

Frumvarp til laga

um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

(Lagt fyrir Alþingi á 135. löggjafarþingi 2007–2008.)

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 m.a. með því að:

- gæta jafnréttissjónarmiða og vinna að kynjasamþættingu í stefnumótun og ákvörðunum á öllum sviðum samfélagsins,
- vinna að jöfnum áhrifum kvenna og karla í samfélaginu,
- bæta sérstaklega stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu,
- vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði,
- gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf,
- efla fræðslu um jafnréttismál,
- greina tölfræðiupplýsingar eftir kyni,
- efla rannsóknir í kynjafræðum,
- vinna gegn kynbundnu ofbeldi og
- 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:

- 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.
- 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 táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni ef það er alvarlegt.
4. *Kynferðisleg áreitni*: Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem 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 táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt.
5. *Kynjasambætting*: 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 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.
7. *Laun*: Almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans.
8. *Kjör*: Laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár.

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 lögin ná til.

4. gr.

Jafnréttisstofa.

Félagsmálaráðherra skipar framkvæmdastjóra Jafnréttisstofu til fimm ára í senn.

Framkvæmdastjóri annast daglega stjórn Jafnréttisstofu og ræður starfsfólk hennar.

Verkefni sem Jafnréttisstofa annast eru m.a. að:

- a. hafa eftirlit með framkvæmd laganna,
- b. sjá um fræðslu og upplýsingastarfsemi,
- c. veita stjórnvöldum, stofnunum, fyrirtækjum, félögum og einstaklingum ráðgjöf í tengslum við jafnrétti kynjanna,
- d. koma á framfæri við ráðherra, Jafnréttisráð og önnur stjórnvöld ábendingum og tillögum um aðgerðir til að ná fram jafnrétti kynjanna,
- e. koma með tillögur að sértækum aðgerðum,
- f. auka virkni í jafnréttismálum, m.a. með aukinni aðild karla að jafnréttisstarfi,
- g. fylgjast með þróun jafnréttismála í þjóðfélaginu, m.a. með upplýsingaöflun og rannsóknnum,

- h. veita jafnréttisnefndum, jafnréttisráðgjöfum og jafnréttisfulltrúum sveitarfélaga, stofnana og fyrirtækja aðstoð,
- i. vinna að forvörnum gegn kynbundnu ofbeldi í samstarfi við önnur stjórnvöld og samtök sem sinna slíkum forvörnum sérstaklega,
- j. vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði,
- k. leita sátta í ágreiningsmálum sem Jafnréttisstofa berast og varða ákvæði laga þessara,
- l. breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla,
- m. vinna önnur verkefni í samræmi við markmið laganna samkvæmt nánari ákvörðun ráðherra.

Stofnunum, fyrirtækjum og félagasamtökum er skylt að veita Jafnréttisstofu hvers konar almennar upplýsingar sem nauðsynlegar eru starfsemi hennar.

Hafi Jafnréttisstofa rökstuddan grun um að stofnun, fyrirtæki eða félagasamtök hafi brotið gegn lögum þessum er hlutaðeigandi stofnun, fyrirtæki eða félagasamtökum skylt að afhenda Jafnréttisstofu hvers konar upplýsingar og gögn sem Jafnréttisstofa telur nauðsynleg til að upplýsa um málsatvik í þeim tilgangi að kanna hvort ástæða er til að Jafnréttisstofa óski eftir því við kærunefnd jafnréttismála að nefndin taki málið til meðferðar. Verði hlutaðeigandi stofnun, fyrirtæki eða félagasamtök ekki við beiðni Jafnréttisstofu um afhendingu upplýsinga og gagna innan hæfilegs frests getur Jafnréttisstofa ákveðið að viðkomandi stofnun, fyrirtæki eða félagasamtök greiði dagsektir þar til umbeðnar upplýsingar og gögn hafa verið afhent. Sé það mat Jafnréttisstofu að umræddar upplýsingar og gögn renni frekari stoðum undir að brotið hafi verið gegn ákvæðum laganna skal Jafnréttisstofa óska eftir því við kærunefnd jafnréttismála að nefndin taki málið til meðferðar. Skal Jafnréttisstofa jafnframt tilkynna hlutaðeigandi stofnun, fyrirtæki eða félagasamtökum skriflega um þá ákvörðun sína.

Jafnréttisstofa skal að beiðni kæranda fylgja því eftir að úrskurðum kærunefndar jafnréttismála sé framfylgt eftir því sem við getur átt. Þegar sá sem úrskurður kærunefndar beinist að fer ekki að úrskurðinum getur Jafnréttisstofa beint þeim fyrirmælum til viðkomandi að gripið verði til viðunandi úrbóta til samræmis við úrskurðinn innan hæfilegs frests. Verði sá sem úrskurður beinist að ekki við fyrirmælum Jafnréttisstofu getur Jafnréttisstofa ákveðið að viðkomandi greiði dagsektir þar til farið verður að fyrirmælunum.

Starfsmönnum Jafnréttisstofu er óheimilt að nota aðstöðu sína til að afla sér annarra upplýsinga eða gagna en þeirra sem eru nauðsynleg eða kunna að vera nauðsynleg í þágu eftirlitsins skv. 5. mgr. Enn fremur er þeim óheimilt að veita eða afhenda öðrum en aðilum máls og kærunefnd jafnréttismála upplýsingar eða gögn sem aflað er í þágu eftirlitsins skv. 5. mgr., sem starfsmenn kunna að verða áskynja vegna starfa sinna við lausn á ágreiningsmálum skv. k-lið 3. mgr. eða eftirfylgni við úrskurði kærunefndar jafnréttismála skv. 6. mgr.

Ákvörðun um dagsektir skv. 5. og 6. mgr. skal tilkynnt bréflega á sannanlegan hátt þeim sem hún beinist að. Dagsektir geta numið allt að 50.000 kr. hvern dag. Við ákvörðun fjárhæðar dagsekta skal m.a. líta til fjölda starfsmanna fyrirtækis, stofnunar eða félagasamtaka og hversu umsvifamikill viðkomandi atvinnurekstur er.

Dagsektir skulu renna í ríkissjóð.

Þeim sem fyrirmælum Jafnréttisstofu er beint að samkvæmt ákvæði þessu er heimilt að kæra ákvörðun Jafnréttisstofu til félagsmálaráðherra. Ákvörðun um dagsektir skv. 6. mgr. fellur niður sé úrskurður kærunefndar borinn undir dómstóla.

Ákvarðanir Jafnréttisstofu um dagsektir eru aðfararhæfar. Kæra til félagsmálaráðherra eða málshöfðun fyrir almennum dómstólum frestar aðför.

5. gr.

Kærunefnd jafnréttismála.

Félagsmálaráðherra skipar samkvæmt tilnefningu Hæstaréttar þrjá fulltrúa í kærunefnd jafnréttismála til þriggja ára í senn. Skulu þeir allir vera lögfræðingar og a.m.k. einn þeirra hafa sérþekkingu á jafnréttismálum. Formaður og varaformaður skulu uppfylla skilyrði um embættisgengi héraðsdómara. Varamenn skulu skipaðir með sama hætti. Nefndinni er heimilt að kalla sér til ráðgjafar og aðstoðar sérfróða aðila ef hún telur þörf á.

Verkefni kærunefndar jafnréttismála er að taka erindi til meðferðar og kveða upp skriflegan úrskurð um hvort ákvæði laga þessara 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 nefndin leita umsagnar frá heildarsamtökum launafólks og atvinnurekenda áður en úrskurður er kveðinn upp.

Úrskurðir kærunefndar eru bindandi gagnvart málsaðilum. Málsaðilum er heimilt að bera úrskurði nefndarinnar undir dómstóla. Að kröfu málsaðila getur nefndin kveðið upp úrskurð um frestun réttaráhrifa úrskurðar telji hún ástæðu til þess. Krafa þess efnis skal gerð eigi síðar en tíu dögum frá birtingu úrskurðar. Frestun á réttaráhrifum úrskurðar skal vera bundin því skilyrði að málsaðili beri málið undir dómstóla innan þrjátíu daga frá birtingu úrskurðar um frestun réttaráhrifa 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 og eigi síðar en innan þrjátíu daga frá synjun dómara. Frestun réttaráhrifa úrskurðar fellur úr gildi ef mál er ekki borið undir dómstóla innan þrjátíu daga frá birtingu úrskurðar um frestun réttaráhrifa eða mál er ekki höfðað innan þrjátíu daga frá synjun dómara um flýtimeðferð. 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 úrskurður kærunefndar jafnréttismála er kæranda í hag en gagnaðili vill ekki una úrskurði kærunefndar og höfðar mál til ógildingar honum fyrir dómstólum, skal kærandi njóta gjafsóknar bæði í héraði og fyrir Hæstarétti.

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

Kærunefndin skal birta úrskurði sína.

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

6. gr.

Málsmeðferð fyrir kærunefnd 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 kærunefndar jafnréttismála. Kærunefndin getur enn fremur þegar sérstaklega stendur á tekið mál til meðferðar að eigin frumkvæði eða samkvæmt ábendingum annarra.

Jafnréttisstofa getur óskað eftir að kærunefnd jafnréttismála taki mál til meðferðar, sbr. 5. mgr. 4. gr.

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 stjórn-sýslulaga tekur fresturinn að líða þegar sá rökstuðningur liggur fyrir. Kærunefndin getur þegar sérstaklega stendur á ákveðið að taka erindi til umfjöllunar þótt liðinn sé framan-greindur 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 frest-urinn er liðinn.

Kærunefnd getur að höfðu samráði við kæranda sent mál til sáttameðferðar hjá Jafnréttis-stofu.

