

151. löggjafarþing 2020–2021.
Þingskjal x — x. mál.
Stjórnarfrumvarp.

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. Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni. Með *kyni* í lögum þessum er átt við karla, konur og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá nema annars sé sérstaklega getið. Markmiði þessu skal náð með því að m.a.:

- 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,
- 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 og 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.

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 kærueheimild og um málsmeðferð fyrir kærunefndinni, fer samkvæmt lögum um stjórnarsýslu jafnréttismála.

2. gr.

Orðskýringar.

Í lögum þessum er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

1. *Bein mismunun*: Þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð en annar einstaklingur fær, hefur fengið eða myndi fá við sambærilegar aðstæður vegna kyns.

2. *Óbein mismunun:* Þegar að því virðist hlutlaust skilyrði, viðmið eða ráðstöfun kæmi 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 eru viðeigandi og nauðsynlegar.
3. *Fjölþætt mismunun:* Þegar manneskju er mismunað á grundvelli fleiri en einnar mismununarástæðu sem nýtur verndar samkvæmt lögum þessum, lögum um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði. Fjölþætt mismunun getur annaðhvort verið samtvinnuð þannig að tvær eða fleiri mismununarástæður skapi sérstakan grundvöll mismununar eða verið tvöföld/margföld þannig að mismununin sé vegna tveggja eða fleiri sjálfstæðra mismununarástæðna.
4. *Kynbundin áreitni:* Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.
5. *Kynferðisleg áreitni:* Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.
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 með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá ef í ljós kemur að það stendur höllum fæti í samfélaginu í samanburði við konur og karla.
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 starfsmanni 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 vottunarskírteini, 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 manns 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. 7. gr.

II. KAFLI Réttindi og skyldur.

3. 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.

4. 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 áætlun um hvernig þeim skuli náð til að tryggja starfsfólki þau réttindi sem kveðið er á um í 5.–13. gr. Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti.

Fyrirtæki og stofnanir skv. 1. mgr. skulu afhenda Jafnréttisstofu afrit af jafnréttisáætlun, eða starfsmannastefnu sinni ef jafnréttisáætlun er ekki fyrir hendi, ásamt framkvæmdaáætlun þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því. 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 stjórnslu 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 framkvæmdaáætlun 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. 3.–6. gr. laga um stjórnslu jafnréttismála.

5. 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 kynjasmun.

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

6. 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.

7. gr.

Jafnlaunastaðfesting.

Þrátt fyrir 6. gr. hefur fyrirtæki eða stofnun þar sem 25–49 starfa að jafnaði á ársgrundvelli val um að gangast undir jafnlaunavottun skv. 6. gr. eða jafnlaunastaðfestingu, sbr. 12. tölul. 2. gr., sem Jafnréttisstofa veitir að undangengnum skilum á gögnum um að jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar 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. 4. gr.
3. Starfaflokkun fyrirtækis eða stofnunar út frá fyrir fram ákveðnum hlutlægum viðmiðum, þar sem lagt er mat á þær kröfur sem störf gera til starfsmanns, svo sem út frá ábyrgð, álagi, hæfni og vinnuáðstæðum, þannig að saman flokkist sömu eða jafnverðmæt störf.
4. Launagreiðing sem byggir 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.

Á tólf mánaða fresti skal fyrirtæki eða stofnun skv. 1. mgr. skila Jafnréttisstofu samantekt um mat æðsta stjórnanda fyrirtækis eða stofnunar á frammistöðu í jafnlaunamálum og stöðu úrbóta.

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. 6. gr.

8. gr.

Umsýsla Jafnréttisstofu í tengslum við jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu.

Þegar Jafnréttisstofa hefur mótttekið jafnlaunavottunarskírteini skv. 6. 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. 7. gr. og metið að gögnin uppfylli þær kröfur sem settar eru fram í 2. mgr. 7. gr. veitir Jafnréttisstofa fyrirtæki eða stofnun jafnlaunastaðfestingu sem gildir til þriggja ára.

Jafnréttisstofa móttekur einnig samantekt um mat æðsta stjórnanda fyrirtækis eða stofnunar á frammistöðu í jafnlaunamálum og stöðu úrbóta á tólf mánaða fresti.

Jafnréttisstofa heldur skrár yfir fyrirtæki og stofnanir sem öðlast hafa annars vegar jafnlaunavottun, sbr. 11. tölul. 2. gr. og 6. gr., og hins vegar jafnlaunastaðfestingu, sbr. 12. tölul. 2. gr. og 7. 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. 6. gr. eða jafnlaunastaðfestingu skv. 7. 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. 6. gr. eða leitað eftir jafnlaunastaðfestingu hjá Jafnréttisstofu skv. 7. gr.

Um umsýslu Jafnréttisstofu í tengslum við jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu fer að öðru leyti skv. 3.–6. gr. laga um stjórnýslu jafnréttismála.

9. 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. 6. gr. eða jafnlaunastaðfestingu skv. 7. 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. 6. gr. eða jafnlaunastaðfestingu skv. 7. 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. 3.–6. gr. laga um stjórnýslu jafnréttismála.

10. gr.

Mat á árangri jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar.

Ráðherra skal láta meta framgang og árangur jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar skv. 6.–9. gr. á þriggja ára fresti.

11. gr.

Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá.

Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur, karlar og fólk með hlutlausu 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.

12. 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, þar með talið að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brynna fjölskylduaðstæðna.

13. gr.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.

Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstaðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum.

Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.

14. 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 íþrótt- 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 fjölmiðla.

Það ráðuneyti sem fer með fræðslumál skal fylgjast með að jafnréttis kynjanna sé gætt í skóla- og uppeldisstarfi sem og á frístundaheimilum og í íþrótt- 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.

15. 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. Það sama á við um annað fólk sem gengur með og fæðir barn.

16. 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 lögmeðu markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar.

17. 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.

18. 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 starfsmanns 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 starfsmanni af tilteknu kyni.

