafnréttismála. Ástæðan fyrir því er sú að fjallað er um dagsektir sem Jafnréttisstofu er heimilt að beita á fleiri en einum stað í gildandi lögum eftir því hvernig brot er um að ræða hverju sinni og er það til þess fallið að valda misskilningi. Lagt er því til að þau ákvæði sem fjalla um dagsektir í gildandi lögum, meðal annars um dagsektir samkvæmt ákvæði þessu sem er efnislega samhljóða 5.–9. mgr. 18. gr. gildandi laga, verði að sérákvæði og fái fyrirsögnina *Dagsektir*, til skýringar. Gert er ráð fyrir að slíkt ákvæði verði staðsett í frumvarpi til laga um stjórnýslu jafnréttismála þar sem í því frumvarpi er almennt fjallað um Jafnréttisstofu og hlutverk hennar, sbr. II kafla þess frumvarps. Um umsýslu Jafnréttisstofu í tengslum við jafnréttisáætlanir og samþættingu jafnréttissjónarmiða í starfsmannastefnu fer að öðru leyti einnig samkvæmt því frumvarpi, sbr. 3.–6. gr. þess frumvarps.

Um 6. gr.

Lagt er til að 1.–3. mgr. 19. gr. gildandi laga, sem eru að mestu leyti efnislega samhljóða ákvæði þessu, verði að sjálfstæðri grein með yfirskriftina *Almennt ákvæði um launajafnrétti*. Þetta er liður í því að skipta ákvæðum um vinnumarkað og launajafnrétti niður í fleiri ákvæði með fyrirsögnum til skýringar.

Lagt er til að áfram verði kveðið á um að konum og körlum skuli greidd jöfn laun og þau skuli njóta sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum sé átt við að laun skuli ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla og að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun skuli ekki fela í sér kynjamismunun. Jafnlaunareglu íslenskra laga ber að skýra til samræmis við ákvæði samningsins um Evrópska efnahagssvæðið sem og gerðir er hafa verið felldar undir samninginn. Í tilskipun um launajafnrétti, 75/117/EBE, er talað um *jafnverðmæt* störf. Margir dómur Evrópudómstólsins hafa slegið því föstu að ólík störf geti verið jafnverðmæt. Hvort störf eru jafnverðmæt verður að byggjast á heildstæðu mati. Þessu ákvæði er ætlað að tryggja að konur og karlar njóti sömu launa og sömu kjara fyrir sömu störf og fyrir ólík störf sem metin eru jafnverðmæt og jafngild.

Lagt er til að bætt verði við 1. mgr. orðunum „og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá“. Er þetta lagt til í ljósi nýrra laga um kynrænt sjálfræði, nr. 80/2019, sem og að í frumvarpi þessu er lögð til sú breyting að lögin um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna í heild sinni taki einnig til fólks sem hefur hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá. Má telja þetta nauðsynlegt til að tryggja réttindi þessa hóps.

Jafnframt er lögð til sú breyting frá gildandi lögum að ekki verði lengur gert að skilyrði að miða skuli við störf hjá sama atvinnurekanda. Þannig er lagt til að orðin „er starfa hjá sama atvinnurekanda“ verði felld úr málsgreininni til að samræma ákvæðið efnislega við tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2006/54/EB um framkvæmd meginreglunnar um jöfn tækifæri og jafna meðferð karla og kvenna að því er varðar atvinnu og störf (endurútgefin). Í 1. mgr. 4. gr. tilskipunarinnar um bann við mismunun segir: „Afnema skal alla beina og óbeina mismunun vegna kynferðis, að því er varðar sömu störf eða störf sem eru álitin jafnverðmæt, er varðar

alla þætti launa og launakjara.“ 1. mgr. 19. gr. í gildandi lögum er því þrengra en ákvæði 1. mgr. 4. gr. tilskipunarinnar þar sem gerð er krafa um að starf sé hjá sama atvinnurekanda. Þær aðstæður geta því komið upp að launþegar hér á landi njóti ekki sömu réttarverndar og launþegar annarra EES-ríkja.

Skilyrði um sama atvinnurekanda var ekki framan af í íslenskri jafnréttislöggjöf en kom fyrst inn með lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 96/2000. Í frumvarpi til þeirra laga er engin skýring gefin á ástæðu þess að skilyrði um sama atvinnurekanda var bætt inn í lög. Tekið er fram í athugasemdum með frumvarpinu að við samningu þess hafi sérstaklega verið hugað að skyldum sem íslensk stjórnvöld hafi undirgengist á grundvelli EES-samningsins. Tilskipanir Evrópusambandsins sem þegar hafi verið orðnar hluti samningsins og varði efni frumvarpsins hafi sérstaklega verið skoðaðar við gerð þess. Síðan eru tilskipanir þessar taldar upp, þar á meðal tilskipun um samræmingu á lögum aðildarríkjanna er varða beitingu meginreglunnar um sömu laun karla og kvenna nr. 75/117/EBE sem varð síðar hluti af fyrrnefndri tilskipun 2006/54/EB. Í tilskipun 75/117/EBE er ekki áskilnaður um sama atvinnurekanda og virðist því gæta nokkurs misskilnings í athugasemdum með frumvarpi til laga nr. 96/2000 hvað þetta varðar.

Þá hefur reynt að nokkru leyti á þetta atriði fyrir Evrópudómstólnum. Í dómi Evrópudómstólsins í máli C-320/00, A.G. Lawrence o.fl. gegn Regent Office Care Ltd. o.fl. frá 17. september 2002 reyndi á hvort 1. mgr. 141. gr. EC (sem er sambærileg við 1. mgr. 69. gr. laga um Evrópska efnahagssvæðið, nr. 2/1993) væri takmörkuð við aðstæður þar sem karlar og konur ynnu fyrir sama vinnuveitanda. Dómstóllinn taldi að ekkert í orðalagi 1. mgr. 141. gr. EC gæfi til kynna að beiting ákvæðisins takmarkaðist við að karl og kona ynnu fyrir sama atvinnurekanda. Sérstaklega gæti það átt við þegar mismunun stafaði beint frá löggjöf eða kjarasamningum sem og í málum þar sem starf er framkvæmt í sömu stofnun eða þjónustu hvort heldur um er að ræða einkageirann eða hjá hinu opinbera. Engu að síður er ljóst af dóminum eins og háttaði í því máli að ef ekki er hægt að rekja mun á launum starfsfólks fyrir sömu eða jafnverðmæt störf til einnar uppsprettu (e. a single source) þá sé enginn ábyrgur fyrir ójafnréttinu sem geti lagfært misréttið. Slíkar aðstæður falli ekki undir 1. mgr. 141. gr. EC og starf og kjör slíks starfsfólks verði því ekki borin saman á grundvelli þess ákvæðis. Því er nauðsynlegt að unnt sé að finna sameiginlega uppsprettu þeirra sem borin eru saman enda þótt ekki sé áskilnaður um sama atvinnurekanda.

Í dómi Evrópudómstólsins í máli C-256/01, D. Allonby gegn Accrington & Rossendale College o.fl., frá 13. janúar 2004, ítrekaði dómstóllinn þann skilning að 1. mgr. 141. gr. EC takmarkist ekki við að kona og karl vinni fyrir sama atvinnurekanda. Það liggur því fyrir að það er ekki í samræmi við skuldbindingar Íslands samkvæmt EES-rétti að hafa áskilnað um að starfað sé hjá sama atvinnurekanda í ákvæðum er lúta að launajafnrétti. Auk þess að uppfylla skyldur Íslands samkvæmt EES-samningnum er mikilvægt að hafa í huga þá þróun á vinnumarkaði sem átt hefur sér stað hér á landi sem annars staðar á sumum sviðum atvinnulífsins frá hefðbundnum ráðningarsamningum til annars konar fyrirkomulags, svo sem verk-töku og starfsmannaleigu. Mikilvægt er að þær breytingar sem kunna að verða á ráðningar-fyrirkomulagi á vinnumarkaði verði ekki til þess að draga úr vernd gegn kynjamisrétti. Því er lagt til að áskilnaður um sama atvinnurekanda verði tekinn út úr lögnum.

Þá er lagt til að áfram verði kveðið á um að starfsfólki skuli ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum kjósi það svo að gera. Þetta var nýmæli í gildandi lögum og ákvæðinu er ætlað að tryggja rétt launafólks til að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs að gera það. Í frumvarpi því sem varð að gildandi lögum nr. 10/2008 er tekið fram að komið hafi fram hjá langflestum umsagnaraðilum endurskoðunarnefndarinnar að launaleynd væri til þess fallin að

hindra það að jafnréttislög gætu náð markmiði sínu. Einnig er í því frumvarpi vísað í skýrslu Capacent Gallup um launamyndun og kynbundinn launamun sem þá var nýleg en þar kom fram að margir töldu að launamunur þrífist betur í skjóli launaleyndar og að launaleynd ýtti undir launamun þar sem hún gerði stjórnendum auðveldara að hygla fólki á ófaglegum grundvelli.

Rétt er að áréttu að nú skal einnig gæta að réttarstöðu fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, sbr. 1. gr. frumvarps þessa sem og lög um kynrænt sjálfræði, nr. 80/2019, þegar kemur að jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu. Ekki er vitað um fjölda skráninga fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá en gæta þarf sérstaklega að stöðu þess í jafnlaunavottunar- og jafnlaunastaðfestingarferlinu, sbr. 7. og 8. gr., út frá persónuverndar-sjónarmiðum, t.d. þegar verið er að kynna starfsniðurstöður launagreininga hvað varðar kynbundinn launamun, sbr. kafla 4.5.1. í ÍST 85:2012 og 4. tölul. 2. mgr. 8. gr.

Um 7. gr.

Lagt er til að 4. mgr. 19. gr. gildandi laga, sem er að mestu leyti efnislega samhljóða ákvæði þessu, verði að sjálfstæðri grein með yfirskriftina *Jafnlaunavottun*. Þetta er liður í því að skipta ákvæðum um vinnumarkað og launajafnrétti eins og þau eru í gildandi lögum niður í fleiri ákvæði með fyrirsögnum til skýringar.

Einnig er lagt til að orðið *jafnlaunavottun* komi í stað orðsins vottun þar sem orðið jafnlaunavottun hefur unnið sér sess í orðræðunni um jafnréttismál. Af sömu ástæðu er lagt til að orðið *jafnlaunavottunarskírteini* komi í stað orðsins *vottunarskírteini* í ákvæðinu.

Líkt og segir í 1. kafla í greinargerð var með lögum um jafnlaunavottun, nr. 56/2017, í fyrsta skipti í íslenskum rétti kveðið á um jafnlaunavottun. Með lögnum var lögfest skylda fyrirtækja og stofnana þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli til að öðlast jafnlaunavottun.

Jafnlaunavottunin fæst að undangenginni úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85:2012, Jafnlaunakerfi – Kröfur og leiðbeiningar.

Áfram er gert ráð fyrir að slíkur vottunaraðili sé faggiltur og hafi öðlast faggildinguna hjá faggildingarsviði Hugverkastofu eða sambærilegum aðila á Evrópska efnahagssvæðinu. Áfram er jafnframt gert ráð fyrir í frumvarpi þessu að staðallinn ÍST:85:2012, Jafnlaunakerfi – Kröfur og leiðbeiningar, verði lagður til grundvallar jafnlaunavottun. Til einföldunar verður staðallinn nefndur ÍST 85:2012 eða jafnlaunastaðall. Í gildandi lögum er vísað til jafnlaunastaðalsins sem ÍST 85. Hér er hins vegar lagt til að vísað verði til jafnlaunastaðalsins sem ÍST 85:2012 þannig að skýrt verði tekið fram að lagaskyldan til að öðlast jafnlaunavottun sé bundin við efnisinnihald þeirrar útgáfu jafnlaunastaðalsins sem var til staðar þegar lög nr. 56/2017 voru lögfest. Þetta þykir nauðsynlegt í ljósi almennra reglna um framsal laga-setningarvalds þar sem eðli staðla, sem almennt eru valkvæðir, er þannig að þeir skulu endurskoðaðir reglulega af hagsmunaaðilum.

Þannig er lagt til grundvallar að fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa 25 eða fleiri skuli undirgangast ákveðið vottunarferli til að leiða í ljós hvort þar ríki launajafnrétti, þ.e. að jafnlaunakerfi viðkomandi og framkvæmd þess uppfylli skilyrði jafnlaunastaðalsins. Þetta þýðir meðal annars að eftir vottunarferlið hjá vottunaraðila er ljóst að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun í fyrirtækinu eða stofnuninni feli ekki í sér kynjamismun.

Markmið jafnlaunastaðalsins er að auðvelda atvinnurekendum að koma á og viðhalda launajafnrétti kynjanna á vinnustað sínum með því að setja upp gæðastjórnunarkerfi sem tryggir að málsmeðferð og ákvörðun í launamálum byggist á málefnalegum sjónarmiðum og

feli ekki í sér kynbundna mismunun. Jafnlaunastaðallinn er svokallaður kröfustaðall en í því felst að staðallinn tilgreinir þær kröfur sem gerðar eru til innleiðingar hans. Við gerð staðalsins var tekið mið af viðurkenndum stjórnunarstöðlum, til að mynda gæðastjórnunarstaðlinum ISO 9000 og umhverfisstjórnunarstaðlinum ISO 14000. Megineinkenni þeirra er að fyrirtæki og stofnanir sem innleiða viðkomandi staðal skulu setja sér stefnu og síðan skjalfestar verklagsreglur til að framfylgja stefnunni.

Í jafnlaunastaðlinum er ekki fjallað um hvernig laun eru mynduð heldur innleiðingu stjórnkerfis, jafnlaunastefnu og skjalfestra verklagsreglna sem ætlað er að tryggja að konur og karlar sem vinna sömu eða jafnverðmæt störf njóti sömu kjara. Staðallinn kveður á um kröfur um rýni stjórnenda og úrbætur komi upp frábrigði frá jafnlaunastefnu. Ein forsenda þess að koma megi á launajafnrétti er að launaákvæðanir byggist á faglegum aðferðum. Þær aðferðir verður að vera hægt að rýna og er því gerð krafa um gagnsæi þeirra. Rýni er jafnframt forsenda þess að stjórnendur geti brugðist við frábrigðum frá jafnlaunastefnu. Við innleiðingu á staðlinum þarf hlutaðeigandi fyrirtæki eða stofnun að flokka öll störf í fyrirtækinu eða stofnuninni og velja þau viðmið sem eru mest einkennandi fyrir þær kröfur sem störfin gera til starfsfólks. Flokkunin byggist á innihaldi starfanna en ekki þeim einstaklingum sem gegna þeim.

