

Frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

I. KAFLI

Markmið og orðskýringar.

1. gr.

Markmið.

Markmið laga þessara er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni. Markmiði þessu skal náð með því að:

- a. gæta jafnréttissjónarmiða og vinna að jöfnum áhrifum kvenna og karla í samfélaginu,
- b. bæta sérstaklega stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu,
- c. vinna að kynjasamþættingu í stefnumótun og ákvörðunum á öllum sviðum,
- d. vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði,
- e. gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf,
- f. efla fræðslu um jafnréttismál,
- g. greina tölfræðiupplýsingar eftir kyni,
- h. efla rannsóknir í kynjafræðum,
- i. vinna að útrýmingu kynbundins ofbeldis og
- j. breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla.

2. gr.

Orðskýringar.

Í lögum þessum er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

1. *Bein mismunun:* Hvers kyns aðgreining, útilokun eða takmörkun sem byggð er á kyni sem hefur þau áhrif eða markmið að hindra eða koma í veg fyrir að annað kynið fái viðurkennd mannréttindi og grundvallarfrelsi á sviði stjórn mála, efnahagsmála, félagsmála, menningarmála, borgaralegra mála eða á sérhverju öðru sviði, geti notið þeirra eða fengið þeim framfylgt.
2. *Óbein mismunun:* Þegar hlutlaust skilyrði, viðmið eða ráðstöfun kemur hlutfallslega verr við annað kynið nema slíkt sé viðeigandi, nauðsynlegt eða réttlæt看legt vegna hlutlægra þátta óháð kyni.
3. *Kynbundin áreitni:* Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknað.
4. *Kynferðisleg áreitni:* Kynferðisleg hegðun sem fellur undir skilgreininguna í 3. tölul.
5. *Kynjasamþætting:* Að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu.
6. *Sértækar aðgerðir:* Sérstakar aðgerðir sem ætlað er að bæta stöðu eða auka möguleika kvenna eða karla í því skyni að koma á jafni stöðu kynjanna á ákveðnu sviði þar sem á annað kynið hallar. Þar getur þurft tímabundið að veita öðru kyninu forgang til að ná jafnvægi.

II. KAFLI Stjórnsýsla.

3. gr.

Yfirstjórn.

Félagsmálaráðherra fer með framkvæmd laga þessara nema annars sé sérstaklega getið. Jafnréttisstofa er sérstök stofnun sem heyrir undir yfirstjórn ráðherra. Hún annast stjórnsýslu á því sviði sem löggin ná til.

4. gr.

Jafnréttisstofa

Ráðherra skipar framkvæmdastjóra Jafnréttisstofu til fimm ára í senn.

Framkvæmdastjóri annast daglega stjórn stofunnar og ræður starfsfólk hennar.

Verkefni sem Jafnréttisstofa annast eru meðal annars að:

- a. hafa eftirlit með framkvæmd laganna,
- b. sjá um fræðslu og upplýsingastarfsemi,
- c. veita stjórnvöldum, stofnunum, fyrirtækjum, einstaklingum og félögum ráðgjöf,
- d. koma ábendingum og tillögum um aðgerðir um jafnréttismál á framfæri við ráðherra, Jafnréttisráð og önnur stjórnvöld,
- e. koma með tillögum að sértækum aðgerðum,
- f. auka virkni í jafnréttismálum, meðal annars með aukinni aðild karla að jafnréttisstarfi,
- g. vinna gegn kynbundnu ofbeldi í samstarfi við þær stofnanir og samtök sem því sinna sérstaklega,
- h. fylgjast með þróun jafnréttismála í þjóðfélaginu, meðal annars með upplýsingaöflun og rannsóknum,
- i. veita jafnréttisnefndum, jafnréttisráðgjöfum og jafnréttisfulltrúum sveitarfélaga, stofnana og fyrirtækja aðstoð,
- j. vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði,
- k. veita kærunefnd jafnréttismála aðstoð við öflun gagna,
- l. leita sátta í ágreiningsmálum sem stofunni berast og varða ákvæði laga þessara,
- m. vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla og
- n. vinna önnur verkefni í samræmi við markmið laganna samkvæmt nánari ákvörðun ráðherra.

Jafnréttisstofa getur krafist einstök fyrirtæki, stofnanir, félagasamtök og aðra þá sem upplýst geta um allar upplýsingar og öll gögn sem nauðsynleg þykja vegna sérstakra verkefna stofunnar og athugunar hennar á einstökum málum. Skulu umbeðnar upplýsingar og gögn afhent Jafnréttisstofu innan hæfilegs frests sem stofan veitir. Jafnréttisstofa er heimilt að leggja dagsektir á þá aðila sem ekki veita upplýsingar eða þau gögn sem krafist er, þar til úr hefur verið bætt. Dagsektir geta numið allt að 50.000 krónum fyrir hvern dag. Dagsektir renna í ríkissjóð. Ráðherra setur nánari ákvæði um sektargreiðslur í reglugerð.

Þegar ætla má að úrskurður dómstóla geti haft víðtæk áhrif í átt til jafnréttis eða hagsmunir kæranda eru metnir þess eðlis að mikilvægt þykir að fá úrlausn dómstóla getur Jafnréttisstofa höfðað mál til viðurkenningar á rétti kæranda. Ráðherra setur í reglugerð nánari fyrirmæli um skilyrði fyrir málshöfðunarheimild Jafnréttisstofu.

5. gr.

Kærunefnd jafnréttismála

Félagsmálaráðherra skipar þrjá fulltrúa til þriggja ára í senn í kærunefnd jafnréttismála samkvæmt tilnefningu Hæstaréttar. Skulu þeir allir vera lögfræðingar og

a.m.k. einn hafa sérþekkingu á jafnréttismálum. Formaður og varaformaður skulu uppfylla skilyrði um embættisgengi héraðsdómara. Varamenn skulu skipaðir á sama hátt. Nefndinni er heimilt að kalla sér til ráðgjafar og aðstoðar sérfróða aðila ef hún telur þörf á. Þeir skulu starfa með nefndinni eftir nánari ákvörðun formanns sem ákveður þeim þóknun fyrir starfann.

Verkefni kæruneftndar jafnréttismála er að taka til meðferðar, rannsaka og kveða upp skriflegan úrskurð um hvort ákvæði laganna hafi verið brotin. Niðurstöður kæruneftndar sæta ekki kærnu til æðra stjórnvalds.

Þegar um er að ræða mál sem ætla má að geti haft stefnumarkandi áhrif á vinnumarkaðinn í heild skal nefndin leita umsagnar frá heildarsamtökum launþega og viðsemjendum þeirra áður en úrskurður er kveðinn upp.

Kæruneftndin skal birta úrskurði sína.

Kæruneftndin ræður sér starfsfólk og skal kostnaður við starfsemi nefndarinnar greiddast úr ríkissjóði.

6. gr.

Málsmeðferð fyrir kæruneftnd jafnréttismála.

Einstaklingar, fyrirtæki, stofnanir og félagasamtök í eigin nafni eða fyrir hönd félagsmanna sem telja að ákvæði laga þessara hafi verið brotin á sér geta leitað atbeina kæruneftndar jafnréttismála. Kæruneftndin getur enn fremur þegar sérstaklega stendur á tekið mál til meðferðar að eigin frumkvæði eða samkvæmt ábendingum annarra.

Erindi skulu berast nefndinni skriflega innan sex mánaða frá því að ætlað brot á lögum þessum lá fyrir, frá því að ástandi sem talið er brot á lögnum lauk eða frá því að sá er málið varðar fékk vitneskju um ætlað brot. Sé leitað rökstuðnings á grundvelli ákvæða stjórnisýslulaga tekur fresturinn að líða þegar sá rökstuðningur liggur fyrir. Kæruneftndin getur þegar sérstaklega stendur á ákveðið að taka erindi til umfjöllunar þótt liðinn sé framangreindur frestur, þó aldrei ef liðið er meira en eitt ár. Erindi telst nægjanlega snemma fram komið ef bréf sem hefur það að geyma hefur borist nefndinni eða verið póstlagt áður en fresturinn er liðinn.

Kæruneftnd getur að höfðu samráði við málshefjanda sent mál til sáttameðferðar hjá Jafnréttisstofu.

Nefndin skal kveða upp úrskurð svo fljótt sem auðið er og eigi síðar en þremur mánuðum eftir að henni berst mál í hendur.

Málsmeðferð fyrir kæruneftnd skal að jafnaði vera skrifleg en þó getur nefndin kallað málsaðila eða fulltrúa þeirra á sinn fund. Að öðru leyti fer um málsmeðferð hjá nefndinni samkvæmt ákvæðum stjórnisýslulaga og nánari reglum sem ráðherra setur, að fengnum tillögum frá nefndinni.

Úrskurðir kæruneftndar eru bindandi gagnvart málsaðilum. Vilji aðili ekki una úrskurði kæruneftndar getur hann höfðað mál til ógildingar úrskurðinum fyrir dómstólum. Að kröfu málsaðila getur nefndin ákveðið að fresta réttaráhrifum úrskurðar telji hún ástæðu til þess. Krafa þess efnis skal gerð eigi síðar en tíu dögum frá birtingu úrskurðar. Skal frestun á réttaráhrifum úrskurðar vera bundin því skilyrði að málsaðili beri málið undir dómstóla innan þrjátíu daga frá birtingu úrskurðar og óski þá eftir að það hljóti flýtimeðferð. Ef beiðni um flýtimeðferð er synjað skal mál höfðað eins fljótt og unnt er eftir að synjun kemur fram, Frestun réttaráhrifa úrskurðar fellur úr gildi ef mál er ekki höfðað innan þrjátíu daga. Sé mál höfðað vegna úrskurðar nefndarinnar er henni heimilt að fresta afgreiðslu sambærilegra mála, sem eru til meðferðar hjá henni, þar til dómur gengur í málinu.

Ef kærandi hefur unnið mál fyrir kærunefnd jafnréttismála en gagnaðili vill ekki una úrskurði kærunefndar og höfðar mál til ógildingar honum fyrir dómstólum, þá skal kærandi njóta gjafsóknar bæði í héraði og fyrir Hæstarétti.

