2020 nr. 150 29. desember
Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna

Tóku gildi 6. janúar 2021. *Breytt með:* L. 63/2022 (tóku gildi 13. júlí 2022, sbr. þó 2. málsl. 12. 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 **dómsmálaráðherra** eða **dómsmálaráðuneyti** sem fer með lög þessi.

I. kafli. Gildissvið, markmið og orðskýringar.

■ **1. gr.** *Markmið.*

□ Markmið laga þessara er að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kyns og koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allt fólk skal eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni. Með *kyni* í lögum þessum er átt við konur, karla og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá nema annars sé sérstaklega getið. Markmiði þessu skal náð með því m.a. að:

a. gæta jafnréttissjónarmiða og vinna að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvörðunum á öllum sviðum samfélagsins,

b. vinna að jöfnum áhrifum kvenna og karla í samfélaginu,

c. bæta sérstaklega stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu,

d. vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði, m.a. með því að fyrirtæki og stofnanir uppfylli skilyrði jafnlaunavottunar eða jafnlaunastaðfestingar,

e. gera öllum kleift, óháð kyni, að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf,

f. efla fræðslu um jafnréttismál,

g. greina tölfræðiupplýsingar eftir kyni,

h. efla rannsóknir í kynja- og jafnréttisfræðum,

i. vinna gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni,

j. breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla,

k. stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf,

l. gæta sérstaklega að stöðu fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá,

m. vinna gegn fjölþættri mismunun.

■ **2. gr.** *Orðskýringar.*

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

1. *Bein mismunun:* Þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð vegna kyns en annar einstaklingur fær, hefur fengið eða myndi fá við sambærilegar aðstæður.

2. *Óbein mismunun:* Þegar að því er virðist hlutlaust skilyrði, viðmið eða ráðstöfun kemur verr við einstaklinga af einu kyni fremur en öðru nema slíkt sé unnt að réttlæta á málefnalegan hátt með lögmætu markmiði og aðferðir til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar.

3. *Fjölþætt mismunun:* Þegar einstaklingi er mismunað á grundvelli fleiri en einnar mismununarástæðu sem nýtur verndar samkvæmt lögum þessum, [lögum um jafna meðferð utan vinnumarkaðar][1)] og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði. Fjölþætt mismunun getur annaðhvort verið samtvinnuð þannig að tvær eða fleiri mismununarástæður skapi sérstakan grundvöll mismununar eða verið tvöföld/margföld þannig að mismununin sé vegna tveggja eða fleiri sjálfstæðra mismununarástæðna.

4. *Kynbundin áreitni:* Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

5. *Kynferðisleg áreitni:* Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

6. *Kynbundið ofbeldi:* Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

7. *Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða:* Þegar stefnumótunarferli er skipulagt, bætt, þróað og lagt á það mat þannig að sjónarhorn jafnréttis kynja sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu.

8. *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. Einnig sérstakar tímabundnar aðgerðir sem ætlað er að bæta stöðu eða auka möguleika fólks á þeim sviðum þar sem á það hallar vegna hlutlausrar skráningar kyns í þjóðskrá í því skyni að stuðla að jafnri meðferð.

9. *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 starfskrafti fyrir vinnu.

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

11. *Jafnlaunavottun:* Skrifleg yfirlýsing vottunaraðila sem veitt er með jafnlaunavottunarskírteini, að undangenginni úttekt hans á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar, um að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85:2012, sbr. 1. gr. c staðalsins.

12. *Jafnlaunastaðfesting:* Staðfesting Jafnréttisstofu sem veitt er fyrirtæki eða stofnun þar sem 25–49 starfa að jafnaði á ársgrundvelli að undangengnum skilum fyrirtækisins eða stofnunarinnar á gögnum um að jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar og framkvæmd þess uppfylli kröfur 2. mgr. 8. gr.