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 kærunefnd 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 stjórn-sýslulaga og nánari reglum sem ráðherra setur, að fengnum til-lögum frá nefndinni.

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, að kröfu gagnaðila, krafist aðila um gögn sem nefndin telur að geti haft áhrif á úrlausn máls.

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

Ef lögð eru fyrir kærunefnd jafnréttismála gögn sem varða laun, önnur starfskjör eða rétt-indi einstaklinga skal kærunefndin tilkynna hlutaðeigandi að þessar upplýsingar hafi verið veittar nefndinni. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

8. gr.

Jafnréttisráð.

Eftir hverjar alþingiskosningar skipar félagsmálaráðherra átta manna Jafnréttisráð. Ráð-herra skipar formann án tilnefningar, tvo fulltrúa sem tilnefndir eru sameiginlega af sam-tökum launafólks, tvo fulltrúa sem tilnefndir eru sameiginlega af samtökum atvinnurekenda, einn fulltrúa sem tilnefndur er sameiginlega af Femínistafélagi Íslands, Kvenfélagasambandi Íslands og Kvenréttindafélagi Íslands, einn fulltrúa sem tilnefndur er sameiginlega af Sam-tökum um kvennaathvarf og Stígamótum og einn fulltrúa sem tilnefndur er af Rannsóknastofu í kvenna- og kynjafræðum. Varamenn skulu skipaðir á sama hátt.

9. gr.

Hlutverk Jafnréttisráðs.

Jafnréttisráð skal starfa í nánnum tengslum við Jafnréttisstofu og vera félagsmálaráðherra og framkvæmdastjóra Jafnréttisstofu til ráðgjafar við faglega stefnumótun í málum er tengj-ast jafnrétti kynjanna. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði og samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Jafnréttisráð skal undirbúa jafnréttisþing í samráði við félagsmálaráðherra, 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 innan árs frá alþingiskosningum og aftur að tveimur árum liðnum.

Á jafnréttisþingi skal fjalla um jafnréttismál en félagsmálaráðherra skal leggja fram skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála við upphaf þingsins. Í skýrslu ráðherra skal m.a. koma fram mat á stöðu og árangri verkefna í gildandi þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum, sbr. 11. gr., auk umfjöllunar um stöðu og þróun jafnréttismála á helstu sviðum samfélagsins. Jafnréttisráð skal sjá til þess að umræður þingsins verði teknar saman og skal ráðið afhenda ráðherra samantektina. Önnur verkefni þingsins ákveður félagsmálaráðherra hverju sinni að fengnum tillögum Jafnréttisráðs.

Þingið er öllum opið en Jafnréttisráð 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 félagsmálaráðherra.

11. gr.

Þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum.

Félagsmálaráðherra leggur fyrir Alþingi, innan árs frá alþingiskosningum, tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára í senn að fengnum tillögum einstakra ráðuneyta, Jafnréttisstofu og Jafnréttisráðs. Enn fremur skal höfð hliðsjón af umræðum jafnréttisþingsins skv. 10. gr. Þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum skal fela í sér verkefni sem ætlað er að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla í íslensku samfélagi, sbr. 1. gr. laganna. Framkvæmdaáform og áætlaðar fjárveitingar til verkefna skulu koma sundurliðuð fram í áætluninni. Skýrsla félagsmálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála sem lögð er fram á jafnréttisþingi skv. 10. gr. skal fylgja með tillögunni til þingsályktunarinnar.

12. gr.

Jafnréttisnefndir sveitarfélaga.

Sveitarstjórnir skulu að loknum sveitarstjórnarkosningum skipa jafnréttisnefndir sem fjalla um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan viðkomandi sveitarfélags. Skulu nefndirnar vera ráðgefandi fyrir sveitarstjórnir í málefnum er varða jafnrétti kynjanna og fylgjast með og hafa frumkvæði að aðgerðum, þar með talið sértækum aðgerðum, til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan viðkomandi sveitarfélags.

Hver jafnréttisnefnd skal hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlana til fjögurra ára, þar sem m.a. komi fram hvernig unnið skuli að kynjasamþættingu á öllum sviðum ásamt framkvæmdaáætlun um það hvernig leiðrétt skuli mismun á stöðu kvenna og karla innan sveitarfélagsins. Jafnréttisáætlanir skulu lagðar fram til samþykktar í viðkomandi sveitarstjórn eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar.

Hver nefnd skal annað hvert ár afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála innan viðkomandi sveitarfélags.

13. gr.

Jafnréttisfulltrúar.

Í sérhverju ráðuneyti skal starfa jafnréttisfulltrúi sem hefur sérþekkingu á jafnréttismálum. Jafnréttisfulltrúi fjallar um og hefur eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess, þar á meðal skal hann vinna að kynjasambættingu á málefnasviði ráðuneytisins. Jafnréttisfulltrúi skal árlega senda Jafnréttisstofu greinargerð um stöðu og þróun jafnréttismála á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis.

14. gr.

Jafnréttisráðgjafa.

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

15. 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 kynjanna 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 heimilt að víkja frá skilyrði 1. másl. 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.

16. 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.

17. gr.

Kynjasambætting.

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

III. KAFLI

Réttindi og skyldur.

18. 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. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skulu setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Skal þar m.a. sérstaklega kveðið á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 19.–22. gr. Framkvæmdaáætlun skal fylgja jafnréttisáætluninni eða starfsmannastefnu en hvort tveggja skal endurskoðað á þriggja ára fresti.

Fyrirtæki og stofnanir skv. 2. 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 fyrirtæki og stofnanir skv. 2. mgr. afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um framgang mála þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því innan hæfilegs frests.

Hafi fyrirtæki eða stofnun skv. 2. 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 fyrirtækis eða stofnunar skv. 2. mgr. sé ekki viðunandi eða að jafnréttissjónarmið hafi ekki verið samþætt í starfsmannastefnu með nægilega skýrum hætti.

Verði fyrirtæki eða stofnun skv. 2. mgr. ekki við fyrirmælum Jafnréttisstofu skv. 4. mgr. getur Jafnréttisstofa ákveðið að viðkomandi fyrirtæki eða stofnun greiði dagsektir þar til farið verður að fyrirmælunum. 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 framkvæmdaáætluninni þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því eða neitar að afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um framgang mála, sbr. 3. mgr. Ákvörðun um dagsektir skal tilkynnt bréflega á sannanlegan hátt þeim sem hún beinist að.

Dagsektir geta numið allt að 50.000 kr. hvern dag. Við ákvörðun fjárhæðar dagsekta skal m.a. líta til fjölda starfsmanna fyrirtækis eða stofnunar og hversu umsvifamikill viðkomandi atvinnurekstur er.

Dagsektir skulu renna í ríkissjóð.

Þeim sem fyrirmælum Jafnréttisstofu er beint að samkvæmt ákvæði þessu er heimilt að kæra ákvörðun Jafnréttisstofu til félagsmálaráðherra.

Ákvarðanir Jafnréttisstofu um dagsektir eru aðfararhæfar. Kæra til félagsmálaráðherra eða málshöfðun fyrir almennum dómstólum frestar aðför.

19. gr.

Launajafnrétti.

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

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 kynjamismun.

Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo.

20. gr.

Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.

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

Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur og karlar 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.

21. 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 m.a. 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.

22. gr.

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 skjólstæðingar verði fyrir kynbundinni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum.

Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðrar kynbundinnar eða 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.

23. gr.

Menntun og skólastarf.

Kynjasamþættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal íþróttá- og tómstundastarfi.

Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. skal lögð áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu, svo sem í fjölskyldu- og atvinnulífi.

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

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

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

Menntamálaráðuneytið skal fylgjast með að jafnréttis kynjanna sé gætt í skóla- og uppeldisstarfi sem og í íþróttá- og tómstundastarfi. Enn fremur skal menntamálaráðuneytið fylgjast með þróun jafnréttismála á þessum sviðum samfélagsins.

Jafnréttisráðgjafi skal starfa innan menntamálaráðuneytisins og skal hann fylgja eftir ákvæðum þessarar greinar og veita viðkomandi aðilum ráðgjöf í jafnréttismálum, m.a. um sértækar aðgerðir til að stuðla að jafnrétti kynjanna.

IV. KAFLI

Bann við mismunun á grundvelli kyns.

24. gr.

Almennt bann við mismunun.

Hvers kyns mismunun á grundvelli kyns, hvort heldur bein eða óbein, er óheimil.

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.

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 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.

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

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 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 m.a. koma fram hvernig þeir þættir sem taldir eru upp í 6. mgr. varða þann er ráðinn var í starfið.

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.

Í rökstuðningi atvinnurekanda skv. 4. 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 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, kæru eða veitingu upplýsinga um kynbundna eða kynferðislega áreitni eða aðra kynja-

mismunun. 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. 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 kynbundna áreitni eða kynjamismunun.

29. gr.

Auglýsingar.

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 jöfnum rétti kynjanna á nokkurn hátt. Óheimilt er að birta slíka auglýsingu í fjölmiðlum eða á öðrum opinberum vettvangi.

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 eða reglugerðum settum samkvæmt þeim geta varðað sektum nema þyngri refsing liggja við samkvæmt öðrum lögum.

Sektir renna í ríkissjóð.

Með mál er varða brot á lögum þessum eða reglugerðum settum samkvæmt þeim fer að hætti opinberra mála.