Ef leiddar eru líkur að því að við ráðningu, setningu eða skipun í starf, stöðuhækkun, stöðubreytingu, endurmenntun, starfsþjálfun, símenntun, námsleyfi, uppsögn, vinnuaðstæður 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.

19. gr.

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

Atvinnurekandi er óheimilt að segja starfsmanni 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 kynjamismun.

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 starfsmanns, kærur eða veitingu upplýsinga um kynbundna eða kynferðislega áreitni eða aðra kynjamismun. Þetta gildir ekki ef uppsögnin á sér stað meira en einu ári eftir að starfsmaðurinn setti fram leiðréttingarkröfur á grundvelli laga þessara.

20. gr.

Bann við mismunum í skólum og öðrum menntastofnunum, frístundaheimilum og í skipulögðu íþrótt- og æskulýðsstarfi.

Í skólum, öðrum menntastofnunum, frístundaheimilum og í skipulögðu íþrótt- og æskulýðsstarfi er hvers konar mismunur 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 kynjamismun.

21. 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.

22. 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.

23. gr.

Jafnréttisráð.

Eftir hverjar alþingiskosningar skipar ráðherra sex manna 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. Varamenn 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 samráðsvettvangnum. 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.

Ráðuneyti sem fer með jafnréttismál annast umsýslu vegna Jafnréttisráðs.

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.

Kostnaður við starfsemi Jafnréttisráðs greiðist úr ríkissjóði.

24. gr.

Jafnréttisþing.

Ráðherra skal boða til jafnréttisþings á tveggja ára fresti þar sem fjallað 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 frjálsra félagasamtaka sem hafa jafnréttismál á stefnuskrá sinni.

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

25. 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. 23. gr. Enn fremur skal höfð hliðsjón af umræðum jafnréttisþings, sbr. 24. 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 háttáð.

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

26. 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.

27. 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 ekki er mögulegt að tilnefna bæði karl og konu. 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 um stjórnir opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi að.

28. 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 tölfraðivinnslu nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.

29. 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 málefnaviði þeirra. Hið sama gildir um alla ákvörðunartöku innan ráðuneyta og stofnana eftir því sem við getur átt.

V. KAFLI

Viðurlög.

30. gr.

Bætur fyrir fjártjón og miska.

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

31. gr.

Sektir.

Brot gegn 15.–22. gr. eða reglugerðum settum samkvæmt þeim geta varðað sektum nema þyngri refsing liggja við samkvæmt öðrum lögum.

VI. KAFLI

Önnur ákvæði.

32. gr.

Reglugerðarheimild.

Ráðherra er heimilt að setja reglugerð um nánari framkvæmd laga þessara, svo sem um nánari framkvæmd jafnlaunavottunar skv. 6. gr. og jafnlaunastaðfestingar skv. 7. gr., þar á meðal um nánari framkvæmd og tilhögun mats Jafnréttisstofu á jafnlaunastaðfestingu skv. 7. gr., um hvernig eftirliti Jafnréttisstofu með jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu skv. 9. gr. skuli háttað, um nánari framkvæmd og tilhögun mats á framgangi og árangri jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar skv. 10. gr., um hæfniskröfur til vottunaraðila og um notkun jafnlaunamerkis skv. 8. gr., og um störf Jafnréttisráðs og skrifstofuhald, sbr. 23. gr.

33. gr.

Gildistaka.

Lög þessi öðlast þegar gildi.

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

Ákvæði til bráðabirgða.**I.**

Eftir gildistöku laga þessara skal ráðherra skipa nýtt Jafnréttisráð, sbr. 23. gr.

II.

Þrátt fyrir ákvæði 6. gr. og 7. gr. skulu fyrirtæki og stofnanir þar sem 150–249 starfa að jafnaði á ársgrundvelli hafa öðlast jafnlaunavottun skv. 6. 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. 6. 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. 6. 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. 6. gr. eða jafnlaunastaðfestingu skv. 7. gr. á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2022.

Greinargerð.