Kærunefnd getur ákveðið að sá sem kæra beinist gegn greiði kæranda kostnað við að hafa kærana uppi. Ef kæra er bersýnilega tilefnislaus getur nefndin úrskurðað kæranda til að greiða málskostnað sem rennur í ríkissjóð. Aðför má gera án undangengings dóms til fullnustu málskostnaðar.

7. gr.

Upplýsingaöflun fyrir kærunefnd.

Kærunefnd jafnréttismála skal tryggja að aðili máls eigi þess kost að tjá sig um efni máls áður en nefndin kveður upp úrskurð sinn, enda telji nefndin að hvorki afstaða hans né rök fyrir henni liggi fyrir í gögnum málsins.

Kærunefnd jafnréttismála getur við meðferð mála farið fram á það við Jafnréttisstofu að stofan afli allra tiltækra upplýsinga og gagna sem áhrif geta haft á úrlausn máls.

Ef lögð er fyrir kærunefnd gögn sem varða laun, önnur starfskjör eða réttindi einstaklinga skal tilkynna hlutaðeigandi að þessar upplýsingar hafi verið veittar nefndinni. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

Ef ekki er farið að fyrirmælum Jafnréttisstofu um framlagningu gagna sem máli skipta í viðeigandi máli getur kærunefnd ákveðið að leggja dagsektir á þann sem fyrirmælin beinast að þar til úr hefur verið bætt. Dagsektir geta numið allt að 50.000 krónum fyrir hvern dag. Ráðherra setur nánari ákvæði um sektargreiðslur þessar í reglugerð. Ef ákvörðun kærunefndar um dagsektir er skotið til dómstóla byrja þær ekki að falla á fyrr en dómur er endanlegur. Dagsektir renna í ríkissjóð og má án undangengis dóms gera aðför til fullnustu þeirra.

8. gr.

Jafnréttisráð.

Eftir hverjar alþingiskosningar skipar félagsmálaráðherra Jafnréttisráð. Ráðherra skipar formann án tilnefningar, einn nefndarmann sem Alþýðusamband Íslands tilnefnir, einn sem Samtök atvinnulífsins tilnefna, einn sem Bandalag starfsmanna ríkis og bæja tilnefnir, einn sem fjármálaráðuneyti tilnefnir, einn sem Samband íslenskra sveitarfélaga tilnefnir, einn sem Bandalag háskólamanna tilnefnir, einn sem Kvenréttindafélag Íslands tilnefnir, einn sem Kvenfélagasamband Íslands tilnefnir, einn sem Femínistafélagið tilnefnir, einn sem Háskóli Íslands tilnefnir, einn sem aðrir háskólar tilnefna sameiginlega og einn sem Kennarasamband Íslands tilnefnir. Þá tilnefna þeir stjórn málaflakkar sem sæti eiga á Alþingi einn nefndarmann hver. Varamenn skulu skipaðir á sama hátt.

9. gr.

Hlutverk Jafnréttisráðs.

Jafnréttisráð skal fjalla um stöðu kynjanna á vinnumarkaði og annast önnur þau verkefni sem ákveðin verða í þingsályktun um áætlun í jafnréttismálum, sbr. 11. gr.

Jafnréttisráð skal taka þátt í undirbúningi jafnréttisþings, sbr. 10. gr., og leggja fyrir það skýrslu um störf sín.

Kostnaður við starfsemi ráðsins greiðist úr ríkissjóði. Ráðherra getur með reglugerð sett nánari ákvæði um störf Jafnréttisráðs og skrifstofuhald.

10. gr.

Jafnréttisþing.

Félagsmálaráðherra skal boða til jafnréttisþings að loknum alþingskosningum og aftur að tveimur árum liðnum.

Jafnréttisþing er vettvangur þeirra sem fjalla um jafnréttismál. Á jafnréttisþingi skulu eiga sæti auk Jafnréttisráðs, fulltrúar félagasamtaka og stofnana sem vinna að jafnréttismálum, aðilar vinnumarkaðarins, svo og aðrir sem ráðið telur að eiga skuli seturétt hverju sinni. Jafnframt skulu jafnréttisfulltrúar ráðuneyta, fulltrúar þingflokka á Alþingi og jafnréttisnefndir sveitarstjórna, svo og starfsfólk Jafnréttisstofu eiga rétt til setu á þinginu með málfrelsi og tillögurétt. Þingið er öllum opið sem áhuga hafa á jafnréttismálum.

Verkefni jafnréttisþings er að fjalla um þingsályktunina, sbr. 11. gr., svo og skýrslur um störf Jafnréttisráðs og Jafnréttisstofu. Önnur verkefni þingsins ákveður félagsmálaráðherra hverju sinni að fenginni tillögu Jafnréttisráðs og Jafnréttisstofu.

Kostnaður af þinghaldinu greiðist úr ríkissjóði samkvæmt ákvörðun áðherra.

11. gr.

Þingsályktun um áætlun í jafnréttismálum.

Ráðherra leggur fyrir Alþingi, eigi síðar en ári eftir alþingiskosningar, tillögu til þingsályktunar um áætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára í senn að fengnum tillögum einstakra ráðuneyta, Jafnréttisstofu og Jafnréttisráðs. Áætlunin skal tryggja kynjasambættingu við stefnumótun allra ráðuneyta. Þá skulu einnig koma fram sundurliðuð framkvæmdaáform og áætlaðar fjárveitingar til verkefna sem miða að því að koma á jafnrétti kynjanna. Áætlunina skal endurskoða á tveggja ára fresti.

Samhliða framlagningu tillögu til þingsályktunar um áætlun í jafnréttismálum og endurskoðun hennar tveimur árum síðar skal félagsmálaráðherra leggja fram á Alþingi skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála.

12. gr.

Jafnréttisnefndir sveitarfélaga.

Sveitarstjórnir skulu að loknum sveitarstjórnarkosningum skipa jafnréttisnefndir sem hafi með höndum jafnréttismál innan síns sveitarfélags samkvæmt lögum þessum. Skulu nefndirnar vera ráðgefandi fyrir sveitarstjórnir í málefnum er varða jafnrétti kvenna og karla og fylgjast með og hafa frumkvæði að sértækum aðgerðum til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Nefndirnar skulu hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlana til fjögurra ára, þar sem fram komi hvernig unnið skuli að kynjasambættingu á öllum sviðum ásamt framkvæmdaáætlun um það hvernig leiðréttu megi mismun á stöðu kynjanna. Jafnréttisáætlanir skulu lagðar fram eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar.

Jafnréttisnefndirnar skulu afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um starfsemina annað hvert ár.

13. gr.

Jafnréttisfulltrúar.

Sérhvert ráðuneyti skal ráða jafnréttisfulltrúa sem hefur sérþekkingu á jafnréttismálum. Jafnréttisfulltrúi fjallar um og hefur eftirlit með jafnréttisstarfi á málsviði viðkomandi ráðuneytis og þeirra stofnana sem undir ráðuneytið heyra. Hann skal auk þess vinna að kynjasambættingu við alla stefnumótun og ákvarðanir á vegum ráðuneytisins. Jafnréttisfulltrúi skal árlega senda Jafnréttisstofu greinargerð um jafnréttisstarf þess ráðuneytis sem hann starfar fyrir.

14. gr.

Jafnréttisráðgjafar.

Félagsmálaráðherra er heimilt að ráða jafnréttisráðgjafa sem vinnur tímabundið að jafnréttismálum á tilteknu sviði og /eða á tilteknu landsvæði.

15. gr.

Jafnréttisumsögn með stjórnarfrumvörpum.

Með stjórnarfrumvörpum sem ráðherrar leggja fram á Alþingi skal fylgja umsögn þar sem efni viðkomandi frumvarps er metið með tilliti til jafnréttissjónarmiða.

III. KAFLI

Réttindi og skyldur.

16. gr.

Vinumarkaður.

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

Fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skulu setja sér jafnréttisáætlun sem endurskoða skal á þriggja ára fresti. Skal þar sérstaklega kveðið á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 17.–20. gr. Framkvæmdáætlun skal fylgja jafnréttisáætluninni og skal gefa skýrslu á þriggja ára fresti til Jafnréttisstofu um framgang mála.

Sinni fyrirtæki ekki tilmælum Jafnréttisstofu um skýrslugjöf hefur Jafnréttisstofa heimild til að leggja dagsektir á viðkomandi fyrirtæki þar til úr hefur verið bætt. Dagsektir geta numið allt að 50.000 krónum hvern dag og renna í ríkissjóð. Nánari ákvæði um sektir þessar setur ráðherra í reglugerð.

17. gr.

Launajafnrétti.

Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

Með launum í lögum þessum er átt við almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, beina og óbeina, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans.

Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun.

Með kjörum í lögum þessum er auk launa átt við lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár.

Atvinnurekanda er óheimilt að gera það að skilyrði fyrir ráðningu starfsmanns að honum sé bannað að veita þriðja aðila upplýsingar um laun sín eða kjör.

18. gr.

Laus störf, starfsþjálfun og endurmenntun.

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum.

Atvinnurekendur skulu tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.

19. gr.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.

Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. 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 starfsmanna og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.

20. gr.

Kynbundin áreitni.

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

Ef yfirmaður er kærður vegna meintrar kynbundinnar áreitni verður hann vanhæfur til að ákvarða um vinnuskilyrði kæranda á meðan rannsókn málsins stendur yfir og skal næsti yfirmaður taka ákvarðanir er varða kæranda.

21. gr.

Menntun og skólastarf.

Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólakerfinu.

Á öllum skólastigum skal veita fræðslu um jafnréttismál, meðal annars með því að leggja áherslu á að búa bæði kynin jafnt undir virka þátttöku í samfélaginu, fjölskyldulífi og atvinnulífi.

Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skal leitast við að kynna bæði piltum og stúlkum störf sem hingað til hefur verið litið á sem hefðbundin karla- eða kvennastörf.

Gæta skal þess sérstaklega að kennslu- og námsgögn séu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.

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

Menntamálaráðuneytið skal fylgjast með þróun jafnréttismála í skóla- og uppeldisstarfi og að jafnréttis kynja sé gætt í íþrótt- og tólmstundastarfi.