13. *Fjöldi starfsfólks að jafnaði á ársgrundvelli:* Meðalfjöldi starfsfólks atvinnurekanda óháð starfshlutfalli sem fékk greidd laun á fyrra almanaksári. Meðalfjöldi á ári reiknast sem samanlagður fjöldi starfsfólks hvers mánaðar á almanaksárinu deilt með tólf.

[1)] *L. 63/2022, 13. gr.*

■ **3. gr.** *Stjórnsýsla.*

□ Um framkvæmd laga þessara, m.a. um yfirstjórn, hlutverk Jafnréttisstofu við eftirlit með framkvæmd laganna, þ.m.t. heimild til að beita dagsektum, og um kærunefnd jafnréttismála, þ.m.t. ákvæði um kæruheimild og um málsmeðferð

fyrir kærunefndinni, fer samkvæmt lögum um stjórnsýslu jafnréttismála.

II. kafli. Réttindi og skyldur.

■ **4. gr.** *Almennt ákvæði um vinnumarkað.*

□ Atvinnurekendur og stéttarfélög skulu vinna markvisst að því að jafna stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði. Atvinnurekendur skulu sérstaklega vinna að því að jafna stöðu kvenna og karla 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 kvenna og karla í stjórnunar- og áhrifastöðum.

□ Atvinnurekendur og stéttarfélög skulu gæta að stöðu fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá á vinnumarkaði.

■ **5. gr.** *Jafnréttisáætlun og samþætting jafnréttissjónarmiða í starfsmannastefnu.*

□ Fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa 25 eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli skulu setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Skal þar m.a. sérstaklega kveðið á um markmið og gerð áætlunar um hvernig þeim skuli náð til að tryggja starfsfólki þau réttindi sem kveðið er á um í 6.–14. gr. Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti. Um jafnréttisáætlun sveitarstjórna fer skv. 13. gr. laga um stjórnsýslu jafnréttismála.

□ Fyrirtæki og stofnanir skv. 1. 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 þau afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um framgang mála þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því innan hæfilegs frests. Jafnréttisáætlun telst hafa öðlast gildi þegar Jafnréttisstofa hefur samþykkt hana.

□ Hafi fyrirtæki eða stofnun skv. 1. 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 sé ekki viðunandi eða að jafnréttissjónarmið hafi ekki verið samþætt í starfsmannastefnu með nægilega skýrum hætti. Verði fyrirtæki eða stofnun skv. 1. mgr. ekki við fyrirmælum Jafnréttisstofu skv. 1. og 2. málsl. getur Jafnréttisstofa ákveðið að viðkomandi fyrirtæki eða stofnun greiði dagsektir þar til farið verður að fyrirmælunum, sbr. 6. gr. laga um stjórnsýslu jafnréttismála. 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 framkvæmdaáætlun þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því eða neitar að afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um framgang mála, sbr. 2. mgr.

□ Um umsýslu Jafnréttisstofu í tengslum við jafnréttisáætlanir og samþættingu jafnréttissjónarmiða í starfsmannastefnu fer að öðru leyti skv. II. kafla laga um stjórnsýslu jafnréttismála.

■ **6. gr.** *Almennt ákvæði um launajafnrétti.*

□ Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.

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

□ Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs að gera svo.

■ **7. gr.** *Jafnlaunavottun.*

□ Fyrirtæki eða stofnun þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli skal öðlast jafnlaunavottun að undangenginni úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85:2012, sbr. 1. gr. c staðalsins. Þegar jafnlaunavottun liggur fyrir skal vottunaraðili skila Jafnréttisstofu afriti af jafnlaunavottunarskírteini ásamt skýrslu um niðurstöðu úttektar. Jafnlaunavottunina skal endurnýja á þriggja ára fresti. Vottunaraðili skal jafnframt tilkynna Jafnréttisstofu um það ef úttekt leiðir ekki til jafnlaunavottunar og greina frá ástæðum þess með framlagningu skýrslu um niðurstöðu úttektar.