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, formaður nefndarinnar, Margrét María Sigurðardóttir, framkvæmdastjóri Jafnréttisstofu, tilnefnd af Jafnréttisstofu, Bjarni Benediktsson alþingismaður, tilnefndur af þingflokki Sjálfstæðisflokksins, Bryndís Bjarnarson nemi, tilnefnd af þingflokki Framsóknarflokksins, Daníel Helgason húsasmiður, tilnefndur af þingflokki Frjálslynda flokksins, Mördur Árnason alþingismaður, tilnefndur af þingflokki Samfylkingarinnar, og Valgerður H. Bjarnadóttir ráðgjafi, tilnefnd af þingflokki Vinstri hreyfingarinnar – græns framboðs. 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 og aðra þá aðila sem láta sig jafnréttismál varða.

Ákveðið var að nefndin myndi starfa sem mest fyrir opnum tjöldum og sett var upp heimasíða þar sem unnt var 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, m.a. 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, Gústaf Adolf Gústafsson og Hannes Sigurðsson aðstoðarframkvæmdastjóri, frá 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 Þorkeldsdóttir lögfræðingur. Ábendingar og athugasemdir þessara aðila komu endurskoðunarnefndinni að miklu gagni við vinnu hennar.

Í byrjun mars 2007 skilaði nefndin til félagsmálaráðherra drögum að frumvarpi til nýrra laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Í framhaldinu voru frumvarpsdrögin sett í opið umsagnarferli á heimasíðu félagsmálaráðuneytisins þar sem almenningi gafst kostur á að senda inn athugasemdir við frumvarpsdrögin. Frumvarp þetta byggist í meginatriðum á drögum nefndarinnar en ákveðnar breytingar hafa verið gerðar þar sem m.a. var höfð hliðsjón af þeim umsögnum og athugasemdum sem bárust ráðuneytinu í gegnum heimasíðu ráðuneytisins og með öðrum hætti.

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 (*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 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. 37/1973, sem starfaði á árunum 1973–1976. Jafnlaunaráð hafði hvorki starfsmenn né skrifstofuaðstöðu en staðfesti tvær meginreglur, annars vegar um jöfn laun karla og kvenna fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf og hins vegar að atvinnurekendum væri óheimilt að mismuna starfsfólki eftir kyni. Jafnlaunaráði var ætlað að tryggja framkvæmd laganna um jafnrétti kynjanna í atvinnulífinu.

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 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. Samkvæmt lögnum hvíldi sú fordæmisskylda á stjórnvöldum að vinna að því að jafnrétti kæmist á í raun. Nú þegar liðin eru þrjátíu ár frá setningu fyrstu jafnréttislaganna er ljóst að þau hafa ekki borið þann árangur sem vonast var eftir þó að ekki sé nokkur vafi á því að það hefur verið mikill styrkur að hafa slík lög. Miklar breytingar til hins betra hafa orðið og er þar helst til að telja að menntun kvenna hefur stórlega aukist og meira ber á konum í þjóðlífinu en áður fyrr. Þá hefur setning laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, bætt stöðu kvenna á vinnumarkaði. Hjá hinum norrænu ríkjum hafa orðið töluverðar áherslubreytingar í jafnréttismálum síðastliðin sex til sjö ár en ágætt samráð er milli þeirra á þessu sviði. Umræða um þátttöku karla í jafnréttismálum hefur orðið meira áberandi. Nauðsynlegt er talið að karlar komi meira að uppeldismálum og ábyrgð á heimili en verið hefur þar sem jafnréttismál séu ekki einkamál kvenna. Þá hefur kynjasamþætting í öllum málaflokkum verið talin nauðsynleg til þess að jafnrétti náist í raun. Bent hefur verið á að útrýming kynbundins ofbeldis (mansals, vændis og annars kynbundins ofbeldis) sé liður í jafnréttisbaráttunni. Við gerð frumvarpsdraganna hafði endurskoðunarnefndin sérstaklega til hliðsjónar lög og skipan jafnréttismála hjá hinum norrænu ríkjum.

Þegar fyrstu jafnréttislögum voru sett hér á landi var talið að erfiðast yrði að breyta viðhorfum fólks til stöðu kynjanna en auðveldast yrði að breyta launamun kynjanna og að hann yrði horfinn innan fárra ára. Sú hefur því miður ekki orðið raunin. Niðurstöður rann-

sóknar um launamyndun og kynbundinn launamun sem Capacent Gallup vann fyrir félagsmálaráðuneytið á árinu 2006 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 launaákvæðanir, hvort heldur hjá hinu opinbera eða á almennum vinnumarkaði, að gæta þess að ekki sé mismunur í launakjörum kynjanna, störf kvenna og karla á að meta eftir sömu viðmiðum.

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 Reykjavíkurborgar og launakannanir sem Félagsvísindastofnun hefur gert fyrir VR. Þess ber og að geta að sífellt verður erfiðara að fylgjast með launaþróun og launamisrétti því mjög algengt er að samið sé um laun á einstaklingsgrundvelli en helst hefur reynt á jafnréttislögin að því er varðar mismunur á grundvelli kyns í tengslum við launagreiðslur og við ráðningar í störf. Flestir þeirra sem komu umsögnum sínum og athugasemdum til endurskoðunarnefndarinnar voru á þeirri skoðun að sú samningsbundna launaleynd sem tíðkast á íslenskum vinnumarkaði ætti stóran þátt í því hversu mikill launamunur er á milli kynjanna. Auka þyrfti aðgegni að upplýsingum um launamál og því bæri að afnema samningsbundna skyldu til launaleyndar.

Við samningu frumvarps þessa var m.a. hugað að skyldum sem íslensk stjórnvöld hafa gengist undir á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagssvæðið. Eftirfarandi gerðir Evrópusambandsins hafa verið felldar undir samninginn um Evrópska efnahagssvæðið og hafa verið innleiddar í íslenskan rétt: Tilskipun nr. 75/117/EBE, um samræmingu á lögum aðildarríkjanna er varða beitingu meginreglunnar um sömu laun karla og kvenna, tilskipun nr. 76/207/EBE, um framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti karla og kvenna varðandi aðgang að störfum, starfsþjálfun og stöðuhækkun, sem og varðandi starfskjör, tilskipun nr. 92/85/EBE, 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/EB, um rammasamning um foreldraorlof, tilskipun nr. 97/80/EB, um sönnunarbyrði í málum er varða mismunur vegna kyns og tilskipun nr. 2002/73/EB, um breytingu á tilskipun nr. 76/207/EBE, sem innleidd var 9. nóvember sl. Er ákvæðum frumvarps þessa ætlað að tryggja áframhaldandi innleiðingu framangreindra tilskipana.

Í gildandi lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla 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 tilnefninga 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 hið opinbera þarf að vera fyrirmynd atvinnulífsins og því er í frumvarpi þessu lagt til að sama regla og gildir um Jafnréttisráð að þessu leyti verði látin ná til allra nefnda, stjórna og ráða á vegum ríkis og sveitarfélaga. Þannig verði tilnefningaraðila skylt að tilnefna bæði karl og konu og að við skipun skuli þess gætt að hlutfallsleg skipting milli kynjanna sé sem jöfnust þannig að hlutur hvors kyns verði ekki minni en 40%, en í þriggja manna nefndum sé minnst ein kona og einn karl.

Enn fremur er í gildandi lögum 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. Þar skuli sérstaklega kveðið á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 14.–17. gr. laganna. Í löggjöf annarra norrænna ríkja er að finna 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 leiðbeiningar veittar við gerð slíkra jafnréttisáætlana. Á árunum 2001 og 2004 sendi Jafnréttisstofa öllum fyrirtækjum með fleiri en 25 starfsmenn bréf þar sem óskað var eftir upplýsingum um jafnréttisáætlanir viðkomandi fyrirtækja en svörunin var aðeins 16,5%. Í Svíþjóð var ástandið svipað þar til sektarákvæði kom í sænsku lögin. Margir umsagnar- aðilar töldu rétt að láta ákvæði þetta ná til fyrirtækja þar sem starfa fleiri en tíu starfsmenn þannig að þessum fyrirtækjum yrði skylt að gera jafnréttisáætlanir sem væru endurskoðaðar reglulega, en nauðsynlegt er talið að jafnframt sé gerð 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 tíu 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 því talið heppilegra að miða ekki við færri starfsmenn en 25 en reyna heldur að tryggja betur eftirlit með að ákvæðinu sé fylgt, m.a. með virkara eftirliti Jafnréttisstofu.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs er mikilvæg forsenda jafnréttis. Sú skylda er lögð á atvinnurekendur í gildandi lögum að gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanirnar eiga m.a. að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að tekið sé tillit til þarfa atvinnulífs og fjölskylduáðstæðna starfsmanna. Mikilvægt er að atvinnurekendur komi til móts við starfsmenn sína, bæði konur og karla, að þessu leyti og geri þeim kleift að samræma betur fjölskyldu- og atvinnulíf. Liður í þeirri samræmingu væri t.d. að setja ákvæði þess efnis í framkvæmdaáætlun, sem fylgir jafnréttisáætlun fyrirtækja eða stofnana, sem endurskoðuð yrði reglulega þannig að unnt yrði að staðreyna hvort takmarkinu væri náð. Er því mælt með að ákvæði þetta verði áfram í lögum.

Helstu nýmæli frumvarpsins.

