

Frumvarp til laga

um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

(Eftir 2. umr., 9. maí.)

I. KAFLI Markmið og gildissvið laganna.

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 kynferði. Markmiði þessu skal náð með því að:

- gæta jafnréttissjónarmiða á öllum sviðum samfélagsins,
- vinna að jöfnum áhrifum kvenna og karla við ákvarðanatöku og stefnumótun í samfélaginu,
- gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf,
- bæta sérstaklega stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu,
- efla fræðslu um jafnréttismál,
- greina tölfræðiupplýsingar eftir kyni,
- efla rannsóknir í kynjafræðum.

II. KAFLI

Stjórnsýsla.

2. 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 lögin ná til. Ráðherra ákveður staðsetningu Jafnréttisstofu.

3. 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 m.a. að:

- hafa eftirlit með framkvæmd laganna,
- sjá um fræðslu og upplýsingastarfsemi,
- veita stjórnvöldum, stofnunum, fyrirtækjum, einstaklingum og félögum ráðgjöf,
- koma ábendingum og tillögum um aðgerðir um jafnréttismál á framfæri við félagsmálaráðherra, Jafnréttisráð og önnur stjórnvöld,
- auka virkni í jafnréttismálum, m.a. með aukinni aðild karla að jafnréttisstarfi,

- f. fylgjast með þjóðfélagsþróuninni í jafnréttismálum, m.a. með upplýsingaöflun og rannsóknunum,
- g. veita jafnréttisnefndum, jafnréttisráðgjöfum og jafnréttisfulltrúum sveitarfélaga, stofnana og fyrirtækja aðstoð,
- h. vinna önnur verkefni í samræmi við markmið og gildissvið laganna samkvæmt nánari ákvörðun ráðherra.

Opinberum stofnunum, atvinnurekendum og félagasamtökum er skylt að veita Jafnréttisstofu hvers konar almennar upplýsingar sem nauðsynlegar eru starfsemi hennar.

Þegar sérstaklega stendur á og 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 á grundvelli álitsgerða kærunefndar jafnréttismála skv. 4. gr. Ráðherra setur í reglugerð nánari fyrir mæli um skilyrði fyrir málshöfðunarheimild Jafnréttisstofu.

4. gr.

Kærunefnd jafnréttismála.

Félagsmálaráðherra skipar kærunefnd jafnréttismála. Nefndarmenn skulu skipaðir til þriggja ára í senn. Ráðherra skipar einn án tilnefningar en Hæstiréttur tilnefnir tvo, formann og varaformann nefndarinnar. Varamenn skulu skipaðir á sama hátt. Nefndarmenn skulu vera lögfræðingar.

Verkefni kærunefndar jafnréttismála er að taka til meðferðar og gefa skriflegt rökstutt álit um hvort ákvæði laganna hafi verið brotin. Niðurstöður kærunefndar sæta ekki kærú til æðra stjórnvalds.

Þegar um er að ræða mál sem ætla má að geti haft stefnumarkandi áhrif á vinnumarkaðinn í heild skal kærunefnd leita umsagnar hjá heildarsamtökum launafólks og viðsejendum þeirra áður en álit er gefið.

Nú telur kærunefnd jafnréttismála að ákvæði laga þessara séu brotin og skal hún þá beina rökstuddum tilmælum um úrbætur til hlutaðeigandi aðila.

Kærunefnd jafnréttismála skal árlega gefa út álit sín.

Kostnaður við starfsemi nefndarinnar greiðist úr ríkissjóði. Félagsmálaráðherra getur með reglugerð sett nánari ákvæði um störf kærunefndar og skrifstofuhald.

5. gr.

Málsmeðferð fyrir kærunefnd jafnréttismála.

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

Erindi skulu berast nefndinni skriflega innan eins árs frá því að ætlað brot á lögum þessum lá fyrir eða frá því að sá er málið varðar fékk vitneskju um ætlað brot. Sé leitað rökstuðnings á grundvelli ákvæða stjórnslulaga tekur fresturinn að líða þegar sá rökstuðningur liggur fyrir. Erindi telst nægjanlega snemma fram komið ef bréf sem hefur það að geyma hefur borist nefndinni eða verið pósthlaði áður en fresturinn er liðinn.

Jafnréttisstofa getur þegar sérstaklega stendur á óskað eftir að kærunefnd taki erindi til umfjöllunar.