1. Inngangur.

Í ljósi aukins vægis jafnréttismála almennt, áherslu ríkisstjórnarinnar á málaflökkinn, ákvæða jafnréttislaga um samþættingu jafnréttissjónarmiða við alla stefnumótun og áætlanagerð Stjórnarráðsins og stofnana ríkisins og þess hversu víða jafnréttismálin teygja anga sína var málaflökkurinn 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 jafnréttislaga 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 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 kæruneftndar jafnréttismála. Umfjöllunarefni þess frumvarps þess er sambærilegt og í II. kafla gildandi laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, sem ber yfirskriftina *stjórnsýsla*. Með þessu fyrirkomulagi er gerð skýrari grein fyrir hlutverki Jafnréttisstofu og kæruneftndar 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 (e. of equal value) 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 löginn 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 atvinnurekendur væri óheimilt að mismuna starfsfólki eftir kyni. Jafnlaunaráði var ætlað að tryggja framkvæmd laganna um jafnrétti kynjanna í atvinnulífinu. Löginn um Jafnlaunaráð voru afnumin árið 1976 þegar sett voru fyrstu almennu löginn um jafnrétti kvenna og karla, nr. 78/1976, sem ætlað var að stuðla að jafnrétti kynjanna á öllum sviðum þjóðfélagsins. Lögnum 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 löginn 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 lögnum. Jafnréttisráð var skipað fimm einstaklingum og hafði það hlutverk að taka við ábendingum um brot á lögnum, rannsaka mál og beina rökstuddum tilmælum til hlutaðeigandi aðila ef það teldi um brot að ræða. Samkvæmt lögnum hvíldi sú fordæmisskylda á stjórnvöldum að vinna að því að jafnrétti kæmist á í raun. Löginn 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 lögnum. Með lögum nr. 28/1991 var kærunefnd jafnréttismála sett á fót, sem hafði það hlutverk að fjalla um brot á lögnum 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 með fleiri en 25 starfsmenn 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 öflunar gagna hjá fyrirtækjum, stofnunum og félagasamtökum í þeim tilvikum sem hún hefði rökstuddan grun um brot á lögnum, auk heimilda til álagningar dagsekta. 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 samþættingar 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, með síðari breytingum (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, með síðari breytingum (vörukaup, þjónusta), var bann við mismunun í tengslum við vörukaup og þjónustu leitt í lög. Þannig var innleidd tilskipun Evrópuráðsins og þingsins 2004/113/EB, um beitingu meginreglunnar um jafna meðferð kvenna og karla að því er varðar aðgang að og afhendingu á vöru og þjónustu. Með lögum um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 56/2017, með síðari breytingum (jafnlaunavottun), var skylda til að öðlast jafnlaunavottun lögð á atvinnurekendur með 25 starfsmenn 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 gildistöku þess 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 kyntjáningu. 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 kyntjáningu. 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 stjórnýslu 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 og 2019 með lögum um kynrænt sjálfræði. Tímabært þykir því að setja ný heildarlög og ekki síst 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 stjórnýslu jafnréttismála. Það frumvarp lýtur 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 það sama og í II. kafla gildandi laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, sem ber yfirskriftina *stjórnýsla*. Í því frumvarpi er því lagt til að fjallað verði um stjórnýslu jafnréttislaga í einum og sömu lögunum 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 sérög 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 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 15. 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 jafnréttis laga 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 viðtækari 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 manneskju er mismunað á grundvelli fleiri en einnar mismununarástæðu sem nýtur verndar samkvæmt frumvarpi þessu, lögum um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, nr. 10/2008, og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 10/2008. Fjölþætt mismunun getur annars vegar verið samtvinnuð þannig að tvær eða fleiri mismununarbreytur skapi sérstakan grundvöll mismununar (e. intersectional discrimination) og hins vegar tvöföld/margföld þannig að mismununin sé vegna tveggja eða fleiri sjálfstæðra mismununarástæðna (e. additive/compound discrimination). Dæmi um slík tilvik væri ætlað brot gegn fatlaðri konu af tilteknum kynþætti, sbr. skýringar við 15. 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 verður að taka 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. 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 þátttökumöguleika og áhrif þessara tveggja hópa í samfélaginu. Dæmi um þetta er 27. 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 3. 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 jafnréttis- lög 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 stofnanna af tiltekinni stærðargráðu til að hafa gilda jafnréttisáætlun eða samþætta 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 kærnu eða leiðréttingarkröfu.

Helstu breytingar og nýmæli varðandi vinnumarkað og launajafnrétti varða eftirfarandi:

a. 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. 5. gr. Þannig er lagt til að orðin „er starfa hjá sama atvinnurekanda“ verði felld 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). 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“ (e. „For the same work or for work to which equal value is attributed, direct and indirect discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration shall be eliminated“). 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. Það er þó nauðsynlegt að unnt sé að finna sameiginlega uppsprettu þeirra sem borin eru saman (e. single source) enda þótt ekki sé áskilnaður um sama atvinnurekanda. Nánari umfjöllun um þetta má sjá í skýringum við 5. gr.

b. Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfesting.

Með lögum nr. 56/2017, um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (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 Alþjóðaeftahagsráðsins (e. World Economic Forum) síðustu ára hefur jafnrétti ekki náðst á öllum sviðum samfélagsins hér á landi. Á það ekki síst við um innlendan vinnnumarkað, 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 vinnnumarkaði hér á landi er meðal þess hæsta sem þekkest og er atvinnuþátttaka kvenna ein sú mesta sem mælist meðal ríkja OECD og mælist hærri hér á landi en annars staðar á Norðurlöndum. 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 vinnnumarkaði lögum samkvæmt. Þykir það eðlileg krafa til atvinnurekenda að launakerfi séu gagnsæ og byggð á málefnalegum sjónarmiðum sem starfsfólk er upplýst um. Tilrauna- verkefni um innleiðingu jafnlaunastaðalsins, sem stóð yfir frá 2013–2018, leiddi í ljós að þar er komið fram stjórnþætti 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 þeir sem höfðu öðlast jafnlaunavottun voru almennt ánægðir með árangurinn, en 81% svarenda voru fremur eða mjög ánægðir með að hafa innleitt jafnlaunastaðalinn, 16% voru í meðallagi ánægðir og 2% fremur óánægðir. 64% töldu jafnlaunavottun hafa jákvæð áhrif á starfsánægju. Innleiðing á jafnlaunastaðlinum hafði víðtækari áhrif innan fyrirtækja og stofnana en eingöngu á launamálin, til dæmis með aukinni áherslu á jafnrétti yfirleitt og betra skipulags mannaúsmála. 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. Flestir 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 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 starfsmanna og gert verður skýrara að lagaskyldan til að öðlast jafnlaunavottun er bundin við efnisinnihald þeirrar útgáfu jafnlaunastaðalsins sem var til staðar þegar lög um jafnlaunavottun voru sett árið 2017, sbr. skýringar við 6. gr. Gert er einnig ráð fyrir annarri útfærslu á svokallaðri staðfestingarleið en minni fyrirtæki og stofnanir hafa 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 7. gr. Lagt er til að ráðherra láti framkvæma mat á árangri jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar á þriggja ára fresti.

Rétt er að áréttu að jafnlaunavottun, eða jafnlaunastaðfesting eftir atvikum, er ætlað að staðfesta að við launaákvörðun séu málefnaleg sjónarmið höfð að leiðarljósi. Jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfesting kemur ekki í veg fyrir að vinnustaðir geri upp á milli starfsfólks við launaákvörðanir á grundvelli málefnalegra sjónarmiða, svo sem með tilliti til menntunar, reynslu, þekkingar, ábyrgðar, álags eða starfsaðstæðna. Auk þess kemur jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfesting ekki í veg fyrir að við launaákvörðun verði litið til einstaklingsbundinna þátta sem hafa áhrif á hvernig starfsmaður geti leyst starf sitt af hendi eða fela í sér mat á árangri í starfi. Þannig getur launamunur enn verið til staðar milli kynja enda byggist hann þá á málefnalegum sjónarmiðum sem varða á engan hátt kynferði.