Menntamálaráðherra skal ráða jafnréttisráðgjafa sem fylgir eftir ákvæðum þessarar greinar og veitir ráðgjöf í jafnréttismálum, meðal annars um sértækar aðgerðir til að stuðla að jafnrétti kynjanna á öllum sviðum.

22. gr.

Þátttaka í nefndum og ráðum á vegum hins opinbera.

Í nefndum, stjórnnum og ráðum á vegum ríkis og sveitarfélaga skal hlutfall kynja vera sem jafnast.

Þegar tilnefnt er í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal tilnefna bæði karl og konu. Við skipun skal þess gætt að hlutur kynjanna sé sem jafnastur og ekki minni en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Þetta gildir einnig um fyrirtæki sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi að. Það sama á við um opinber hlutafélög, sbr. 2. gr. laga nr. 90/2006, um breytingu á lögum nr. 2/1995, um hlutafélög, með síðari breytingum.

Tilnefningaraðila er heimilt að víkja frá ákvæðum 2. mgr. ef sérstakar ástæður leiða til þess að illmögulegt er að framfylgja þeim. Skal tilnefningaraðili þá skýra ástæður þess.

23. gr.

Greining á tölfræðiupplýsingum.

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.

IV. KAFLI

Bann við mismunun á grundvelli kyns.

24. gr.

Almennt bann við mismunun.

Hvers kyns mismunun eftir kyni, hvort heldur bein eða óbein, er óheimil.

Þó teljast sértækar aðgerðir sem ætlað er að bæta stöðu kvenna eða karla í því skyni að koma á jafnrétti og jafnri stöðu kynjanna ekki ganga gegn lögum þessum. Sama á við ef nauðsynlegt telst að ráða annað kynið vegna hlutlægra þátta er tengjast starfinu.

Það telst ekki mismunun að taka sérstakt tillit til kvenna vegna meðgöngu og barnsburðar.

25. gr.

Bann við mismunun í kjörum.

Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna konum og körlum í launum og öðrum kjörum á grundvelli kyns.

Ef leiddar eru líkur að því að kona og karl sem starfa hjá sama atvinnurekanda njóti mismunandi launa eða annarra kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf skal atvinnurekandi sýna fram á, ef um mun er að ræða, að hann skýrist af öðrum þáttum en kyni.

26. 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, starfsþjálfun, námsleyfi, uppsögn, vinnuaðstæður og vinnuskilyrði starfsmanna.

Óheimilt er að auglýsa eða birta auglýsingu um laust starf þar sem gefið er í skyn að fremur sé óskað starfsmanns af öðru kyninu en hinu. Þetta ákvæði gildir ekki ef tilgangur auglýsandans er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu innan starfsgreinarinnar og skal það þá koma fram í auglýsingunni. Sama á við ef gild rök mæla með því að einungis sé auglýst eftir öðru kyninu.

Umsækjandi um starf getur krafist rökstuðnings atvinnurekanda fyrir ráðningu annars umsækjanda af gagnstæðu kyni. Í rökstuðningi atvinnurekanda skal meðal annars koma fram hvernig þeir þættir sem taldir eru upp í 6. mgr. varða þann er ráðinn var í starfið.

Ef leiddar eru líkur að beinni eða óbeinni mismunun vegna kyns við ráðningu, setningu eða skipun í starf, stöðuhækkun, stöðubreytingu, endurmenntun, starfsþjálfun, námsleyfi, uppsögn, vinnuaðstæður eða vinnuskilyrði skal atvinnurekandi sýna fram á að aðrar ástæður en kyn hafi legið til grundvallar ákvörðun hans.

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

Í rökstuðningi atvinnurekanda skv. 3. mgr. sem og við mat á því hvort ákvæði þetta hafi verið brotið 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.

27. gr.

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

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

Atvinnurekandi skal jafnframt gæta þess að starfsmaður verði ekki beittur 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 áreitni eða kynjamismun.

Ef leiddar eru líkur að því að gengið hafi verið gegn ákvæði þessu skal atvinnurekandi sýna fram á að uppsögn eða meint óréttlæti grundvallist ekki á leiðréttingarkröfu starfsmanns eða kæru um kynbundna 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.

Við mat á því hvort ákvæði þetta hafi verið brotið 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.

28. gr.

Bann við mismunun í skólum og á uppeldisstofnunum.

Í skólum og öðrum mennta- og uppeldisstofnunum er hvers konar mismunun á grundvelli kyns óheimil. Skyld er að gæta þessa í námi og kennslu, starfsháttum og daglegri umgengni við nemendur.

Yfirmaður stofnunar skal gæta þess að nemandi eða skjólstaðingur sé ekki látinn gjalda þess að hafa kært kynbundna áreitni eða kynjamismun.

29. gr.

Bann við misrétti í auglýsingum.

Auglýsandi og sá sem hannar eða birtir auglýsingu skulu sjá til þess að auglýsingin sé öðru kyninu ekki til minnkunar, lítilsvirðingar eða stríði gegn jafnri stöðu og jafnrétti kynjanna á nokkurn hátt.

30. gr.

Bann við afsali réttar.

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

V. KAFLI

Viðurlög.

31. gr.

Bætur fyrir fjártjón og miska.

Sá sem af ásettu ráði eða vanrækslu brýtur gegn lögum þessum er skaðabótaskyldur samkvæmt almennum reglum. Enn fremur má dæma hlutaðeigandi til að greiða þeim sem misgert er við, auk bóta fyrir fjártjón ef því er að skipta, bætur vegna miska.

32. gr.

Sektir.

Brot gegn lögum þessum geta varðað sektum sem renna í ríkissjóð.

VI. KAFLI
Önnur ákvæði.

33. gr.

Reglugerðarheimild.

Ráðherra er heimilt að setja reglugerð um nánari framkvæmd laga þessara.

34. gr.

Gildistaka.

Lög þessi öðlast þegar gildi. Jafnframt falla úr gildi lög nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Athugasemdir við lagafrumvarp þetta.

Í júní 2006 skipaði félagsmálaráðherra nefnd til að endurskoða efni laga nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Nefndina skipuðu Guðrún Erlendsdóttir, fyrrverandi hæstaréttardómari, varamaður Egill Heiðar Gíslason sérfræðingur, Margrét María Sigurðardóttir, framkvæmdastjóri Jafnréttisstofu, tilnefnd af Jafnréttisstofu, til vara Ingólfur V. Gíslason sviðsstjóri, Bjarni Benediktsson alþingismaður, tilnefndur af þingflokki Sjálfstæðisflokksins, til vara Ásta Möller alþingismaður, Bryndís Bjarnarson nemi, tilnefnd af þingflokki Framsóknarflokksins, til vara Gunnlaugur Júlíusson sviðsstjóri, Daníel Helgason húsasmiður, tilnefndur af þingflokki Frjálslynda flokksins, til vara Sólborg Alda Pétursdóttir grunnskólafulltrúi, Mörður Árnason alþingismaður, tilnefndur af þingflokki Samfylkingarinnar, til vara Guðrún Ögmundsdóttir alþingismaður, og Valgerður H. Bjarnadóttir ráðgjafi, tilnefnd af þingflokki Vinstrihreyfingarinnar – græns framboðs, til vara Atli Gíslason hæstaréttarlögmaður. Starfsmenn nefndarinnar voru Bjarnheiður Gautadóttir og Guðrún Erna Hreiðarsdóttir, lögfræðingar í félagsmálaráðuneytinu.

Umboð nefndarinnar til endurskoðunar laganna var rúmt, en lögð var áhersla á að nefndin hefði samráð við samtök aðila vinnumarkaðarins, Kvenréttindafélag Íslands og aðra þá aðila sem láta sig jafnréttismál varða. Nefndinni var ætlað að ljúka störfum fyrir febrúarlok 2007.

Í minnisblaði félagsmálaráðherra til nefndarinnar frá 14. júní 2006 komu fram ýmis álitamál, sem hafa bæri í huga við endurskoðun laganna. Rétt væri að kanna hvort víkka ætti hugtakið jafnrétti kynjanna og fella undir það alla þá sem um er fjallað í 65. gr. stjórnarskrárinnar. Þá var minnt á það að jafnrétti á vinnumarkaði væri eitt af þýðingarmestu atriðum jafnréttis kynjanna og því væri mikilvægt að kanna hvort unnt væri að kveða nánar á í lögum um aðgerðir sem væru til þess fallnar að stuðla að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði og huga sérstaklega að kynbundnum launamun. Þá var einnig bent á það að mikilvægt væri að gera konum og körlum kleift að samhæfa fjölskyldu- og atvinnulíf, en þótt ákvæði um slíkt væri í lögnum þá virtist svo vera að fólk beitti því ekki fyrir sig gagnvart vinnuveitendum. Minnt var einnig á að nauðsynlegt væri að gæta þess að lögin væru í samræmi við Evróputilskipanir á sviði jafnréttismála. Þá var bent sérstaklega á að huga bæri að hlutverki Jafnréttisstofu og Jafnréttisráðs og efla kærunefnd jafnréttismála og gera hana áhrifameiri. Fara þyrfti vel yfir skilgreiningar laganna þannig að þau væru vel skiljanleg almenningi. Loks var varpað fram þeirri spurningu hvort ákvæði um kynferðislega áreitni ætti heima í jafnréttislögum eins og er í gildandi lögum eða hvort réttara væri að hafa slík ákvæði í vinnuverndarlöggjöf.