Í viðaukum með staðlinum má finna skýringar og leiðbeiningar um notkun hans, leiðbeiningar um flokkun starfa í stórum sem smáum fyrirtækjum og stofnunum, leiðbeiningar um gerð launagreininga og samantekt um innlenda dóma, álit og úrskurði kærufundar jafnréttismála og dóma Evrópudómstólsins í málum er varða launajafnrétti kynjanna. Ekki eru settir fram sérstakir mælikvarðar í jafnlaunamálum í staðlinum heldur er ætlast til að hvert fyrirtæki eða hver stofnun fyrir sig setji sér mælikvarða og markmið sem samræmast starfsemi hlutaðeigandi. Í jafnlaunastaðlinum er tilgreint að atvinnurekendur skuli við innleiðingu hans ákvarða hvort og þá hvernig umbunað skuli fyrir einstaklingsbundna þætti sem eru umfram þær kröfur sem starf gerir til starfskrafts, hafa áhrif á hvernig hann getur leyst starf sitt af hendi eða fela í sér mat á árangri í starfi, þ.e. hvaða málefnalegu viðmið skuli lögð til grundvallar slíku mati. Jafnframt kemur fram í staðlinum að þótt hann geri kröfu um að jafnlaunastefna fyrirtækis eða stofnunar sé aðgengileg og gefi nægjanlegar upplýsingar til að unnt sé að meta hvernig hún reynist feli það ekki í sér að upplýst verði um launamál einstaklinga eða að allar launatölur skuli liggja frammi. Eðlilegt sé að upplýsingar um laun starfsfólks séu settar fram með tölfærði þannig að ekki sé hægt að tengja þær við einstaklinga.

Í framkvæmd hefur komið í ljós að frekari leiðbeininga sé þörf við mat á því hver fjöldi starfsfólks hjá viðkomandi fyrirtæki eða stofnun sé að jafnaði á ársgrundvelli en í greinargerð með gildandi lögum kemur fram að miða skuli við almanaksárið. Lagt er til í frumvarpi þessu að þegar litið verði til þess hver fjöldi starfsfólks hjá viðkomandi fyrirtæki eða stofnun sé að jafnaði á ársgrundvelli sé átt við meðalfjölda starfsfólks atvinnurekanda, óháð starfshlutfalli, sem fékk greidd laun á fyrra almanaksári. Meðalfjöldi á ári reiknast sem samanlagður fjöldi starfsfólks hvers mánaðar á almanaksárinu deilt með tólf.

Jafnframt hefur verið kallað eftir frekari leiðbeiningum um það hvenær fyrirtæki eða stofnun samkvæmt ákvæði þessu skuli hafa öðlast jafnlaunavottun eftir stofnun eða eftir breytingu á fjölda starfsfólks t.d. vegna stækkunar eða samruna eða í þeim tilvikum sem starfsfólki hefur fækkað. Ný fyrirtæki og stofnanir þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli skulu öðlast jafnlaunavottun innan þriggja ára frá stofnun. Verði breyting á starfsmannafjölda vegna stækkunar eða samruna skal jafnlaunavottun fara fram innan þriggja ára frá því að fjöldi starfsfólks fór yfir þau fjöldamörk sem tilgreind eru í lögum þessum. Eðlilegt þykir að við stofnun nýs fyrirtækis eða stofnunar og við stækkun eða samruna sé þeim

veitt svigrúm til að fara að lögnum, meðal annars vegna þess að fjöldi starfsfólks getur sveiflast á milli ára og það tekið tíma að setja upp skilvirkt jafnlaunakerfi.

Gera má ráð fyrir að sú staða geti komið upp að fyrirtæki eða stofnanir sem þegar hafa innleitt jafnlaunakerfi og fengið jafnlaunavottun minnki þannig að starfsmannafjöldi fari niður fyrir viðmiðið um 25 sem lagaskyldan kveður á um. Í þeim tilfellum hafa aðilar val um það hvort jafnlaunavottun er viðhaldið eða ekki.

Félög sem tengjast eignarböndum, svo sem móður- og dótturfélög eða fyrirtækjasamstæður, geta farið í sameiginlega jafnlaunavottun.

Áfram er gert ráð fyrir að þegar fyrirtæki eða stofnun öðlast jafnlaunavottun skuli hlutað-eigandi vottunaraðili upplýsa Jafnréttisstofu þar um með því að skila til hennar afriti af jafnlaunavottunarskírteini sem staðfestir að jafnlaunakerfi viðkomandi fyrirtækis eða stofnunar og framkvæmd þess uppfylli skilyrði jafnlaunastaðalsins, og því feli launaákvæðanir hjá hlutað-eigandi fyrirtæki eða stofnun ekki í sér kynjamismun, ásamt skýrslu um niðurstöður úttektar vottunaraðilans. Gert er ráð fyrir að í slíkri skýrslu komi fram hvernig fyrirtæki eða stofnun hefur uppfyllt kröfur jafnlaunastaðalsins, þar sem meðal annars komi fram að fyrirtæki eða stofnun hafi sett sér jafnlaunastefnu og skjalfestar verklagsreglur til að framfylgja henni sem og að rýni stjórnenda hafi farið fram og þeir brugðist við, hafi verið tilefni til þess, sem og að niðurstöður launagreiningar hvað varðar kynbundin launamun hafi verið kynntar starfsfólki og séu þeim aðgengilegar, að teknu tilliti til persónuverndarsjónarmiða.

Enn fremur er áfram gert ráð fyrir að fyrirtæki eða stofnun sem öðlast hefur jafnlaunavottun skuli endurnýja jafnlaunavottunina á þriggja ára fresti þannig að tryggt verði til framtíðar að launaákvæðanir hjá þeim fyrirtækjum og stofnunum sem öðlast hafa vottun feli ekki í sér kynjamismun. Jafnframt að leiði úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar ekki til vottunar skuli vottunaraðili tilkynna Jafnréttisstofu þar um og greina frá ástæðum þess með framlagningu skýrslu um niðurstöðu úttektarinnar.

Eins og nánar verður fjallað um í skýringum við 10. gr. er lagt til Jafnréttisstofa taki við hlutverki hvað varðar eftirlit með ákvæði þessu og er það breyting frá gildandi lögum. Því er lagt til að síðasti málsliðurinn í 4. mgr. 19. gr. gildandi jafnréttislaga, sbr. einnig 1. mgr. a-liðar 3. gr. laga um jafnlaunavottun, þar sem kveðið er á um að Jafnréttisstofu sé heimilt að veita samtökum aðila vinnumarkaðarins aðgang að skýrslu vottunaraðila um niðurstöðu úttektar á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar, hafi úttekt ekki leitt til vottunar, verði felldur brott.

Að öðru leyti er ákvæði þetta efnislega samhljóða 4. mgr. 19. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, sbr. 1. mgr. a-liðar 3. gr. laga um jafnlaunavottun.

Rétt er að áréttá að jafnlaunavottun er ætlað að staðfesta að málefnaleg sjónarmið ráði við launaákvæðanir. Innleiðing jafnlaunakerfis samkvæmt jafnlaunastaðlinum kemur ekki í veg fyrir að einstaklingsbundnir þættir séu einnig metnir til launa. Þannig geta tveir einstaklingar sem gegna störfum sem metin eru jafnverðmæt á grundvelli starfaflokkunar verið með mismunandi laun. Þar getur verið um að ræða einstaklingsbundin laun vegna t.d. starfsreynslu, viðbótarmenntunar, frammistöðu eða annarra þátta sem atvinnurekandi telur að umbuna beri fyrir. Skilyrðið er að það liggi fyrir hvaða málefnalegu viðmið búa að baki einstaklingsbundnum launum í launakerfinu og að þau viðmið séu þau sömu fyrir allt starfsfólk.

Rétt er að áréttá að nú skal einnig gæta að réttarstöðu fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, sbr. 1. gr. frumvarps þessa sem og lög um kynrænt sjálfræði, nr. 80/2019, þegar kemur að jafnlaunavottun. Ekki er vitað um fjölda skráninga fólks með hlutlaust kyn í þjóðskrá en gæta þarf sérstaklega að stöðu þess í jafnlaunavottunarferlinu út frá persónuverndarsjónarmiðum, t.d. þegar verið er að kynna starfsfólki niðurstöður launagreiningar hvað

varðar kynbundinn launamun því enda þótt eðlilegt sé að upplýsingar um laun starfsfólks séu settar fram með tölfraedi, þannig að ekki sé hægt að tengja þær við einstaklinga, þarf að gæta þess sérstaklega í tilfellum fólks með hlutlausu skráningu kyns.

Nánar má lesa um tilurð, tilgang og markmið jafnlaunavottunar í kafla 1 í greinargerð.

Um 8. gr.

Lagt er til að 5. mgr. 19. gr. gildandi laga, þar sem fjallað er um staðfestingu, verði að sjálfstæðri grein í frumvarpi þessu með yfirskriftina *Jafnlaunastaðfesting*. Þetta er liður í því að skipta ákvæðum um vinnumarkað og launajafnrétti eins og þau eru í gildandi lögum niður í fleiri ákvæði með yfirsögnum til skýringar.

Í 5. mgr. 19. gr. gildandi laga, sbr. 3. gr. laga nr. 56/2017, um jafnlaunavottun, er kveðið á um að samtök aðila vinnumarkaðarins hafi heimild til að semja svo um í kjarasamningum að leita eftir staðfestingu í stað vottunar þegar um er að ræða minni fyrirtæki eða stofnun. Raunin varð sú að samtök aðila vinnumarkaðarins náðu ekki saman um kjarasamning um staðfestingu hagsmunaaðila og þar af leiðandi hefur engin reynsla komist á þessa leið né staðfestingar-skirteini verið gefin út.

Innleiðing jafnlaunastaðalsins, sbr. 7. gr. um jafnlaunavottun, kallar á innleiðingu gæðastjórnunarkerfis með tilheyrandi verkferlum, skráningum og rýni á þeim, meðal annars skjalastýringu, mati á hlítungu, stýringu skráa o.fl. og er innleiðing slíks gæðakerfis nokkuð umfangsmikil. Í niðurstöðum könnunar sem forsætisráðuneytið lét gera meðal fyrirtækja og stofnana sem höfðu öðlast jafnlaunavottun vorið 2019 komu fram athugasemdir í sambandi við innleiðingu á jafnlaunakerfum samkvæmt jafnlaunastaðli ÍST 85:2012 um að sumar kröfur staðalsins væru of miklar og verkfæri hans væru of flókin fyrir lítil fyrirtæki.

Ljóst er að mörg fámennari fyrirtæki hafa ekki sömu innviði og burði og stærri fyrirtæki til að setja upp gæðastjórnunarkerfi samkvæmt yfstrustu kröfum jafnlaunastaðalsins sem þarf til að standast tæknilega vottun hjá faggiltum vottunaraðilum. Vegna þessa var reiknað með svigrúmi fyrir fámennustu fyrirtækin í lögum um jafnlaunavottun, nr. 56/2017, bæði hvað varðar tímamörk við framkvæmd laganna og með framsetningu á framangreindri staðfestingarleið sem semja átti um í kjarasamningum. Þó svo að ekki hafi náðst að semja um staðfestingu hagsmunaaðila í kjarasamningi skv. 5. mgr. 19. gr. gildandi laga, um það að staðfesting á því að jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar og framkvæmd þess fullnægi kröfum laganna geti farið fram með öðrum hætti en þegar stærri fyrirtæki eða stofnanir eiga í hlut, er þörfin fyrir að minni fyrirtæki og stofnanir hafi val enn fyrir hendi.

Við gerð frumvarps þessa vöknudu því upp spurningar um hvort mögulegt væri að ná markmiðum laganna um launajafnrétti á jafn skilvirkan hátt hjá fámennari fyrirtækjum með einfaldari hætti en jafnlaunavottun. Eftir nánari athugun á þeirri reynslu sem aflast hefur við innleiðingu á lögum um jafnlaunavottun og samráð við hagsmunaaðila við endurskoðun laganna var komist að þeirri niðurstöðu að mögulegt væri að ná markmiðum um launajafnrétti kynjanna meðal minni fyrirtækja og stofnana með því að bjóða upp á val á milli þess annars vegar að innleiða jafnlaunakerfi samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012 og öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr. og hins vegar þess að innleiða jafnlaunakerfi skv. 8. gr. og öðlast jafnlaunastaðfestingu hjá Jafnréttisstofu eftir mat stofnunarinnar á framlögðum gögnum skv. 2. mgr. 8. gr. Var niðurstaða samráðsins að miða við fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa 25–49 að jafnaði á ársgrundvelli.

Segja má að útfærsla ákvæðis þessa byggist á þeirri reynslu sem áunnist hefur af jafnlaunavottuninni hingað til, en fyrir útfærslu þessa ákvæðis þurfti að greina þá grunnþætti sem nauðsynlegir eru til þess að fyrirtæki og stofnanir geti sett upp jafnlaunakerfi sem þjónar

markmiðum laganna um launajafnrétti og sýni fram á að ekki sé um kynbundinn launamun að ræða innan þeirra raða. Með ákvæði þessu er ekki verið að gera minni kröfur til jafnlaunareglunnar sjálfur heldur að veita minni fyrirtækjum og stofnunum val um þessa leið eða þá leið að innleiða gæðakerfið í heild sinni samkvæmt jafnlaunastaðlinum eins og að framan greinir.

Í frumvarpi þessu er því áfram gert ráð fyrir möguleikanum fyrir minni fyrirtæki að öðlast jafnlaunastaðfestingu í stað jafnlaunavottunar en aftur á móti er lögð til önnur leið til að öðlast slíka staðfestingu en í gildandi lögum. Ekki er lengur gerð krafa um að um slíka leið sé samið í kjarasamningum. Lagt er til að fyrirtæki eða stofnun þar sem starfa 25–49 að jafnaði á ársgrundvelli geti öðlast jafnlaunastaðfestingu hjá Jafnréttisstofu, að undangengnum skilum fyrirtækisins eða stofnunarinnar til Jafnréttisstofu á gögnum sem talin eru upp í 2. mgr. 8. gr., og með því að sýna fram á, að mati Jafnréttisstofu, að uppsetning og virkni jafnlaunakerfis fyrirtækisins eða stofnunarinnar og framkvæmd þess samræmist þeim viðmiðum sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun í fyrirtækinu eða stofnuninni og feli ekki í sér kynjamismun.

Í því skyni að tryggja markmið frumvarpsins til framtíðar er áfram gert ráð fyrir að fyrirtæki og stofnanir skuli endurnýja jafnlaunastaðfestingu á þriggja ára fresti. Minni aðilar geta sett upp skilvirk jafnlaunakerfi til að ná markmiðum laganna um launajafnrétti og mætt þeim grunnkröfum sem jafnlaunakerfi þarf að hafa, án þess að til þess þurfi gæðastjórnunarkerfi samkvæmt jafnlaunastaðlinum sem er tekið út og vottað af faggildum vottunaraðilum. Þess í stað metur Jafnréttisstofa hvort kröfum 2. mgr. 8. gr. sé mætt, þ.e. hvort gögn frá fyrirtæki eða stofnun hafi sýnt fram á með fullnægjandi hætti, að mati Jafnréttisstofu, að jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar og framkvæmd þess mismuni ekki í launum á grundvelli kyns.