1. Eftirlitshlutverk Jafnréttisstofu gert skýrara.

Lagt er til að eftirlit Jafnréttisstofu með framkvæmd laganna verði gert skýrara. Er gert ráð fyrir að Jafnréttisstofa fái frekari heimildir til öflunar gagna hjá fyrirtækjum, stofnunum og félagasamtökum í tilvikum þegar stofnanir hefur rökstuddan grun um brot á lögum og þá í þeim tilgangi að meta hvort ástæða sé til að óska eftir því að kærunefnd jafnréttismála taki málið til meðferðar. Enn fremur er lagt til að Jafnréttisstofa hafi heimildir til að fylgja úrskurðum kærunefndar jafnréttismála eftir að ósk kæranda. Þá er gert ráð fyrir að Jafnréttisstofa hafi eftirlit með að fyrirtæki og stofnanir með fleiri en 25 starfsmenn geri jafnréttisáætlanir eða samþætti jafnréttissjónarmið inn í starfsmannastefnu sína og meti jafnframt að efni þeirra sé viðunandi. Er lagt til að Jafnréttisstofa geti kallað eftir skýrslum um framgang mála frá umræddum fyrirtækjum og stofnunum. Fari sá sem fyrirmæli Jafnréttisstofu beinast að ekki eftir þeim er lagt til að Jafnréttisstofu verði veittar heimildir til að leggja dagsektir á viðkomandi að fjárhæð 50.000 kr. á dag þar til að viðunandi úrbætur verði gerðar.

2. *Kærunefnd jafnréttismála.*

Lagt er til að úrskurðir kærunefndar jafnréttismála verði bindandi fyrir málsaðila í stað álita áður. Er með þeirri tilhögun verið að leitast við að veita niðurstöðum nefndarinnar meira vægi en nú er og framkvæmd þessara mála þar með færð nær því sem tíðkast hjá öðrum norrænum ríkjum. Enn fremur er gert ráð fyrir ýmsum nýmælum 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 í tilvikum þegar úrskurður kærunefndar er kæranda í hag, hafi gagnaðili höfðað mál til ógildingar úrskurðinum.

3. *Jafnréttisþing.*

Lagt er til að félagsmálaráðherra boði til sérstaks jafnréttisþings innan árs frá alþingiskosningum og aftur að tveimur árum liðnum. Þinginu er ætlað að vera vettvangur þeirra sem fjalla um jafnréttismál en markmiðið með slíku þinghaldi er að hvetja til virkari umræðu um jafnréttismál meðal almennings og þar með á sem flestum sviðum samfélagsins. Félagsmálaráðherra skal leggja fram skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála við upphaf jafnréttisþings. Jafnréttisþingið er öllum opið en lagt er til að Jafnréttisráð boði ákveðna aðila til þingsins. Enn fremur er gert ráð fyrir að Jafnréttisráð sjái um að umræður þingsins verði teknar saman og afhendi ráðherra samantektina.

4. *Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna.*

Lagt er til að innan sérhvers ráðuneytis starfi sérstakur jafnréttisfulltrúi sem hafi sérþekkingu á jafnréttismálum. Er þar m.a. átt við að jafnréttisfulltrúar hafi aflað sér þekkingar á sviði jafnréttismála, t.d. með endurmenntun eða þátttöku í námskeiðum sem haldin eru á vegum Jafnréttisstofu eða annarra fagaðila. Ljóst þykir að styrkja þurfi stöðu þessara fulltrúa. Starfshlutfall jafnréttisfulltrúanna getur verið misjafnt eftir því hvaða ráðuneyti á í hlut en ekki er gert að skilyrði að hvert ráðuneyti fyrir sig ráði sérstakan jafnréttisfulltrúa í fullt starf eða til að sinna því starfi eingöngu. Enn fremur kann að vera kostur fyrir einstök ráðuneyti að sami jafnréttisfulltrúi starfi fyrir fleiri en eitt ráðuneyti en í því getur falist faglegur styrkleiki auk ákveðins hagræðis. Jafnréttisfulltrúarnir geta einnig verið stofnunum er starfa á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis til ráðgjafar í jafnréttismálum. Hlutverk þeirra er að fjalla um og hafa eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess, þar á meðal skulu þeir vinna að kynjasambættingu á málefnasviði ráðuneytanna.

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

Lengi hefur verið í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla ákvæði sem ætlað er að tryggja sem jafnast hlutfall kynjanna í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera. Í þeim tilgangi að styrkja þetta ákvæði er lagt til að við skipun í nefndir, ráð og stjórnir verði þess gætt að hlutfall kynjanna verði sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá er að ræða. Þetta er í samræmi við markmið stjórnvalda sem m.a. hefur komið fram í þingsályktun um áætlun í jafnréttismálum. Til þess að fylgja þessu markmiði eftir er enn fremur gert ráð fyrir að tilnefningaaðilar tilnefni ávallt bæði karl og konu þegar tilnefnt er í nefndir, ráð og stjórnir.

6. *Kynjasambætting tryggð.*
Fram hefur komið í þingsályktunum um áætlanir í jafnréttismálum að það sé markmið stjórnvalda að sambætta jafnréttis- og kynjasjónarmið inn í daglegt starf allra ráðuneyta. Með hliðsjón af þessu markmiði stjórnvalda er lagt til að kveðið verði nánar á um þá skyldu stjórnvalda að sambætta jafnréttis- og kynjasjónarmið inn í alla stefnumótun og áætlanagerð enda talið eitt af lykilatriðum þess að tryggja megi jafnrétti kynjanna í íslensku samfélagi. Er ákvæði þetta jafnframt í samræmi við eitt af meginmarkmiðum frumvarpsins.
7. *Launafólki tryggður réttur til að skýra frá launakjörum sínum ef það svo kýs.*
Í samræmi við stefnuyfirlýsingu ríkisstjórnarinnar um að tryggður verði réttur launafólks til að skýra frá launakjörum sínum ef það svo kýs er lagt til það nýmæli að starfsmönnum skuli ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo. Þessu ákvæði er þar með ætlað að koma markmiði ríkisstjórnarinnar að þessu leyti í framkvæmd.
8. *Rökstuðningur atvinnurekanda fyrir ráðningu.*
Lagt er til að umsækjandi um starf geti krafist rökstuðnings atvinnurekanda fyrir ráðningu annars umsækjanda af gagnstæðu kyni. Er gert ráð fyrir að í rökstuðningi atvinnurekanda komi m.a. fram hvernig menntun, starfsreynsla, sérþekking eða aðrir sérstakir hæfileikar sem krafa var gerð um í viðkomandi starfi varði þann er ráðinn var í starfið.
9. *Auglýsingar.*
Lagt er til það nýmæli að óheimilt sé að birta auglýsingu í fjölmiðlum eða á öðrum opinberum vettvangi sem er öðru kyninu til minnkunar, lítilsvirðingar eða stríði gegn jafnri stöðu og jafnrétti kynjanna á nokkurn hátt.
10. *Breyting á skipan Jafnréttisráðs.*
Mikilvægt þykir að fulltrúar ráðsins endurspegli þekkingu á mörgum sviðum innan jafnréttismála án þess að fjölda fulltrúa verði fjölgað innan ráðsins. Er því lagt til að aðilar sem starfa á svipuðum vettvangi tilnefni sameiginlega fulltrúa í ráðið. Í því sambandi er lagt til að samtök launafólks, bæði á almennum vinnumarkaði og hjá hinu opinbera, tilnefni sameiginlega tvo fulltrúa og samtök atvinnurekanda á sama hátt einnig tvo fulltrúa. Enn fremur er gert ráð fyrir að Kvenfélagasamband Íslands, Kvenréttindafélag Íslands og Femínistafélagið komi sér saman um einn fulltrúa. Hið sama gildir um Samtök um kvennaathvarf og Stígamót. Þykir sérstaklega mikilvægt að Samtök um kvennaathvarf og Stígamót eigi sameiginlegan fulltrúa í ráðinu enda er það eitt af markmiðum frumvarpsins að unnið sé gegn kynbundnu ofbeldi. Þá þykir mikilvægt að fræðasamfélagið eigi fulltrúa í Jafnréttisráði og þykir þar Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum hafa mikla reynslu af rannsóknum í kvenna- og kynjafræðum.
11. *Breytt hlutverk Jafnréttisráðs.*
Lagt er til að Jafnréttisráð starfi í nánari tengslum við Jafnréttisstofu en verið hefur í tíð gildandi laga. Er ráðinu m.a. ætlað að vera félagsmálaráðherra og framkvæmdastjóra Jafnréttisstofu til ráðgjafar við faglega stefnumótun í málum er tengjast jafnrétti kynjanna. Er jafnframt lagt til að sérstök áhersla verði lögð á að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði og sambættingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Þá er lagt til að það falli í hlutverk Jafnréttisráðs að undirbúa svokallað jafnréttisþing.

Athugasemdir við einstakar greinar frumvarpsins.

Um 1. gr.

Ákvæði þetta er að mestu leyti samhljóða 1. gr. gildandi 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 en að sjálfsögðu koma þar einnig til önnur atriði sem ekki eru talin upp í ákvæðinu. Lagt er til að nýrri leið verði bætt inn í upptalninguna, 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 á við karla. Því er eðlilegt að nefna ofbeldi sem eitt þeirra atriða sem þarf að koma í veg fyrir til þess að jafnrétti kynjanna komist á. Einnig er lagt til að undirstrikað verði í markmiðsákvæði frumvarpsins að unnið skuli áfram gegn launamisrétti og annarri mismunun á vinnumarkaði. Jafnframt er það talið mikilvæg leið að jafnrétti kynjanna að unnið verði að því að breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum, t.d. að koma í veg fyrir að störf á heimilum eða vinnumarkaði flokkist sem karla- eða kvennastörf. Þá er lögð áhersla á kynjasambættingu á öllum sviðum samfélagsins, auk þess sem bæta skal sérstaklega stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu.

Um 2. gr.