Nefndin hélt 17 fundi. Ákveðið var á fyrsta fundi nefndarinnar 27. júní 2006 að hún myndi starfa sem mest fyrir opnum tjöldum og var samþykkt að setja upp heimasíðu þar sem unnt væri að senda erindi til nefndarinnar og birta fundargerðir hennar. Send voru

bréf til aðila vinnumarkaðarins og þeirra sem láta sig jafnréttismál varða og þeir beðnir um að koma athugasemdum sínum og ábendingum í tengslum við endurskoðun laganna á framfæri við nefndina. Forsvarsmenn margra þessara aðila komu á fundi nefndarinnar, meðal annars Þorbjörg I. Jónsdóttir, formaður Kvenréttindafélags Íslands, Sigurbjörg G. Viborg, forseti Kvenfélagasambands Íslands, Kristín Ástgeirsdóttir, forstöðumaður Rannsóknastofu í kvenna- og kynjafræðum við Háskóla Íslands, Fanný Gunnarsdóttir, formaður Jafnréttisráðs, Hrafnhildur Stefánsdóttir, yfirlögfræðingur hjá Samtökum atvinnulífsins, Gústaf Adolf Gústafsson og Hannes Sigurðsson, Samtökum atvinnulífsins, Halldóra Friðjónsdóttir, formaður Bandalags háskólamanna, Marianna Traustadóttir jafnréttisfulltrúi og Ingvar Sigurðsson, lögfræðingur frá Alþýðusambandi Íslands, Guðrún Ósk Sigurjónsdóttir, lögfræðingur á kjarasviði Sambands íslenskra sveitarfélaga, og Karl Björnsson, sviðsstjóri kjarasviðs Sambands íslenskra sveitarfélaga. Þá komu einnig á fund nefndarinnar Lilja Mósesdóttir prófessor, Brynhildur Flóvenz lögfræðingur, Ragnhildur Arnljótsdóttir, ráðuneytisstjóri í félagsmálaráðuneytinu, Guðrún Agnes Þorsteinsdóttir, lögfræðingur í félagsmálaráðuneytinu, og Elsa Þorkelsdóttir lögfræðingur. Ábendingar og athugasemdir þessara aðila hafa komið nefndinni að miklu gagni við vinnu hennar.

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 nr. 38/1954, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, 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 (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 eftirfarandi starfsgreinum: Almennri verkavinnu, verksmiðjuvinnu og verslunar- og skrifstofuvinnu. Eðlilegt þótti að atvinnuvegirnir fengju nokkurt ráðrúm til að samlagast hinum nýju viðhorfum í kjaramálum kvenna og var talið að sex ár væru nægur tími til þess. Þrátt fyrir lögum um launajöfnuð komst hann 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. 73/1973 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.

Lögum um Jafnlaunaráð voru afnumin árið 1976 þegar sett voru fyrstu almennu lögum um jafnrétti kvenna og karla nr. 78/1976. Þeim lögum var ætlað að stuðla að jafnrétti kynjanna á öllum sviðum þjóðfélagsins. Þeim lögum hefur þrívægis verið breytt, þ.e. með lögum nr. 65/1985, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, lögum nr. 28/1991, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, og núgildandi lögum nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Þegar lögum um jafnrétti kvenna og karla voru sett árið 1976 var mótuð opinber stefna um jafnan rétt kynjanna og Jafnréttisráð sett á stofn til að framfylgja lögnum. Samkvæmt lögnum hvíldi sú fordæmisskylda á stjórnvöldum að vinna að því að jafnrétti kæmist á í raun. Nú þegar liðin eru 30 ár frá setningu fyrstu jafnréttislaganna er ljóst að

Þau hafa ekki borið þann árangur sem vonast var eftir. Miklar breytingar til hins betra hafa þó orðið og er þar helst til að telja að menntun kvenna hefur stórlega aukist og meira ber á þeim í þjóðlífinu en áður fyrr. Setning laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, hefur bætt stöðu kvenna á vinnumarkaði og það sem meira er, viðhorfsbreytinga er farið að gæta í þessum málum að mati þeirra sem best til þekkja. Þegar fyrstu jafnréttislögin voru sett var talið að erfiðast yrði að breyta viðhorfum fólks til stöðu kynjanna en auðveldast yrði að breyta launamun kynjanna, því var trúað að hann yrði horfinn innan fárra ára. Sú hefur því miður ekki orðið raunin.

Niðurstöður nýlegar rannsóknar um launamyndun og kynbundinn launamun sem Capacent Gallup vann fyrir félagsmálaráðuneytið benda til stöðunar í launajafnréttismálum og að kynbundinn launamunur sé tæplega 16% hér á landi. Rannsókn þessi sýnir þó að umtalsverðar jákvæðar breytingar hafa orðið á starfsumhverfi og starfsháttum, vinnutíma og viðhorfi kynjanna og gefur vísbendingar um að frekari breytingar séu í sjónmáli. Þessi jákvæða þróun virðist þó ekki skila sér í launaumslagið. Það er vitanlega þeirra sem taka launaákvörðanir, hvort heldur hjá hinu opinbera eða á almennum vinnumarkaði, að gæta þess að ekki sé mismunur í launakjörum kynjanna, störf kvenna og karla eiga að vera metin eftir sömu viðmiðum. Eftirlit með því að svo sé gert er hjá Jafnréttisstofu sem átt hefur erfitt með að gegna þessu hlutverki sínu sökum fjárskorts.

Þótt miklar breytingar hafi orðið í þjóðfélaginu síðastliðin 30 ár er vinnumarkaðurinn samt sem áður enn kynskiptur og mikið bil á milli tekna kvenna og karla. Hér á landi er atvinnuþátttaka kvenna með því mesta sem þekkist í heiminum, þótt enn skorti á að konur hafi náð jafnri stöðu og karlar. Alþjóðaskýrslur (skýrsla frá Þróunarstofnun Sameinuðu þjóðanna, The Human Development Report 2005, og skýrsla á vegum World Economic Forum í Davos í Sviss, Women's Empowerment 2005) sýna jákvæða fylgni milli kynjajafnréttis og velmegunar annars vegar og milli jafnréttis og hagsældar hins vegar. Þessar skýrslur benda til þess að sterkt samband sé milli bættrar stöðu kvenna og hagvaxtar þannig að hagvöxtur sé mestur þar sem kynjajöfnuður er mestur og að jöfnuður leiði til aukinnar framleiðni í fyrirtækjunum.

Miklar breytingar hafa orðið í jafnréttismálum á Norðurlöndum síðastliðin sex til sjö ár, en mikil tengsl eru milli landanna á þessu sviði. Er þar aðallega um áherslubreytingar að ræða. Karlamálin hafa komið þar sterkt inn en nauðsynlegt er talið að karlar komi meira að uppeldismálum og ábyrgð á heimili en verið hefur þar sem jafnréttismál séu ekki einkamál kvenna. Þá sé kynjasambætting í öllum málaflokkum nauðsynleg til þess að jafnrétti náist í raun. Bent er á að útrýming ofbeldis (mansal, vændi og annað kynbundið ofbeldi) sé liður í jafnréttisbaráttunni.

Við gerð frumvarpsins hafði nefndin sérstaklega til hliðsjónar lög og skipan jafnréttismála annars staðar á Norðurlöndum.

Nefndin fjallaði um það hvort rétt væri að útvíkka hugtakið jafnrétti kynjanna og láta það líka ná til annars konar mismununar. Í Noregi var stofnuð nefnd og embætti jafnréttis- og mismununarumboðsmanns þann 1. janúar 2006 sem tóku við verkefnum þriggja stofnana (Likestillingsombudet, Likestillingscenteret og Klagenemda). Starfar umboðsmaðurinn eftir jafnréttislögum og mismununarlögum sem og annarri löggjöf (atvinnumarkaðslögum og húsnæðislögum). Í Svíþjóð fjalla jafnréttislögin aðeins um vinnumarkaðinn og þar eru margir umboðsmenn á mismunandi sviðum, en umboðsmaður jafnréttismála hefur eftirlit með lögum um bann við mismunun. Í Finnlandi er einnig umboðsmaður jafnréttis svo og jafnréttisnefnd en í Danmörku er jafnréttisnefnd. Hvergi á Norðurlöndunum eru ein lög um alla mismunun og alls staðar er unnið að því að minnka ekki áhersluna á kynjajafnrétti. Skiptar skoðanir eru um hvort rétt sé að setja ein lög um alla mismunun og telja flestir rétt að kanna hvernig til tekst, meðal annars hjá

Reykjavíkurborg og Háskóla Íslands þar sem lítið er svo á að jafnréttishugtakið eigi við um alla mismunun en ekki eingöngu um jafnrétti kynjanna. Hér á landi eru í gildi sérlög hvað varðar flest þau svið sem oftast koma við sögu í tengslum við mismunun, svo sem kyn, kynhneigð og fötlun. Hér er um aðskilda málaflokka að ræða sem ekki er talið rétt að blanda saman þar sem enn sé svo mikið starf óunnið í baráttunni fyrir jafnrétti kynjanna og því ekki tímabært að útvíkka jafnréttishugtakið þannig að öll mismunun falli þar undir. Ekki sé skynsamlegt að steypa í eitt annars vegar jafnréttismálum kynjanna, þar sem helmingur þjóðarinnar, konur, stendur alla jafna höllum fæti gagnvart hinum helmingnum, körlum, og hins vegar stöðu afmarkaðra hópa sem eiga undir högg að sækja gagnvart miklum meirihluta.

Þótt ekkert sé hægt að fullyrða um það hvaða gagn hafi verið af jafnréttislögum á síðastliðnum 30 árum þá er ekki nokkur vafi á því að það hefur verið mikill styrkur að hafa slík lög.

Allir umsagnaraðilar sem nefndin hafði samband við, nema Samtök atvinnulífsins, bentu á að launaleynd sú sem tíðkast á hinum almenna vinnumarkaði ætti stóran þátt í því hversu mikill launamunur er á milli kynjanna. Samkvæmt könnun sem gerð var í sex Evrópulöndum árið 2002 og dr. Þorgerður Einarsdóttir, lektor í kynjafræði við Háskóla Íslands, hafði umsjón með hér á landi kom í ljós að á Íslandi er kynbundinn launamunur á almenna vinnumarkaðnum meiri en á hinum opinbera vinnumarkaði. Þetta er í samræmi við launakannanir sem Félagsvísindastofnun hefur gert fyrir VR og launakannanir Reykjavíkurborgar. Þess ber og að gæta að sífellt verður erfiðara að fylgjast með launaþróun og launamisrétti því mjög algengt er að samið sé um laun á einstaklingsgrundvelli. Helst hefur reynt á jafnréttislögin að því er varðar mismunun á grundvelli kyns við ráðningar í störf og í tengslum við launagreiðslur. Kærunefnd jafnréttismála getur krafist vinnuveitanda um upplýsingar um laun en hefur engin þvingunarúrræði samkvæmt núgildandi lögum neiti vinnuveitandi að veita nefndinni umbeðnar upplýsingar. Samkvæmt núgildandi lögum getur sá sem kærir ekki fengið aðgang að launaupplýsingum heldur aðeins kærunefndin.