■ **8. gr.** *Jafnlaunastaðfesting.*

□ Þrátt fyrir 7. gr. hefur fyrirtæki eða stofnun þar sem 25–49 starfa að jafnaði á ársgrundvelli val um að gangast undir jafnlaunavottun skv. 7. gr. eða jafnlaunastaðfestingu sem Jafnréttisstofa veitir að undangengnum skilum á gögnum um að jafnlaunakerfi og framkvæmd þess uppfylli, að mati Jafnréttisstofu, þær kröfur sem settar eru fram í 2. mgr. Jafnlaunastaðfestingu skal endurnýja á þriggja ára fresti.

□ Fyrirtæki eða stofnun skv. 1. mgr. öðlast jafnlaunastaðfestingu hafi eftirfarandi gögn sýnt fram á með fullnægjandi hætti, að mati Jafnréttisstofu, að jafnlaunakerfi og framkvæmd þess mismuni ekki í launum á grundvelli kyns:

1. Stefna fyrirtækis eða stofnunar í jafnlaunamálum.
2. Jafnréttisáætlun eða samþætting jafnréttissjónarmiða í starfsmannastefnu skv. 5. gr.
3. Starfaflokkun fyrirtækis eða stofnunar út frá fyrirframákveðnum hlutlægum viðmiðum þar sem lagt er mat á þær kröfur sem störf gera til starfsfólks, svo sem út frá ábyrgð, álagi, hæfni og vinnuaðstæðum, þannig að saman flokkist sömu eða jafn verðmæt störf.
4. Launagreining sem byggist á starfaflokkun skv. 3. tölul. og sýnir meðaltal fastra mánaðarlauna fyrir dagvinnu, fastar viðbótargreiðslur fyrir störf og allar aukagreiðslur eftir kynjum. Niðurstöður launagreiningar hvað varðar kynbundinn launamun hafi verið kynntar starfsfólki fyrirtækis eða stofnunar og séu þeim aðgengilegar, að teknu tilliti til persónuverndarsjónarmiða. Taka skal tillit til allra þátta launa og kjara.
5. Áætlun um úrbætur þegar við á.
6. Samantekt æðsta stjórnanda fyrirtækis eða stofnunar um niðurstöður gagna skv. 1.–5. tölul.

□ Þrátt fyrir 1. mgr. skulu opinberir aðilar, sjóðir og fyrirtæki sem eru að hálfu eða meiri hluta í eigu ríkisins og þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr.

■ **9. gr.** *Umsýsla Jafnréttisstofu í tengslum við jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu.*

□ Þegar Jafnréttisstofa hefur móttekið jafnlaunavottunarskírteini skv. 7. gr. ásamt skýrslu vottunaraðila um niðurstöðu úttektar veitir Jafnréttisstofa fyrirtæki eða stofnun jafnlaunamerki vegna jafnlaunavottunar sem gildir til jafnlangs tíma og vottun.

□ Þegar Jafnréttisstofa hefur móttekið gögn skv. 8. gr. og metið að gögnin uppfylli þær kröfur sem settar eru fram í 2. mgr. 8. gr. veitir Jafnréttisstofa fyrirtæki eða stofnun jafnlaunastaðfestingu sem gildir til þriggja ára.

□ Jafnréttisstofa heldur skrár yfir fyrirtæki og stofnanir sem öðlast hafa annars vegar jafnlaunavottun, sbr. 7. gr., og hins vegar jafnlaunastaðfestingu, sbr. 8. gr., og birtir þær með aðgengilegum hætti á vef stofnunarinnar. Í skránum skulu m.a. koma fram upplýsingar um nafn fyrirtækis eða stofnunar, kennitölu og heimilisfang viðkomandi og gildistíma jafnlaunavottunar eða jafnlaunastaðfestingar.