Málsmeðferð fyrir kæruneftndinni 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 stjórnslulaga og nánari reglum sem félagsmálaráðherra setur að fengnum tillögum frá nefndinni.

6. gr.

Upplýsingaöflun kæruneftndar jafnréttismála.

Kæruneftnd jafnréttismála skal tryggja að aðili máls eigi þess kost að tjá sig um efni máls áður en nefndin veitir álit sitt í því, enda telji nefndin að hvorki afstaða hans né rök fyrir henni liggi fyrir í gögnum málsins.

Kæruneftnd jafnréttismála getur, að kröfu gagnaðila, krafist aðila um gögn sem áhrif geta haft á úrlausn máls.

Kæruneftnd jafnréttismála getur krafist frekari gagna frá málsaðilum telji hún málið ekki nægjanlega upplýst.

Ef lögð eru fyrir kæruneftnd 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.

7. gr.

Jafnréttisráð.

Eftir hverjar alþingiskosningar skipar félagsmálaráðherra níu manna Jafnréttisráð. Ráðherra skipar formann án tilnefningar, einn nefndarmann tilnefndan af Alþýðusambandi Íslands, einn tilnefndan af Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja, einn tilnefndan af fjármálaráðuneyti, einn tilnefndan af Háskóla Íslands, einn tilnefndan af Kvenfélagasambandi Íslands, einn tilnefndan af Kvenréttindafélagi Íslands, einn tilnefndan af Samtökum atvinnulífsins og einn tilnefndan af Sambandi íslenskra sveitarfélaga.

Tilnefningaraðilar skulu tilnefna einn karl og eina konu til setu í Jafnréttisráði. Við skipun í ráðið skal þess gætt að hlutfall kynjanna verði sem jafnast.

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

8. gr.

Hlutverk Jafnréttisráðs.

Jafnréttisráð skal stuðla markvisst að jafnri stöðu og jöfnum rétti kvenna og karla á vinnu- markaðinum. Ráðið skal gera tillögur til félagsmálaráðherra um aðgerðir á þessu sviði.

Jafnréttisráð er stjórnvöldum til ráðgjafar um jafnréttismál í vinnu- markaðsmálum og getur jafnframt gert tillögur um úrbætur í jafnréttismálum á öðrum sviðum samfélagsins.

9. gr.

Þingsályktun um áætlun í jafnréttismálum.

Félagsmálaráðherra 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 og Jafnréttisstofu. Í áætluninni skulu koma fram sundurliðuð framkvæmdaáform og áætlaðar fjárveitingar til einstakra verkefna sem tengjast jafnréttismálum. 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.

10. gr.

Jafnréttisnefndir sveitarfélaga.

Sveitarstjórnir skulu, að loknum sveitarstjórnarkosningum, skipa 3–5 manna jafnréttisnefndir sem hafi með höndum jafnréttismál innan sveitarfélagsins samkvæmt lögum þessum. Skulu nefndirnar vera ráðgefandi fyrir sveitarstjórnir í málefnum er varða jafnrétti kvenna og karla ásamt því að fylgjast með og hafa frumkvæði að sérstökum aðgerðum til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Skulu nefndirnar hafa umsagnarrétt um eða umsjón með gerð jafnréttisáætlana sveitarstjórna til fjögurra ára sem lagðar skulu fram eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar.

11. gr.

Jafnréttisfulltrúar.

Sérhvert ráðuneyti skal skipa jafnréttisfulltrúa sem fjallar um og hefur eftirlit með jafnréttisstarfi á málavíði ráðuneytisins og þeirra stofnana sem undir ráðuneytið heyra. Jafnréttisfulltrúi skal árlega senda Jafnréttisstofu greinargerð um jafnréttisstarf þess ráðuneytis sem hann starfar fyrir.

12. gr.

Jafnréttisráðgjafar.

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

III. KAFLI

Réttindi og skyldur.

13. gr.

Vinumarkaður.

Atvinnurekendur og stéttarfélög 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.

Fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn skulu setja sér jafnréttisáætlun eða kveða sérstaklega á um jafnrétti kvenna og karla í starfsmannastefnu sinni. Skal sérstaklega kveðið á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 14.–17. gr. laga þessara.

14. gr.

Launajafnrétti.

Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg 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 og að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun feli ekki í sér kynjamismun.