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 skólastarf. 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 alþingiskosningu 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 vinna, 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 tölfraðiupplýsinga eftir kynjum sé sjálfsagður hluti opinberrar hagskýrslugerðar þar sem við á 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 ólögnum 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 Alþjóðavinnuálastofnunarinnar nr. 100, um jöfn laun til karla og kvenna fyrir jafnverðmæt störf, sem Ísland fullgilti árið 1958.

5. Samráð.

Áform um heildarendurskoðun jafnréttis laga 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 starfshópnum 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 starfshópnum áttu sæti fulltrúar frá Jafnréttisstofu, atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneyti, Bandalagi samtaka ríkis og bæja (BSRB), Vinnuálastofnun, Alþýðusambandi Íslands (ASÍ), Kvenréttindafélagi Íslands (KRFÍ), Vinnueftirliti ríkisins, Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Kennarasambandi Íslands (KÍ), Samtökum atvinnulífsins (SA), kjara- og mannauðssýslu ríkisins, félagsmálaráðuneyti, félagi hjúkrunarfræðinga, Bandalagi háskólamanna (BHM), dómsmálaráðuneyti, Jafnréttisráði, jafnréttisfulltrúum Stjórnarráðsins, jafnréttisfulltrúum samráðsvettvangs háskólanna, mennta- og menningarmálaráðuneyti, Mannréttindaskrifstofu Íslands og Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu Reykjavíkurborgar.

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 Norðurlanda.

Gert er ráð fyrir að frumvarpið verði birt í samráðsgátt stjórnvalda í júlí 2020.

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 hlutlausa 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 hlutlausa kynskráningu. Það sama er að segja um ákvæði sem banna mismunun á grundvelli kyns. Frumvarpið mun því að styðja við rétt fólks til að skilgreina sjálft kyn sitt, sbr. lög um kynrænt sjálfræði, 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. Um er því að ræða mikla réttarbót fyrir fólk með hlutlausa 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 manneskju er mismunad 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 mismunad 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 samkvæmt 6. og 7. gr..

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. Allir skulu 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 er átt við konu, karl 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 að 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 kynjatvíhyggja er ekki algild því til er 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 (endurúttefin).

Til að ná markmiði frumvarpsins eru í 1. gr. lagðar til ýmsar leiðir svo sem gert er í gildandi lögum þó að sjálfsögðu komi þar einnig til önnur atriði sem ekki eru talin upp í ákvæðinu. Lagt er til að eftirfarandi orðum verði bætt við d-lið ákvæðisins: meðal annars með því að fyrirtæki og stofnanir uppfylli skilyrði jafnlaunavottunar. 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 verði undirstrikuð í ákvæðinu. Lagt er einnig til að nýrri leið verði bætt inn í upptalninguna sbr. l-liður, þar sem kveðið er á um að gæta skuli sérstaklega að stöðu fólks með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá. Þykir þetta eðlilegt í ljósi laganna um kynrænt sjálfræði og þar sem í frumvarpi þessu er lögð til sú breyting að lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna í heild sinni taki einnig til einstaklinga sem hafa hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá og þar með í fyrsta skipti fjallað um fólk með hlutlausu 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 kleift, óháð kyni, 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-liður, 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 vinnuarkaði 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 2. 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 tölfraeðiupplýsingar eftir kyni og vinna gegn kynbundnu ofbeldi og áreitni.

Lagt er til að 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, fari samkvæmt lögum um stjórnarsýslu jafnréttismála sbr. 1. gr. frumvarps laga um stjórnarsýslu jafnréttismála.

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 lögum.

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 lögum 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 mismunað 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 réttlætunleg 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 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 í 3. gr. bætist hugtakið *fjölpætt mismunun* (e. multiple discrimination) en lagt er til að við 15. gr. bætist bann við fjölpætri mismunun. Með fjölpætri mismunun er átt við þegar manneskju 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. 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 (e. intersectional discrimination) og hins vegar tvöföld/margföld þannig að mismununin sé vegna tveggja eða fleiri sjálfstæðra mismununarástæðna (e. additive/compound discrimination). Umfjöllun um fjölpætta mismunun má lesa í skýringum við 15. 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/EEC 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 lögum 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, með síðari breytingum (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 karla 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.

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) 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 þætt brýnt að kynbundin ofbeldisbrot fari ávallt fyrir dómstóla komi ekki inn á borð kærunefndar jafnréttismála til úrskurðar.

Hugtakið *sambætting 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 *kynjasambætting* notað en í frumvarpi þessu er lögð til sú breyting að frekar verði notað hugtakið *sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða* þar sem það er í meira samræmi við eitt af meginmarkmiðum frumvarpsins eins og nánar er fjallað um í skýringum við 29. gr.

Hugtakið *sértækar aðgerðir* er skilgreint í 7. 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 annaðhvort 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 7. tölul. nýjum málslíð. Þar verði kveðið á um að sérstakar aðgerðir séu einnig sérstakar tímabundnar aðgerðir sem ætlað er að bæta stöðu eða auka möguleika fólks með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá ef í ljós kemur að það stendur höllum fæti í samfélaginu í samanburði við konur og karla. Er þetta lagt til í ljósi nýrra laga um kynrænt sjálfræði, 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 en þær skilgreiningar eru efnislega samhljóða 8. og 9. tölul. gildandi laga.

Hugtakið *jafnlaunavottun* er skilgreint í 11. tölul. og er ákvæðið er efnislega samhljóða skilgreiningunni á *vottun* í 10. tölul. 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 athugasemda með 6. gr. frumvarpsins.

Lögð er til ný skilgreining á hugtakinu *jafnlaunastaðfesting* í 12. tölul. Í 11. tölul. 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 né staðfestingarskírteini gefin 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.