□ Þá heldur Jafnréttisstofa skrá yfir fyrirtæki og stofnanir þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli sem hafa ekki öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr. eða jafnlaunastaðfestingu skv. 8. gr. Skal þar koma fram hvort hlutaðeigandi fyrirtæki eða stofnun hafi leitað eftir úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi viðkomandi og framkvæmd þess í því skyni að öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr. eða leitað eftir jafnlaunastaðfestingu hjá Jafnréttisstofu skv. 8. gr.

□ Um umsýslu Jafnréttisstofu í tengslum við jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu fer að öðru leyti skv. II. kafla laga um stjórnsýslu jafnréttismála.

■ **10. gr.** *Eftirlit Jafnréttisstofu með jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu.*

□ Jafnréttisstofa annast eftirlit með því að fyrirtæki og stofnanir þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli öðlist jafnlaunavottun skv. 7. gr. eða jafnlaunastaðfestingu skv. 8. gr. og endurnýjun þar á. Fyrirtæki og stofnanir skulu veita Jafnréttisstofu þær upplýsingar og gögn sem Jafnréttisstofa telur nauðsynleg til að sinna eftirliti samkvæmt ákvæði þessu að viðlögðum dagsektum skv. 6. gr. laga um stjórnsýslu jafnréttismála. Hafi fyrirtæki eða stofnun ekki öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr. eða jafnlaunastaðfestingu skv. 8. gr., eða endurnýjun þar á, eða veitir ekki nauðsynlegar upplýsingar eða gögn skv. 2. málsl. getur Jafnréttisstofa beint þeim fyrirmælum til hlutaðeigandi fyrirtækis eða stofnunar að gera viðunandi úrbætur innan hæfilegs frests að viðlögðum dagsektum skv. 6. gr. laga um stjórnsýslu jafnréttismála.

□ Um eftirlit með jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu fer að öðru leyti skv. 5. og 6. gr. laga um stjórnsýslu jafnréttismála.

■ **11. gr.** *Mat á árangri jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar.*

□ Ráðherra skal láta meta framgang og árangur jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar skv. 7.–10. gr. á þriggja ára fresti.

■ **12. gr.** *Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.*

□ Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, sbr. þó 2. mgr. 16. gr.

□ Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur, karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá 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.

■ **13. gr.** *Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.*

□ Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni. 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 starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þ.m.t. að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.

■ **14. gr.** *Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.*

□ Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana, félagasamtaka og íþrótta- og æskulýðsfélaga skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og notendur þjónustu verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, í stofnun, félagsstarfi eða skólum.

□ Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar 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.

■ **15. gr.** *Menntun og skólastarf.*

□ Samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal á frístundaheimilum og í íþrótta- og æskulýðsstarfi.

□ Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta jafnréttis- og kynjafræðslu við hæfi þar sem m.a. er kennt um kynjaðar staðalímyndir, kynbundið náms- og starfsval og málefni fatlaðs fólks og hinsegin fólks.

□ Öll kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.

□ Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu nemendur hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.

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

□ Það ráðuneyti sem fer með fræðslumál skal fylgjast með að jafnréttis kynjanna sé gætt í skóla- og uppeldisstarfi sem og á frístundaheimilum og í íþrótta- og æskulýðsstarfi. Enn fremur skal það ráðuneyti sem fer með fræðslumál fylgjast með þróun jafnréttismála á þessum sviðum samfélagsins.

□ Jafnréttisráðgjafi skal starfa innan þess ráðuneytis sem fer með fræðslumál 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.

III. kafli. Bann við mismunun á grundvelli kyns.

■ **16. gr.** *Almennt bann við mismunun.*

□ Hvers kyns mismunun á grundvelli kyns, hvort heldur bein eða óbein, er óheimil. Fjölþætt mismunun er jafnframt óheimil. Fyrirmæli um mismunun á grundvelli kyns teljast einnig mismunun samkvæmt lögum þessum. Enn fremur telst kynbundin áreitni eða kynferðisleg áreitni til mismununar samkvæmt lögunum sem og hvers konar óhagstæð meðferð einstaklings sem rekja má til þess að hann hafi vísað á bug kynbundinni eða kynferðislegri áreitni eða hafi látið hana yfir sig ganga.