Athyglisverð ákvæði eru í sænskum og finnskum lögum um aðgang trúnaðarmanna stéttarféлага að launaupplýsingum þar sem unnt er að bera saman laun tveggja starfsmanna. Ekki þarf að gefa upp nöfn aðila en trúnaðarmenn hafa aðgang að launabókhaldi. Gefa þarf upp heildarlaun en ekki eingöngu grunnlaun. Ekki er talið að þetta brjóti í bága við lög um persónuvernd. Samkvæmt dönskum lögum er launamanni heimilt að veita þriðja aðila upplýsingar um laun og önnur starfskjör sín. Nefndarmenn telja einsýnt að taka verði á þessu máli af festu ef takast eigi að útrýma kynbundnum launamun. Sú skylda hvílir á vinnumarkaðnum að framkvæma jafnréttislögin. Atvinnurekendur eiga ekki að geta skýlt sér á bak við ráðningarsamning þar sem kveðið er á um launaleynd. Langflestir þeirra sem komu á fund nefndarinnar og gáfu umsagnir voru á þeirri skoðun að afnema bæri launaleynd og auka aðgengi að upplýsingum um launamál og að áskilnaður um launaleynd ætti ekkert erindi í ráðningarsamninga almenns launafólks. Alþýðusamband Íslands benti á að best væri ef aðilar vinnumarkaðarins næðu saman um lausn ágreiningsmála og vísaði í því sambandi til samkomulags Alþýðusambandsins og Samtaka atvinnulífsins um málefni útlendinga frá 2004 sem veitt var almennt gildi með lögum nr. 145/2004, um breytingu á lögum nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda. Samkomulag þetta veitir trúnaðarmönnum stéttarféлага auknar heimildir til að afla upplýsinga frá atvinnurekendum um starfskjör erlendra starfsmanna sem hjá þeim starfa og leggja mat á það hvort á þeim hafi verið brotinn réttur samkvæmt lögum og kjarasamningum.

Við samningu frumvarps þessa var hugað að skyldum sem íslensk stjórnvöld hafa gengist undir á grundvelli EES-samningsins. Búið er að innleiða eftirtaldar tilskipanir

Evrópusambandsins: Tilskipun nr. 75/117 um samræmingu á lögum aðildarríkjanna er varða beitingu meginreglunnar um sömu laun karla og kvenna, tilskipun nr. 76/207 um framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti karla og kvenna varðandi aðgang að störfum, starfsþjálfun og stöðuhækkun, sem og varðandi starfskjör, tilskipun nr. 92/85 um lögleiðingu ráðstafana til að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir starfsmenn sem eru þungaðir, hafa nýlega alið börn eða hafa börn á brjósti, tilskipun nr. 96/34 um rammisamning um foreldraorlof, tilskipun nr. 97/80 um sönnunarbyrði í málum er varða mismunun vegna kyns og tilskipun nr. 2002/73 um breytingu á tilskipun nr. 76/207, sem innleidd var 9. nóvember sl. Ekki er talin þörf á að innleiða tilskipun nr. 2006/54 (on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation) þar sem efni hennar er þegar komið í lög.

Nefndin hugaði sérstaklega að verkaskiptingu Jafnréttisráðs, Jafnréttisstofu og kærunefndar jafnréttismála.

Allflestir umsagnaraðilar bentu á að nauðsynlegt væri að efla starfsemi Jafnréttisstofu. Til þess að hún yrði fær um að gegna eftirlitshlutverki sínu yrði að styrkja starfsemi hennar umtalsvert og búa henni þá aðstöðu að hún gæti tryggt framgang mála sem og veita henni ríkari heimildir til að kalla eftir upplýsingum.

Fjölgun fulltrúa í Jafnréttisráði var meðal margra tillagna sem nefndinni bárust. Samkvæmt núgildandi lögum á Háskóli Íslands að tilnefna í ráðið en ekki er minnst á aðra háskóla hér á landi. Bandalag háskólamanna og Kennarasamband Íslands eiga heldur ekki fulltrúa í ráðinu. Einnig komu fram tillögur um að stjórnmalaflokkar ættu að hafa fulltrúa sína í ráðinu. Tillögur komu fram um að víkka út hlutverk Jafnréttisráðs og hafa það vettvang umræðna og ályktana um jafnréttismál. Þá komu einnig fram hugmyndir um að endurvekja þá starfsemi ráðsins að undirbúa jafnréttisþing á tveggja ára fresti en kveðið var á um þá starfsemi ráðsins í lögum nr. 28/1991.

Samkvæmt núgildandi lögum er verkefni kærunefndar jafnréttismála að taka til meðferðar og gefa skriflegt rökstutt álit um hvort ákvæði laganna hafi verið brotin og ef svo er skal hún beina rökstuddum tilmælum um úrbætur til hlutaðeigandi aðila. Reynslan hefur sýnt að starf kærunefndar hefur ekki virkað eins og til var ætlast. Flestir umsagnaraðilar töldu að styrkja bæri starfsemi kærunefndar og veita henni heimild til að kveða upp bindandi úrskurði.

Í núgildandi lögum er kveðið á um það að í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera skuli, þar sem því verður við komið, sitja sem næst jafnmargar konur og karlar og skuli á það minnt þegar óskað er tilnefningar í hlutaðeigandi nefndir, ráð og stjórnir. Í skipun í Jafnréttisráð er aftur á móti sú skylda lögð á tilnefningaraðila að tilnefna einn karl og eina konu. Ljóst er að ríkið þarf að vera fyrirmynd atvinnulífsins og telja nefndarmenn einsýnt að láta sömu reglu og gildir um Jafnréttisráð ná til allra nefnda, stjórna og ráða á vegum ríkis og sveitarfélaga og skylda tilnefningaraðila til að tilnefna bæði karl og konu og að við skipun skuli þess gætt að skipting milli kynja sé sem jöfnust og hlutur hvors kyns ekki minni en 40%, en í þriggja manna nefndum sé minnst ein nefndarmaður af hvoru kyni. Nefndarmenn ræddu það einnig hvort láta ætti reglu þessa ná til fyrirtækja og lífeyrissjóða. Skoðanir voru mismunandi í því efni en niðurstaðan var sú að leggja það ekki til að sinni. Mörg önnur atriði komu til umræðu meðal nefndarmanna, svo sem hvort skylda ætti stjórnmalaflokka til að hafa jafnt hlutfall kynja á framboðslistum, til dæmis með svokölluðum fléttulistum, en ekki náðist að ræða það til hlítar.

Í núgildandi lögum er ákvæði þess efnis að fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn skuli setja sér jafnréttisáætlun eða kveða sérstaklega á um jafnrétti kvenna og karla í starfsmannastefnu sinni og skal sérstaklega kveðið á um markmið og

aðgerðir til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 14.–17. gr. laganna. Í lögum hinna Norðurlandanna eru ákvæði um sektir ef brotið er gegn samsvarandi ákvæði. Hér á landi hafa fyrirtæki verið hvött til að gera áætlanir og haldin hafa verið námskeið og gefnar leiðbeiningar. Jafnréttisstofa sendi öllum fyrirtækjum með fleiri en 25 starfsmenn bréf á árunum 2001 og 2004 þar sem óskað var eftir upplýsingum um jafnréttisáætlanir viðkomandi fyrirtækja en svörunin var aðeins 16,5%. Ástandið var svipað og í Svíþjóð þar til sektarákvæði kom í sænsku lögin. Margir umsagnaraðilar töldu rétt að láta ákvæði þetta ná til fyrirtækja þar sem starfa fleiri en 10 starfsmenn þannig að þessum fyrirtækjum yrði skylt að gera jafnréttisáætlanir sem væru endurskoðaðar reglulega, en nauðsynlegt er talið að gerð sé jafnframt framkvæmdaáætlun til að gera jafnréttisáætlanir fyrirtækja að virku tæki í baráttunni fyrir jafnrétti kynjanna. Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands eru 807 fyrirtæki með 25 starfsmenn eða fleiri en 1.333 fyrirtæki hafa 10–24 starfsmenn. Ef miðað yrði við fyrirtæki með 10 starfsmenn eða fleiri myndu fyrirtækin, sem gera þyrftu jafnréttisáætlanir, vera 2.140 talsins í stað 807 ef miðað er við fyrirtæki með 25 starfsmenn eða fleiri. Er talið heppilegra að miða ekki við færri starfsmenn en 25 en reyna heldur að tryggja betur eftirlit með því að farið sé eftir þessu ákvæði, meðal annars með því að fyrirtæki gefi skýrslu á þriggja ára fresti um framgang mála og Jafnréttisstofu verði veitt heimild til að leggja dagsektir á þau fyrirtæki sem ekki fara eftir þessu.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs er mikilvæg forsenda jafnréttis. Sú skylda er lögð á atvinnurekendur í núgildandi lögum að gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanirnar eiga meðal annars að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að tekið sé tillit til þarfa atvinnulífs og fjölskylduaðstæðna starfsmanna. Mikilvægt er að hvetja atvinnurekendur til að samræma betur fjölskyldu- og atvinnulíf. Liður í þeirri samræmingu væri til dæmis að setja ákvæði þess efnis í framkvæmdaáætlun, sem fylgir jafnréttisáætlun fyrirtækja, sem endurskoðuð yrði reglulega þannig að unnt yrði að staðreyna hvort takmarkinu væri náð.

Helstu nýmæli frumvarpsins.