Þau gögn sem gerð er krafa um að verði skilað til Jafnréttisstofu skv. 2. mgr. 8. gr. eru talin upp í sex liðum en þau eru eftirfarandi: 1) stefna fyrirtækis eða stofnunar í jafnlaunamálum og 2) jafnréttisáætlun eða samþætting jafnréttissjónarmiða í starfsmannastefnu skv. 5. gr. frumvarps þessa. Rétt er að taka það fram að jafnlaunastefna fyrirtækis eða stofnunar getur komið fram í starfsmannastefnu fyrirtækisins eða stofnunarinnar og því geta a- og b-liðir verið samtvinnuðir þegar gögnum samkvæmt þeim er skilað til Jafnréttisstofu; 3) flokkun starfa fyrirtækis eða stofnunar út frá hlutlægum viðmiðum sem ákveðin eru fyrir fram þar sem lagt er mat á þær kröfur sem störf gera til starfsmanna þannig að saman flokkist sömu eða jafnverðmæt störf. Með viðmiðum er t.d. átt við ábyrgð, álag, hæfni og vinnuáætlun. Rétt er að áréttta að jafnlaunastaðfesting kemur ekki í veg fyrir að hægt sé að umbuna fyrir einstaklingabundna hæfni svo framarlega sem mat á einstaklingsbundinni hæfni er málefnalegt; 4) launagreining sem byggist á starfaflokkun skv. c-lið, og sýnir meðaltal fastra mánaðarlauna fyrir dagvinnu og fastar viðbótageiðslur fyrir störf og allar aukageiðslur, eftir kynjum. Við launagreininguna skal taka mið af öllum þáttum launa og kjara, sbr. 9. tölul. 2. gr., þ.e. miða þarf við almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, beinna og óbeinna, hvort heldur er með hlunnindageiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans, sbr. 10. tölul. 2. gr., þ.e. launum ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár. Niðurstöður launagreiningar hvað varðar kynbundin launamun skulu kynntar fyrir starfsfólki fyrirtækisins eða stofnunarinnar og vera aðgengilegar starfsfólki, að teknu tilliti til persónuverndarsjónarmiða; 5) áætlun um úrbætur ef þörf er á. Með því er meðal annars átt við áætlun um leiðréttingu á launum og kjörum, t.d. vegna launamunar sem ekki hefur verið hægt að skýra; 6) samantekt æðsta stjórnanda fyrirtækis eða stofnunar með mati á framlögðum gögnum. Þetta er lagt til þar sem eðlilegt þykir að æðsti stjórnandi beri ábyrgð á innleiðingu

og virkni jafnlaunakerfis, þ.m.t. að tryggja uppsetningu, virkni og viðhald á jafnlaunakerfinu og eftirfylgni við stöðugar úrbætur í jafnlaunamálum og meta frammistöðu fyrirtækis síns eða stofnunar í jafnlaunamálum.

Lagt er til að Jafnréttisstofu verði falið að meta hvort gögn skv. 2. mgr. sýni fram á að kröfum til að hljóta jafnlaunastaðfestingu sé fullnægt. Sé kröfunum fullnægt að mati Jafnréttisstofu veitir hún fyrirtæki eða stofnun staðfestingu sem meðal annars verður birt á lista á stofnunarinnar yfir fyrirtæki og stofnanir sem hafa fengið jafnlaunastaðfestingu samkvæmt ákvæði þessu. Í því skyni að tryggja markmið frumvarpsins til framtíðar er áfram gert ráð fyrir að fyrirtæki og stofnanir skuli endurnýja jafnlaunastaðfestingu hjá Jafnréttisstofu á þriggja ára fresti.

Í framkvæmd hefur komið í ljós að frekari leiðbeininga er þörf við mat á því hver fjöldi starfsfólks hjá viðkomandi fyrirtæki eða stofnun sé að jafnaði á ársgrundvelli en í greinargerð með gildandi lögum kemur fram að miða skuli við almanaksárið. Lagt er því til í frumvarpi þessu að þegar litið verði til þess hver fjöldi starfsfólks hjá viðkomandi fyrirtæki eða stofnun sé að jafnaði á ársgrundvelli sé átt við meðalfjölda starfsfólks atvinnurekanda, óháð starfshlutfalli, sem fékk greidd laun á fyrra almanaksári. Meðalfjöldi á ári reiknast sem samanlagður fjöldi starfsfólks hvers mánaðar á almanaksárinu deilt með tólf, sbr. 13. tölul. 2. gr.

Ný fyrirtæki og stofnanir þar sem 25–49 starfa að jafnaði á ársgrundvelli skulu öðlast jafnlaunastaðfestingu innan þriggja ára frá stofnun.

Af ákvæðum frumvarpsins leiðir að hafi fyrirtæki eða stofnun stækkað eftir að jafnlaunastaðfesting hlaust þannig að starfsfólki sem starfa að jafnaði á ársgrundvelli hafi fjölgað og fjöldinn sé kominn yfir 49 þegar komið er að endurnýjun staðfestingar falli fyrirtæki eða stofnun undir þá leið sem fjallað er um í 7. gr., þ.e. jafnlaunavottun faggilts vottunaraðila, og skal það gert innan þriggja ára frá því að fjöldi starfsfólks fór yfir tilgreind mörk skv. 1. mgr.

Gera má ráð fyrir að sú staða geti komið upp að fyrirtæki eða stofnanir sem þegar hafa innleitt jafnlaunakerfi og fengið jafnlaunastaðfestingu minnki þannig að fjöldi starfsfólks fari niður fyrir viðmiðið um 25 sem lagaskyldan kveður á um. Í þeim tilfellum hafa aðilar val um það hvort jafnlaunastaðfestingu er viðhaldið eða ekki.

Félög sem tengjast eignaböndum, svo sem móður- og dótturfélög eða fyrirtækjasamstæður, geta farið í sameiginlega jafnlaunastaðfestingu.

Við meðferð frumvarps þess sem varð að lögum um jafnlaunavottun, nr. 56/2017, á Alþingi kom fram sú áhersla að mikilvægt væri að hið opinbera gengi fram með góðu fordæmi og að opinberir aðilar yrðu með þeim fyrstu til að öðlast jafnlaunavottun. Var nýrri málsgrein (2. mgr. ákvæðis til bráðabirgða VI) bætt við frumvarpið til að ná þessu fram. Til samræmis við það er lagt til í frumvarpi þessu að þrátt fyrir 1. mgr. skuli 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 öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr. Varðandi skilgreiningu á opinberum aðila vísast til 12. tölul. 3. gr. laga um opinber fjármál, nr. 123/2015: „Aðili sem fer með ríkis- eða sveitarstjórnarvald og þær stofnanir, sjóðir og fyrirtæki sem eru að hálfu eða meiri hluta í eigu ríkis eða sveitarfélaga.“ Um hvaða starfsemi sveitarfélaga fellur hér undir vísast til A- og B-hluta 60. gr. sveitarstjórnarlaga, nr. 138/2011: „A-hluti [...] merkir aðalsjóð sveitarfélags auk annarra sjóða og stofnana sem sinna starfsemi sem að hluta eða öllu leyti er fjármögnuð af skatttekjum“ og „B-hluti, sem í falla stofnanir sveitarfélaga, fyrirtæki og aðrar rekstrareiningar sem að hálfu eða meiri hluta eru í eigu sveitarfélaga og eru reknar sem fjárhagslega sjálfstæðar einingar.“

Rétt er að áréttta að jafnlaunastaðfestingu er ætlað að staðfesta að málefnaleg sjónarmið ráði við launaákvæðanir. Innleiðing jafnlaunakerfis samkvæmt ákvæði þessu kemur ekki í veg

fyrir að einstaklingsbundnir þættir séu einnig metnir til launa. Þannig geta tveir einstaklingar sem gegna störfum sem metin eru jafnverðmæt á grundvelli starfaflokkunar verið með mismunandi laun. Þar getur verið um að ræða einstaklingsbundin laun vegna t.d. starfsreynslu, viðbótarmenntunar, frammistöðu eða annarra þátta. Skilyrðið er að það liggi fyrir hvaða málefnalegu viðmið búa að baki einstaklingsbundnum launum í launakerfinu.

Jafnframt er rétt að áréttu að nú skal einnig gæta að réttarstöðu fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, sbr. 1. gr. frumvarps þessa sem og lög um kynrænt sjálfræði, nr. 80/2019, þegar kemur að jafnlaunastaðfestingu. Ekki er vitað um fjölda skráninga fólks með hlutlaust kyn í þjóðskrá en gæta þarf sérstaklega að stöðu þess í jafnlaunastaðfestingarferlinu út frá persónuverndarsjónarmiðum, t.d. þegar verið er að kynna starfsfólki niðurstöður launagreiningar hvað varðar kynbundinn launamun því enda þótt eðlilegt sé að upplýsingar um laun starfsfólks séu settar fram með tölfræði þannig að ekki sé hægt að tengja þær við einstaklinga þarf að gæta þess sérstaklega í tilfellum fólks með hlutlausa skráningu kyns.

Áætlað er að ákvæði um jafnlaunastaðfestingu nái til u.þ.b. 500 fyrirtækja og stofnana sem munu hafa val um að öðlast annað hvort jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu Jafnréttisstofu en hjá þessum aðilum starfa ríflega 17.000 einstaklingar, 9% af vinnuafli landsins. Áætlað er að heildaráhrif jafnlaunavottunar skv. 7. gr. og jafnlaunastaðfestingar skv. 8. gr. nái til um það bil 1.200 fyrirtækja og stofnana þar sem starfa um það bil 150 þúsund einstaklingar, sem er um 75% af vinnuafli landsins.

Um 9. gr.

Lagt er til að 6. og 7. mgr. 19. gr. gildandi laga, sem eru efnislega samhljóða ákvæði þessu, verði að sjálfstæðri grein með yfirskriftina *Umsýsla Jafnréttisstofu í tengslum við jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu*. Þetta er liður í því að skipta ákvæðum um vinnumarkað og launajafnrétti eins og þau eru í gildandi lögum niður í fleiri ákvæði með fyrirsögnum til skýringar.

Áfram er gert ráð fyrir að Jafnréttisstofa taki á móti jafnlaunavottunarskírteini frá vottunaraðila sem staðfestir jafnlaunavottun ásamt skýrslu vottunaraðila um niðurstöðu úttektar og veiti fyrirtæki eða stofnun jafnlaunamerki sem gildir til jafnlangs tíma og sú jafnlaunavottun sem liggur að baki, þ.e. til þriggja ára, sbr. skýringar við 7. gr. Jafnlaunamerkið getur fyrirtæki eða stofnun sem öðlast hefur jafnlaunavottun notað til að auðkenna sig sem vinnustað þar sem staðfest hefur verið á grundvelli vottunar að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun í fyrirtækinu eða stofnuninni feli ekki í sér kynjamismunun. Fyrirtækið eða stofnunin geti þannig, meðal annars, laðað til sín hæft starfsfólk og öðlast gott orðspor.

Lagt er til að þegar Jafnréttisstofa hefur móttækið gögn vegna jafnlaunastaðfestingar skv. 8. gr., og Jafnréttisstofa hefur metið það sem svo að gögnin uppfylli þær kröfur sem settar eru fram í 2. mgr. 8. gr., veiti Jafnréttisstofa fyrirtæki eða stofnun staðfestingu á því, þ.e. jafnlaunastaðfestingu. Gert er ráð fyrir að fyrirtæki eða stofnun sem hlotið hefur jafnlaunastaðfestingu á grundvelli 8. gr. skuli einnig endurnýja staðfestinguna á þriggja ára fresti. Ekki er gert ráð fyrir sérstöku merki eða viðurkenningarskjali í slíkum tilvikum heldur að staðfesting verði birt á vef stofnunarinnar á lista yfir fyrirtæki og stofnanir sem hafa fengið jafnlaunastaðfestingu skv. 8. gr.

Jafnframt er áfram gert ráð fyrir að Jafnréttisstofa haldi skrár yfir þau fyrirtæki og stofnanir sem hafa fengið annars vegar jafnlaunavottun og hins vegar jafnlaunastaðfestingu og birti þær á aðgengilegan hátt á vef stofnunarinnar. Þar er gert ráð fyrir að fram komi upplýsingar um nafn fyrirtækis eða stofnunar, kennitölu og heimilisfang og gildistíma jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar. Gert er ráð fyrir að Jafnréttisstofa haldi slíkar skrár yfir öll fyrirtæki

og stofnanir hér á landi sem öðlast hafa jafnlaunavottun á grundvelli 7. gr. eða jafnlaunastaðfestingu á grundvelli 8. gr., óháð fjölda starfsfólks, enda hafi henni borist jafnlaunavottunarskirteini þess efnis eða hún veitt staðfestingu þess efnis. Enn fremur er áfram gert ráð fyrir því að Jafnréttisstofa haldi skrá yfir fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa 25 eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli sem hafa ekki öðlast jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu. Áfram er ekki gert ráð fyrir að Jafnréttisstofa birti þá skrá á vef stofnunarinnar. Gert er ráð fyrir að fram komi í skránni hvort hlutaðeigandi fyrirtæki eða stofnun hafi leitað eftir úttekt vottunaraðila eða jafnlaunastaðfestingu hjá Jafnréttisstofu á því hvort jafnlaunakerfi viðkomandi og framkvæmd þess samrýmist frumvarpi þessu.

Um 10. gr.

Lagt er til að 8. mgr. 19. gr. gildandi laga, sem fjallar um eftirlit með jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu, verði að sjálfstæðri grein með yfirskriftina *Eftirlit Jafnréttisstofu með jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu*. Þetta er liður í því að skipta ákvæðum um vinnumarkað og launajafnrétti eins og þau eru í gildandi lögum niður í fleiri ákvæði með fyrir-sögnum til skýringar.

Í frumvarpi þessu er ekki gert ráð fyrir því að samtökum aðila vinnumarkaðarins sé falið að annast eftirlit með því að fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa 25 eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli öðlist jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu og hvort þær séu endurnýjaðar á þriggja ára fresti. Lagt er til að Jafnréttisstofa taki við eftirlitshlutverkinu. Þykir eðlilegt að Jafnréttisstofa hafi eftirlit með þessum tilteknu ákvæðum laganna rétt eins og öðrum ákvæðum jafnréttislaga, sbr. lögbundið hlutverk Jafnréttisstofu, sbr. II. kafla frumvarps til laga um stjórnýslyslu jafnréttismála sem forsætisráðherra leggur fram samhliða frumvarpi þessu.

Í því skyni að gera Jafnréttisstofu kleift að sinna slíku eftirliti er lagt til að kveðið verði á um skyldu hlutaðeigandi fyrirtækja og stofnana til að veita Jafnréttisstofu þær upplýsingar og gögn sem Jafnréttisstofa telur nauðsynleg til að sinna eftirlitinu og gert er ráð fyrir því að Jafnréttisstofa geti gefið fyrirmæli um úrbætur við eftirlitið, t.d. ef fyrirtæki og stofnun hefur ekki lokið jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu sökum þess að hlutaðeigandi hafi enn ekki leitað eftir úttekt vottunaraðila eða staðfestingar Jafnréttisstofu svo og ef fyrirtæki eða stofnun hefur ekki staðist slíka úttekt vottunaraðila eða kröfum ekki mætt að mati Jafnréttisstofu eftir yfirferð hennar á innsendum gögnum. Úrbætur geta til að mynda falist í veitingu upplýsinga og afhendingu gagna, gerð tímasettrar aðgerðaáætlunar um hvernig fyrirtæki eða stofnun ætli sér að uppfylla skilyrði frumvarps þessa um jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu eða að sótt sé um úttekt vottunaraðila eða staðfestingu Jafnréttisstofu á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess.