□ 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. Hið sama á við um annað fólk sem gengur með og fæðir barn.

■ **17. gr.** *Bann við mismunun í tengslum við vörukaup og þjónustu.*

□ Hvers konar mismunun á grundvelli kyns er varðar aðgang að eða afhendingu á vöru sem og aðgang að eða veitingu þjónustu er óheimil. Ákvæði þetta gildir þó ekki um aðgang að eða afhendingu á vöru annars vegar eða aðgang að eða veitingu þjónustu hins vegar á sviði einka- og fjölskyldulífs. Jafnframt gildir ákvæði þetta ekki um málefni er varða störf á vinnumarkaði.

□ Hvers konar mismunun á grundvelli kyns við ákvörðun iðgjalds eða við ákvörðun bótafjárhæðar vegna vátryggingarsamnings eða samkvæmt annarri skyldri fjármálaþjónustu er óheimil. Kostnaður tengdur meðgöngu og fæðingu skal ekki leiða til mismunandi iðgjalda og bóta fyrir einstaklinga.

□ Ef leiddar eru líkur að því að mismunun samkvæmt ákvæði þessu hafi átt sér stað, hvort sem hún er bein eða óbein, skal sá sem talinn er hafa mismunað sýna fram á að ástæður þær sem legið hafi til grundvallar meðferðinni tengist ekki kyni nema unnt sé að réttlæta meðferðina á málefnalegan hátt með lögmætu markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar.

■ **18. gr.** *Bann við mismunun í kjörum.*

□ Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá í launum og öðrum kjörum á grundvelli kyns.

□ Ef leiddar eru líkur að því að kona, karl og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá njóti mismunandi launakjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf skal atvinnurekandi sýna fram á, ef um launamun er að ræða, að munurinn skýrist af öðrum þáttum en kyni.

■ **19. 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 starfsfólks.

□ 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 eftir starfskrafti af einu kyni en öðru. 1. málsl. á ekki við ef tilgangur auglýsandans er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu milli kvenna og karla innan starfsgreinarinnar og skal það þá koma fram í auglýsingunni. Sama á við ef gild rök mæla með því að einungis sé auglýst eftir starfskrafti af tilteknu kyni.

□ 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.

□ Við mat á því hvort ákvæði 1. mgr. hafi verið brotin 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.

■ **20. gr.** *Bann við uppsögn o.fl. vegna kæru eða leiðréttingarkröfu.*

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

□ Atvinnurekandi skal jafnframt gæta þess að starfsfólk verði ekki beitt órétti 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 kynjamismunun.

□ 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 einstaklings, kæru eða veitingu upplýsinga um kynbundna eða kynferðislega áreitni eða aðra kynjamismunun. Þetta gildir ekki ef uppsögnin á sér stað meira en einu ári eftir að einstaklingurinn setti fram leiðréttingarkröfur á grundvelli laga þessara.

■ **21. gr.** *Bann við mismunun í skólum og öðrum menntastofnunum, á frístundaheimilum og í skipulögðu íþrótta- og æskulýðsstarfi.*

□ Í skólum, öðrum menntastofnunum, á frístundaheimilum og í skipulögðu íþrótta- og æskulýðsstarfi er hvers konar mismunun á grundvelli kyns óheimil. Skylt er að gæta þessa í námi og kennslu, þjálfun, starfsháttum og daglegri umgengni við nemendur og iðkendur.

□ Yfirmaður stofnunar skal gæta þess að nemandi, iðkandi eða skjólstæðingur sé ekki látinn gjalda þess að hafa kært kynbundna eða kynferðislega áreitni eða kynjamismunun.

■ **22. gr.** *Auglýsingar.*

□ Auglýsandi og aðilar sem hanna eða birta auglýsingu skulu sjá til þess að auglýsingin sé tilteknu kyni 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.