1. Lagt er til að Jafnréttisstofa fái heimild til að krefja opinberar stofnanir, sveitarfélög, atvinnurekendur og félagasamtök um allar upplýsingar sem nauðsynlegar eru vegna verkefna hennar og athugunar á einstökum málum. Verði upplýsingar ekki veittar er lagt til að Jafnréttisstofu verði heimilt að leggja á dagsektir. Ráðherra setur nánari ákvæði um sektargreiðslur í reglugerð.
2. Lagt er til að kærunefnd fái heimild til að kveða upp bindandi úrskurði.
3. Lögð eru til ýmis nýmæli að því er varðar málsmeðferð fyrir kærunefnd, svo sem um frest til að kæra mál og frest kærunefndar til að kveða upp úrskurð. Einnig eru ákvæði um að nefndin geti ákveðið að fresta réttaráhrifum úrskurðar með nánar tilteknum skilyrðum og geti einnig ákveðið að sá sem kæra beinist gegn greiði kæranda kostnað við að hafa kærana uppi og sé kæra bersýnilega tilefnislaus geti nefndin úrskurðað kæranda til að greiða málskostnað. Þá er lagt til að gjafsókn verði veitt kæranda sem unnið hefur mál fyrir kærunefnd jafnréttismála ef gagnaðili hefur höfðað mál til ógildingar úrskurðinum.
4. Lagt er til að fjölgað verði í Jafnréttisráði og að verkefni ráðsins verði ákveðin í þingsályktun um áætlun í jafnréttismálum sem félagsmálaráðherra leggur fyrir Alþingi. Þá er einnig lagt til að ráðið taki þátt í undirbúningi jafnréttisþings sem haldið verði á tveggja ára fresti.
5. Lagt er til að jafnréttisáætlunum fyrirtækja sem hafa 25 starfsmenn eða fleiri fylgi framkvæmdaáætlun um þau atriði sem vinna skal að til að ná fram jafnrétti

- kynjanna á vinnustaðnum. Þessar áætlanir skal endurskoða á þriggja ára fresti og gefa skýrslu til Jafnréttisstofu um framgang mála. Verði þessu ekki sinnt verði Jafnréttisstofu heimilt að leggja dagsektir á viðkomandi fyrirtæki, en ráðherra setji nánari ákvæði um sektirnar í reglugerð.
6. Lagt er til að launamanni sé hvenær sem er heimilt að veita þriðja aðila upplýsingar um laun eða önnur starfskjör sín.
 7. Lagt er til að menntamálaráðherra ráði jafnréttisráðgjafa sem fylgi eftir ákvæðum 21. gr. frumvarpsins um menntun og skólustarf og veiti ráðgjöf í jafnréttismálum.
 8. Að því er varðar tilnefningar í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga er lagt til að skylt sé að tilnefna bæði karl og konu og að skipunaraðili gæti þess að hlutfall hvors kyns verði sem jafnast og ekki minna en 40% (a.m.k. einn af hvoru kyni í þriggja manna nefndum).
 9. Lagt er til að taka skuli mið af menntun, starfsreynslu, sérþekkingu eða öðrum sérstökum hæfileikum sem krafa er gerð um í viðkomandi starf samkvæmt lögum eða reglugerðum eða telja verði að komi sérstaklega að gagni í starfinu þegar meta skal hvort ákvæði 26. og 27. gr. frumvarpsins hafi verið brotin.
 10. Lagt er til að jafnréttisumsögn fylgi öllum stjórnarfrumvörpum á Alþingi. Þetta er gott dæmi um kynjasambættingu í verki.

Athugasemdir við einstakar greinar frumvarpsins.

Um 1. gr.

Þessi grein er að mestu leyti samhljóða 1. gr. núgildandi laga. Markmið laganna er að koma á jafnrétti og veita konum og körlum jöfn tækifæri. Til þess að svo verði eru lögfestar leiðir sem hafa skal til hliðsjónar til að ná því markmiði. Lagt er til að nýrri leið verði bætt inn í þá upptalningu, þ.e. að vinna skuli gegn kynbundnu ofbeldi, en vitað er að slíkt ofbeldi sem fjöldi kvenna sætir er mikil hindrun fyrir því að konur njóti jafnréttis. Því er eðlilegt að nefna ofbeldi sem eitt þeirra atriða sem þarf að útrýma til þess að jafnrétti komist á. Einnig er lagt til að vinna skuli gegn launamisrétti og annari mismunun á vinnumarkaði og vinna að því að breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum þannig að konur haldi í ríkari mæli inn á svið karla og karlar inn á svið kvenna, ekki síst með aukinni þátttöku karla í barnaupveldi og heimilisstörfum. Þá er lögð áhersla á kynjasambættingu á öllum sviðum, auk þess sem bæta skal sérstaklega stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu.

Um 2. gr.

Rétt þykir að hafa í sérstakri grein skilgreiningu á hugtökum sem fram koma í lögnum. Hér kemur því skýring á hugtökunum *bein og óbein mismunun* og er farið eftir þeim skilgreiningum, sem fram koma í tilskipunum frá EES. Það sama á við um hugtökin *kynbundin* og *kynferðisleg áreitni*. Hugtakið *kynjasambætting* er þýðing á enska hugtakinu „gender mainstreaming“ en í skýrslu félagsmálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála frá árinu 2004 er hugtakið þýtt sem sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða. Þá hefur hugtakið einnig verið þýtt hér á landi sem sambætting kynjasjónarmiða. Hér er um að ræða aðferðafræði sem upphaflega var kynnt á vettvangi Sameinuðu þjóðanna og hefur síðan verið þróuð víða um heim. Þá er hugtakið *sértækar aðgerðir* einnig skilgreint í ákvæðinu.

Um 3. gr.

Tillögur komu fram um það að flytja ætti yfirstjórnina til forsætisráðuneytisins og talið að það myndi styrkja málaflokkinn og gefa honum meira vægi. Hér er lagt til að

yfirstjórn jafnréttismála verði áfram í höndum félagsmálaráðherra en aðrir ráðherrar fari með framkvæmd laganna á tilteknum sviðum þegar það er sérstaklega tekið fram. Áfram er lagt til að Jafnréttisstofa annist stjórnslu á því sviði sem lögin ná til. Lagt er til að lokasetning núgildandi 2. gr. um að ráðherra ákveði staðsetningu Jafnréttisstofu falli niður. Ekki þykir ástæða til að taka þetta sérstaklega fram.

Um 4. gr.

Í greininni eru 1. og 2. mgr. samhljóða 1. og 2. mgr. 3. gr. núgildandi laga.

Í 3. mgr. er fjallað um verkefni Jafnréttisstofu og eru liðir a–d að mestu samhljóða liðum a–d í 3. mgr. 3. gr. núgildandi laga. Auk þessara verkefna er lagt til að Jafnréttisstofu verði lögð til ný verkefni, en upptalningin er ekki tæmandi. Lagt er til í e-lið að Jafnréttisstofu verði falið að koma með tillögur um sértækar aðgerðir, í g-lið að hún vinni gegn kynbundnu ofbeldi í samstarfi við þær stofnanir og samtök sem því sinna sérstaklega, í k-lið að henni verði falið að veita kærunefnd jafnréttismála aðstoð við öflun gagna og í l-lið að henni verði falið að leita sátta í ágreiningsmálum sem stofunni berast og varða ákvæði frumvarpsins. Það ætti að gera málsaðilum mögulegt að ljúka deilumálum sínum án úrskurðar kærunefndar. Þá er lagt til í m-lið að Jafnréttisstofa skuli vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla.

Í 4. mgr. er lagt til að opinberum stofnunum, atvinnurekendum og félagasamtökum sé skylt að veita Jafnréttisstofu hvers konar upplýsingar sem eru nauðsynlegar vegna starfsemi stofunnar. Þá er einnig lagt til að Jafnréttisstofu verði veittar heimildir til að ganga úr skugga um það hvort réttindum og skyldum jafnréttislaga sé fullnægt og geti hún krafist einstök fyrirtæki, stofnanir, félagasamtök og aðra þá sem upplýst geta mál um allar upplýsingar sem þykja nauðsynlegar við athugun einstakra mála eða vegna sérstakra verkefna hennar. Hér er átt við sértök verkefni sem Jafnréttisstofa metur mikilvæg fyrir framgang jafnréttis. Upplýsingar skulu gefnar innan hæfilegs frests sem skrifstofan setur. Er einnig lagt til að Jafnréttisstofa geti krafist afhendingar gagna, en það kann að vera nauðsynlegt fyrir rannsókn mála að fá í hendur frumgögn eða ljósrit af þeim. Séu ekki veittar þær upplýsingar sem krafist er er heimilt að leggja dagsektir á þá sem ekki veita upplýsingar eða gögn sem krafist er innan hæfilegs frests þar til úr verður bætt. Dagsektirnar geta numið allt að 50.000 krónum hvern dag. Ráðherra setur nánari ákvæði um sektargreiðslur í reglugerð.

Í frumvarpinu er 5. mgr. 4. gr. samhljóða 5. mgr. 3. gr. núgildandi laga.

Um 5. gr.

Lagt er til að ráðherra skipi þrjá fulltrúa í kærunefnd jafnréttismála til þriggja ára í senn samkvæmt tilnefningu Hæstaréttar. Nefndarmenn eiga allir að vera lögfræðingar og skal að minnsta kosti einn þeirra hafa sérþekkingu á jafnréttismálum. Formaður og varaformaður skulu uppfylla skilyrði um embættisgengi héraðsdómara. Lagt er til að kærunefndin verði áfram sjálfstæð stjórnslunefnd en það er nýmæli að lagt er til að nefndin kveði upp skriflegan rökstuddan úrskurð um það hvort ákvæði laganna hafi verið brotin. Þá er það einnig nýmæli að lagt er til að nefndinni sé heimilt að kalla sér til ráðgjafar og aðstoðar sérfróða aðila, ef hún telur þörf á, sem starfi með nefndinni eftir nánari ákvörðun formanns. Flest þau mál sem til kærunefndar jafnréttismála hafa borist lúta að stöðuveitingum og launajafnrétti. Reynslan virðist sýna að ákvæðin um kærunefnd hafi ekki virkað eins og til var ætlast og að við beri að álit nefndarinnar séu ekki virt. Með því að leggja til að kærunefnd kveði upp bindandi úrskurði fá niðurstöður hennar meira vægi en nú er og framkvæmd þessara mála er færð nær því sem tíðkast annars staðar á Norðurlöndum.

Í frumvarpinu er 3.–6. mgr. 5. gr. samhljóða 3.–6. mgr. 4. gr. núgildandi laga.

Um 6. gr.

Þessi grein fjallar um aðild, kærufresti og málsmeðferð fyrir kærunefnd jafnréttismála og er þar ýmis nýmæli að finna.

Í 1. mgr. er lagt til að kærunefndin geti þegar sérstaklega stendur á að eigin frumkvæði tekið mál til meðferðar og kveðið upp úrskurð.