Verði aðili ekki við beiðni Jafnréttisstofu um gögn eða upplýsingar eða hlýðir ekki fyrirmælum stofnunarinnar samkvæmt ákvæðinu getur Jafnréttisstofa ákveðið að viðkomandi fyrirtæki eða stofnun greiði dagsektir þar til farið verður að fyrirmælunum, t.d. þar til jafnlaunavottun, jafnlaunastaðfesting eða endurnýjun þar á liggur fyrir eða nauðsynlegar upplýsingar eða gögn hafa verið veitt stofnuninni, sbr. 6. gr. frumvarps til laga um stjórnýslyslu jafnréttismála.

Enn fremur er lögð til sú breyting að um þær dagsektir sem Jafnréttisstofa hefur heimild til að beita samkvæmt ákvæði þessu verði fjallað í 6. gr. frumvarps til laga um stjórnýslyslu jafnréttismála. Ástæðan er sú að fjallað er um dagsektir sem Jafnréttisstofu er heimilt að beita á fleiri en einum stað í gildandi lögum, eftir því hvernig brot er um að ræða hverju sinni, og er til þess fallið að valda misskilningi. Lagt er því til að þau ákvæði sem fjalla um dagsektir í gildandi lögum, meðal annars um dagsektir samkvæmt ákvæði þessu sem er efnislega

samhljóða 5.–9. mgr. 18. gr., sbr. 9. mgr. 19. gr. gildandi laga, verði að sérákvæði og fái fyrisögnina *Dagsektir*, til skýringar. Gert er ráð fyrir að slíkt ákvæði verði staðsett í frumvarpi til laga um stjórnslu jafnréttismála þar sem í því frumvarpi er almennt fjallað um Jafnréttisstofu og hlutverk hennar. sbr. II. kafla þess frumvarps. Um eftirlit Jafnréttisstofu í tengslum við jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu fer að öðru leyti skv. 5.–6. gr. framangreinds frumvarps um stjórnslu jafnréttismála.

Um 11. gr.

Lagt er til að ráðherra láti framkvæma mat á árangri jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar, sbr. 7.–10. gr., á þriggja ára fresti. Matið getur meðal annars farið fram með vinnumarkaðsrannsóknnum eða launakönnunum.

Um 12. gr.

Ákvæðið er efnislega samhljóða 20. gr. gildandi laga. Í ljósi laga um kynrænt sjálfræði, nr. 80/2019, sbr. umfjöllun í 1. kafla og í skýringu við 1. gr., er lagt til að bætt verði orðunum „og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá“ við 1. mgr. og „og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá“ við 2. mgr. Rétt er að áréttta það að 1. mgr. kemur ekki í veg fyrir að heimilt sé að auglýsa eða birta auglýsingu um laust starf þar sem gefið er í skyn að fremur sé óskað starfskrafts af einu kyni en öðru ef skilyrði 2. mgr. 19. gr. eru uppfyllt eða gild rök mæla með því að ráða til starfa einstakling af ákveðnu kyni vegna hlutlægra þátta er tengjast starfinu, sbr. 2. mgr. 16. gr.

Um 13. gr.

Ákvæðið er að mestu leyti efnislega samhljóða 21. gr. gildandi laga. Í ljósi laga um kynrænt sjálfræði, nr. 80/2019, sbr. umfjöllun í inngangskafli greinargerðarinnar og í skýringum við 1. gr., er lagt til að orðið „starfsfólk“ komi í stað orðanna „konur og karlar“ í 1. másl. og að orðunum „óháð kyni“ verði bætt við í lok málsliðarins. Einnig er lagt til að fellt verði niður orðið „óviðráðanlegra“ í síðari málsliðnum.

Ákvæðið fjallar um það að atvinnurekandi skuli gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki sínu kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Æskilegt er að setja fram aðgerðir sem stefna að settu marki í jafnréttisáætlanir eða starfsmannastefnur fyrirtækja og stofnana, sbr. 1. mgr. 5. gr., og einnig er nauðsynlegt að starfsfólki sé kynnt stefnan á skýran og skilmerkilegan hátt.

Um 14. gr.

Ákvæðið er að mestu efnislega samhljóða 22. gr. gildandi laga. Með gildandi lögum var ákvæðið víkkað frá því sem áður var þannig að það tekur ekki eingöngu á kynferðislegri áreitni heldur einnig á allri áreitni sem tengd er kyni. Íþrótt- og æskulýðsfélögum hefur verið bætt við upptalninguna í 1. mgr. og orðinu „skjólstæðingur“ hefur verið skipt út fyrir orðin „notendur þjónustu.“

Umfjöllun um skýringu hugtakanna, meðal annars þær breytingar sem gerðar voru á hugtökunum *kynbundin áreitni* annars vegar og *kynferðisleg áreitni* hins vegar í kjölfar athugasemda Eftirlitsstofnunar EFTA með lögum nr. 62/2014, um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008 (atvinna, störf o.fl.), má sjá í skýringum við 2. gr., sbr. um 4.–6. tölul. Hugtakinu *kynbundnu ofbeldi* var bætt við ákvæði þetta með lögum nr. 62/2014, um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008 (atvinna, störf o.fl.).

Um 15. gr.

Lögð er til sú breyting í 2. mgr. ákvæðisins að í stað þess að kveða á um að nemendur skuli á öllum skólastigum hljóta fræðslu um jafnréttismál líkt og í gildandi jafnréttislögum skuli nemendur hljóta jafnréttis- og kynjafræðslu við hæfi, þar sem meðal annars sé kennt um kynjaðar staðalmyndir, kynbundið náms- og starfsval, málefni fatlaðs fólks og hinsegin fólks, á öllum skólastigum. Einnig er lagt til að fella út „piltar og stúlkur“ í 4. mgr. og þess í stað bæta við „óháð kyni“ í lok málsgreinarinnar, sbr. lög um kynrænt sjálfræði og skýringar við 1. gr. Jafnframt er lagt til að „frístundaheimilum“ verði bætt við 6. mgr.

Að öðru leyti er ákvæðið samhljóða 23. gr. gildandi laga. Lögð er áhersla á samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða við alla stefnumótun í menntakerfinu og sértækar aðgerðir þar sem þeirra er þörf. Rétt er að nýta þá þekkingu og reynslu sem til er um ólíkar námsþarfir nemenda, óháð kyni, til að skapa námsumhverfi á öllum skólastigum sem mætir ólíkum þörfum kynjanna og koma þannig í veg fyrir óbeina jafnt sem beina mismunun kynjanna.

Áfram er gert ráð fyrir að innan ráðuneytis þess sem fer með fræðslumál starfi kynja-jafnréttisráðgjafi sem fylgi ákvæðinu eftir og veiti ráðgjöf í jafnréttismálum. Rétt er að árétta það að hér er ekki átt við jafnréttisfulltrúa ráðuneytisins, sbr. 27. gr. frumvarpsins, heldur sérstakan ráðgjafa sem sinni þessu eftirliti.

Um 16. gr.

1 mgr. ákvæðisins er efnislega samhljóða 1. mgr. 24. gr. gildandi laga. Hugtökin *bein* og *óbein mismunun*, *kynbundin áreitni* og *kynferðisleg áreitni* eru skilgreind í 2. gr., sbr. 1., 2., 4. og 5. tölul., og vísað er til skýringa við það ákvæði um nánari umfjöllun um framangreind hugtök.

Það nýmæli er lagt til að bætt verði við nýjum málslið þar sem kveðið verði á um að fjölpætt mismunun verði óheimil. Með fjölpættari mismunun er átt við þegar einstaklingi er mismunnað á grundvelli fleiri en einnar mismununarástæðu sem nýtur verndar samkvæmt frumvarpi þessu, lögum um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, nr. 85/2018, og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018. Þær mismununarástæður sem framangreind lög vernda innan sem utan vinnumarkaðar eru: kyn, kynþáttur og þjóðernisuppruni. Þær mismununarástæður sem eru verndaðar á vinnumarkaði samkvæmt framangreindum lögum eru: trú, lífsskoðun, fötlun, skert starfsgeta, aldur, kynhneigð, kynvitund, kyneinkenni og kyntjáning. Fjölpætt mismunun getur verið annars vegar samtvinnuð þannig að tvær eða fleiri mismununarbreytur skapi sérstakan grundvöll mismununar og hins vegar tvöföld/margföld þannig að mismununin sé vegna tveggja eða fleiri sjálfstæðra mismununarástæðna.

Formgerð hefðbundinnar jafnréttislögfræði beindist lengst af að því að skoða eina mismununarástæðu í einu, sbr. gildandi lög. Hætta er á því að það smætti reynslu allra kvenna niður í reynslu eins hóps kvenna og að það leiði til þess að *fjölpætt mismunun* sem kemur til af samspili tveggja eða fleiri mismununarástæðna falli óbætt hjá garði. Ekki hefur þó reynt á það fyrir íslenskum dómstólum hvort unnt sé að bera fyrir sig brot á grundvelli fleiri en einnar mismununarástæðu enda er stutt síðan lög um jafna meðferð á vinnumarkaði og lög um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna tóku gildi en fram að þeim tíma voru ekki önnur jafnréttislög hér á landi en kynjajafnréttislög.

Dæmi um fjölpætta mismunun væri karlmaður, sem einnig er múslimi, sem er hæfasti einstaklingurinn í hópi umsækjenda í starf með börnum. Hann fær ekki stöðuna og leggur fram kvörtun. Yfirmaður neitar að mismunun hafi átt sér stað og bendir á að á vinnustaðnum starfi

bæði karlmaður og múslimsk kona. Við nánari skoðun þykir þó ljóst að mismunun hafi átt sér stað á grundvelli þess að maðurinn var bæði karlkyns og múslimi.

Þó að kærunefnd jafnréttismála hafi það hlutverk samkvæmt gildandi lögum að úrskurða á grundvelli allra lagabálkanna þriggja þykir rétt að bregðast við slíkri mismunun með skýrari hætti, þ.e. með sérstöku ákvæði. Slíkt nýmæli myndi auka vernd t.d. kvenna af erlendum uppruna og fatlaðra kvenna.

Þegar jafnréttis- og mismununarlöggjöf er sett vegna einhvers hóps, t.d. kvenna eða tiltekins kynþáttar, er að jafnaði horft til þess sem fólk í þessum hópum á sameiginlegt, að vera mismunað kerfislægt, þ.e. það hefur almennt verið minna metið og notið lakari réttar í samfélaginu en samanburðarhópurinn. Þannig höfðu karlar lengst af beinlínis lagalega æðri stöðu konum og þannig hefur það verið víðast hvar í heiminum og það sama gildir um aðra þá hópa sem jafnréttislöggjöf er ætlað að vernda. Því var ljóst að hvar í stétt eða stöðu sem konur voru var þeim mismunað. Jafnréttislög hafa því gjarnan byggst á því sem konur eiga sameiginlegt hvornig sem þær annars standa og framan af var almennt ekki horft til mismunandi aðstæðna einstakra hópa kvenna enda áherslan á grundvallarréttindi.

Með því að horfa á hópinn sem eina heild og ekki í tengslum við aðrar mögulegar mismununarástæður er því litið á hópinn sem einsleitan og horft er fram hjá fjölbreytileika hans. Þetta er e.t.v. mikilvægt í upphafi þegar verið er að ná grundvallarréttindum hóps sem ekki hefur notið þeirra en yfirleitt kemur að því í réttindabaráttu hópa að fjölbreytni innan hópsins verður æ meira áberandi og í ljós kemur að taka þarf tillit til mun fleiri þátta en gert var í upphafi. Flestum er það ljóst í dag að enda þótt þeir hópar sem sæta mismunun eigi margt sameiginlegt, t.d. það að vera mismunað vegna eiginleika hópsins, kyns, kynþáttar, aldurs o.s.frv., þá geti verið himinn og haf milli aðstæðna einstakra hópa innan hópsins sem oft sæta mismunun vegna fleiri en einnar ástæðu.

Því er nauðsynlegt að gera ráð fyrir fjölþættri mismunun, ekki síst í ljósi þess að fjölþætt mismunun er ennþá alvarlegri en mismunun á grundvelli einnar mismununarástæðu þar sem fjölþætt mismunun hittir fyrst og fremst fyrir það fólk sem er í hvað viðkvæmasti stöðu.

Þegar um tvöfalda/margfalda mismunun er að ræða er einstaklingi mismunað bæði vegna þess að hún er t.d. kona og samkynhneigð og verður fyrir áreitni vegna hvors tveggja og hægt er að aðgreina áreitnina vegna hvorrar breytu um sig. Hún gæti nú leitað réttar síns á grundvelli tvennra laga og valið þá þau lög sem veita betri vernd ef svo ber undir. Mismununin er meiri en ef henni væri einungis mismunað vegna þess að hún er kona eða vegna þess að hún er samkynhneigð og samkvæmt gildandi rétti er óvíst að hún geti fengið niðurstöðu um brot á báðum lögnum enda þótt kærunefnd jafnréttismála fjalli um bæði brotin. Ákvæði um fjölþætta mismunun myndi gera það skýrt.

Sá hluti fjölþættrar mismununar sem kalla má samtvinnaða mismunun felur í sér mismunun á grundvelli fleiri en einnar mismununarástæðu verður sérstakur grundvöllur mismununar. Dæmi um slíka mismunun er þegar konu er mismunað vegna tveggja mismununarástæðna, svo sem kyns og kynþáttar, í sömu aðstæðum, en getur ekki borið sig saman við annað fólk sem verndað er vegna þess að mismununin er samtvinnuð úr tveimur mismununarástæðum. Hún á ýmiss konar mismunun sameiginlega með bæði hvítum konum og svörtum körlum en auk þess er það sérstök mismununarbreyta að vera hörundsök kona. Aðstæður gætu þannig verið að svörtum konum væri mismunað á vinnustað en hvítum konum væri ekki mismunað og því gætu þær ekki borið fyrir sig mismunun á grundvelli kynferðis og svörtum körlum væri heldur ekki mismunað og því gætu þær ekki borið fyrir sig mismunun á grundvelli kynþáttar en þessar aðstæður voru uppi í þekktu bandarísku máli frá 1976 gegn

General Motors, svokölluðu *DeGraffenheit*-máli. Sama getur vitaskuld átt við um samtvinnun fleiri mismununarbreyta, svo sem kyns og fötlunar, kynhneigðar og trúar o.s.frv.

Kvennanefnd Sameinuðu þjóðanna hefur lagt áherslu á að 2. gr. samnings Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gegn konum (CEDAW) feli í sér skyldu til að tryggja sérstaklega vernd gegn fjölþættri mismunun.

Í jafnréttislögræði hefur fjölþætt mismunun verið mikið til umfjöllunar síðastliðin 30 ár og nú þegar hefur Noregur sett bann við fjölþættri mismunun í sinni jafnréttislöggjöf og sama má segja um Þýskaland, svo dæmi sé tekið. Þykir því rétt að Ísland skipi sér í hóp þeirra ríkja sem vilja tryggja betur vernd hópa sem sérstaklega eru útsettir fyrir mismunun.

2. mgr. er efnislega samhljóða 2. mgr. 24. gr. gildandi laga. Hugtakið *sértækar aðgerðir* er skilgreint í 8. tölul. 2. gr. og vísast til umfjöllunar um það hugtak til skýringa við 2. gr. Með gildum rökum vegna hlutlægra þátta er tengjast starfinu í síðari málslið 2. mgr. má nefna sem dæmi störf leikara, baðvarða eða starfsfólks í athvarfi sem komið hefur verið á fót fyrir tiltekið kyn til verndar þolendum kynferðisofbeldis.