Rétt þykir að hafa í sérstöku ákvæði skilgreiningu á hugtökum sem fram koma í lögnum. Hér kemur því skýring á hugtökunum *bein og óbein mismunun* sem einnig er að finna í reglugerð nr. 47/2003, um starfsemi Jafnréttisstofu, með síðari breytingum. Skýringarnar eiga sér fyrirmyndir í samningnum um afnám allrar mismununar gegn konum og gerðum Evrópusambandsins sem teknar hafa verið upp í samninginn um Evrópska efnahagssvæðið. Það sama á við um hugtakið *kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni* en skilgreiningarnar er að finna í tilskipun Evrópusambandsins nr. 2002/73/EB, um breytingu á tilskipun ráðsins 76/207/EBE, um framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti karla og kvenna varðandi aðgang að störfum, starfsþjálfun og stöðuhækkunum, sem og varðandi starfskjör. Hugtakið *kynjasambætting* er þýðing á enska hugtakinu „gender mainstreaming“ en í skýrslu félagsmálaráðherra um stöðu framkvæmdaáætlunar ríkisstjórnarinnar til að ná fram jafnrétti kynjanna 2002–2004 frá árinu 2004 er hugtakið þýtt sem sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða. Enn fremur hefur hugtakið verið þýtt hér á landi sem sambætting kynjasjónarmiða. Um er að ræða aðferðafræði sem upphaflega var kynnt á vettvangi Sameinuðu þjóðanna og hefur síðan verið þróuð víða um heim. Hugtakið *sértækar aðgerðir* er einnig skilgreint í ákvæðinu 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 kynjanna á ákveðnum sviðum þar sem á annað kynið hallar. Í gildandi lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla er kveðið á um að sérstakar tímabundnar aðgerðir sem hafa fyrrgreindan tilgang gangi ekki gegn ákvæðum laganna, sbr. 22. gr. þeirra, án þess að slíkar aðgerðir séu sérstaklega skilgreindar í lögnum. Þá eru orðin *laun* og *kjör* skilgreind en þær skilgreiningar eru efnislega samhljóða 2. og 4. mgr. 14. gr. gildandi laga.

Um 3. gr.

Áfram er lagt til að félagsmálaráðherra fari með yfirstjórn jafnréttismála en aðrir ráðherrar fari með framkvæmd laganna á tilteknum sviðum þegar það er sérstaklega tekið fram. Enn fremur er lagt til að Jafnréttisstofa annist áfram stjórnsýslu á því sviði sem efni frumvarpsins nær til. Lagt er til að lokamálsliður 2. gr. gildandi laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna

og karla um að ráðherra ákveði staðsetningu Jafnréttisstofu falli brott þar sem ekki þykir ástæða til að taka þetta sérstaklega fram.

Um 4. gr.

Ákvæði 1. og 2. mgr. eru efnislega samhljóða 1. og 2. mgr. 3. gr. gildandi laga.

Í 3. mgr. er fjallað um verkefni Jafnréttisstofu og eru a–d-liðir að mestu samhljóða a–d-liðum 3. mgr. 3. gr. gildandi laga og f–h-liðir eru efnislega samhljóða liðum e–g sama ákvæðis. Auk þessara verkefna er lagt til að talin verði upp fleiri verkefni Jafnréttisstofu en upptalningin er ekki tæmandi. Lagt er til í e-lið að Jafnréttisstofu verði falið að koma með tillögur um sértækar aðgerðir, í i-lið að hún vinni að forvörnum gegn kynbundnu ofbeldi í samstarfi við önnur stjórnvöld og samtök sem sinna slíkum forvörnum sérstaklega og í k-lið að stofunni verði falið að leita sátta í ágreiningsmálum sem henni berast og varða ákvæði frumvarpsins. Það ætti að gera málsaðilum mögulegt að ljúka deilumálum sínum án aðkomu kærunefndar jafnréttismála. Þá er lagt til í l-lið að Jafnréttisstofa skuli stuðla að breytingum á hefðbundnum kynjaímmyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímmyndum um hlutverk kvenna og karla.

Ákvæði 4. mgr. er efnislega samhljóða 4. mgr. 3. gr. gildandi laga en þar er opinberum stofnunum, atvinnurekendum og félagasamtökum gert skylt að veita Jafnréttisstofu hvers konar almennar upplýsingar sem nauðsynlegar eru starfsemi hennar. Lagt er til að eftirlit Jafnréttisstofu með framkvæmd laganna verði gert skýrara en verið hefur í gildandi lögum og henni m.a. veittar heimildir til álagningar dagsekta í nánar tilgreindum tilvikum þegar ekki er farið að fyrirmælum hennar. Er því lagt til að í tilvikum þegar Jafnréttisstofa hefur rökstuddan grun um að stofnun, fyrirtæki eða félagasamtök hafi brotið gegn ákvæðum laganna geti Jafnréttisstofa kallað eftir hvers konar upplýsingum eða gögnum frá hlutaðeigandi stofnun, fyrirtæki eða félagasamtökum og er þeim þá skylt að afhenda umbeðnar upplýsingar eða gögn innan hæfilegs frests. Verði hlutaðeigandi stofnun, fyrirtæki eða félagasamtök ekki við beiðni Jafnréttisstofu um veitingu upplýsinga og afhendingu gagna innan hæfilegs frests er gert ráð fyrir að Jafnréttisstofa geti lagt dagsektir á viðkomandi, allt að 50.000 krónum á dag. Er bæði átt við veitingu upplýsinga og afhendingu gagna en það kann að vera nauðsynlegt fyrir rannsókn mála að Jafnréttisstofa fái í hendur frumgögn eða ljósrit af þeim. Tilgangur þessarar upplýsinga- og gagnaöflunar er að gera Jafnréttisstofu kleift að meta hvort sá grunur sem hún hefur fengið um að stofnun, fyrirtæki eða félagasamtök hafi brotið gegn ákvæðum frumvarpsins eigi við frekari rök að styðjast þannig að ástæða sé til að mati stofunnar að óska eftir því við kærunefnd jafnréttismála að nefndin taki málið til meðferðar. Ekki er gert ráð fyrir að Jafnréttisstofa beiti þessum eftirlitsheimildum þegar ágreiningsmál eru borin undir hana í því skyni að hún leiti sátta milli aðila, sbr. k-lið 3. mgr. Hið sama gildir um mál sem þegar eru til meðferðar hjá kærunefnd jafnréttismála.

Í gildandi lögum hefur verið sérstök heimild til handa Jafnréttisstofu til að fylgja eftir álitum kærunefndar jafnréttismála fyrir almennum dómstólum 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. Lagt er til að þessi heimild verði felld brott í ljósi þess að gert er ráð fyrir að úrskurðir kærunefndarinnar verði bindandi fyrir málsaðila, sbr. 4. mgr. 5. gr. frumvarpsins. Þess í stað er lagt til að Jafnréttisstofu verði fengið það hlutverk að fylgja því eftir að þeir aðilar sem úrskurðir kærunefndar jafnréttismála beinast að fari að niðurstöðum nefndarinnar eftir því sem við getur átt. Gert er ráð fyrir að Jafnréttisstofa fylgi eftir úrskurðum að beiðni kæranda en það fellur í hlut

kæranda að láta Jafnréttisstofu vita þegar ekki er farið að niðurstöðum nefndarinnar. Mun Jafnréttisstofa þá eftir því sem við á beina fyrirælum um viðunandi úrbætur í samræmi við niðurstöðu kærunefndarinnar innan hæfilegs frests til þess aðila sem úrskurðurinn beinist að. Verði ekki farið að fyrirælum Jafnréttisstofu getur stofan ákveðið að sá aðili sem úrskurður beinist að greiði dagsektir þar til farið verður að fyrirælunum. Þá er kveðið nánar á um álagningu dagsekta og um þagnarskyldu starfsmanna Jafnréttisstofu. Jafnframt gildir þagnarskylduákvæði 18. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, um störf starfsmanna Jafnréttisstofu. Þá er lagt til að þeim sem Jafnréttisstofa beinir fyrirælum sínum að samkvæmt ákvæðinu sé heimilt að kæra ákvörðun Jafnréttisstofu til félagsmálaráðherra.

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. Varamenn skulu skipaðir með sama hætti. Lagt er til að kærunefndin verði áfram sjálfstæð stjórnáslunefnd þannig að ekki er gert ráð fyrir að formaður hennar hafi stöðu forstöðumanns í skilningi laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, og laga nr. 88/1997, um fjárreiður ríkisins. Það nýmæli er lagt að nefndin kveði upp skriflegan rökstuddan úrskurð um það hvort ákvæði laganna hafi verið brotin. Reynslan virðist sýna að við beri að álit kærunefndar jafnréttismála séu ekki virt en flest mál sem hafa borist til kærunefndarinnar lúta að stöðuveitingum og launajafnrétti. Með því að kærunefndin kveði upp bindandi úrskurði fá niðurstöður hennar meira vægi en nú er og framkvæmd þessara mála er færð nær því sem tíðkast hjá öðrum norrænum ríkjum. Það er 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. Að öðru leyti eru 2. og 3. mgr. 5. gr. efnislega samhljóða 2. og 3. mgr. 4. gr. gildandi laga. Tekið skal fram að þegar um er að ræða mál sem ætla má að geti haft stefnumarkandi áhrif á vinnumarkaðinn í heild er gert ráð fyrir að kærunefndin leiti umsagnar frá samtökum aðila vinnumarkaðarins, bæði á almenna vinnumarkaðnum og hjá hinu opinbera eftir því sem við á, áður en úrskurður er kveðinn upp.