Um 3. 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 fyrirsögnina *Almennt ákvæði um vinnumarkað*. Þetta er liður í því að skipta ákvæðum um vinnumarkað og launajafnrétti niður í fleiri ákvæði með fyrirsögnum 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 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 þáttökumöguleika 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 4. 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 launajafnrétti 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 6. 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.

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 5.–13. gr. frumvarpsins. Jafnframt er gert ráð fyrir að þar sé fjallað um viðbrögð við kynbundinni áreitni og kynferðislegru 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 stjórnarsýslu 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 stjórnarsýslu jafnréttismála þar sem í því frumvarpi er almennt fjallað um Jafnréttisstofu og hlutverk hennar, sbr. II kafli 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 5. 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 (e. of equal value) störf. Margir dómar 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 hlutlausa skráningu kyns“. 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 hlutlausa 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 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). 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“ (e. „For the same work or for work to which equal value is attributed, direct and indirect discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration shall be eliminated“). 1. mgr. 19. gr. í gildandi lögum er því þrengra en ákvæði 1. mgr. 4. gr. tilskipunarinnar þar sem gerð er um að starf sé hjá sama atvinnurekanda. 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 lögin. 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 sem gekk síðar inn í fyrrnefnda tilskipun 2006/54/EB. Í tilskipun 75/117 er ekki áskilnaður um sama atvinnurekanda og virðist því gæta nokkurs misskilnings í athugasemdum með frumvarpinu 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 ofl. 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 dómnum 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. Það liggur því fyrir að það er ekki í samræmi við réttarheimildir á sviði EES-réttar að hafa áskilnað um að starfað sé hjá sama atvinnurekanda í ákvæðum er lúta að launajafnrétti. 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 kys að gera það. Í frumvarpi því sem varð að gildandi lögum nr. 10/2008, er tekið fram að komið hafi fram hjá langflestum umsagnaradilum 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. Ekki er vitað um fjölda skráninga fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá en það má leiða að því líkur að sá hópur verði ekki ýkja stór. Þarf því að gæta sérstaklega að stöðu fólks með hlutlausa skráningu kyns í jafnlaunavottunar- og jafnlaunastaðfestingarferlinu sbr. 6. og 7. gr. út frá persónuverndarsjónarmiðum, t.d. þegar verið er að kynna starfsniðurstöður launagreininga hvað varðar kynbundinn launamun sbr. kafli 4. 5. 1. í ÍST 85:2012 og 4. tölul. 2. mgr. 7. gr.

Um 6. 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 skylda fyrir fyrirtæki og stofnanir þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli að öðlast jafnlaunavottun lögfest.

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 efná-hags-svæðinu. Áfram er því 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 frumvarpi þessu. Í gildandi lögum er vísað til jafnlaunastaðalsins sem ÍST 85. Í frumvarpi þessu 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 lagasetningarvalds 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 tryggji 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 störf allra starfsmanna og velja þau viðmið sem eru mest einkennandi fyrir þær kröfur sem störfin gera til starfsmanna. Í viðaukum með staðlinum má finna skýringar og leiðbeiningar um notkun staðalsins, leiðbeiningar um flokkun starfa í stórum sem smáum fyrirtækjum og stofnunum, leiðbeiningar um gerð launagreininga og samantekt um innlenda dóma, álit og úrskurði kærunefndar 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 starfsmanns, 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 tölfraði 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 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.

Jafnframt hefur verið kallað eftir frekari leiðbeiningum um það hvenær fyrirtæki eða stofnun skv. 6. gr. skuli hafa öðlast jafnlaunavottun eftir stofnun, eða breytingu á fjölda starfsfólks t.d. vegna stækkunar eða samruna. Í fyrra tilvikinu er gert ráð fyrir að fyrirtækið eða stofnunin öðlist jafnlaunavottun að þremur árum liðnum frá stofnun og í síðara tilvikinu að þremur árum liðnum frá því að fjöldi starfsfólks jókst þannig að fjöldinn færðist yfir þau fjöldamörk sem tilgreind eru í 6. gr. og ákvæði til bráðabirgða II hvað tímastrestu varðar. Eðlilegt þykir að við stofnun nýs fyrirtækis eða stofnunar og við stækkun og samruna fyrirtækja eða stofnana 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.

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 launaákvörðanir hjá hlutaðeigandi 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 launaákvörðanir hjá þeim fyrirtækjum og stofnunum sem öðlast hafa vottun feli ekki í sér kynjamismun. Jafnframt er gert ráð fyrir 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 9. 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 á 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 áréttu að jafnlaunavottun er ætlað að staðfesta að við launaákvörðun séu málefnaleg sjónarmið höfð að leiðarljósi. Jafnlaunavottun kemur ekki í veg fyrir að vinnustaðir geri upp á milli starfsfólks við launaákvörðanir á grundvelli málefnalega sjónarmiða, svo sem með tilliti til menntunar, reynslu, þekkingar, ábyrgðar, álags eða starfsaðstæðna. Auk þess kemur jafnlaunavottun ekki í veg fyrir að við launaákvörðun verði litið til einstaklingsbundinna þátta sem hafa áhrif á hvernig starfsmaður geti leyst starf sitt af hendi eða fela í sér mat á árangri í starfi. Þannig getur launamunur enn verið til staðar milli kynja enda byggist hann þá á málefnalegum sjónarmiðum sem varða á engan hátt kynferði.

Rétt er að áréttu að nú skal einnig einnig að réttarstöðu fólks með hlutlausu 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 það má leiða að því líkur að sá hópur verði ekki ýkja stór. Þarf því að gæta sérstaklega að stöðu fólks með hlutlausu skráningu kyns í jafnlaunavottunarferlinu út frá persónuverndarsjónarmiðum, t. d. þegar verið er að kynna starfsfólki niðurstöður launagrein- ingar hvað varðar kynbundinn launamun því enda þótt eðlilegt sé að upplýsingar um laun starfsfólks séu settar fram með tölfraði 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.