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.

15. gr.

Laus störf, starfsþjálfun og endurmenntun.

Starf sem laust er 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 öðrum störfum.

16. gr.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.

Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að tekið sé tillit til þarfa atvinnulífs og fjölskylduaðstæðna starfsmanna, þar með talið að þeim sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- eða foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna (force majeure).

17. gr.

Kynferðisleg áreitni.

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

Kynferðisleg áreitni er kynferðisleg hegðun sem er ósanngjörn og/eða móðgandi og í óþökk þess sem fyrir henni verður, hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess eða þeirra sem fyrir henni verða og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Kynferðisleg áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknað.

Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt.

Ef yfirmaður er kærður vegna meintrar kynferðislegrar 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.

18. gr.

Auglýsingar.

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

19. gr.

Menntun og skólastarf.

Á öllum skólastigum skal veita fræðslu um jafnréttismál, m.a. 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 tómstundastarfi. Einnig skal ráðuneytið fylgjast með rannsóknum á sviði jafnréttismála, sbr. 4. mgr.

20. gr.

Þátttaka í nefndum og ráðum á vegum hins opinbera.

Í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum ríkis og sveitarfélaga skulu, þar sem því verður við komið, sitja sem næst jafnmargar konur og karlar. Skal ávallt á það minnt þegar óskað er tilnefningar í hlutaðeigandi nefndir, ráð og stjórnir.

21. 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 kynferðis.

22. gr.

Almennt bann við mismunun.

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

Þó teljast sérstakar tímabundnar aðgerðir sem ætlaðar eru til að bæta stöðu kvenna eða karla til að koma á jafnrétti og jafnri stöðu kynjanna ekki ganga gegn lögum þessum. Þá teljast aðgerðir til að auka möguleika kvenna eða karla sérstaklega til 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 þungunar og barnsburðar.

23. gr.

Bann við mismunun í kjörum.

Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna starfsfólki sínu í launum og öðrum kjörum á grundvelli kynferðis þess.

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

24. gr.

Bann við mismunun við ráðningu og í vinnuskilyrðum.

Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf á grundvelli kynferðis. 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 auglýsands 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.

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

25. gr.

Bann við uppsögnum.

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 kynferðislega áreitni eða kynjamismunun.

Ef leiddar eru líkur að því að gengið hafi verið gegn ákvæði þessu skal atvinnurekandi sýna fram á að uppsögn eða meint óréttlæti grundvallist ekki á leiðréttingarkröfu starfsmanns eða kærnu um kynferðislega áreitni eða aðra kynjamismunun. Þetta gildir ekki ef uppsögnin á sér stað meira en einu ári eftir að starfsmaðurinn setti fram leiðréttingarkröfu á grundvelli laga þessara.

26. gr.

Menntun.

Í skólum og öðrum mennta- og uppeldisstofnunum er hvers konar mismunun á grundvelli kynferðis óheimil. Skylt 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 kynferðislega áreitni eða kynjamismunun.

27. gr.

Bann við afsali réttar.

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

V. KAFLI

Viðurlög.

28. 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.

29. gr.

Sektir.

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

VI. KAFLI

Önnur ákvæði.

30. gr.

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

31. gr.

Gildistaka.

Lög þessi öðlast þegar gildi. Falla þá jafnframt úr gildi lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 28/1991, ásamt síðari breytingum.

Ákvæði til bráðabirgða.

Við gildistöku laga þessara fellur niður umboð núverandi Jafnréttisráðs og skal skipa nýtt Jafnréttisráð sem starfar fram að næstu alþingiskosningum.

Við gildistöku laganna fellur niður umboð núverandi kærunefndar jafnréttismála. Félagsmálaráðherra skal skipa kærunefnd jafnréttismála sem tekur við verkefnum fráfarandi nefndar. Við gildistöku laganna skal ráðherra skipa einn fulltrúa kærunefndar jafnréttismála, án tilnefningar, til þriggja ára. Hæstiréttur skal tilnefna tvo fulltrúa, formann til fjögurra ára og varaformann til tveggja ára. Varamenn skulu skipaðir á sama hátt.

Núverandi framkvæmdastjóri Jafnréttisráðs skal gegna starfinu þar til félagsmálaráðherra hefur skipað framkvæmdastjóra Jafnréttisstofu skv. 1. mgr. 3. gr.