■ **23. gr.** *Bann við afsali réttar.*

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

IV. kafli. Samráðsvettvangur um jafnréttismál, jafnréttisþing og framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum o.fl.

■ **24. gr.** *Jafnréttisráð – samráðsvettvangur um jafnréttismál og jafnréttisviðurkenning.*

□ Minnst einu sinni á ári skal kalla saman samráðsvettvang um jafnrétti kynjanna, Jafnréttisráð, með fulltrúum frá aðilum vinnumarkaðarins, fræðasamfélaginu og samtökum sem vinna að kynjajafnrétti samkvæmt lögum þessum. Hlutverk samráðsvettvangsins er að vera ráðherra jafnréttismála til ráðgjafar við faglega stefnumótun í málum sem tengjast jafnrétti kynjanna og skal ráðherra funda einu sinni á ári með samráðsvettvanginum.

□ Samráðsvettvangur um jafnréttismál, Jafnréttisráð, skilar ráðherra fundargerð af fundum sínum. Samantekt af fundargerðum samráðsvettvangsins skal birta sem fylgiskjöl með skýrslu ráðherra sem kemur út einu sinni á kjörtímabili, sbr. 12. gr. laga um stjórnsýslu jafnréttismála.

□ Ráðuneyti sem fer með jafnréttismál annast umsýslu vegna samráðsvettvangs um jafnréttismál, m.a. að auglýsa samráðsvettvanginn og gefa aðilum tækifæri á að óska eftir þátttöku. Önnur verkefni samráðsvettvangsins ákveður ráðuneytið hverju sinni eftir því sem við á. Kostnaður við starfsemi samráðsvettvangsins greiðist úr ríkissjóði.

□ Ráðherra jafnréttismála hefur heimild til að veita árlega sérstaka jafnréttisviðurkenningu þeim einstaklingi, fyrirtæki, stofnun eða samtökum sem hafa skarað fram úr eða markað spor á sviði jafnréttismála. Ráðuneytið getur óskað eftir tilnefningum, m.a. frá samráðsvettvangi um jafnréttismál, og er heimilt að skipa sérstaka valnefnd til að velja úr innsendum tilnefningum.

■ **25. gr.** *Jafnréttisþing.*

□ Ráðherra skal boða til jafnréttisþings á tveggja ára fresti þar sem fjalla skal um jafnrétti kynjanna. Ráðuneyti sem fer með jafnréttismál skal sjá til þess að umræður þingsins verði teknar saman og afhentar ráðherra. Ráðherra ákveður dagskrá þingsins hverju sinni.

□ Þingið er öllum opið en ráðuneyti sem fer með jafnréttismál 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 ráðherra.

■ **26. gr.** *Þingsályktun um framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum.*

□ Ráðherra skal leggja fyrir Alþingi á fjögurra ára fresti tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum til fjögurra ára í senn að fengnum tillögum einstakra ráðuneyta og að loknu samráði við Jafnréttisstofu. Enn fremur skal höfð hliðsjón af umræðum jafnréttisþings, sbr. 25. gr. Framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum skal fela í sér verkefni sem ætlað er að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna í íslensku samfélagi, sbr. 1. gr. Ábyrgð á verkefnum og áætlaður kostnaður þeirra skal tilgreindur í framkvæmdaáætluninni ásamt því hvernig mati á árangri aðgerða skuli háttað.

□ Skýrsla um stöðu og þróun jafnréttismála, sbr. 12. gr. laga um stjórnsýslu jafnréttismála, skal fylgja með tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum.

■ **27. gr.** *Jafnréttisfulltrúar.*

□ Í sérhverju ráðuneyti skal starfa jafnréttisfulltrúi sem hefur sérþekkingu á jafnrétti kynjanna. Jafnréttisfulltrúi fjallar um og hefur eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess, þar á meðal skal hann vinna að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða á málefnasviði ráðuneytisins. Jafnréttisfulltrúi skal árlega senda Jafnréttisstofu greinargerð um stöðu og þróun kynjajafnréttismála á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis.