Um 7. 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 fyrirsögnum 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 hafa aldrei samið um þetta í kjarasamningum og þar af leiðandi hefur engin reynsla komist á þessa leið né staðfestingarskírteini verið gefin út.

Innleiðing jafnlaunastaðalsins sbr. 6. 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 faggildum 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 staðfestingaleið sem semja átti um í kjarasamningum. Þörfin fyrir að minni fyrirtæki og stofnanir hafi val 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 enn fyrir hendi. Við gerð frumvarps þessa vöknudu því upp spurningar hvort mögulegt væri að ná markmiðum laganna um launajafnrétti á jafn skilvirkan hátt hjá fámennari fyrirtækjum, ef ekki yrðu gerðar meiri kröfur um jafnlaunakerfi en nauðsynlegt er til að ná fram markmiði laganna. 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 annars vegar að innleiða jafnlaunakerfi samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012 og öðlast jafnlaunavottun skv. 6.gr., og hins vegar innleiða jafnlaunakerfi skv. 7. gr. og öðlast jafnlaunastaðfestingu hjá Jafnréttisstofu eftir mat stofnunarinnar á framlögðum gögnum skv. 2. mgr. 7. 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 byggji 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 um 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. 7. gr. og 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. 7. 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. 7. gr. eru talin upp í sex liðum en þau eru eftirfarandi: a) stefna fyrirtækis eða stofnunar í jafnlaunamálum og b) jafnréttisáætlun eða samþætting jafnréttissjónarmiða í starfsmannastefnu skv. 4. 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-liður verið samtvinnnaðir þegar gögnum samkvæmt þeim er skilað til Jafnréttisstofu, c) 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 vinnuaðstæður. 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, d) launagreining sem byggir 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, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindageiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans og 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, og e) 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 og f) 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, þar með talið 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 vefsíðu 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 og auk þess skila Jafnréttisstofu samantekt um mat æðsta stjórnanda fyrirtækis eða stofnunar á frammistöðu í jafnlaunamálum og stöðu úrbóta á 12 mánaða fresti.

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 fellur fyrirtæki eða stofnun undir þá leið sem fjallað er um í 6. gr., þ.e. jafnlaunavottun faggilts vottunaraðila og skal það gert að þremur árum liðnum frá því að starfsmannafjöldinn fór yfir tilgreind tilgreind mörk samkvæmt 1. mgr.

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 meirihluta í eigu ríkisins og þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli öðlast jafnlaunavottun skv. 6. gr. Með skilgreiningu á opinberum aðila vísast til 12. tölul. 3. gr. laga um opinber fjármál, nr. 123/2015: Aðili sem fer með ríkis- eða sveitastjórnarvald 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. sveitastjórnarlaga, 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 áréttu að jafnlaunastaðfestingu er ætlað að staðfesta að við launaákvörðun séu málefnaleg sjónarmið höfð að leiðarljósi. Jafnlaunastaðfesting kemur ekki í veg fyrir að vinnustaðir geri upp á milli starfsfólks við launaákvörðanir á grundvelli málefnalega sjónarmiða, svo sem með tilliti til menntunar, reynslu, þekkingar, ábyrgðar, álags eða starfsaðstæðna. Auk þess kemur jafnlaunastaðfesting ekki í veg fyrir að við launaákvörðun verði litið til einstaklingsbundinna þátta sem hafa áhrif á hvernig starfsmaður geti leyst starf sitt af hendi eða fela í sér mat á árangri í starfi. Þannig getur launamunur enn verið til staðar milli kynja enda byggist hann þá á málefnalegum sjónarmiðum sem varða á engan hátt kynferði.

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 það má leiða að því líkur að sá hópur verði ekki ýkja stór. Þarf því

að gæta sérstaklega að stöðu fólks með hlutlausa skráningu kyns 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 annaðhvort jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu Jafnréttisstofu, en hjá þessum aðilum starfa ríflega 17.000 einstaklingar, 9% af vinnuafli landsins. Áætlað er að heildaráhrif jafnlaunavottunar samkvæmt 6. gr. og jafnlaunastaðfestingar skv. 7. 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 8. gr.

Lagt er til að 6. –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 vinnu- markað og launajafnrétti eins og þau eru í gildandi lögum, niður í fleiri ákvæði með fyrirsögn- um 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. athugasemdir með 6. 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 kynjamismun. Fyrirtækið eða stofnunin geti þannig, meðal annars, laðað til sín hæft starfsfólk og öðlast gott orðspor.

Lagt er til að þegar Jafnréttisstofa hefur móttakið gögn vegna jafnlaunastaðfestingar skv. 7. gr. og Jafnréttisstofa hefur metið það sem svo að gögnin uppfylli þær kröfur sem settar eru fram í 2. mgr. 7. 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 7. 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 vefsíðu stofnunarinnar á lista yfir fyrirtæki og stofnanir sem hafa fengið jafnlaunastaðfestingu skv. 7. gr. Einnig er gert ráð fyrir að Jafnréttisstofa móttaki samantekt um mat æðsta stjórnanda fyrirtækis eða stofnunar sem hefur öðlast jafnlaunastaðfestingu á frammistöðu í jafnlaunamálum og stöðu úrbóta á 12 mánaða fresti.

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 6. gr. eða jafnlaunastaðfestingar á grundvelli 7. gr. óháð fjölda starfsmanna enda hafi henni borist vottunarskírteini 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 9. 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 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 fyrirsögnum 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 stjórnslu jafnréttismála.

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 stjórnslu 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 stjórnslu 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 fyrirsögnina *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. 3.–6. gr. framangreinds frumvarps um stjórnslu jafnréttismála.

Um 10. gr.

Lagt er til að ráðherra láti framkvæma mat á árangri jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar, sbr. 6.–9. gr., á þriggja ára fresti. Matið getur meðal annars farið fram með vinnumarkaðsrannsóknnum eða launakönnunum.