Fyrri málsliður 3. mgr. er efnislega samhljóða 3. mgr. 24. gr. í gildandi lögum en þar er kveðið á um að það teljist ekki mismunun að taka sérstakt tillit til kvenna vegna meðgöngu og barnsburðar. Lagt er til að bætt verði við málsgreinina að það sama eigi við um aðra einstaklinga sem ganga með og fæða barn. Er þetta lagt til í ljósi laga um kynrænt sjálfraði, sbr. umfjöllun í inngangskafli frumvarps þessa og í skýringum við 1. gr. Þetta þykir nauðsynlegt til að tryggja rétt karla og einstaklinga með hlutlausa skráningu kyns sem ganga með og ala barn.

Um 17. gr.

Ákvæði þetta fjallar um bann við mismunun í tengslum við vörukaup og þjónustu og er efnislega samhljóða 24. gr. a gildandi laga. Ákvæðið var lögfest með lögum nr. 79/2015, um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008 (vörukaup, þjónusta). Með þeim lögum var innleidd hér á landi tilskipun Evrópuráðsins og þingsins 2004/113/EB frá 13. desember 2004 um beitingu meginreglunnar um jafna meðferð karla og kvenna að því er varðar aðgang að og afhendingu á vöru og þjónustu. Í tilskipuninni er að finna ákvæði sem ætlað er að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kyns að því er varðar aðgang að eða afhendingu á vöru sem og aðgang að eða veitingu þjónustu með það að markmiði að koma meginreglunni um jafna meðferð kvenna og karla í framkvæmd. Tilskipun þessi er sambærileg öðrum tilskipunum Evrópusambandsins á sviði jafnréttis kynjanna sem felldar hafa verið undir samninginn um Evrópska efnahagssvæðið, svo sem tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2006/54/EB um framkvæmd meginreglunnar um jöfn tækifæri og jafna meðferð karla og kvenna að því er varðar atvinnu og störf.

Markmið ákvæðis þessa er að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kyns að því er varðar aðgang að eða afhendingu á vöru annars vegar sem og aðgang að eða veitingu þjónustu hins vegar með það fyrir augum að framfylgja meginreglunni um jafna meðferð kvenna og karla. Samkvæmt meginreglunni er gert ráð fyrir að aðgangur að eða afhending vöru annars vegar og aðgangur að eða veiting þjónustu hins vegar sé ekki hagstæðari fyrir annað kynið.

Áhersla er lögð á að frumvarpi þessu er ekki ætlað að takmarka samningsfrelsi manna almennt. Aðili sem býður vöru eða veitir þjónustu kann að hafa margar huglægar ástæður fyrir vali sínu á samningsaðila. Kemur frumvarpið ekki í veg fyrir að aðilum er enn frjálst að velja sér samningsaðila svo lengi sem valið byggist ekki eingöngu á kyni viðsemjandans, sbr. 2. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar.

Gert er ráð fyrir að bann við mismunun samkvæmt frumvarpi þessu skuli gilda um alla aðila sem útvega vöru og veita þjónustu sem býðst almenningi á almennum markaði sem og á opinberum markaði, þ.m.t. opinbera aðila. Með hugtakinu *vöru* í ákvæðinu er átt við framleiðsluvöru í skilningi ákvæða stofnsáttmála Evrópusambandsins að því er varðar frjálsa vöruflutninga, sbr. einnig 8. gr. samningsins um Evrópska efnahagssvæðið. Með hugtakinu *þjónusta* í ákvæðinu er átt við þjónustu sem að jafnaði er veitt gegn þóknun að því leyti sem hún lýtur ekki ákvæðum um frjálsa vöruflutninga, frjálsa fjármagnsflutninga og frjálsa fólksflutninga, sbr. 50. gr. stofnsáttmála Evrópusambandsins sem er efnislega samhljóða 37. gr. samningsins um Evrópska efnahagssvæðið. Af dómafordæmum Evrópudómstólsins má ráða að undir þjónustu geti fallið hvers konar atvinnustarfsemi sem felur í sér veitingu þjónustu gegn endurgjaldi. Ekki virðist skipta máli hvaða fyrirkomulag er á slíku endurgjaldi eða hver það er sem reidir endurgjaldið af hendi. Þannig er ekki gert að skilyrði að sá sem njóti þjónustunnar greiði fyrir hana.

Í samræmi við 3. gr. tilskipunarinnar er þó ekki gert ráð fyrir að ákvæði þetta eigi við um viðskipti á sviði fjölskyldu- og/eða einkalífs eða um málefni í tengslum við störf á vinnumarkaði. Ákvæðið gildir því ekki um tryggingar sem tengjast störfum á vinnumarkaðnum, hvort sem þær eru lögbundnar eða ekki. Sem dæmi um slíkar tryggingar má nefna svokallaðar launþegatryggingar og starfsábyrgðartryggingar tiltekinnar starfsstétta, svo sem lækna og lögmanna. Dæmi um viðskipti á sviði fjölskyldu- og/eða einkalífs gæti til dæmis verið þegar einstaklingur leigir herbergi inni á heimili þar sem leigusali býr sjálfur.

Samkvæmt 3. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar er tekið fram að gildissvið hennar nái ekki til fjölmiðla, auglýsinga eða menntunar. Ljóst er hins vegar að þegar er tekið á banni við mismunun í mennta- og uppeldisstofnunum sem og í tengslum við auglýsingar í fjölmiðlum eða á öðrum opinberum vettvangi í 15., 21. og 22. gr. frumvarps þessa, sbr. 23., 28. og 29. gr. gildandi laga. Ekki er gert ráð fyrir að ákvæðið útiloki mismunandi meðferð kynjanna ef lögmæt markmið réttlæta að aðgangur að eða afhending á vöru annars vegar og aðgangur að eða veiting þjónustu hins vegar bjóðist eingöngu einstaklingum af einu kyni ef aðferðirnar til að ná fyrrnefndu markmiði eru viðeigandi og nauðsynlegar. Sem dæmi um lögmæt markmið er þegar athvarfi er komið á fót fyrir tiltekið kyn til verndar þolendum kynferðisofbeldis. Þá gæti það réttlætt mismunandi meðferð þegar stuðlað er að kynjajafnrétti eða bættum hagsmunum tiltekinnar kyns, til dæmis sjálfboðaliðasamtök fyrir tiltekið kyn eða aðild að einkafélögum fyrir tiltekið kyn. Allar takmarkanir skulu hins vegar vera viðeigandi og nauðsynlegar.

Nokkur reynsla er komin á framkvæmd framangreindrar tilskipunar í öðrum aðildarríkjum en 24. október 2014 gaf Equinet sem er evrópskt samstarfsnet eftirlitsaðila á sviði jafnréttismála (Equinet, the European Network of Equality Bodies) út skýrslu um reynslu eftirlitsaðila í hverju aðildarríki um innleiðingu umræddrar tilskipunar og er hún aðgengileg á vef Equinet: www.equineteurope.org/IMG/pdf/ggs_report_cover.pdf. Dæmi sem oft er nefnt í tengslum við túlkun á tilskipuninni er mismunandi verðlagning á herra- og dömuklippingum á hárgreiðslustofum. Slíkt dæmi hefur komið upp í Finnlandi en þar taldi finnski umboðsmaður jafnréttismála efni tilskipunarinnar ekki koma í veg fyrir að hárgreiðslufólk gæti kynnt viðskiptahugmyndir sínar eða sérfræðikunnáttu án tillits til kyns svo lengi sem verðlagningin væri ekki byggð á kyni viðskiptavinarins. Viðurkennd viðmið við verðlagningu klippingar þóttu vera sérþekking hárgreiðslufólksins sem til þyrfti, þau efni eða tæki sem notuð væru sem og tíminn sem tæki að þjónusta viðskiptavinninn. Þannig væri óheimilt að verðleggja herra-klippingar lægra en dömuklippingar eingöngu á þeirri forsendu að verið væri að klippa hár

karla en konur með sambærilega klippingu með tilliti til sérþekkingar sem þarf til, efnis- og tækjavals og tíma sem færi í klippinguna þyrftu að greiða hærra verð.

Um fleiri dæmi þar sem reynt hefur á túlkun tilskipunarinnar má lesa í kafla 3. í almennum athugasemdum í frumvarpi því sem varð að lögum nr. 79/2015. Oft má rekja dæmi sem hafa komið upp til langra hefða í viðkomandi ríki er tengjast körlum og konum. Dæmi um íslenska framkvæmd er að lengi vel tíðkaðist að skattframtöl hjóna væru eingöngu stíluð á karlinn. Þessu var breytt á árinu 1998 þannig að skattframtöl eru ávallt stíluð á þann framteljanda sem eldri er þegar tveir einstaklingar eru samskattaðir. Þegar dæmin sem upp hafa komið eru skoðuð liggur fyrir að hvert mál þarf að skoða sérstaklega til að unnt sé að meta hvort ætluð mismunun þar sem aðgangur að eða afhending á vöru annars vegar og aðgangur að eða veiting þjónustu hins vegar býðst eingöngu einstaklingum af öðru kyninu sé réttlætanleg á grundvelli lögmætra markmiða og hvort aðferðirnar til að ná því markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar. Þannig skiptir t.d. máli hvert sé markmið sjálfsvarnarnámskeiðs sem eingöngu er haldið fyrir konur sem og þróunarnámskeiðs sem eingöngu er ætlað fyrir karla en þar skiptir líka máli hvaða aðferðum er beitt til að ná því markmiði í hvert skipti.

Ákvæðið kveður á um að óheimilt sé að nota kyn viðskiptavinar sem stuðul við útreikninga í tengslum við ákvörðun um iðgjald og við ákvörðun um bótafjárhæðir vegna váttryggingarsamnings eða samkvæmt annarri skyldri fjármálaþjónustu sem leiði til mismunandi iðgjalda eða bótafjárhæðar fyrir einstaklinga á grundvelli kyns. Algengt hefur verið í Evrópu að nota tryggingafræðilegar kynjabreytur við ýmiss konar útreikninga sem tengjast váttryggingastarfsemi eða annarri skyldri fjármálaþjónustu. Þannig hefur lengi tíðkast á Íslandi að setja inn kynjabreytu þegar reiknuð eru út iðgjöld í tengslum við líftryggingar sem í einhverjum tilvikum hefur leitt til mishárra iðgjalda eftir kyni viðskiptavinar. Óheimilt verður því að beita slíkum reikningsaðferðum samkvæmt ákvæðinu ef það leiðir til mismununar á grundvelli kyns. Er það í samræmi við dóm Evrópudómstólsins frá 1. mars 2011 í máli C-236/09 *Test-Achats* um túlkun 5. gr. framangreindrar tilskipunar 2004/113/EB.

Með öðrum orðum er ekki gert ráð fyrir að ákvæði frumvarpsins komi alfarið í veg fyrir að notaðar séu kynjabreytur í tryggingastærðfræðilegum útreikningi en gert er ráð fyrir að slíkt verði áfram heimilt við útreikning á iðgjöldum eða á bótafjárhæðum svo framarlega sem það komi ekki fram í mismunandi iðgjöldum eða bótafjárhæðum fyrir einstaklinga á grundvelli kyns. Þannig verður áfram heimilt að safna, geyma og styðjast við kyn eða kyntengdar upplýsingar sem leiða ekki til mismununar á grundvelli kyns. Váttryggingafélögum er þannig heimilt að nota kynjabreytur við útreikning á innra áhættumati, einkum útreikning váttryggingarskuldar í samræmi við gjaldþolsreglur á sviði váttrygginga sem og að fylgjast með kynjasamsetningu viðskiptavina sinna í tryggingastærðfræðilegum útreikningum til grundvallar verðlagningu svo framarlega sem ekki er gerð mismunun á verði til einstaklinga á grundvelli kyns. Einnig er heimilt að nota kynjabreytur við útreikning á iðgjöldum endurtrygginga sem váttryggingafélög, sem selja viðskiptavinum sínum frumtryggingar, kaupa svo framarlega sem slíkt feli ekki í sér mishá iðgjöld viðskiptavina váttryggingafélaganna (frumtryggingafélaganna) á grundvelli kyns. Einnig er heimilt fyrir váttryggingafélög að beita mismunandi markaðssetningu gagnvart konum og körlum. Þannig verði váttryggingafélögum heimilt að beina markaðssetningu sinni meira að öðru kyninu og þannig reyna að stjórna kynjablöndun viðskiptavina sinna. Váttryggingafélögum verður þó ekki heimilt að neita að veita þjónustu á grundvelli kyns. Lakari meðferð á konum og öðrum sem ganga með og fæða barn vegna meðgöngu og fæðingar telst bein mismunun og skal því vera bönnuð í váttryggingastarfsemi eða annarri skyldri fjármálaþjónustu. Kostnaður vegna hættu á meðgöngu og fæðingu skuli því ekki eingöngu eignaður konum eða öðrum sem ganga með og fæða barn.

Í þessu samhengi verður að horfa til leiðbeinandi tilmæla framkvæmdastjórnar Evrópu-sambandsins um túlkun á 5. gr. tilskipunar Evrópuþingsins og ráðsins 2004/113/EB um beitingu meginreglunnar um jafna meðferð kvenna og karla að því er varðar aðgang að og afhendingu á vöru og þjónustu, í ljósi framangreinds dóms Evrópudómstólsins í máli C-236/09 *Test-Achats* (Brussels, 22.12.2011 C(2011) 9497 final), en þar kemur fram að stundum þurfi að taka mið af kynferði í ljósi tiltekins lífeðlisfræðilegs munar á körlum og konum. Varðandi líf- og heilsutryggingar, sem dæmi, geta iðgjöld og bætur tveggja einstaklinga vegna sams konar váttryggingarsamnings ekki verið mismunandi einungis vegna þess að þeir eru ekki af sama kyni. Hins vegar getur verið um að ræða aðra áhættuþætti sem geta leitt til mismununar, t.d. heilsufar eða fjölskyldusaga, og til að geta lagt mat á þá kann að þurfa að taka mið af kynferði í ljósi tiltekins lífeðlisfræðilegs munar á körlum og konum. Sem dæmi má nefna er að fjölskyldusaga um brjóstakrabbamein hefur ekki sömu áhrif á heilbrigðisáhættu karls og konu og þar af leiðandi mat á áhættu. Framkvæmdastjórnin telur að áfram verði heimilt að bjóða váttryggingar sem taka mið af kynferði og gilda um aðstæður sem einvörðungu eða fyrst og fremst varða karla eða konur, t.d. krabbamein í blöðruhálskirtli, brjóstum eða legi. Þessi möguleiki er hins vegar undanskilinn að því er varðar meðgöngu eða fæðingu líkt og áður greinir.