Í 2. mgr. er lagt til að sex mánaða frestur sé til að skila inn erindi til kærunefndar í stað eins árs frests í 2. mgr. 5. gr. núgildandi laga. Undantekning er lögð til frá þessari meginreglu í 3. málslíð 2. mgr. þar sem getið er um eins árs frest þegar sérstaklega stendur á. Lagt er til að kærunefndin ákveði í hvaða tilvikum undantekningin eigi við, en hana ber að skýra þröngt.

Það nýmæli er í 3. mgr. að lagt er til að kærunefnd geti að höfðu samráði við málshefjanda sent mál til sáttameðferðar hjá Jafnréttisstofu. Rétt þykir að leggja til slíka málsmeðferð enda má búast við að í einhverjum tilvikum geti það leitt til hraðari og átakaminni málsmeðferðar án þess að rýra rétt málshefjanda.

Í 4. mgr. er lagt til að nefndin kveði upp úrskurð svo fljótt sem auðið er og eigi síðar en þremur mánuðum eftir að henni berst mál.

Í frumvarpinu er 5. mgr. 6. gr. samhljóða 4. mgr. 5. gr. núgildandi laga.

Í 6. mgr. er fjallað um málshöfðun vilji aðili ekki una úrskurði kærunefndar. Lagt er til að nefndin geti ákveðið að fresta réttaráhrifum úrskurðar síns að kröfu annars hvors málsaðila að uppfylltum ákveðnum skilyrðum.

Í 7. mgr. er lagt til að kæranda verði veitt gjafsókn í héraði og fyrir Hæstarétti hafi hann unnið mál fyrir kærunefnd jafnréttismála, en gagnaðili höfðar mál til ógildingar úrskurði kærunefndar.

Í 8. mgr. er lagt til að kærunefnd geti ákveðið að sá sem kæra beinist gegn greiði kæranda kostnað við að hafa kærana uppi. Ef kæra er bersýnilega tilefnislaus getur nefndin úrskurðað kæranda til að greiða málskostnað sem rennur í ríkissjóð. Aðför má gera án undangengins dóms til fullnustu málskostnaðar.

Um 7. gr.

Í frumvarpinu er 1. og 3. mgr. 7. gr. samhljóða 1. og 4. mgr. 6. gr. núgildandi laga.

Það nýmæli er í 2. mgr. að kærunefnd jafnréttismála geti við meðferð kærumála falið Jafnréttisstofu að afla allra tiltækra upplýsinga og gagna sem áhrif geta haft á úrlausn máls.

Í 4. mgr. er síðan lagt til að kærunefnd geti, ef ekki er farið eftir fyrirmælum Jafnréttisstofu um útvegum upplýsinga, ákveðið að leggja dagsektir allt að 50.000 krónum á þann sem fyrirmælin beinast að þar til úr hefur verið bætt og ráðherra setji nánari ákvæði um þessar sektargreiðslur í reglugerð. Sé ákvörðun kærunefndar um dagsektir skotið til dómstóla byrja dagsektir ekki að falla á fyrir en dómur er endanlegur. Dagsektir renna í ríkissjóð og má gera aðför til fullnustu þeirra án undangengins dóms.

Um 8. gr.

Rétt þykir að leggja til breytt hlutverk og skipan Jafnréttisráðs. Umsagnaraðilum bar saman um að Jafnréttisráð eins og það er nú skipað hefði ekki þau áhrif sem til var ætlast. Sumir töldu rétt að leggja ráðið niður, en ef ekki þá væri rétt að opna ráðið og veita fleirum aðild að því og efla það sem frumkvæðisaðila í umræðum um málaflokkinn. Hér er lagt til að fjölgað verði í ráðinu. Auk þeirra aðila sem taldir eru upp í 7. gr. núgildandi laga er lagt til að Bandalag háskólamanna, Kennarasamband Íslands, Femínistafélagið, aðrir háskólar en Háskóli Íslands og stjórnmaðlaflokkar sem sæti eiga á Alþingi tilnefni hver sinn fulltrúa.

Um 9. gr.

Hlutverk Jafnréttisráðs er að fjalla um stöðu kynjanna á vinnumarkaði svo og vinna þau verkefni sem ákveðin verða í þingsályktun um áætlun í jafnréttismálum sem félagsmálaráðherra á að leggja fyrir Alþingi eigi síðar en ári eftir alþingiskosningar, sbr. 11. gr. Núna eru launamál og vinnujafnræði í brennidepli og má búast við því að hlutverk ráðsins á næstu árum verði að vinna að jafnrétti kynjanna á því sviði. Það yrði hlutverk ráðsins að vera hugmyndavettvangur og ræða ákveðin mál og koma þeim í farveg samkvæmt þingsályktuninni. Þá er lagt til að ráðið taki þátt í undirbúningi jafnréttisþings, sbr. 10. gr., og leggi fyrir það skýrslu um störf sín.

Kostnaður við starfsemi ráðsins greiðist úr ríkissjóði og getur ráðherra með reglugerð sett nánari ákvæði um störf þess og skrifstofuhald.

Um 10. gr.

Í jafnréttislögum nr. 28/1991 var kveðið á um það að Jafnréttisráð stæði fyrir jafnréttisþingi á þriggja ára fresti. Hér er lagt til að félagsmálaráðherra boði til jafnréttisþings á tveggja ára fresti. Þingið á að vera vettvangur þeirra sem fjalla um jafnréttismál. Nánar er kveðið á um það í greininni hverjir eigi rétt til setu á þinginu og hlutverk þingsins, en þingið á að vera vettvangur samráðs þeirra aðila og er opið öllum sem áhuga hafa á jafnréttismálum. Þingið á meðal annars að fjalla um þingsályktun um áætlun í jafnréttismálum og skýrslur um störf Jafnréttisráðs og Jafnréttisstofu, en önnur verkefni þingsins ákveður ráðherra hverju sinni að fenginni tillögu Jafnréttisráðs og Jafnréttisstofu. Vonast er til að jafnréttisþing stuðli að markvissari umræðu um jafnréttismál og geri áhugasömum kleift að vera þar virkir þátttakendur. Kostnaður af þinghaldinu greiðist úr ríkissjóði.

Um 11. gr.

Hér er fjallað um þingsályktun um áætlun í jafnréttismálum, sbr. 9. gr. núgildandi laga. Áætlunin á að tryggja kynjasambættingu við stefnumótun allra ráðuneyta. Einnig á þar að koma fram sundurliðuð framkvæmdaáætlun og áætlaðar fjárveitingar til sértækra verkefna sem miða að því að koma á jafnrétti kynja.

Um 12. gr.

Þessi grein er að mestu samhljóða 10. gr. núgildandi laga en aukin áhersla er lögð á kynjasambættingu. Ekki er kveðið á um fjölda nefndarmanna í jafnréttisnefndum. Í jafnréttisáætlunum sveitarfélaganna skulu koma fram lykilupplýsingar um stöðu kynjanna í sveitarfélaginu og hvernig vinna skuli að kynjasambættingu á öllum sviðum ásamt framkvæmdaáætlun um aðgerðir til að leiðrétta mismun á stöðu kynjanna.

Um 13. gr.

Þessi grein er samhljóða 11. gr. núgildandi laga að öðru leyti en því að enn er lögð áhersla á kynjasambættingu og kveðið er á um að jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna hafi sérþekkingu á jafnréttismálum. Þá er lagt til að þeir séu ráðnir sérstaklega en ekki skipaðir eins og í núgildandi lögum. Ljóst þykir að styrkja þurfi stöðu þessara fulltrúa og skilgreina starfshlutfall þeirra sem getur verið misjafnt milli ráðuneyta. Hlutverk þeirra er meðal annars að fara yfir lagafrumvörp og mál ráðherra út frá jafnréttissjónarmiðum. Jafnréttisfulltrúi á að senda Jafnréttisstofu árlega greinargerð um jafnréttisstarf þess ráðuneytis sem hann starfar fyrir.

Um 14. gr.

Þessi grein er samhljóða 12. gr. nógildandi laga, en rétt þótti að hafa þetta heimildarákvæði áfram í lögnum.

Um 15. gr.

Hér er lagt til það nýmæli að með öllum stjórnarfrumvörpum sem ráðherrar leggja fram á Alþingi skuli fylgja umsögn þar sem efni viðkomandi frumvarps er metið með tilliti til jafnréttissjónarmiða. Er litið svo á að þetta sé mikilvægur liður í kynjasambættingu á öllum sviðum.

Um 16. gr.

Fyrsta málsgrein er samhljóða 1. mgr. 13. gr. nógildandi laga nema hvað lagt er til að sérstök áhersla skuli lögð á að auka hlut kvenna í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Í 2. mgr. er lagt til að fyrirtæki og stofnanir sem hafa fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli geri sér jafnréttisáætlun sem endurskoða skuli á þriggja ára fresti. Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands hafa 807 fyrirtæki hér á landi fleiri en 25 starfsmenn en 1.333 fyrirtæki hafa starfsmannafjölda á bilinu 10–24. Væri reglan látin gilda um fyrirtæki með fleiri en 10 starfsmenn yrðu fyrirtækin 2.140 sem gera þyrftu jafnréttisáætlanir. Ekki þótti ástæða til að láta fyrirtæki sem hefðu færri starfsmenn en 25 falla þarna undir. Jafnréttisáætlun á að gera í samvinnu við starfsfólk fyrirtækisins og er mikilvægt að til sé úttekt á stöðu kynjanna innan fyrirtækisins þegar jafnréttisáætlun er gerð. Tryggja skal að starfsmenn fyrirtækis viti um jafnréttisáætlun þess. Í svona áætlun á að koma fram markviss stefna og verkefnaskrá fyrirtækis um hvernig jafnrétti kynja verði náð og því viðhaldið til framtíðar. Skulu þar koma fram lykiltölur um stöðu kynjanna í viðkomandi fyrirtæki eða stofnun og sérstaklega kveðið á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 17.–20. gr. Í slíkri áætlun á að taka á vandamálum sem lúta að kynbundinni, þar með talinni kynferðislegri áreitni. Einnig er jafnréttisáætlun leið til að koma á nauðsynlegum ráðstöfunum til að gera starfsfólki kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Í jafnréttisáætlun gæti einnig komið fram það markmið að leitast skuli við að bæði konur og karlar eigi sæti í stjórn fyrirtækisins. Framkvæmdaáætlun á að fylgja jafnréttisáætluninni. Jafnréttisáætlun á að endurskoða á þriggja ára fresti og gefa skýrslu til Jafnréttisstofu um framgang mála.