Um 11. 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 hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá“ við 1. mgr. og „og fólk með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá“ við 2. mgr.

Um 12. gr.

Ákvæðið er að mestu leyti efnislega samhljóða 21. gr. gildandi laga. Í ljósi laga um kynrænt sjálfræði nr. 80/2019, sbr. umfjöllun í inngangskafla frumvarps þessa og í athugasemdum með 1. gr. er lagt til að orðið „starfsfólki“ komi í stað orðanna „konum og körlum“ í 1. másl. og að orðinu „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. 4. gr., og einnig er nauðsynlegt að starfsfólki smærri fyrirtækja sé kynnt stefnan á skýran og skilmerkilegan hátt.

Um 13. gr.

Ákvæðið er efnislega samhljóða 22. gr. gildandi laga. Með gildandi lögum var ákvæðið víkkað frá því áður var þannig að það tekur ekki eingöngu á kynferðislegri áreitni heldur einnig á allri áreitni sem tengd er kyni.

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, með síðari breytingum (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, með síðari breytingum (atvinna, störf o.fl.).

Um 14. gr.

Í frumvarpi þessu er lögð til sú breyting í 2. mgr. 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 kynjafraeðslu við hæfi þar sem meðal annars sé kennt um kynjaðar staðalímyndir, 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 kynjajafnréttisráðgjafi sem fylgi ákvæðinu eftir og veiti ráðgjöf í jafnréttismálum. Rétt er að áréttta það að hér er ekki átt við jafnréttisfulltrúa ráðuneytisins, sbr. 26. gr. frumvarpsins, heldur sérstakan ráðgjafa sem sinni þessu eftirliti.

Um 15. 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 nýrri málsgrein þar sem kveðið verði á um að fjölþætt mismunun verði óheimil. Með fjölþættri mismunun er átt við þegar manneskju er mismunad á grundvelli fleiri en einnar mismununarástæðu sem nýtur verndar samkvæmt frumvarpi þessu, lögum um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, nr. 15/2018, 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. Fjölþætt mismunun getur verið annars vegar samtvinnuð þannig að tvær eða fleiri mismununarbreytur skapi sérstakan grundvöll mismununar (e. intersectional discrimination) og hins vegar tvöföld/margföld þannig að mismununin sé vegna tveggja eða fleiri sjálfstæðra mismununarástæðna (e. additive/compound discrimination).

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 *fjölþætt 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 fjölþætta 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 sérstakri málsgrein. 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 kynþátta, 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 getur 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 fjölpætri mismunun ekki síst í ljósi þess að fjölpætt mismunun er ennþá alvarlegri en mismunun á grundvelli einnar mismununarástæðu þar sem fjölpætt mismunun hittir fyrst og fremst fyrir það fólk sem er í hvað viðkvæmasti stöðu.

Þegar um tvöfalda/margfalda mismunun (e. compound/additive discrimination) er að ræða er manneskju 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 eins og lögin eru í dag er óvíst að hún geti fengið niðurstöðu um brot á báðum lögnum enda þótt kærnefnd jafnréttismála fjalli um bæði brotin. Ákvæði um fjölpætta mismunun myndi gera það skýrt. Sá hluti fjölpætrar mismununar sem kalla má samtvinnaða mismunun (e. intersectional discrimination) 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 samtvinnum fleiri mismununarbreyta svo sem kyns og fötlunar, kynhneigðar og trúar o.s.frv.

Kvennanefnd Sameinuðu þjóðanna hefur lagt áherslu á að 2. gr. Kvennasamningsins feli í sér skyldu til að tryggja sérstaklega vernd gegn fjölpætri mismunun en í almennri athugasemd 28 frá nefndinni segir meðal annars 18. *Intersectionality is a basic concept for understanding the scope of the general obligations of States parties contained in article 2. The discrimination of women based on sex and gender is inextricably linked with other factors that affect women, such as race, ethnicity, religion or belief, health, status, age, class, caste and sexual orientation and gender identity. Discrimination on the basis of sex or gender may affect*

women belonging to such groups to a different degree or in different ways to men. States parties must legally recognize such intersecting forms of discrimination and their compounded negative impact on the women concerned and prohibit them. They also need to adopt and pursue policies and programmes designed to eliminate such occurrences, including, where appropriate, temporary special measures in accordance with article 4, paragraph 1, of the Convention and general recommendation No. 25.

Í jafnréttislögræði hefur fjölþætt mismunun verið mikið til umfjöllunar síðastliðin 30 ár og nú þegar hefur Noregur sett bann við fjölþætti 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. 3. 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 sjálfræði sbr. umfjöllun í inngangskafli frumvarps þessa og í skýringum við 1. gr. Þetta þykir nauðsynleg til að tryggja rétt trans karla og einstaklinga með hlutlausu skráningu kyns sem ganga með og ala barn.

Um 16. 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, með síðari breytingum (vörukaup, þjónusta). Með þeim lögum var innleidd hér á landi tilskipun ráðsins 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 vörum 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 vörum 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 vörur og veita þjónustu sem býðst almenningi á almennum markaði sem og á opinberum markaði, þ.m.t. opinbera aðila. Með hugtakinu *vörur* í ákvæðinu er átt við framleiðsluvörur 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 reiðir 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 14., 20. og 21. 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 lögmætt 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 tiltekinn 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 (e. Equinet, the European Network of Equality Bodies) út skýrslu um reynslu eftirlitsaðila í hverju aðildarríki um innleiðingu umræddrar tilskipunar og er hún aðgengileg á vefsíðu 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 umbodsmáður 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 réttlætunleg 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 þrjónanámskeiðs 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 Evrópusambandsins um túlkun á 5. gr. tilskipunar 2004/113/EB 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 þarf 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 vörum annars vegar sem og aðgang að eða veitingu þjónustu hins vegar skal sá sem talinn er hafa mismunad 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. um kynrænt sjálfræði og 1. gr. frumvarps þessa.

Um 17. gr.