Ákvæðið gerir ráð fyrir sömu sönnunarreglu og kveðið er á um í öðrum ákvæðum laganna. Þannig er gert ráð fyrir að séu leiddar líkur að því að mismunun á grundvelli kyns, hvort sem hún er bein eða óbein, hafi átt sér stað að því er varðar aðgang að eða afhendingu á vöru annars vegar sem og aðgang að eða veitingu þjónustu hins vegar, skal sá sem talinn er hafa mismunað sýna fram á að ástæður sem legið hafi til grundvallar meðferðinni tengist ekki kyni nema unnt sé að réttlæta meðferðina á málefnalegan hátt með lögmætu markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar. Þannig er í ákvæðinu ekki gert ráð fyrir afdráttarlausu banni við mismunandi meðferð á grundvelli kyns að því er varðar aðgang að eða afhendingu á vöru annars vegar eða aðgang að eða veitingu þjónustu hins vegar en slík meðferð verður þá að vera réttlætanleg með framangreindum hætti til þess að teljast ekki mismunun á grundvelli kyns og því ekki brot gegn ákvæðum laganna.

Rétt er að áréttta að ákvæðið gildir nú einnig um fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, sbr. lög um kynrænt sjálfræði og 1. gr. frumvarps þessa.

Um 18. gr.

Ákvæði þetta er efnislega samhljóða 25. gr. gildandi laga. Lagt er til að bætt verði við 1. mgr. og 2. mgr. orðunum „og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá“. Er þetta lagt til í ljósi nýrra laga um kynrænt sjálfræði sem og að í frumvarpi þessu er lögð til sú breyting að löggin um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna í heild sinni taki einnig til einstaklinga sem hafa hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá. Má telja þetta nauðsynlegt til að tryggja réttindi þessa hóps.

Jafnframt er lögð til sú breyting að orðin „sem starfa hjá sama atvinnurekanda“ verði felld út úr málsgreininni til að samræma ákvæðið betur efnislega við tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2006/54/EB um framkvæmd meginreglunnar um jöfn tækifæri og jafna meðferð karla og kvenna að því er varðar atvinnu og störf (endurútgefin). Rökin fyrir því hvers vegna lagt er til að áskilnaður um sama atvinnurekanda verði tekinn út úr löggunum má sjá í skýringum við 5. gr.

Um 19. gr.

Í greininni er fjallað um mismunun í starfi og við ráðningar á grundvelli kyns. 1. og 2. mgr. og 4. og 5. mgr. eru efnislega samhljóða 1. og 2. mgr. og 3. og 4. mgr. 26. gr.

gildandi laga en rétt er að áréttu að ákvæðið gildir nú einnig um fólk með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá, sbr. 1. gr. frumvarps þessa sem og lög um kynrænt sjálfræði, nr. 80/2019. Því til samræmis þykir nauðsyn að leggja til eftirfarandi orðalagsbreytingar í 3. mgr.: að orðin „einu kyni en öðru“ komi í staðinn fyrir „öðru kyninu en hinu“ í 1. málslíð, að orðin „starfskraftur af tilteknu kyni“ komi í staðinn fyrir „öðru kyninu“ í 3. málslíð og að 2. málslíður verði svohljóðandi: „1. másl. á ekki við ef tilgangur auglýsandans er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu milli kvenna og karla innan starfsgreinarinnar og skal það þá koma fram í auglýsingunni.“

Með setningu laga um kynrænt sjálfræði var hlutlaus skráning kyns í þjóðskrá heimiluð og tekur frumvarp þetta mið af þessum nýja veruleika. Þau ákvæði frumvarpsins sem fjalla almennt um jafnrétti kynjanna og bann við mismunun á grundvelli kyns verða að taka til allra hópanna. Í frumvarpinu er þó að finna ákvæði sem byggjast á því að fjöldi kvenna og karla á hverjum tíma sé svipaður og miða að því að jafna þátttökumöguleika og áhrif þessara tveggja hópa í samfélaginu. Þetta ákvæði er dæmi um það. 2. másl. getur því eðli máls samkvæmt tæpast tekið fullum fetum til einstaklinga með hlutlausu skráningu kyns enda ólíklegt að sá hópur verði ýkja stór. Því þykir ástæða að nefna konur og karla sérstaklega í ákvæði þessu þar sem þetta er liður í því að stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf, sbr. k-lið í markmiðsákvæði 1. gr.

Í 4. og 5. mgr. ákvæðisins eru settar fram annars vegar sönnunarregla og hins vegar matsregla í þessum málum en áfram er gert ráð fyrir að kærunefnd jafnréttismála kveði upp úrskurð um það hvort ákvæðið hafi verið brotið, sbr. 1. mgr. 8. gr. frumvarps til laga um stjórnýslu jafnréttismála sem lagt er fram samhliða frumvarpi þessu. 4. mgr. 19. gr. frumvarps þessa felur í sér tvískipta sönnunarreglu. Í fyrsta lagi verður sá er telur á sér brotið að færa fram staðreyndir eða önnur gögn og upplýsingar sem leiða líkur að því að við ráðningu í starf hafi verið beint eða óbeint mismunad á grundvelli kyns. Takist kæranda að leiða líkur að slíkri mismunun færast sönnunarbyrðin yfir á atvinnurekanda sem verður þá að sýna fram á að aðrar ástæður en kyn hafi legið til grundvallar ákvörðun hans. Við mat bæði á því hvort færðar hafa verið fram upplýsingar eða gögn sem leiða líkur að slíkri mismunun og hvort atvinnurekandi geti sannað að svo hafi ekki verið skal kærunefnd jafnréttismála að taka mið af þeim atriðum sem tilgreind eru í 5. mgr. ákvæðisins.

Í 5. mgr. er mælt fyrir um matsviðmið sem kærunefndin skal taka mið af þegar hún metur hvort ákvæðið hafi verið brotið. Þegar um er að ræða ráðningar í opinber störf er veitingarvaldshafa skylt að gæta að skráðum og óskráðum reglum stjórnýsluréttarins. Að því er varðar óskráðar meginreglur stjórnýsluréttar má helst nefna regluna um að ráða beri hæfasta umsækjandann hverju sinni miðað við þau málefnalegu sjónarmið sem lögð eru til grundvallar og réttmætisregluna sem kveður á um að allar stjórnvaldsathafnir skuli byggjast á málefnalegum sjónarmiðum.

Í íslenskum rétti er byggt á þeirri meginreglu að þegar almennum og sérstökum hæfisskilyrðum laga sleppir ákveði veitingarvaldshafinn á hvaða sjónarmiðum hann byggir ákvörðun um ráðningu í opinbert starf. Í samræmi við framangreinda réttmætisreglu þurfa þessi sjónarmið þó að vera málefnaleg, t.d. sjónarmið um menntun, reynslu, hæfni og aðra persónulega eiginleika. Almennt hefur veitingarvaldshafi töluvert svigrúm til að velja hvaða kröfur og sjónarmið hann kys að leggja til grundvallar við ráðninguna. Í þessu felst að það fellur innan þess svigrúms sem veitingarvaldshafanum er játað að taka afstöðu til þess hvaða menntun sóst er eftir, hvers konar starfsreynslu, hvers konar hæfni og eftir atvikum hvaða persónulegu eiginleikum sóst er eftir við ráðningu í starf. Veitingarvaldshafi verður þó að gæta að því að geta um þau sjónarmið sem mestu máli skipta í auglýsingu um starfið. Ekki er þó

útilokað að hann geti litið til sjónarmiða sem ekki er getið um í auglýsingu en við þá aðstöðu kann þó að skapast aukin skylda til rannsóknar af hans hálfu, þar sem umsækjendum um starf er eftir atvikum gefinn kostur á að koma sínum sjónarmiðum á framfæri, sbr. UA 26/1999. Þá hefur veitingarvaldshafinn töluvert svigrúm til að ákvarða innbyrðis vægi hinna málefnalegu sjónarmiða og hvert þeirra skuli vega þyngst við ákvörðunina ef ekki er mælt fyrir um annað í lögum eða stjórnvaldsfyrirmælum.

Þrátt fyrir að í ákvæðinu séu talin upp algeng matsviðmið sem kærunefnd jafnréttismála ber að taka mið af þegar hún metur hvort líkur séu fyrir því að við ráðningu í starf hafi verið beint eða óbeint mismunad á grundvelli kyns, er litið svo á að upptalningin feli ekki í sér sjálfstæða heimild fyrir nefndina til að byggja á öðrum sjónarmiðum en veitingarvaldshafi hefur sjálfur lagt til grundvallar og endurmeta innbyrðis vægi þeirra með sjálfstæðum hætti, enda séu sjónarmið veitingarvaldshafans málefnaleg og mat hans heildstætt virt innan þess svigrúms sem hann hefur lögum samkvæmt. Þá er það enn fremur ekki verkefni kærunefndar að endurskoða mat veitingarvaldshafa á því hvaða umsækjandi fellur best að þeim sjónarmiðum sem veitingarvaldshafinn lagði áherslu á við ráðningu í opinbert starf nema draga megi þá ályktun af gögnum málsins að mat veitingarvaldshafa og ályktanir hans hafi verið óforsvaranlegar og í andstöðu við framangreinda réttmætisreglu.

Engu að síður skal áréttað að það kann vissulega að vera óhjákvæmilegt fyrir nefndina að leggja mat á hæfni umsækjenda innan ramma 5. mgr. 19. gr. frumvarps þessa við mat á því hvort veitingarvaldshafi hafi við ráðningu sína í starf mismunad á grundvelli kyns. Í þessu sambandi má nefna UA 6395/2011. Jafnframt má nefna dóm Hæstaréttar frá 15. janúar 2015 í máli nr. 364/2014 þar sem talið var að kærunefndin hefði ekki farið út fyrir valdsvið sitt þegar hún komst að þeirri niðurstöðu að veitingarvaldshafi hefði í því máli brotið gegn 1. mgr. 26. gr. laga nr. 10/2008. Í málinu var talið að kærunefndinni hefði verið rétt að líta til krafna um hæfni sem fram komu í auglýsingu og annarra atriða sem veitingarvaldshafinn kvaðst hafa byggt ákvörðun sína á og taka afstöðu til þess hvort þær kröfur og þau atriði svo og beiting þeirra hafi verið málefnaleg. Nefndin hefði í málinu hvorki miðað við aðrar hæfniskröfur en veitingarvaldshafinn kvaðst sjálfur hafa lagt til grundvallar né endurskoðaði hún mat hans á umsækjendum með tilliti til þessara krafna heldur byggði niðurstöðu sína eingöngu á þeim skjalfestu gögnum sem lágu fyrir um forsendur fyrir ráðningunni þegar veitingarvaldshafinn tók ákvörðun um hana.

Um 20. gr.

Ákvæði þetta er efnislega samhljóða 27. gr. gildandi laga en rétt er að árétta að ákvæðið gildir nú einnig um fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, sbr. 1. gr. frumvarps þessa sem og lög um kynrænt sjálfræði, nr. 80/2019.

Um 21. gr.

Sambærilegt ákvæði er í 28. gr. gildandi laga en lagt er til að hugtakið „uppeldisstofnun“ verði fellt úr lögnum enda um gamalt hugtak að ræða og að orðunum „öðrum menntastofnunum“ verði bætt við 1. mgr. Með því er verið að tryggja að ákvæðið nái einnig yfir annað nám, meðal annars listnám og framhaldsfræðslu. Einnig er lagt til að hugtakinu „frístundaheimili“ verði bætt við 1. mgr. Enn fremur er lagt til að mismunun á grundvelli kyns í skipulögðu íþrótt- og æskulýðsstarfi verði bönnuð á skýrari hátt en í gildandi lögum. Félagsmiðstöðvar falla meðal annars undir æskulýðs- og tómsundastarf.

Lagt er til að orðunum „iðkandi“ og „eða kynferðislega“ verði bætt við upptalninguna í 2. mgr.

Um 22. gr.

Ákvæðið er efnislega samhljóða 29. gr. gildandi laga. Lagt er til að orðin „tilteknu kyni“ komi í staðinn fyrir orðin „öðru kyninu“, sbr. 1. gr. frumvarps þessa sem og lög um kynrænt sjálfræði, nr. 80/2019.

Um 23. gr.

Ákvæðið er efnislega samhljóða 30. gr. gildandi laga en mikilvægt þykir að kveða skýrt á um að ekki sé hægt að afsala sér þeim rétti sem lögin kveða á um með samningum, loforðum eða á annan hátt. Í þessu ákvæði felst því ákveðin vernd fyrir einstaklinginn þegar kemur að samningsgerð við atvinnurekanda.

Um 24. gr.

Mikilvægt þykir að koma til móts við þau sjónarmið sem komið hafa fram í umræðunni um útvíkkun jafnréttishugtaksins að gæta þurfi sérstaklega að jafnrétti kynjanna þar sem kynjajafnréttismál hafi ákveðna sérstöðu. Má segja að þau varði alla þegna samfélagsins með einum eða öðrum hætti þar sem kynjajafnréttismál eru ekki einkamál kvenna heldur varða alla, óháð kyni. Í þessu sambandi er því lagt til að ráðherra jafnréttismála muni áfram skipa sérstakt jafnréttisráð sem ætlað er að fjalla um kynjajafnrétti eins og verið hefur. Þannig verði áhersla áfram lögð á að fjalla um jafnrétti kynjanna á þinginu en rétt er að árétta að það á jafnframt við um umfjöllun um fjölbætta mismunun, sbr. 3. tölul. 2. gr. Er það í samræmi við eitt af meginmarkmiðum frumvarpsins. Þar sem heitið Jafnréttisráð hefur unnið sér sess í tungumálinu og í daglegu tali í umræðum um jafnréttismál er gert ráð fyrir að það heiti verði notað áfram þó svo að hugtakið *jafnrétti* samkvæmt frumvarpi til laga um stjórnslu jafnréttismála eigi einnig við um jafna meðferð óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu.

Lagt er til að áfram skipi ráðherra Jafnréttisráð til fjögurra ára í senn eftir hverjar alþingis kosningar. Hins vegar eru lagðar til breytingar á núverandi fyrirkomulagi og skipan Jafnréttisráðs. Gert er ráð fyrir að fulltrúum ráðsins verði fækkað úr ellefu í sex til að tryggja meiri skilvirkni og markvissara starf ráðsins. Áherslur ráðsins verða færðar frá vinnumarkaðnum yfir á öll svið samfélagsins og gerð verður skýrari grein fyrir hlutverki og verkefnum ráðsins.

Áfram er gert ráð fyrir að ráðherra skipi formann án tilnefningar en lagðar eru til breytingar á þeim aðilum sem skulu tilnefna í ráðið og fjölda þeirra fulltrúa sem hver tilnefningaraðili getur tilnefnt. Þykir mikilvægt að fulltrúar ráðsins endurspegli þekkingu á mörgum sviðum jafnréttismála en þó þannig að ráðið verði skilvirkt og markvisst líkt og frammar greinir. Er því lagt til að aðilar sem starfa á svipuðum vettvangi tilnefni sameiginlega fulltrúa eins og verið hefur. Þannig er lagt til að ráðherra skipi formann án tilnefningar, einn fulltrúa sem tilnefndur er sameiginlega af samtökum launafólks, einn fulltrúa sem tilnefndur er sameiginlega af samtökum atvinnurekenda, einn fulltrúa sem tilnefndur er sameiginlega af Samtökum um kvennaathvarf og Stígamótum, einn fulltrúa sem tilnefndur er sameiginlega af Kvenréttindafélagi Íslands og Kvenfélagasambandi Íslands og einn fulltrúa sem tilnefndur er af Samtökunum '78. Samtökin '78 hafa ekki átt fulltrúa í Jafnréttisráði áður en það þykir mikilvægt nú meðal annars til að gæta hagsmuna fólks með hlutlausu skráningu kyns. Vararmenn skulu skipaðir á sama hátt. Ekki er lengur gert ráð fyrir fulltrúa frá Félagi um foreldra-jafnrétti, Femínistafélagi Íslands, fjármálaráðuneytinu eða Rannsóknarstofnun í jafnréttisfræðum (RIKK), sem áður hét Rannsóknarstofnun í kvenna- og kynjafræðum.