Málsaðilum er heimilt að bera úrskurð kærunefndar jafnréttismála undir dómstóla. Lagt er til að nefndin geti ákveðið að fresta réttaráhrifum úrskurðar síns að kröfu annars hvors málsaðila að uppfylltum ákveðnum skilyrðum. Þar á meðal er gert ráð fyrir að mál sé borið undir dómstóla innan þrjátíu daga frá birtingadegi úrskurðar nefndarinnar um frestun réttaráhrifa þar sem óskað er eftir flýtimeðferð ella falli úrskurður um frestun réttaráhrifa úr gildi. Í tilvikum þegar dómari synjar um flýtimeðferð skal mál höfðað eins og fljótt og unnt er og eigi síðar en þrjátíu dögum eftir að synjun dómara liggur fyrir. Að öðrum kosti er lagt til að frestun réttaráhrifa falli úr gildi. Í tilvikum þegar mál er höfðað vegna úrskurðar kærunefndar jafnréttismála er lagt til að nefndin geti frestað afgreiðslu sambærilegra mála, sem eru til meðferðar hjá henni, þar til dómur gengur í málinu.

Í 5. mgr. er lagt til að kæranda verði veitt gjafsókn í héraði og fyrir Hæstarétti hafi úrskurður kærunefndar jafnréttismála verið kæranda í hag, en gagnaðili höfðar mál til ógildingar úrskurðinum. Tilgangur þessa er einkum að koma í veg fyrir að einstaklingar beri mál sín síður undir kærunefnd jafnréttismála af ótta við þann tilkostnað sem kann að hljóta af því að gagnaðili freisti þess að fá úrskurði nefndarinnar hnekkt fyrir dómstólum.

Í 6. mgr. er lagt til að kærufnd 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. Þá er gert ráð fyrir að kærufnd jafnréttismála birti úrskurði sína og kostnaður vegna starfa nefndarinnar greiðist úr ríkissjóði.

Um 6. gr.

Ákvæði þetta fjallar um aðild, kærufresti og málsmeðferð fyrir kærufnd jafnréttismála. Ekki eru lagðar til breytingar á því hverjir geta leitað atbeina kærufndar jafnréttismála en lagt er til að nefndin geti þegar sérstaklega standi á tekið mál til meðferðar að eigin frumkvæði. Enn fremur er lagt til að Jafnréttisstofa hafi heimildir til að óska eftir því við kærufndina að hún taki mál sem Jafnréttisstofa hefur rannsakað í samræmi við 5. mgr. 4. gr. frumvarpsins til meðferðar.

Í 3. mgr. er lagt til að sex mánaða frestur verði til að skila inn erindi til kærufndar jafnréttismála í stað eins árs frests í 2. mgr. 5. gr. gildandi laga. Undantekning er lögð til frá þessari meginreglu í 3. málslíð 3. mgr. þar sem getið er um allt að eins árs frest þegar sérstaklega stendur á. Lagt er til að kærufndin ákveði í hvaða tilvikum undantekningin eigi við en gert er ráð fyrir að nefndin hafi þar m.a. til hliðsjónar 1. og 2. tölul. 1. mgr. 28. gr. stjórnáskýslulaga, nr. 37/1993, með síðari breytingum.

Það nýmæli er lagt til í 4. mgr. að kærufnd jafnréttismála geti að höfðu samráði við kæranda sent mál til sáttameðferðar hjá Jafnréttisstofu. Rétt þykir að leggja til slíka málsmeðferð enda má gera ráð fyrir að í einhverjum tilvikum geti það leitt til skjótari niðurstöðu án þess að rýra rétt kæranda.

Í 5. 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. Þá er 6. mgr. ákvæðisins efnislega samhljóða 4. mgr. 5. gr. gildandi laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Um 7. gr.

Ákvæði 1.–4. mgr. eru efnislega samhljóða 1.–4. mgr. 6. gr. gildandi laga. Miðað er við að kærufnd jafnréttismála geti óskað eftir gögnum frá málsaðilum í því skyni að upplýsa mál nánar, sbr. einnig 10. gr. stjórnáskýslulaga, nr. 37/1993, með síðari breytingum. Verði málsaðili ekki við beiðni kærufndar um afhendingu gagna sem ætla má að hann hafi undir höndum, og varpað geta ljósi á málið að mati kærufndar, má gera ráð fyrir að hann muni almennt þurfa að bera hallann af því að gögnin komi ekki fram þrátt fyrir áskorun um framlagningu. Enn fremur er lagt til að það falli í hlut kærufndar jafnréttismála að tilkynna einstaklingi að tiltekna upplýsingar um laun hans, önnur starfskjör eða réttindi hafi verið veittar nefndinni en nokkuð óljóst hefur verið hver hefur það hlutverk að tilkynna einstaklingum um afhendingu slíkra upplýsinga til nefndarinnar samkvæmt gildandi lögum.

Um 8. gr.

Rétt þykir að leggja til breytt hlutverk og skipan Jafnréttisráðs. Lagt er til að Jafnréttisráð verði áfram stjórnáskýslunefnd sem heyrir undir félagsmálaráðherra þannig að ekki er gert ráð fyrir að formaður ráðsins hafi stöðu forstöðumanns í skilningi laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, og laga nr. 88/1997, um fjárreiður ríkisins. Í 9. gr. frumvarpsins er lagt til að Jafnréttisráð starfi í nánari tengslum við Jafnréttisstofu en verið hefur í tíð gildandi laga og sé félagsmálaráðherra og framkvæmdastjóra Jafnréttistofu til ráðgjafar

við faglega stefnumótun í málum er tengjast jafnrétti kynjanna. Þykir því mikilvægt að fulltrúar ráðsins endurspegli þekkingu á mörgum sviðum jafnréttismála án þess að fulltrúum innan ráðsins verði fjölgað. Er því lagt til að aðilar sem starfa á svipuðum vettvangi tilnefni sameiginlega fulltrúa í ráðið. Í því sambandi er lagt til að samtök launafólks, bæði á almennum vinnumarkaði og hjá hinu opinbera, tilnefni sameiginlega tvo fulltrúa og samtök atvinnurekanda á sama hátt einnig tvo fulltrúa. Enn fremur er gert ráð fyrir að Kvenfélaga-samband Íslands, Kvenréttindafélag Íslands og Femínistafélagið komi sér saman um einn fulltrúa. Hið sama gildir um Samtök um kvennaathvarf og Stígamót. Þykir sérstaklega mikilvægt að Samtök um kvennaathvarf og Stígamót eigi sameiginlegan fulltrúa í ráðinu enda er það eitt af markmiðum frumvarpsins að unnið sé gegn kynbundnu ofbeldi. Þá þykir mikilvægt að fræðasamfélagið eigi fulltrúa í Jafnréttisráði og þykir þar Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum hafa mikla reynslu af rannsóknum í kvenna- og kynjafræðum.

Um 9. gr.

Lagt er til að Jafnréttisráð starfi í nánnum tengslum við Jafnréttisstofu. Er ráðinu m.a. ætlað að vera félagsmálaráðherra og framkvæmdastjóra Jafnréttisstofu til ráðgjafar við faglega stefnumótun í málum er tengjast jafnrétti kynjanna. Er jafnframt lagt til að sérstök áhersla verði lögð á að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði og samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Þá er lagt til að það falli í hlutverk Jafnréttisráðs að undirbúa svokallað jafnréttisþing sem nánar er kveðið á um í 10. gr. frumvarps þessa. Jafnréttisráði er ætlað að gera skýrslu um störf sín sem það leggur fyrir jafnréttisþingið. Kostnaður við starfsemi ráðsins greiðist úr ríkissjóði og getur ráðherra með reglugerð sett nánari ákvæði um störf þess og skrifstofuhald.

Um 10. gr.

Með ákvæði þessu er lagt til að félagsmálaráðherra boði til sérstaks jafnréttisþings innan árs frá alþingiskosningum og aftur að tveimur árum liðnum. Þinginu er ætlað að vera vettvangur þeirra sem fjalla um jafnréttismál en markmiðið með slíku þinghaldi er m.a. að hvetja til virkari umræðu um jafnréttismál meðal almennings og þar með á sem flestum sviðum samfélagsins. Félagsmálaráðherra skal leggja fram skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála við upphaf jafnréttisþings. Er gert ráð fyrir að í skýrslu ráðherra komi m.a. fram mat á stöðu og árangri verkefna í gildandi þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum hverju sinni, sbr. 11. gr. Enn fremur skal fjallað í skýrslunni um stöðu kynjanna á helstu sviðum samfélagsins, svo sem um stöðuna á vinnumarkaði, þar á meðal um þróun kynbundins launamunar, atvinnuþátttöku kvenna og karla sem og almennt um þátttöku kynjanna í atvinnulífnum, styrkveitingar opinberra aðila greindar eftir kyni styrkþega, þátttöku kvenna og karla í stjórnámálum, kynjahlutfallið í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum ríkis og sveitarfélaga o.s.frv. Einnig er gert ráð fyrir að fjallað verði um þá þróun sem orðið hefur á einstökum sviðum frá fyrri skýrslu. Gæta skal þess að þær upplýsingar sem koma fram í skýrslunni séu ávallt kyngreindar. Jafnréttisþingið er öllum opið en lagt er til að Jafnréttisráð boði ákveðna aðila til þingsins. Enn fremur er gert ráð fyrir að Jafnréttisráð sjái um að umræður þingsins verði teknar saman og afhendi ráðherra samantektina. Gert er ráð fyrir að seta á þinginu sé ólaunuð enda þótt það komi ekki í veg fyrir að einstök fyrirtæki, stofnanir eða félagasamtök greiði fulltrúum sínum fyrir setu á þinginu eða annan tilfallandi kostnað sem kann að hljótask af setu fulltrúanna á þinginu. Hins vegar er lagt til að nauðsynlegur kostnaður, svo sem leiga á aðstöðu og tækjum til þinghalds, greiðist úr ríkissjóði.