Ákvæði þetta er efnislega samhljóða 25. gr. gildandi laga. Lagt er til að bætt verði við 1. mgr. og 2. mgr. orðunum „og fólki með hlutlausa skráningu kyns“. Er þetta lagt til í ljósi nýrra laga um kynrænt sjálfræði sem og að í frumvarpi þessu er lögð til sú breyting að lögum 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 sé til að lagt til að áskilnaður um sama atvinnurekanda verði tekinn út úr lögum má sjá í skýringum við 5. gr.

Um 18. gr.

1.– 2. mgr. og 4.– 5. mgr. eru efnislega samhljóða 1.– 2. mgr. og 3.– 4. gr. 26. gr. gildandi laga en rétt er að áréttta 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. 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. málslið, að orðin „starfsmanni af tilteknu kyni“ komi í staðinn fyrir „öðru kyninu“ í 3. málslið og að 2. málsliður 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 heimilud 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 þáttökumöguleika 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 hlutlaus 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 markmiðsákvæðis frumvarps þessa í 1. gr.

Um 19. gr.

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

Um 20. 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 „frístundaheimilum“ 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 21. 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 22. 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 23. 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 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 alþingiskosningar. 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 tilnefningaradili 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 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 til að gæta hagsmuna fólks með hlutlausu skráningu kyns. Varamenn skulu skipaðir á sama hátt. Ekki er lengur gert ráð fyrir fulltrúa frá Félagi um foreldrajafnrétti, Femínistafélagi Íslands, fjármálaráðuneytinu eða Rannsóknarstofnun í jafnréttisfræðum (RIKK), sem áður hét Rannsóknarstofnun í kvenna- og kynjafraeðum.

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 eru 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. 24. 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 vinnumarkaðarins, fræðasamfélaginu og

samtökum sem vinna að kynjajafnrétti samkvæmt lögum þessum, verði frumvarpið óbreytt að lögum. Jafnréttisráð skal sjá um að auglýsa samráðsvettvanginn og gefa aðilum tækifæri á að óska eftir þátttöku í samráðsvettvangnum. Ráðherra jafnréttismála skal minnst einu sinni á ári funda með samráðsvettvangnum. 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 24. 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 fjölbætta 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. 23. 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. Samkvæmt 12. gr. frumvarps til laga um stjórnýslu 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 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 skal grein fyrir niðurstöðu útgjalda innan málefnasviða 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. Seti á þinginu er áfram ólaunuð en annar nauðsynlegur kostnaður af þinghaldinu greiðist úr ríkissjóði samkvæmt ákvörðun ráðherra.

Um 25. 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. 23. gr. og að höfð verði hliðsjón af umræðum á síðasta jafnréttisþingi skv. 24. gr.

Sú breyting er lögð til að hætt verði að miða við að leggja fyrir Alþingi tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum 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. Er þetta meðal annars lagt til í því skyni að framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum 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, tryggja jafnara hlutfall kynjanna í nefndum, ráðum og stjórnnum, fela í sér forvarnir gegn kynbundnu ofbeldi og tryggja jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði. Einnig verkefni sem lúta að fjölþættri 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 háttað.

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

Um 26. gr.

Ákvæðið fjallar um jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna og er það efnislega samhljóða 13. gr. gildandi laga. Með gildandi lögum frá 2008 var í fyrsta skiptið 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 29. gr. Hlutverk jafnréttisfulltrúa er því einnig að gæta að fjölbættri 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 jafnréttismál. Hver jafnréttisfulltrúi skal jafnframt árlega senda Jafnréttisstofu greinargerð um stöðu og þróun jafnréttismála á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis.

Um 27. 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 þáttökumöguleika 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 tapast tekið fullum fetum til einstaklinga með hlutlausu skráningu kyns enda ólíklegt að sá hópur verði ýkja stór. Lagt er því 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.

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 jafnréttismálum. Ákvæðið á einnig við um stjórnir opinberra fyrirtækja, sbr. 2. gr. laga nr. 90/2006, um breytingu á lögum nr. 2/1995, um hlutafélög, með síðari breytingum, 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 er 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 28. 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 markviss jafnréttisstarfs. Í norrænu samstarfi og starfi Sameinuðu þjóðanna að jafnréttismálum hefur ítrekað verið bent á mikilvægi þessa. Þótt margt hafi áunnist í þessum eignum 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 ber að gera ráð fyrir hlutlausri skráningu kyns, t.d. á skilríkjum, eyðublöðum og í gagnasöfnum, og skal skráningin táknuð á óbyggjandi hátt. Samkvæmt 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 hlutlausu skráningu kyns þegar verið er að meta hvort að 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. 29. 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 hlutlausu 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 sveitastjórnarvald 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, 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 29. gr.

Ákvæði þetta er efnislega samhljóða 17. gr. gildandi laga en skylda stjórnvalda 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 stjórnsýslunni. 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.

Áfram 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 fjölþættri mismunun, sbr. 3. tölul. 2. gr., þegar unnið er að samþættingu kynja- og

jafnréttissjónarmiða. Er því lagt til að hugtakið „sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða“ komi í staðinn fyrir hugtakið „kynjasambætting“ og er það til samræmis við eitt af meginmarkmiðum frumvarpsins.

Um 30. 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 samræmt við sambærilegt ákvæði í 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 saknæmum og ólögætum hætti brýtur gegn ákvæðum laganna verður skaðabótaskyldur vegna fjártjóns og miska samkvæmt almennum reglum.

Um 31. 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 séu 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 15. gr.–22. 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 32. 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 33. gr.

Lagt er til að lögin öðlist þegar gildi. Gert er ráð fyrir að lög um stjórnsýslu jafnréttismála taki gildi á sama tíma.

Um ákvæði til bráðabirgða.

Gert er ráð fyrir því að eftir gildistöku laga þessara skuli ráðherra skipa nýtt Jafnréttisráð, sbr. 23. gr.

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 starfsmanna. 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.