Lagt er til að formaður stýri fundum Jafnréttisráðs sem funda skal reglubundið og minnst sex sinnum á ári og að ráðið ákveði dagskrá funda sinna.

Einnig er lagt til að hlutverk ráðsins verði að standa fyrir markvissri umræðu um jafnrétti kynjanna þannig að stjórnvöldum sé á hverjum tíma ljóst hver þróun málaflokksins er, hver séu helstu nýmæli og hvort þörf sé sérstakra aðgerða á ákveðnum sviðum samfélagsins. Jafnréttisráð skal vera ráðherra til ráðgjafar við faglega stefnumótun í málum er tengjast jafnrétti kynjanna og eftirfylgni með framkvæmd hennar.

Enn fremur er lagt til að Jafnréttisráð hafi heimild til að veita árlega, í samstarfi við ráðherra jafnréttismála, sérstaka jafnréttisviðurkenningu þeim einstaklingi, fyrirtæki, stofnun eða samtökum sem hafa skarað fram úr eða markað spor á sviði jafnréttismála. Jafnréttisráð getur óskað eftir tilnefningum og er heimilt að skipa sérstaka valnefnd til að velja úr innsendum tilnefningum. Hingað til hefur verið fjallað um heimild ráðsins til að veita slíka viðurkenningu í reglugerð nr. 48/2003, um störf Jafnréttisráðs og skrifstofuhald. Ekki er lengur gert sérstaklega ráð fyrir aðkomu Jafnréttisráðs að skipulagningu jafnréttisþings skv. 25. gr. en það getur verið eitt af þeim verkefnum sem ráðinu er falið af ráðherra hverju sinni.

Lagt er til að tvisvar sinnum á ári skuli Jafnréttisráð kalla saman samráðsvettvang um jafnrétti kynjanna með fulltrúum frá aðilum vinnu- og atvinnu- og fræðasamfélaginu og samtökum sem vinna að kynjajafnrétti samkvæmt lögum þessum. Jafnréttisráð skal sjá um að auglýsa samráðsvettvanginn og gefa aðilum tækifæri á að óska eftir þátttöku í samráðsvettvanginum. Ráðherra jafnréttismála skal minnst einu sinni á ári funda með samráðsvettvanginum. Þannig er leitast við að tryggja milliliðalaust samtal milli ráðherra annars vegar og Jafnréttisráðs og samráðsvettvangs um jafnrétti kynjanna hins vegar. Hlutverk samráðsvettvangsins er að vera ráðherra til ráðgjafar við faglega stefnumótun í málum er tengjast jafnrétti kynjanna og fylgjast með framkvæmd hennar.

Einnig er lagt til að Jafnréttisráð skuli setja sér starfsáætlun til tveggja ára í senn þar sem koma skal fram hvernig það hyggst sinna hlutverki sínu, meðal annars með fundum og ráðstefnum um tiltekin viðfangsefni jafnréttismála. Starfsáætlun ráðsins skal kynnt ráðherra áður en ráðið staðfestir hana.

Jafnframt er lagt til að ráðuneyti sem fer með jafnréttismál annist umsýslu vegna Jafnréttisráðs og að ráðið skili ráðherra skýrslu um störf sín til tveggja ára í senn. Skýrslur Jafnréttisráðs skal birta sem fylgiskjöl með skýrslu ráðherra jafnréttismála sem kemur út einu sinni á kjörtímabili, sbr. 12. gr. frumvarps um stjórnýslu jafnréttismála. Áfram er gert ráð fyrir að kostnaður við starfsemi Jafnréttisráðs greiðist úr ríkissjóði.

Um 25. gr.

Um Jafnréttisþing er fjallað í 10. gr. gildandi laga. Var um nýmæli að ræða í þeim lögum og var fyrsta jafnréttisþingið haldið í janúar 2009. Jafnréttisþingi er ætlað að vera vettvangur þeirra sem fjalla um jafnréttismál en markmiðið með slíku þinghaldi er meðal annars að hvetja til virkari umræðu um jafnréttismál meðal almennings og á sem flestum sviðum samfélagsins.

Sú breyting er lögð til í ákvæði þessu að hætt verði að miða við að halda jafnréttisþing innan árs frá alþingiskosningum líkt og kveðið er á um í gildandi lögum en í stað þess verði miðað við að ráðherra boði til jafnréttisþings annað hvert ár. Er þetta meðal annars lagt til í því skyni að tryggja að jafnréttisþing verði haldið reglulega óháð alþingiskosningum hverju sinni.

Þar sem heitið „jafnréttisþing“ hefur unnið sér sess í tungumálinu og í daglegu tali í umræðum um jafnréttismál er gert ráð fyrir að notað verði það heiti áfram þó svo að áherslan verði áfram lögð á að fjalla um jafnrétti kynjanna á þinginu en rétt er að áréttta að það á jafnframt við um umfjöllun um fjölþætta mismunun, sbr. 3. tölul. 2. gr. Er það í samræmi við eitt af meginmarkmiðum frumvarpsins.

Enn fremur er lagt til að ráðuneyti sem fer með jafnréttismál skuli sjá til þess að umræður þingsins verði teknar saman og afhentar ráðherra. Ráðherra ákveður dagskrá þingsins hverju sinni. Ekki er lengur gert sérstaklega ráð fyrir aðkomu Jafnréttisráðs að skipulagningu jafnréttisþings en það getur verið eitt af þeim verkefnum sem ráðinu er falið af ráðherra hverju sinni, sbr. 5. mgr. 24. gr. Jafnframt er lagt til að fallið verði frá því að ráðherra leggi skýrslu um stöðu og þróun jafnréttis kynjanna fram á jafnréttisþingi líkt og kveðið er á um í 2. mgr. 10 gr. gildandi laga. Skv. 12. gr. frumvarps til laga um stjórnslu jafnréttismála er áfram gert ráð fyrir að ráðherra leggi fram slíka skýrslu en sú breyting er lögð til að það skuli ráðherra gera einu sinni á kjörtímabili í stað þess að gera það á jafnréttisþingi, enda þingið haldið á tveggja ára fresti. Með lögum um opinber fjármál, nr. 123/2015, var ráðherra gert skylt að birta ár hvert ársskýrslu um síðasta fjárhagsár þar sem gera skyldi grein fyrir niðurstöðu útgjalda innan málefna sviða og málaflokka ráðherra, þar á meðal jafnréttismála. Segja má að þessar ársskýrslur komi að nokkru leyti í stað skýrslunnar sem lögð hefur verið fram á jafnréttisþingi samkvæmt gildandi lögum þó svo að áfram skuli taka slíka skýrslu saman einu sinni á kjörtímabili líkt og áður greinir.

Áfram er þingið öllum opið en ráðuneyti sem fer með jafnréttismál skal boða alþingismenn, fulltrúa stofnana ríkis og sveitarfélaga, þar á meðal jafnréttisfulltrúa, sem og fulltrúa aðila vinnumarkaðarins og frjálsra félagasamtaka sem hafa jafnréttismál á stefnuskrá sinni. Seta á þinginu er ólaunuð sem fyrr en annar nauðsynlegur kostnaður af þinghaldinu greiðist úr ríkissjóði samkvæmt ákvörðun ráðherra.

Um 26. gr.

Ákvæðið er efnislega samhljóða 11. gr. gildandi laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Áfram er því gert ráð fyrir að sá ráðherra sem fari með jafnréttismál leggi fram tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun um jafnrétti kynjanna þar sem lagðar eru til aðgerðir sem ætlað er að koma áherslumálum ráðherra á þessu sviði til framkvæmda og stjórnvöldum falið að vinna, eftir atvikum í samvinnu við aðra aðila. Sem dæmi hefur verið í áætlun ráðherra lögð áhersla á að ná fram launajafnrétti kynjanna og hefur því verið gripið til aðgerða sem eru til þess fallnar að koma á launajafnrétti kynjanna á innlendum vinnumarkaði í samstarfi við samtök aðila vinnumarkaðarins. Er þetta talið mikilvægt í ljósi þeirrar sérstöðu sem jafnrétti kynjanna er talið hafa.

Gert er ráð fyrir að tillaga til þingsályktunarinnar verði lögð fram að fengnum tillögum einstakra ráðuneyta. Í tengslum við lög um opinber fjármál, nr. 123/2015, er lögð áhersla á að einstaka ráðuneyti líti til áhersluþátta sinna málaflokka í fjárlagagerð. Það er þó ekki gert að skilyrði í frumvarpi þessu að ráðuneyti geti tengt málaflokk í fjárlagagerð við gerð tillagna í þingsályktun um framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum. Jafnframt er gert ráð fyrir samráði við Jafnréttisstofu og Jafnréttisráð skv. 24. gr. og að höfð verði hliðsjón af umræðum á síðasta jafnréttisþingi skv. 25. gr.

Sú breyting er lögð til að ekki verði lögð fyrir Alþingi tillaga til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum innan árs frá alþingiskosningum líkt og kveðið er á um í gildandi lögum en í stað þess verði miðað við að hún verði lögð fyrir Alþingi á fjögurra ára fresti. Þannig verði tryggt að framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum verði lögð fram fyrir Alþingi reglulega óháð alþingiskosningum hverju sinni.

Gert er ráð fyrir að framkvæmdaáætlunin feli í sér verkefni sem ætlað er að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna í íslensku samfélagi, sbr. 1. gr., þar á meðal verkefni sem ætlað er tryggja samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða við stefnumótun allra ráðuneyta, jafnara hlutfall kynjanna í nefndum, ráðum og stjórnnum og fela í sér forvarnir gegn kynbundnu

ofbeldi, auk þess að tryggja jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði. Einnig verkefni sem lúta að fjölpætri mismunun, sbr. 3. tölul. 2. gr., en það er jafnframt í samræmi við eitt af meginmarkmiðum frumvarpsins.

Ábyrgð og áætlaður kostnaður verkefna skulu tilgreind í áætluninni ásamt því hvernig mati á árangri aðgerða skuli háttáð.

Skýrsla um stöðu og þróun jafnréttismála, sbr. 12. gr. í frumvarpi til laga um stjórnýslu jafnréttismála, skal fylgja með tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í kynja-jafnréttismálum fyrir Alþingi og í henni skal koma fram mat á stöðu og árangri verkefna í þingsályktuninni.

Um 27. gr.

Ákvæðið fjallar um jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna og er það efnislega samhljóða 13. gr. gildandi laga. Með gildandi lögum frá 2008 var í fyrsta skipti lögð sérstök áhersla á að jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna hefðu sérþekkingu á jafnrétti kynjanna. Er þar meðal annars átt við að jafnréttisfulltrúar hafi aflað sér þekkingar á sviði jafnréttismála, t.d. með endurmenntun eða þátttöku í námskeiðum um jafnrétti kynjanna.

Fulltrúunum er meðal annars ætlað að vinna að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða á málefnasviði hlutaðeigandi ráðuneytis en lagt er til í frumvarpi þessu að hugtakið „samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða“ komi í staðinn fyrir „kynjasamþætting“, sbr. skýringar við 30. gr. Hlutverk jafnréttisfulltrúa er því einnig að gæta að fjölpætri mismunun, sbr. 3. tölul. 2. gr., og er það í samræmi við eitt af meginmarkmiðum frumvarpsins.

Jafnframt er jafnréttisfulltrúum ætlað að fjalla um og hafa eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess. Í því getur meðal annars falist að vera stofnunum er starfa á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis eða öðru starfsfólki innan ráðuneytisins til ráðgjafar um jafnrétti kynjanna, að meta efni lagafrumvarpa, stefna og áætlana með tilliti til jafnréttissjónarmiða og að aðstoða við innleiðingu kynjaðrar fjárlagagerðar, hafa eftirlit með jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins og verkefnum í framkvæmdaáætlun um kynja-jafnréttismál. Hver jafnréttisfulltrúi skal jafnframt árlega senda Jafnréttisstofu greinargerð um stöðu og þróun jafnréttismála á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis.

Um 28. gr.

Ákvæði 1.–3. mgr. ákvæðisins er efnislega samhljóða 15. gr. gildandi laga. Lagt er þó til að orðin „kvenna og karla“ komi í staðinn fyrir orðið „kynjanna“ í 1. mgr. Þetta er lagt til þar sem ákvæðið byggist á því að fjöldi kvenna og karla á hverjum tíma sé svipaður og miðar að því að jafna þátttökumöguleika og áhrif þessara tveggja hópa í samfélaginu. Mælt er því fyrir um tiltekið lágmarkshlutfall kvenna og karla í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera. Slík regla getur eðli máls samkvæmt tæpast tekið fullum fetum til einstaklinga með hlutlausu skráningu kyns enda ólíklegt að sá hópur verði ýkja stór. Því er lagt til að halda þessu ákvæði óbreyttu hvað þetta varðar. Gæta þarf þó að stöðu fólks með hlutlausu skráningu kyns, sbr. lög um kynrænt sjálfræði, nr. 80/2019, og 1. gr. frumvarps þessa og því er lagt til að nýrri málsgrein verði bætt við ákvæðið þar sem kveðið verði á um að ákvæðið komi ekki í veg fyrir tilnefningu og skipan einstaklinga með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá í nefndir, ráð og stjórnir á vegum hins opinbera eða í stjórnir opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi að. Þó þarf ætíð að gæta að því að það skerði ekki þátttökumöguleika kvenna að ákvörðunartöku. Því er lagt til að einnig verði bætt við ákvæðið að hlutfall kvenna skuli aldrei vera lægra en 40%.

Ákvæðið á bæði við um aðal- og varamenn. Ákvæðið er í samræmi við markmið stjórnvalda sem meðal annars hefur komið fram í þingsályktun um framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum. Ákvæðið á einnig við um stjórnir opinberra fyrirtækja, sbr. 2. gr. laga nr. 90/2006, um breytingu á lögum nr. 2/1995, um hlutafélög, og stjórnir fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi að og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga. Gert er ráð fyrir að áfram verði heimilt að víkja frá framangreindu skilyrði þegar hlutlægar ástæður leiða til þess að ekki sé mögulegt að tilnefna bæði karl og konu. Dæmi um slíkt eru félagasamtök þar sem félagsmenn eru nær eingöngu af öðru kyninu, svo sem hjá Kvenfélagasambandi Íslands og Kvenréttindafélagi Íslands.

Um 29. gr.

