

2018 nr. 86 25. júní**Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði**

Tóku gildi 1. september 2018, sbr. þó 19. gr.

Ef í lögum þessum er getið um ráðherra eða ráðuneyti án þess að málefnasvið sé tilgreint sérstaklega eða til þess vísað, er átt við **forsætisráðherra** eða **forsætisráðuneyti** sem fer með lög þessi.

I. kafli. Gildissvið, markmið og orðskýringar.**■ 1. gr. Gildissvið.**

□ Lög þessi gilda um jafna meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyn-einkennum eða kyntjáningu, svo sem hvað varðar:

- a. aðgengi að störfum, sjálfstæðri atvinnustarfsemi eða starfsgreinum, þ.m.t. við ráðningar og framgang í starfi,
- b. aðgengi að náms- og starfsráðgjöf, starfsmenntun og starfsþjálfun,
- c. ákvarðanir í tengslum við laun, önnur starfskjör og uppsagnir og
- d. þátttöku í samtökum launafólks eða atvinnurekenda, þ.m.t. þau hlunnindi sem þau veita félagsmönnum.

□ Lög þessi taka ekki til mismunandi meðferðar einstaklinga á vinnumarkaði á grundvelli ríkisfangs eða ríkisfangsleysis. Enn fremur taka lög þessi ekki til ráðstafana sem mælt er fyrir um í lögum og eru nauðsynlegar með vísan til allsherjarreglu, almannaöryggis, lýðheilsu eða til verndar réttindum og frelsi annarra. Þá gilda lög þessi ekki um mismunandi aldurskilyrði í tengslum við lífeyrisréttindi í lífeyris-sjóðum.

□ Lög þessi gilda ekki um réttindi og þjónustu innan opinberra kerfa, svo sem um réttindi samkvæmt lögum um almannatryggingar, lögum um félagsþjónustu sveitarfélaga, lögum um atvinnuleysisstryggingar og lögum um fæðingar- og foreldraorlof.

■ 2. gr. Markmið.

□ Markmið laga þessara er að vinna gegn mismunun og koma á og viðhalda jafnri meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð þeim þáttum sem um getur í 1. mgr. 1. gr.

■ 3. gr. Orðskýringar.

□ Í lögum þessum er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

1. *Jöfn meðferð*: Þegar einstaklingum er hvorki mismun- að beint né óbeint vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr.

2. *Bein mismunun*: Þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð en annar einstaklingur fær, hefur fengið eða mundi fá við sambærilegar aðstæður vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr.

3. *Óbein mismunun*: Þegar að því er virðist hlutlaust skil- yrði, viðmið eða ráðstöfun kæmi verr við einstaklinga vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. borið sam- an við aðra einstaklinga nema slíkt sé unnt að réttlæta á mál- efnalegan hátt með lögmatu markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar.

4. *Áreitni*: Hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misþjóa virð- ingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna.

5. *Laun*: Almenn endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein eða óbein, hvort heldur er með hlunn-

indagreiðslum eða með öðrum hætti, sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans.

6. *Kjör*: Laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttind- um og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár.

7. *Lífsskoðun*: Skoðun sem byggist á veraldlegum við- horfum til lífsins, ákveðnum siðferðisgildum og siðferði ásamt skilgreindri siðfræði og þekkingarfræði.

8. *Fötlun*: Afleiðing skerðinga og hindrana af ýmsum toga sem verða til í samspili fólks með skerðingar og um- hverfis og viðhorfa sem hindra fulla og árangursríka samfé- lagsþátttöku til jafns við aðra. Skerðingar hlutaðeigandi ein- staklings eru langvarandi og hindranirnar til þess fallnar að viðkomandi verði mismun- að vegna líkamlegrar, geðrænnar eða vitsmunalegrar skerðingar eða skertrar skynjunar.

9. *Skert starfsgeta*: Varanlegt líkamlegt, andlegt eða vits- munalegt ástand sem er meðfætt eða síðar tilkomið og skerðir starfsgetu einstaklingsins á vinnumarkaði.

10. *Aldur*: Lífaldur.

11. *Kynhneigð*: Geta einstaklings til að laðast að eða verða ástfanginn af öðrum einstaklingi.

12. *Kynvitund*: Upplifun einstaklings af eigin kyni.

13. *Kyneinkenni*: Litningar, kynkirtlar og líffærafræðileg sérkenni manneskju.

14. *Kyntjáning*: Dagsdagleg tjáning einstaklings á kynvit- und sinni.

II. kafli. Stjórnýsla.**■ 4. gr. Yfirstjórn.**

□ Ráðherra fer með yfirstjórn mála samkvæmt lögum þess- um.

■ 5. gr. Jafnréttisstofa.

□ Jafnréttisstofa annast framkvæmd laga þessara og skal 4. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla gilda eftir því sem við getur átt, þ.m.t. ákvæði 5.–11. mgr. um dag- sektir.

■ 6. gr. Kæruheimild.

□ Einstaklingar, fyrirtæki, stofnanir eða félagasamtök sem telja að ákvæði laga þessara hafi verið brotin gagnvart sér eða félagsmönnum sínum geta í eigin nafni eða fyrir hönd félagsmanna sinna, eftir því sem við á, leitað atbeina kæru- nefndar jafnréttismála. Skulu 5.–7. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla gilda eftir því sem við getur átt.

