

Svar

forsætisráðherra við fyrirspurn frá Andrési Inga Jónssyni um kynjamismunun við ráðningar.

1. *Telur ráðherra að undantekningar séu frá þeirri meginreglu laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, að óheimilt sé að mismuna umsækjendum um starf á grundvelli kyns?*

Jöfn meðferð og mismunun.

Í 1. mgr. 65. gr. stjórnarskrár Lýðveldisins Íslands, nr. 33/1944, segir að allir skuli vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti. Kynjajafnréttið er síðan áréttað í 2. mgr. 65. gr. þar sem segir að konur og karlar skuli njóta jafns réttar í hvívetna.

Þrátt fyrir afdráttarlaust orðalag jafnræðisreglu stjórnarskrárinnar felur hún ekki í sér að aldrei megi gera greinarmun á fólki á grundvelli þeirra atriða sem talin eru upp í ákvæðinu. Er sérstaklega tekið fram í athugasemdum við frumvarp það er varð að stjórnarskipunarlögum, nr. 97/1995, þar sem 65. gr. stjórnarskrárinnar ásamt öðrum mannréttindaákvæðum var færð til núverandi horfs, að réttlæt看legt geti verið að gera ákveðnum hópum hærra undir höfði í löggjöf í viðleitni til að rétta skertan hlut þeirra til jafnvægis við aðra þjóðfélagshópa. Jafnframt segir þar að markmið jafnræðisreglunnar sé framar öllu að koma í veg fyrir manngreinarálit á grundvelli atriðanna sem eru talin upp í henni. Aftur á móti sé það ekki markmið reglunnar að útiloka að ákveðin skilyrði fyrir réttindum eða skyldum geti tekið mið af þessum atriðum ef þau byggjast á málefnalegum forsendum. Menn kunna þannig að njóta mismunandi réttinda í þjóðfélaginu á grundvelli efnahags, kynferðis, þjóðernis og annarra þátta án þess að það brjóti gegn jafnræðisreglu stjórnarskrárinnar.

Í 1. mgr. 24. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008 (hér eftir kölluð jafnréttislögin), er kveðið á um að hvers kyns mismunun á grundvelli kyns, hvort heldur bein eða óbein, sé óheimil. Í 1. tölul. 2. gr. laganna er bein mismunun skilgreind og óbein mismunun í 2. tölul. 2. gr. laganna. Þessar skilgreiningar eiga sér fyrirmyndir í samningnum um afnám allrar mismununar gegn konum og gerðum Evrópusambandsins sem teknar hafa verið upp í samninginn um Evrópska efnahagssvæðið.

Við mat á því hvort mismunun hafi átt sér stað eða ekki er áherslan lögð á samanburð við annan einstakling við sambærilegar aðstæður. Einstaklingar við sambærilegar aðstæður eiga þannig ávallt að hljóta sambærilega meðferð nema unnt sé að réttlæta meðferðina á málefnalegan hátt með lögumtæu markmiði. Mismunandi meðferð á grundvelli kyns kann því að vera réttlæt看leg samkvæmt jafnréttislögunum við vissar aðstæður, þ.e. ef hún er réttlæt看leg á grundvelli lögumtætra markmiða og aðferðirnar til að ná því markmiði eru viðeigandi og nauðsynlegar. Hvert tilvik þarf því að meta fyrir sig og er það hlutverk kærufundar jafnréttismála eða dómstóla eftir atvikum, ef á reynir, að skera úr um hvort jafnréttislög hafi verið brotin.

Sértækar aðgerðir.

Ákvæði um sértækar aðgerðir var lögfest með eldri jafnréttislögum, nr. 65/1985, og eru þær nú heimilar skv. 2. mgr. 24. gr. núgildandi jafnréttislaga. Hugtakið „sértækar aðgerðir“ er skilgreint í lögnum, sbr. 7. tölul. 2. gr. laganna, og er ákvæðið svohljóðandi: „*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.“

Samkvæmt 2. mgr. 24. gr. laganna telst það heldur ekki ganga gegn lögnum ef gild rök mæla með því að ráða til starfa einstakling af ákveðnu kyni vegna hlutlægra þátta er tengjast starfinu. Dæmi um það væri starf í athvarfi þolenda kynferðisofbeldis sem komið hefði verið á fót eingöngu fyrir konur. Baðverðir eru annað dæmi.

Ljóst er því að sértækar aðgerðir eru heimilar samkvæmt íslenskum rétti. Ýmis álitæfni kunna á hinn bóginn að verða til þegar kemur að beitingu þeirra og enn ríkir nokkur óvissa hér á landi um með hvaða hætti og í hvaða tilgangi sértækar aðgerðir teljast lögmætar og hversu langt þær megi ganga. Þegar metið er hvort sértækar aðgerðir gangi svo langt að þær stríði gegn almennum jafnréttisreglum er miðað við lögmætt markmið og að beita þurfi meðalhófi og að þær gangi ekki lengra en nauðsyn krefur, sbr. almennar reglur stjórnsýsluréttar.

Forgangsregla jafnréttislaga.

Svokölluð forgangsregla hefur verið leidd af jafnréttislögnum í dómaframkvæmd. Í henni felst að séu tveir umsækjendur um starf, og „hæfni“ þeirra er metin sú sama, skal leitast við að ráða það kynið sem á hallar á starfssviðinu. Forgangsreglan er leidd af dómi Hæstaréttar frá árinu 1993 (Hrd. 1993, bls. 2230). Í dómnum leit rétturinn til tilgangs jafnréttislaganna og ályktaði sem svo að „lögin yrðu þýðingarlítill nema meginreglur laganna [yrðu] skýrðar svo að konu [skyldi] veita starf, ef hún [væri] að minnsta kosti jafnt að því komin er [varðaði] menntun og annað sem máli [skipti] og karlmaður sem við hana [keppti] ef á starfssviðinu [væru] fáar konur“.

Hæstiréttur hefur vísað til dómsins í síðari dómaframkvæmd, til að mynda í dómum Hrd. 1998, bls. 3599, Hrd. 2002, bls. 3401 (mál nr. 121/2002), og Hrd. 16. nóvember 2006 (mál nr. 195/2006).

Samantekt.

Samkvæmt framangreindu getur verið réttlætanlegt að víkja frá meginreglu jafnréttislaga um að óheimilt sé að mismuna umsækjendum um starf á grundvelli kyns. Þetta á við ef mismunun er talin réttlætanleg á grundvelli lögmætra markmiða og aðferðirnar til að ná því markmiði eru viðeigandi og nauðsynlegar. Hvert tilvik þarf að meta fyrir sig.

2. Telur ráðherra að þessar undantekningar kunni að eiga við um ráðningar hjá trú- og lífsskoðunarfélögum? Ef svo er, á hvaða grundvelli?

Framangreindar undantekningar frá meginreglu jafnréttislaga um bann við mismunun á milli umsækjenda um starf á grundvelli kyns geta átt við um ráðningar í störf hjá trú- og lífsskoðunarfélögum með sama hætti og á sama grundvelli og hjá öðrum atvinnurekendum.