Um 11. gr.

Lagt er til að félagsmálaráðherra leggi fyrir Alþingi tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára í senn eins og verið hefur, sbr. 9. gr. gildandi laga. Er við það miðað að ráðherra leggi ekki fram tillögu sína fyrir Alþingi fyrir en að loknu jafnréttisþingi skv. 10. gr. enda gert ráð fyrir að m.a. verði tekið mið af umræðum á jafnréttisþinginu við gerð tillögunnar. Engu síður er lagt til að tillagan til þingsályktunarinnar verði lögð fram innan árs frá alþingiskosningum. Enn fremur er gert ráð fyrir að önnur ráðuneyti, Jafnréttisstofa og Jafnréttisráð komi með tillögur til ráðherra um verkefni í framkvæmdaáætlunina. Gert er ráð fyrir að áætlunin feli í sér verkefni sem ætlað er að tryggja jafnan rétt og jafna stöðu kynjanna í íslensku samfélagi, sbr. 1. gr. frumvarpsins, þar á meðal verkefni sem ætlað er að tryggja kynjasambættingu 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. Þá skulu framkvæmdaáform og áætláðar fjárveitingar til verkefna koma sundurliðuð fram í áætluninni. Ekki er gert ráð fyrir sérstakri endurskoðun framkvæmdaáætlunar á miðju tímabili eins og verið hefur heldur er lagt til að í skýrslu félagsmálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála sem lögð er fram á jafnréttisþingi komi fram mat á stöðu og árangri verkefna í þingsályktuninni. Skýrsla félagsmálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála skal fylgja með tillögunni til þingsályktunarinnar.

Um 12. gr.

Ákvæði þetta er efnislega samhljóða 10. gr. gildandi laga en leitast er við að skýra betur efni jafnréttisáætlana sem sveitarstjórnnum er ætlað að setja sér en aukin áhersla er á kynjasambættingu. Í jafnréttisáætlunum sveitarfélaganna er miðað við að komi 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. Enn fremur er skýrar kveðið á um að gert sé ráð fyrir að sveitarstjórnir fjalli um jafnréttisáætlanir og samþykki þær eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar. Þá er gert ráð fyrir að jafnréttisnefndir sveitarfélaga afhendi Jafnréttisstofu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála innan viðkomandi sveitarfélags annað hvert ár.

Um 13. gr.

Ákvæði þetta er efnislega samhljóða 11. gr. gildandi laga að öðru leyti en því að sérstök áhersla er lögð á að jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna hafi sérþekkingu á jafnréttismálum. Er þar m.a. átt við að jafnréttisfulltrúar hafi aflað sér þekkingar á sviði jafnréttismála, t.d. með endurmenntun eða þátttöku í námskeiðum sem haldin eru á vegum Jafnréttisstofu eða annarra fagaðila. Ljóst þykir að styrkja þurfi stöðu þessara fulltrúa. Starfshlutfall jafnréttisfulltrúanna getur verið misjafnt eftir því hvaða ráðuneyti á í hlut en ekki er gert að skilyrði að hvert ráðuneyti fyrir sig ráði sérstakan jafnréttisfulltrúa í fullt starf eða til að sinna því starfi eingöngu. Enn fremur kann að vera kostur fyrir einstök ráðuneyti að sami jafnréttisfulltrúi starfi fyrir fleiri en eitt ráðuneyti en í því getur falist faglegur styrkleiki auk ákveðins hagræðis. Jafnréttisfulltrúarnir geta einnig verið stofnunum er starfa á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis til ráðgjafar í jafnréttismálum. Fulltrúunum er m.a. ætlað að vinna að kynjasambættingu á málefnasviði hlutaðeigandi ráðuneytis. Getur það falið í sér ráðgjöf við aðra starfsmenn ráðuneytis eða stofnana eða að jafnréttisfulltrúar komi beint að stefnumótun í einstaka málum. Enn fremur getur það falist í starfi jafnréttisfulltrúa að meta efni

frumvarpa með tilliti til jafnréttissjónarmiða. Samkvæmt reglum ríkisstjórnarinnar um undirbúning og meðferð stjórnarfrumvarpa skal fylgja frumvörpum almennt mat á áhrifum þar sem m.a. séu metin, eftir því sem tilefni er til, áhrif þeirra á tiltekna mikilvæga almanna-hagsmuni. Ljóst er að þar undir falla áhrif á jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Við þetta mat getur jafnréttisfulltrúinn jafnframt haft jafnréttisgátlista forsætisráðuneytis sér til leiðbeiningar. Að öðru leyti er jafnréttisfulltrúum ætlað að fjalla um og hafa eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess. Það getur t.d. falið í sér gerð eða aðstoð við gerð og endurskoðun jafnréttisáætlana, sbr. 18. gr. frumvarpsins, og að gæta þess að allar skýrslur eða rannsóknir sem gerðar eru á vegum hlutaðeigandi ráðu-neytis eða stofnana þess séu kyngreindar, sbr. 16. gr. frumvarpsins. Hver jafnréttisfulltrúi skal jafnframt árlega senda Jafnréttisstofu greinargerð um stöðu og þróun jafnréttismála á málaefnasviði viðkomandi ráðuneytis.

Um 14. gr.

Ákvæði þetta er efnislega samhljóða 12. gr. gildandi laga.

Um 15. gr.

Ákvæðið er efnislega samhljóða 20. gr. gildandi laga. Í þeim tilgangi að styrkja þetta ákvæði sem hefur verið lengi í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla er jafn-framt lagt til að við skipun í nefndir, ráð og stjórnir verði þess gætt að hlutfall kynjanna verði sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá er að ræða. Þetta á bæði við um aðal- og varamenn. Þetta er í samræmi við markmið stjórnvalda sem m.a. hefur komið fram í þingsályktun um áætlun í jafnréttismálum. Er lagt til að þessi regla eigi 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. Svo ná megi framangreindu markmiði er jafnframt lagt til að tilnefningaaðilar skuli ávallt tilnefna bæði karl og konu þegar tilnefnt er í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga. Þó er lagt til að tilnefningaráðila sé 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, Kvenréttindafélagi Íslands og Félagi ábyrgra feðra.

Um 16. gr.

Ákvæði þetta er efnislega samhljóða 21. gr. gildandi laga.

Um 17. gr.

Fram hefur komið í þingsályktunum um áætlunir í jafnréttismálum að það sé markmið stjórnvalda að samþætta jafnréttis- og kynjasjónarmið í daglegt starf allra ráðuneyta. Í greinargerð með gildandi áætlun segir m.a. að „nauðsynlegt [er] að hafa þetta markmið að leiðarljósi þar sem árangurinn hefur ekki verið sem skyldi. Hér er þó rétt að benda á að samþætting er ekki markmið í sjálfri sér, heldur er það jafnrétti kynjanna sem er markmiðið. Það næst með því m.a. að gera samþættingu að viðteknum vinnubrögðum í stjórnsýslunni. Samþætting er aðferðin, eða verkfærið, sem getur gert það kleift að ná markmiðinu um jafnrétti.“ Með hliðsjón af þessu markmiði stjórnvalda þykir 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. Er ákvæði þetta jafnframt í samræmi við eitt af meginmarkmiðum frumvarpsins.

Um 18. gr.

Áfram er gert ráð fyrir að atvinnurekendur og stéttarfélög vinni markvisst að því að jafna stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði. Enn fremur er gert ráð fyrir að atvinnurekendur vinni sérstaklega að því að jafna stöðu kynjanna innan fyrirtækis síns eða stofnunar eins og verið hefur en jafnframt er lagt til að sérstök áhersla skuli lögð á að auka hlut kvenna í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Enn fremur er áfram gert ráð fyrir að fyrirtæki og stofnun sem hefur fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli hafi gilda jafnréttisáætlun eða samþætti jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Með samþættingu jafnréttissjónarmiða í starfsmannastefnu er átt við að fyrirtæki og stofnanir flétti sjónarhorn kynjajafnréttis inn í starfsmannastefnu sína með skýrum hætti. Til viðbótar er lagt til að fyrirtæki og stofnanir geri jafnframt 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 starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 19.–22. gr. frumvarpsins. Jafnframt er gert ráð fyrir að þar sé fjallað um viðbrögð við kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni enda sé það ekki gert í áætlun fyrirtækis eða stofnunar um öryggi og heilbrigði á vinnstað, sbr. XI. kafla laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum. 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. Jafnréttisstofa mun gera sérstakar leiðbeiningar um gerð jafnréttis- og framkvæmdaáætlana sem fyrirtæki og stofnanir geta haft til hliðsjónar við gerð slíkra áætlana.

Lagt er til að Jafnréttisstofa hafi virkt eftirlit með að fyrirtæki og stofnanir með fleiri en 25 starfsmenn hafi gilda jafnréttisáætlun eða samþætti jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Er lagt til að 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. Verði fyrirtæki eða stofnun ekki við fyrirmælum Jafnréttisstofu er lagt til að Jafnréttisstofu verði veitt 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. Mega dagsektirnar nema allt að 50.000 kr. dag hvern þar til viðunandi úrbætur hafa verið gerðar. Nánari ákvæði eru um dagsektirnar en sambærileg sektarákvæði eru einnig að finna í löggjöf annarra norrænna ríkja og þykja þau hafa reynst vel.

Um 19. gr.