III. kafli. Bann við mismunun.**■ 7. gr. Almenn.**

□ Hvers kyns mismunun á vinnumarkaði, hvort heldur bein eða óbein, vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. er óheimil. Fyrirmæli um mismunun vegna þeirra þátta teljast einnig mismunun samkvæmt lögum þessum sem og áreitni þegar hún tengist einhverjum af þeim þáttum sem um getur í 1. mgr. 1. gr.

□ Atvinnurekendur, stéttarfélög og samtök þeirra skulu vinna markvisst að jafnri meðferð á vinnumarkaði í samræmi við markmið laga þessara. Atvinnurekendur skulu sérstak- lega vinna að jafnri meðferð starfsmanna innan fyrirtækis síns eða stofnunar og koma í veg fyrir mismunun vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr.

■ 8. gr. Bann við mismunun í starfi og við ráðningu.

□ Atvinnurekendur er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr., sbr. þó 2. mgr. 1. gr., 10., 11. og 12. gr. Sama gildir

um stöðuhækkun, stöðubreytingu, endurmenntun, símenntun, starfsþjálfun, námsleyfi, uppsögn, vinnuaðstæður og önnur starfskjör starfsmanna.

□ Mismunun vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. í auglýsingu um laust starf er óheimil sem og birtning slíkrar auglýsingar, sbr. þó 2. mgr. 1. gr., 10., 11. og 12. gr.

■ **9. gr.** *Bann við mismunun í tengslum við laun og önnur kjör.*

□ Atvinnurekanda er óheimilt að mismuna starfsmönnum sínum vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. í tengslum við laun og önnur kjör, enda sinni þeir sömu eða jafnverðmætum störfum.

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

■ **10. gr.** *Viðeigandi aðlögun.*

□ Atvinnurekandi skal gera viðeigandi ráðstafanir, sé þeirra þörf í sérstöku tilvikum, til að gera fötluðum einstaklingi eða einstaklingi með skerta starfsgetu kleift að eiga aðgengi að og taka þátt í starfi, njóta framgangs í starfi eða fá þjálfun, enda séu þær ráðstafanir ekki of þvingjandi fyrir atvinnurekandann.

■ **11. gr.** *Frávik vegna starfstengdra eiginleika eða sér-tækra aðgerða.*

□ Mismunandi meðferð á grundvelli einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. telst ekki brjóta gegn lögum þessum ef hún byggist á eðli viðkomandi starfsemi eða því samhengi sem til staðar er þar sem starfsemi fer fram, enda hafi kröfur um slíka starfstengda eiginleika lögmætán tilgang og gangi ekki lengra en nauðsyn krefur.

□ Sértekar tímabundnar aðgerðir, sem ætlað er að bæta stöðu einstaklinga á vinnumarkaði á þeim sviðum þar sem á þá hallar vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. í því skyni að stuðla að jafnri meðferð á vinnumarkaði, ganga ekki gegn lögum þessum.

■ **12. gr.** *Frávik vegna aldurs.*

□ Mismunandi meðferð vegna aldurs telst ekki brjóta gegn lögum þessum séu færð fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, enda gangi slíkar aðgerðir ekki lengra en nauðsynlegt er talið til að ná því markmiði sem stefnt er að.

■ **13. gr.** *Vernd gegn órétti í starfi.*

□ Atvinnurekanda er óheimilt að segja starfsmönnum upp störfum sökum þess að þeir hafi kvartað undan eða kært mismunun vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. eða krafist leiðréttingar á grundvelli laga þessara. Jafnframt skal atvinnurekandi gæta þess að starfsmenn verði ekki látnir gjalda þess í starfi að kvartað hafi verið undan eða kærð mismunun eða krafist leiðréttingar á grundvelli laga þessara.

□ Eigi ætlað brot skv. 1. mgr. sér stað meira en einu ári eftir að kvörtun, kæra eða krafa um leiðréttingu kom fram á grundvelli laga þessara verður þó ekki litið svo á að um brot skv. 1. mgr. hafi verið að ræða.

■ **14. gr.** *Bann við afsali réttinda.*

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

■ **15. gr.** *Sönnunarbyrði.*

□ Ef leiddar eru líkur að því að mismunun samkvæmt ákvæðum laga þessara hafi átt sér stað skal sá sem talinn er hafa mismunað sýna fram á að ástæður þær sem legið hafi til grundvallar meðferðinni tengist ekki einhverjum af þeim þáttum sem um getur í 1. mgr. 1. gr.

IV. kafli. Viðurlög.

■ **16. gr.** *Bætur fyrir fjártjón og miska.*

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

■ **17. gr.** *Sektir.*

□ Brot gegn lögum þessum eða reglugerðum settum samkvæmt þeim geta varðað sektum nema þyngri refsing liggir við samkvæmt öðrum lögum.

□ Með mál er varða brot á lögum þessum eða reglugerðum settum samkvæmt þeim fer að hætti laga um meðferð saka-mála.

□ Sektir renna í ríkissjóð.

V. kafli. Önnur ákvæði.

■ **18. gr.** *Reglugerðarheimild.*

□ Ráðherra er heimilt að setja reglugerð¹⁾ um nánari framkvæmd laga þessara.

¹⁾ Rg. 220/2017, sbr. 414/2019.

■ **19. gr.** *Gildistaka.*

□ Lög þessi öðlast gildi 1. september 2018. Þó skulu ákvæði laga þessara ekki gilda um mismunandi meðferð á grundvelli aldurs, sbr. 1. mgr. 1. gr., fyrr en 1. júlí 2019.