1. mgr. er efnislega samhljóða 16. gr. gildandi laga. Ákvæðið kveður á um greiningu tölfræðiupplýsinga eftir kynjum. Söfnun og meðferð upplýsinga um stöðu kynjanna í samfélaginu er hornsteinn að markvissu jafnréttisstarfi. Í norrænu samstarfi og starfi Sameinuðu þjóðanna að jafnréttismálum hefur ítrekað verið bent á mikilvægi þessa. Þótt margt hafi áunnist í þessum efnum hér á landi vantar enn nokkuð á að fullnægjandi upplýsingar um stöðu milli kynjanna á öllum sviðum samfélagsins séu tiltækar. Mikilvægt þykir að greining tölfræðiupplýsinga eftir kynjum sé sjálfsagður hluti opinberrar hagskýrslugerðar þar sem við á. Ákvæðið tekur til söfnunar gagna, úrvinnslu þeirra og birtingar upplýsinga. Frá þessu getur þó þurft að víkja í sérstökum tilvikum, svo sem þegar í húfi eru hagsmunir er tengjast persónu manna, ef mjög fáir einstaklingar eiga í hlut eða ef ekki er hægt samkvæmt eðli máls að greina upplýsingar eftir kyni.

Með lögum um kynrænt sjálfræði var hlutlaus skráning kyns gerð heimil. Í 2. mgr. 6. gr. laganna segir að opinberum aðilum og einkaaðilum sem skrásetja kyn beri að gera ráð fyrir hlutlausri skráningu kyns, t.d. á skilríkjum, eyðublöðum og í gagnasöfnum, og skal skráningin táknuð á öyggjandi hátt. Skv. 17. gr. sömu laga hafa aðilar sem skrásetja kyn 18 mánaða frest frá gildistöku laganna til að laga skráningarform, eyðublöð, skilríki og þess háttar að fyrirmælum 2. mgr. 6. gr. Ekki er vitað um fjölda skráninga fólks með hlutlaust kyn í þjóðskrá en það má leiða að því líkur að sá hópur verði ekki ýkja stór. Þarf að gæta sérstaklega að stöðu fólks með hlutlausa skráningu kyns þegar verið er að meta hvort sérstakar ástæður, samkvæmt ákvæði þessu, eigi við.

Lagt er til að bætt verði við nýrri málsgrein þar sem kveðið verði á um að aðrir opinberir aðilar skuli jafnframt leitast við að greina á milli kynja við alla tölfræðivinnslu. Er þetta lagt til þar sem greining á milli kynja er mikilvæg forsenda þess að stjórnvöld geti unnið að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða við alla stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana er starfa á málefnasviði þeirra, sbr. 30. gr. Eins og að framan greinir getur þó þurft að víkja frá þessu í sérstökum tilvikum, svo sem þegar í húfi eru hagsmunir er tengjast persónu manna, ef mjög fáir einstaklingar eiga í hlut eða ef ekki er hægt samkvæmt eðli máls að greina upplýsingar eftir kyni. Gæta þarf sérstaklega að stöðu fólks með hlutlausa skráningu kyns þegar verið er að meta hvort að sérstakar ástæður, samkvæmt ákvæði þessu, eigi við.

Um skilgreiningu á opinberum aðila vísast til 12. tölul. 3. gr. laga um opinber fjármál, nr. 123/2015: „Aðili sem fer með ríkis- eða sveitarstjórnarvald og þær stofnanir, sjóðir og fyrirtæki sem eru að hálfu eða meiri hluta í eigu ríkis eða sveitarfélaga.“ Með hvaða starfsemi sveitarfélaga fellur hér undir vísast til A- og B-hluta 60. gr. sveitarstjórnarlaga, nr. 138/2011: „A-hluti, sem í lögum þessum merkir aðalsjóð sveitarfélags auk annarra sjóða og stofnana sem sinna starfsemi sem að hluta eða öllu leyti er fjármögnuð af skatttekjum“ og „B-hluti, sem í

falla stofnanir sveitarfélaga, fyrirtæki og aðrar rekstrareiningar sem að hálfu eða meiri hluta eru í eigu sveitarfélaga og eru reknar sem fjárhagslega sjálfstæðar einingar.“

Um 30. gr.

Ákvæði þetta er efnislega samhljóða 17. gr. gildandi laga en skylda stjórnvalda til að samþætta jafnréttis- og kynjasjónarmið inn í daglegt starf allra ráðuneyta var fyrst tryggð í þeim lögum. Nauðsynlegt þótti að hafa þetta markmið að leiðarljósi þar sem árangurinn hafði ekki verið sem skyldi. Til að ná markmiði laganna þyrfti að gera samþættingu að viðteknum vinnubrögðum í stjórnslunni. Samþætting væri aðferðin, eða verkfærið, sem gæti gert það kleift að ná markmiðinu um jafnrétti. Með hliðsjón af þessu markmiði stjórnvalda þótti mikilvægt að kveða nánar á um þá skyldu stjórnvalda að samþætta jafnréttis- og kynjasjónarmið í alla stefnumótun og áætlanagerð enda er samþætting talin eitt af lykilatriðum þess að tryggja megi jafnrétti kynjanna í íslensku samfélagi.

Afram er gert ráð fyrir að samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skuli gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana er starfa á málefnasviði þeirra, þar á meðal við gerð fjármálastefnu, fjármálaáætlunar, frumvarps til fjárlaga, tillagna til þingsályktunar og lagafrumvarpa. Hið sama gildir um alla ákvörðunartöku innan ráðuneyta og stofnana eftir því sem við getur átt. Rétt er að áréttá að huga þarf að fjölbættri mismunun, sbr. 3. tölul. 2. gr., þegar unnið er að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða. Er því lagt til að hugtakið „samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða“ komi í staðinn fyrir hugtakið „kynjasamþætting“ og er það til samræmis við eitt af meginmarkmiðum frumvarpsins.

Um 31. gr.

Fyrirmynd ákvæðis þessa er 31. gr. gildandi laga. Efnislega sambærilegt ákvæði var að finna í 22. gr. laga nr. 28/1991 um sama efni, sem þá var nýmæli, en í athugasemdum við frumvarp það er varð að þeim lögum kemur meðal annars fram að samkvæmt ákvæðinu sé unnt að dæma menn til að greiða miskabætur með eða án bóta fyrir fjártjón. Ákvæði þetta var sérákvæði sem vék til hliðar ákvæðum um miskabætur í hegningarlögum. Samkvæmt þessu gat sá sem misgert var við átt rétt á bótum fyrir miska, auk bóta fyrir fjártjón.

Lagt er til að orðalag ákvæðisins verði í samræmi við sambærilegt ákvæði 16. gr. laga um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018, og 16. gr. laga um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna nr. 85/2018. Sá sem með sagnæmum og ólögumætum hætti brýtur gegn ákvæðum laganna verður skaðabótaskyldur vegna fjártjóns og miska samkvæmt almennum reglum.

Um 32. gr.

Ákvæðið er efnislega samhljóða 32. gr. gildandi laga. Efnislega sambærilegt ákvæði var að finna í 29. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 96/2000, sem þá var nýmæli. Í athugasemdum við frumvarp það er varð að þeim lögum segir meðal annars að með ákvæðinu sé á afdráttarlausari hátt en áður lýst yfir að brot á tilteknum ákvæðum geti komið í veg fyrir að markmiðinu um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan samfélagsins

verði náð. Enn fremur kom fram að dómstólar einir væru bærir til að kveða á um sektir samkvæmt lögnum.

Í samræmi við kröfur um skýrleika refsheimilda er lagt til að þau ákvæði sem varðað geta sektum verði talin sérstaklega upp í ákvæðinu. Þannig geta brot gegn 16.–23. gr. eða reglugerðum settum samkvæmt þeim varðað sektum nema þyngri refsing liggji við samkvæmt öðrum lögum.

Áfram er gert ráð fyrir sektir samkvæmt ákvæðinu renni í ríkissjóð og að með mál er varða brot á lögum þessum eða reglugerðum settum samkvæmt þeim fari að hætti laga um meðferð sakamála, en óþarfi þykir að taka það fram í lagaákvæðinu sjálfu.

Um 33. gr.

Ráðherra er heimilt að setja reglugerð um nánari framkvæmd laga þessara og eru nokkur dæmi talin upp í ákvæðinu.

Að öðru leyti þarfnast ákvæðið ekki skýringar.

Um 34. gr.

Lagt er til að lögin öðlist þegar gildi. Gert er ráð fyrir að lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, falli úr gildi við gildistöku frumvarps þessa. Jafnframt er gert ráð fyrir að frumvarp til laga um stjórnslu jafnréttismála, sem forsætisráðherra leggur fram samhliða frumvarpi þessu, taki gildi á sama tíma.

Um 35. gr.

Í ákvæði þessu eru lagðar til breytingar á lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, nr. 70/1996. Breytingarnar sem lagðar eru til í a- og b-lið ákvæðis þessa eru breytingar sem þykja nauðsynlegar til samræmis við lög um kynrænt sjálfræði, nr. 80/2019, og til samræmis við frumvarp þetta en frumvarp þetta miðar meðal annars að því að tryggja fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá jafna stöðu og jafnan rétt á við karla og konur, sbr. 6. gr. laga um kynrænt sjálfræði, nr. 80/2019. Ástæðan fyrir tillögu að breytingunni sem lögð er til í 2. tölul. a-liðar ákvæðis þessa er sú að nauðsynlegt þykir að ákvæði laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins hvað varðar starfsauglýsingar sé í samræmi við sambærilegt ákvæði í frumvarpi þessu. Því er lagt til að bætt verði við nýrri málsgrein í 6. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins sem er samhljóða 3. mgr. 19. gr. frumvarps þessa þar sem kveðið er á um að óheimilt sé að auglýsa eða birta auglýsingu um laust starf þar sem gefið er í skyn að fremur sé óskað starfskrafts af einu kyni en öðru. Þetta gildi þó ekki ef tilgangur auglýsandans er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu milli kvenna og karla innan starfsgreinarinnar og skal það þá koma fram í auglýsingunni. Er þetta lagt til sem liður í því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Enn fremur er lagt til að hið sama eigi við ef gild rök mæli með því að einungis sé auglýst eftir starfsmanni af tilteknu kyni en með því er til dæmis átt við störf leikara, baðvarða eða starfsfólks í athvarfi sem komið hefur verið á fót fyrir tiltekið kyn til verndar þolendum kynferðisofbeldis.

Um ákvæði til bráðabirgða.

I.

Gert er ráð fyrir því að eftir gildistöku laga þessara skuli ráðherra skipa nýtt Jafnréttisráð, sbr. 24. gr.

II.

Í gildandi lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, var gert ráð fyrir því að það tæki tíma fyrir fyrirtæki og stofnanir að fara í gegnum ferli jafnlaunavottunar og miðað var við að fyrirtækjum og stofnunum yrði veitt svigrúm til að mæta þeim kröfum sem það frumvarp boðaði. Talið var að fámennari vinnustaðir myndu þurfa meira svigrúm en stærri vegna þessa og að ætla mætti að stærri fyrirtæki og stofnanir byggju yfir innviðum sem myndi auðvelda þeim að innleiða jafnlaunakerfi sem uppfyllti jafnlaunastaðalinn og yrðu þar af leiðandi fyrr reiðubúin að öðlast vottun. Þannig var ætlunin með lögum um jafnlaunavottun, nr. 56/2017, að innleiða jafnlaunavottun í áföngum á fjögurra ára tímabili og veita atvinnulífinu þar með svigrúm til að bregðast við þeim kröfum sem lagðar voru á þær stofnanir og fyrirtæki sem það frumvarp tók til. Með slíku fyrirkomulagi mátti gera ráð fyrir að reynsla þeirra fyrirtækja og stofnana sem fyrstar öðlast jafnlaunavottun nýtist þeim fyrirtækjum og stofnunum sem á eftir koma.

Þannig var lagt til að frestur fyrirtækja og stofnana til að hafa öðlast vottun eða eftir atvikum staðfestingu yrði breytilegur eftir stærð fyrirtækja og stofnana, þ.e. eftir fjölda starfsfólks. Í bráðabirgðaákvæði með lögnum voru tilteknir ákveðnir tímafrestir sem fyrirtæki og stofnanir höfðu til að öðlast vottun eða eftir atvikum staðfestingu eftir stærðargráðu fyrirtækis eða stofnunnar og þóttu þau tímamörk sem lögð voru til hæfileg. Með lögum nr. 56/2017 var ráðherra veitt heimild til að lengja þann frest sem fyrirtækjum og stofnunum var veittur um allt að 12 mánuði með reglugerð teldi hann þörf á. Með reglugerð nr. 997/2018 um (1.) breytingu á reglugerð nr. 1030/2017, um vottun á jafnlaunakerfum fyrirtækja og stofnana á grundvelli staðalsins ÍST 85, lengdi ráðherra frestinn um 12 mánuði. Þeir tímafrestir sem lagðir eru til í ákvæði þessu eru í samræmi við framangreint.

Sú skylda fyrirtækja og stofnana sem kveðið er á um í 1. og 2. mgr. ákvæðis til bráðabirgða VI í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, verður enn fyrir hendi fyrir þau fyrirtæki og þær stofnanir sem áttu að öðlast jafnlaunavottun fyrir 31. desember 2019 en hafa ekki uppfyllt þá lagaskyldu. Þannig áttu fyrirtæki og stofnanir þar sem 250 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli að hafa öðlast vottun á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2019, sbr. reglugerð nr. 997/2018. Einnig áttu opinberar stofnanir, sjóðir og fyrirtæki sem eru að hálfu eða meirihluta í eigu ríkisins og þar sem 25 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli að hafa öðlast vottun eða staðfestingu hagnunaaðila á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2019 og Stjórnarráð Íslands eigi síðar en 31. desember 2018.

III.

3. mgr. 6. gr. frumvarps þessa, sbr. 3. mgr. 19. gr. gildandi laga, nr. 10/2008, fjallar um rétt starfsfólks til að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs. Um er að ræða ákvæði sem í daglegu tali er nefnt ákvæðið um launaleynd. Í athugasemdum með frumvarpi því er að varð að gildandi lögum segir að fram hafi komið hjá langflestum umsagnaraðilum þeirrar nefndar sem vann að því frumvarpi að launaleynd væri til þess fallin að hindra það að jafnréttislög gætu náð markmiði sínu. Samkvæmt skýrslu Capacent Gallup um launamyndun og kynbundinn launamun frá 2006 töldu margir að launamunur þrífist betur í skjóli launaleyndar og að launaleynd ýtti undir launamun þar sem hún gerði stjórnendum auðveldara að hygla fólki á ófaglegum grundvelli. Í sáttmála Framsóknarflokks, Sjálfstæðisflokks og Vinstrihreyfingarinnar – græns framboðs um ríkisstjórnarsamstarf og eflingu Alþingis, sem kynntur var 30. nóvember 2017, segir að markviss skref verði tekin til að útrýma kynbundnum launamun og að í því skyni þurfi meðal annars að draga muninn betur fram í dagsljósið, til dæmis í

ársreikningum fyrirtækja. Því er lagt er til að ráðherra skipi starfshóp til að fjalla sérstaklega um launagagnsæi. Hlutverk hópsins verði að leggja fram mögulegar tillögur til breytinga á lögum sem fyrirbyggja að launamun sé viðhaldið með launaleynd á vinnustöðum. Hópurinn skal skila niðurstöðu innan árs frá gildistöku laga þessara, verði frumvarpið að lögum. Í starfshópnum skulu eiga sæti fulltrúar frá samtökum atvinnurekenda, heildarsamtökum launafólks, Sambandi íslenskra sveitarfélaga og atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneyti auk forsætisráðuneytis sem mun leiða vinnuna.