Ákvæði 1.–2. mgr. eru að mestu efnislega samhljóða 14. gr. gildandi laga. Í 1. mgr. 14. gr. laganna er kveðið á um að konum og körlum skuli greidd jöfn laun fyrir „jafnverðmæt og sambærileg“ störf. Í 1. mgr. ákvæðis þessa er lagt til að konum og körlum skuli greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir „sömu eða jafnverðmæt“ störf. 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, nr. 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. Núgildandi orðalag „jafnverðmæt og sambærileg“ hefur þótt óljóst en 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 tekið fram að miðað skuli við störf hjá sama atvinnurekanda. Miklar breytingar hafa orðið á atvinnurekstri undanfarin ár. Með sama atvinnurekanda er því átt við atvinnurekstur sem tengdur er eignaböndum, svo sem móður- og dótturfélög.

Í stefnuyfirlýsingu ríkisstjórnar Sjálfstæðisflokks og Samfylkingar frá 23. maí 2007 kemur m.a. fram að „[t]ryggður verði réttur launafólks til að skýra frá launakjörum sínum ef það svo kýs.“ Í 3. mgr. ákvæðis þessa er því lagt til það nýmæli að starfsmönnum skuli ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo. Þessu ákvæði er ætlað að tryggja rétt launafólks til að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs að gera það og þar með að koma markmiði ríkisstjórnarinnar að þessu leyti í framkvæmd. Þetta er í samræmi við það sem fram kom hjá langflestum umsagnaraðilum endurskoðunarnefndarinnar en þeir 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 að launaleynd ýtti undir launamun þar sem hún gerði stjórnendum auðveldara að hygla fólki á ófaglegum grundvelli.

Um 20. gr.

Ákvæðið er efnislega samhljóða 15. gr. gildandi laga en ástæða þótti til að bæta við orðinu „símennnun“.

Um 21. gr.

Ákvæðið er að mestu efnislega samhljóða 16. gr. gildandi laga að öðru leyti en því að felld eru niður orðin „*force majeure*“ í lok ákvæðisins. Þá er fjallað um ábyrgð en ekki skyldur starfsfólks gagnvart fjölskyldu. 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. 2. mgr. 18. gr. frumvarpsins, og einnig er nauðsynlegt að starfsmönnum smærri fyrirtækja sé kynnt stefnan á skýran og skilmerkilegan hátt.

Um 22. gr.

Ákvæðið er efnislega samhljóða 17. gr. gildandi laga nema hvað það er víðara þar sem það tekur ekki eingöngu á kynferðislegri áreitni heldur einnig á allri áreitni sem tengd er kyni. Skýring hugtakanna, sbr. 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 23. gr.

Ákvæðið er að mestu samhljóða 19. gr. gildandi laga. Hér er þó eins og víðar í frumvarpinu lögð áhersla á kynjasambættingu 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 7. mgr. ákvæðisins er lagt til að innan menntamálaráðuneytisins starfi jafnréttisráðgjafi sem fylgi ákvæðinu 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 24. gr.

Ákvæðið er efnislega samhljóða 22. gr. gildandi laga.

Um 25. gr.

Ákvæðið er efnislega samhljóða 23. gr. gildandi 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. 19. gr. frumvarpsins.

Um 26. gr.

Ákvæði 1. og 3. mgr. eru samhljóða 1. og 2. mgr. 24. gr. gildandi laga.

Í 4. mgr. er það nýmæli að umsækjandi um starf getur krafist rökstuðnings atvinnurekanda fyrir ráðningu annars umsækjanda af gagnstæðu kyni og skal rökstuðningur atvinnurekanda m.a. snúa að sömu þáttum og taldir eru upp í 6. mgr. ákvæðis þessa hvað varðar þann sem ráðinn var í starfið. Þar er m.a. vísað til annarra sérstakra hæfileika sem krafa er gerð um í viðkomandi starfi samkvæmt lögum eða reglugerðum eða telja verður annars að komi að gagni í starfinu. Getur atvinnurekandi því auk menntunar, starfsreynslu og sérþekkingar þess sem ráðin(n) var til starfans tilgreint sérstaklega þá hæfileika sem sá eða sú er hann réð til starfans hefur og hann telur að komi að gagni í umræddu starfi.

Í 2. 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 1. mgr. ákvæðis þessa.

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 eða telja verður annars að komi að gagni í starfinu þegar meta skal hvort ákvæðið hafi verið brotið sem og í rökstuðningi atvinnurekanda fyrir ráðningu í starf skv. 4. mgr. ákvæðis þessa.

Um 27. gr.

Í ákvæðinu eru 1.–3. mgr. að mestu samhljóða 1.–3. mgr. 25. gr. gildandi 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 kynjasmun.

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.

Ákvæðið er samhljóða 26. gr. gildandi laga.

Um 29. gr.

Ákvæði 1. másl. er efnislega samhljóða 18. gr. gildandi laga. Enn fremur er lagt til það nýmæli að óheimilt sé að birta auglýsingu í fjölmiðlum eða á öðrum opinberum vettvangi sem er öðru kyninu til minnkunar, lítilsvirðingar eða stríði gegn jafnri stöðu og jafnrétti kynjanna á nokkurn hátt.

Um 30.–33. gr.

Ákvæðin eru samhljóða 27.–30. gr. gildandi laga og þarfnast ekki nánari skýringa.

Um 34. gr.

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

Fylgiskjal.

*Fjármálaráðuneyti,
fjárlagaskrifstofa:*

Umsögn um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Frumvarpið gerir ráð fyrir að eftirlitshlutverk Jafnréttisstofu verði aukið og að hún fái ríkari heimildir til að afla gagna frá fyrirtækjum, stofnunum og félagasamtökum sem liggja undir rökstuddum grun um brot á lögnum. Fær Jafnréttisstofa heimild til að leggja dagsektir á viðkomandi aðila þar til viðunandi úrbætur verða gerðar. Enn fremur er henni heimilt að leita sátta í ágreiningsmálum auk þess sem hún skal vinna að forvörnum gegn kynbundnu ofbeldi og breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla. Jafnframt gerir frumvarpið ráð fyrir að kærunefnd jafnréttismála kveði upp skriflega úrskurði fyrir málsaðila í stað álita áður og gjafsókn verði veitt kæranda í tilvikum þegar úrskurður kærunefndar er kæranda í hag, ef gagnaðili hefur höfðað mál til ógildingar úrskurðinum. Þá skal kærunefnd kveða upp úrskurð eigi síðar en þremur mánuðum eftir að henni berst mál í hendur.

Frumvarpið gerir ráð fyrir að boðað verði til jafnréttisþings innan árs frá alþingiskosningum og aftur að tveimur árum liðnum. Samkvæmt ákvæðum frumvarpsins skal starfa innan menntamálaráðuneytis jafnréttisráðgjafi sem skal m.a. fylgja eftir kynsamþættingu í skóla- og uppeldisstarfi. Auk þess leggur frumvarpið til að jafnréttisfulltrúar sem starfi innan hvers ráðuneytis, eins og verið hefur, hafi sérþekkingu eða afli sérþekkingar á sviði jafnréttismála, t.d. með endurmenntun eða þátttöku í námskeiðum sem haldin eru á vegum Jafnréttisstofu eða annarra fagaðila. Þeirra hlutverk verði eftir sem áður að veita ráðgjöf og fjalla um og hafa eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess. Gert er ráð fyrir að hvert ráðuneyti skilgreini nánar hversu stór hluti starfstíma viðkomandi starfsmanns sem starfar sem jafnréttisfulltrúi innan ráðuneytisins skuli fara í að sinna jafnréttismálum, en þetta starfshlutfall getur verið misjafnt eftir því hvaða ráðuneyti á í hlut. Í athugasemdum við frumvarpið segir að sami jafnréttisfulltrúi geti starfað fyrir fleiri en eitt ráðuneyti. Þá gerir frumvarpið ráð fyrir að allar stofnanir og fyrirtæki með fleiri en 25 starfsmenn setji sér jafnréttisáætlun eða samþætti jafnréttissjónarmið í stafsmanastefnu sína. Skal þar kveðið á um markmið og aðgerðir til að tryggja réttindi starfsmanna samkvæmt lögum. Framkvæmdaáætlun skal fylgja jafnréttisáætlun og skulu áætlanirnar endurskoðaðar á þriggja ára fresti. Jafnréttisstofa mun gera sérstakar leiðbeiningar sem fyrirtæki og stofnanir geta haft til hliðsjónar við gerð jafnréttis- og framkvæmdaáætlana.

Verði frumvarpið óbreytt að lögum má gera ráð fyrir að kostnaður við aukin umsvif og eftirlit Jafnréttisstofu hækki um helming frá því sem nú er eða um 20 m.kr. á ári. Þar af eru 2 m.kr. vegna námskeiða fyrir jafnréttisfulltrúa til að afla sérþekkingar á sviði jafnréttismála. Þá má gera ráð fyrir 2–4 m.kr. kostnaðarauka hjá kærunefnd jafnréttismála vegna sérfræðiráðgjafar, fjölgunar mála og ákvæða um lágmarkstíma í málsmeðferð. Gert er ráð fyrir 8 m.kr. á ári vegna jafnréttisfulltrúa menntamálaráðuneytis sem fylgja skal eftir kynsamþættingu í skóla- og uppeldisstarfi. Enn fremur er gert ráð fyrir nokkrum kostnaði við gerð jafnréttisáætlana um 120 ríkisaðila sem hafa fleiri en 25 starfsmenn. Flestir þeirra hafa þegar unnið slíkar áætlanir samkvæmt gildandi lagaákvæðum en áætlanirnar skal endurskoðaðar á þriggja ára fresti og má ætla að sú endurskoðun kosti um 10–15 m.kr. eða samtals um 3–5 m.kr. á ári að jafnaði. Í heild má því gera ráð fyrir að frumvarpið leiði til 33–37 m.kr. útgjaldaauka fyrir ríkissjóð á ári.