Í 3. mgr. er lagt til það nýmæli að veita Jafnréttisstofu heimild til að leggja dagsektir á fyrirtæki sem ekki sinnir tilmælum hennar um skýrslugjöf. Mega dagsektirnar nema allt að 50.000 krónum dag hvern þar til úr hefur verið bætt. Nánari ákvæði um sektirnar setur ráðherra í reglugerð og væri þar unnt að veita ákveðinn tíma til aðlögunar þessu ákvæði. Ekki er ástæða til að ætla að Jafnréttisstofa muni misnota þessa heimild. Slík sektarákvæði eru í löggjöf Norðurlanda og þykja hafa reynst vel. Ljóst er að ákvæði þetta kann að kalla á aukinn mannafla og fjárútlát fyrir Jafnréttisstofu.

Um 17. gr.

Í frumvarpinu eru 1.–4. mgr. 17. gr. að mestu efnislega samhljóða 14. gr. nógildandi laga. Í 1. mgr. 14. gr. laganna segir að konum og körlum skuli greidd jöfn laun fyrir „jafnverðmæt og sambærileg“ störf. Í 1. mgr. 17. gr. frumvarpsins er lagt til að konum og körlum skuli greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir „sömu og jafnverðmæt“ störf. Jafnlaunareglu íslenskra laga ber að skýra til samræmis við ákvæði EES-samningsins. Í tilskipun um launajafnrétti nr. 75/117/EC er talað um jafnverðmæt (of equal value) störf. Margir dómur Evrópudómstólsins hafa slegið því föstu að ólík störf geta verið jafnverðmæt. Hvort störf eru jafnverðmæt verður að byggjast á heildstæðu mati. Nógildandi orðalag „jafnverðmæt og sambærileg“ hefur þótt óljóst og í því orðalagi sem lagt er til í frumvarpinu felst ekki efnisleg breyting. 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. Í 1. mgr. er einnig fjallað um það að miðað sé við störf hjá sama atvinnurekanda. Miklar breytingar hafa orðið á atvinnurekstri undanfarin ár. Nefndin leggur því áherslu á að ákvæðið um sama atvinnurekanda taki til atvinnurekstrar sem tengdur er eignaböndum (móður- og dótturfélög, og tengdir aðilar í skilningi 2. gr. laga nr. 162/2006, um fjármál stjórn málasamtaka og frambjóðenda og um upplýsingaskyldu þeirra).

Langflestir umsagnaraðilar töldu að launaleynd væri til þess fallin að hindra það að jafnréttislög gætu náð markmiði sínu. Í skýrslu Capacent Gallup um launamyndun og kynbundinn launamun frá því í október 2006 var komist að þeirri niðurstöðu að óútskýrður munur á launum karla og kvenna væri 15,7%. Samkvæmt könnuninni töldu margir að launamunur þrífist betur í skjóli launaleyndar og töldu margir að hún gerði stjórnendum auðveldara að hygla fólki á ófaglegum grundvelli. Flestir töldu að launaleynd ýtti undir mismunun. Í 5. mgr. er það nýmæli lagt til að atvinnurekanda sé óheimilt að banna starfsmanni að veita þriðja aðila upplýsingar um laun sín eða kjör.

Um 18. gr.

Greinin er samhljóða 15. gr. núgildandi laga.

Um 19. gr.

Greinin er að mestu samhljóða 16. gr. núgildandi laga að öðru leyti en því að felld eru niður orðin „force majeure“ í lok greinarinnar. Þá er fjallað um ábyrgð en ekki skyldur starfsfólks gagnvart fjölskyldu. Greinin fjallar um það að atvinnurekandi skuli gera nauðsynlegar ráðstafanir til að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Æskilegt er að setja fram aðgerðir sem stefna að settu marki í jafnréttisáætlanir fyrirtækja eða stofnana, sbr. 2. mgr. 16. gr. frumvarpsins, og einnig er nauðsynlegt að starfsmönnum smærri fyrirtækja sé kynnt stefnan á skýran og skilmerkilegan hátt.

Um 20. gr.

Greinin er efnislega samhljóða 17. gr. núgildandi laga nema hvað hún er víðari þar sem hún tekur ekki eingöngu á kynferðislegri áreitni heldur á allri áreitni sem tengd er kyni, þar með talinni kynferðislegri hegðun. Skýring hugtakanna í 2. gr. frumvarpsins er byggð á tilskipun nr. 2002/73/EB um breytingu á tilskipun ráðsins 76/207/EBE, sbr. reglugerð nr. 923/2006, um breytingu á reglugerð nr. 47/2003, um starfsemi Jafnréttisstofu.

Um 21. gr.

Greinin er að mestu samhljóða 19. gr. núgildandi laga. Hér er þó eins og víðar í frumvarpinu lögð áhersla á kynjasamþættingu 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 stúlkna og drengja til að skapa námsumhverfi á öllum skólastigum sem mætir ólíkum þörfum kynjanna og koma þannig í veg fyrir óbeina jafnt sem beina mismunun kynjanna. Í 6. mgr. 21. gr. frumvarpsins er lagt til að menntamálaráðherra skuli ráða jafnréttisráðgjafa sem fylgi ákvæðum greinarinnar eftir og veiti ráðgjöf í jafnréttismálum. Hér er ekki átt við jafnréttisfulltrúa ráðuneytisins, sbr. 13. gr. frumvarpsins, heldur sérstakan ráðgjafa sem sinni þessu eftirliti.

Um 22. gr.

Í 1. mgr. er minnt á það að hlutfall kynja skuli vera sem jafnast í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum ríkis og sveitarfélaga.

Það nýmæli er í 2. mgr. að ætíð skal tilnefna bæði karl og konu þegar tilnefnt er í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga og að gæta skuli þess við skipun að hlutur hvors kyns sé sem jafnastur og ekki minni en 40% þegar um fleiri en þrjá er að ræða. Þetta á bæði við um aðal- og varamenn. Þetta á einnig við um fyrirtæki þar sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi og einnig um opinber hlutafélög, en ákvæði þess efnis er í 2. gr. laga nr. 90/2006, um breytingu á lögum nr. 2/1995, um hlutafélög, með síðari breytingum (opinber hlutafélög).

Í 3. mgr. er undantekningarákvæði ef aðstæður eru þær að illmögulegt er að framfylgja 2. mgr. en þá er lagt til að tilnefningaraðili verði að rökstyðja ástæður sínar fyrir frávikinunni. Þetta undantekningarákvæði ber að skýra þröngt.

Um 23. gr.

Þessi grein er samhljóða 21. gr. núgildandi laga. Ástæða þykir til að hafa þessa grein áfram í lögunum þar sem enn vantar nokkuð á að fullnægjandi upplýsingar um stöðu kynja á öllum sviðum samfélagsins séu tiltækar.

Um 24. gr.

Greinin er efnislega samhljóða 22. gr. núgildandi laga.

Um 25. gr.

Greinin er efnislega samhljóða 23. gr. núgildandi laga. Í 1. mgr. er lagt til að orðin „konur og karlar“ komi í stað „starfsfólks“ og í 2. mgr. er lagt til að í stað orðanna „jafnverðmæt og sambærileg störf“ komi „sömu eða jafnverðmæt störf“, sbr. 17. gr. frumvarpsins.

Um 26. gr.

Í frumvarpinu eru 1. og 2. mgr. samhljóða 1. og 2. mgr. 24. gr. núgildandi laga.

Í 3. mgr. er það nýmæli að umsækjandi um starf getur krafist rökstuðnings atvinnurekanda fyrir ráðningu annars umsækjanda af gagnstæðu kyni og skal rökstuðningur atvinnurekanda meðal annars snúa að sömu þáttum og taldir eru upp í 6. mgr. hvað varðar þann sem ráðinn var í starfið.

Í 5. mgr. er einnig það nýmæli að óheimilt sé að láta fæðingar- og foreldraorlof eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði hafa neikvæð áhrif á þær ákvarðanir sem um getur í 4. mgr.

Í 6. mgr. er lagt til það nýmæli að taka skuli mið af menntun, starfsreynslu, sérþekkingu eða öðrum sérstökum hæfileikum sem krafa er gerð um í viðkomandi starfi samkvæmt lögum eða reglugerðum þegar meta skal hvort ákvæðið hafi verið brotið sem og í rökstuðningi atvinnurekanda fyrir ráðningu í starf skv. 3. mgr.

Um 27. gr.

Í greininni eru 1.–3. mgr. að mestu samhljóða 1.–3. mgr. 25. gr. núgildandi laga, en bætt er við að atvinnurekandi skuli gæta þess að starfsmaður verði ekki beittur óréttlæti í starfi á grundvelli þess að hann hafi veitt upplýsingar í máli um kynbundna áreitni eða kynjamismunun.

Í 4. mgr. er lagt til það nýmæli að taka skuli mið af menntun, starfsreynslu, sérþekkingu eða öðrum sérstökum hæfileikum sem krafa er gerð um í viðkomandi starfi samkvæmt lögum eða reglugerðum þegar meta skal hvort ákvæðið hafi verið brotið. Afar mikilvægt er að um hlutlæg viðmið sé að ræða.

Um 28. gr.

Greinin er samhljóða 26. gr. nógildandi laga.

Um 29. gr.

Greinin er samhljóða 18. gr. nógildandi laga.

Um 30. gr.

Greinin er samhljóða 27. gr. nógildandi laga.

Um 31. gr.

Greinin er samhljóða 28. gr. nógildandi laga.

Um 32. gr.

Greinin er samhljóða 29. gr. nógildandi laga.

Um 33. gr.

Greinin er samhljóða 30. gr. nógildandi laga.

Um 34. gr.

Lagt er til að lögin öðlist þegar gildi, ef frumvarpið verður samþykkt, og að nógildandi lög nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, falli úr gildi við gildistöku þeirra.