■ **28. gr.** *Þátttaka í nefndum, ráðum og stjórnum á vegum hins opinbera.*

□ Við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal þess gætt að hlutfall kvenna og karla 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 þó heimilt að víkja frá því þegar hlutlægar ástæður leiða til þess að það er ekki mögulegt. Skal tilnefningaraðili þá skýra ástæður þess.

□ Skipunaraðila er heimilt að víkja frá ákvæði 1. mgr. ef undanþáguheimild 2. mgr. á við.

□ Ákvæði þetta kemur ekki í veg fyrir tilnefningu og skipun fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá í nefndir, ráð og stjórnir á vegum hins opinbera. Þetta gildir einnig um stjórnir opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi að. Hlutfall kvenna skal þó aldrei vera minna en 40%.

■ **29. 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.

□ Þá skulu opinberir aðilar leitast við að greina á milli kynja við alla tölfræðivinnslu nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.

■ **30. gr.** *Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða.*

□ Samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða 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.

V. kafli. Viðurlög.

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

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

■ **32. gr.** *Sektir.*

□ Brot gegn 16.–23. gr. eða reglugerðum settum samkvæmt þeim geta varðað sektum nema þyngri refsing liggi við samkvæmt öðrum lögum.

VI. kafli. Önnur ákvæði.

■ **33. gr.** *Reglugerðarheimild.*

□ Ráðherra er heimilt að setja reglugerð[1)] um nánari framkvæmd laga þessara, svo sem um nánari framkvæmd jafnlaunavottunar skv. 7. gr. og jafnlaunastaðfestingar skv. 8. gr., þar á meðal um nánari framkvæmd og tilhögun mats Jafnréttisstofu á jafnlaunastaðfestingu skv. 8. gr., um hvernig eftirliti Jafnréttisstofu með jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu skv. 10. gr. skuli háttað, um nánari framkvæmd og tilhögun mats á framgangi og árangri jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar skv. 11. gr., um hæfniskröfur til vottunaraðila og notkun jafnlaunamerkis skv. 9. gr. og um störf samráðsvettvangs um jafnréttismál, Jafnréttisráðs, sbr. 24. gr.

[1)] *Rg. 1030/2017, sbr. 997/2018, 1092/2018, 1085/2019 og 569/2021. Rg. 303/2021. Rg. 460/2021, sbr. 198/2024.*

■ **34. gr.** *Gildistaka.*

□ Lög þessi öðlast þegar gildi.

□ . . .

□ Við gildistöku laga þessara fellur niður skipun í Jafnréttisráð.

■ **35. gr.** *Breyting á öðrum lögum. . . .*

Ákvæði til bráðabirgða.

■ **I.**

□ Fyrirtæki og stofnanir þar sem 150–249 starfa að jafnaði á ársgrundvelli skulu hafa öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr. á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2020. Fyrirtæki og stofnanir þar sem 90–149 starfa að jafnaði á ársgrundvelli skulu hafa öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr. á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2021. Fyrirtæki og stofnanir þar sem 50–89 starfa að jafnaði á ársgrundvelli skulu hafa öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr.

á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2022. Fyrirtæki og stofnanir þar sem 25–49 starfa að jafnaði á ársgrundvelli skulu hafa öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr. eða jafnlaunastaðfestingu skv. 8. gr. á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2022.

□ Þrátt fyrir ákvæði 2. mgr. 34. gr. skal sú skylda sem kveðið er á um í 1. og 2. mgr. ákvæðis til bráðabirgða VI í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, halda sér fyrir þau fyrirtæki og stofnanir sem áttu að öðlast jafnlaunavottun fyrir 31. desember 2019 en hafa ekki uppfyllt þá lagaskyldu.

■ **II.**

□ Ráðherra skipar starfshóp til að fjalla sérstaklega um launagagnsæi. Hlutverk starfshópsins er að leggja fram mögulegar tillögur til breytinga á lögum til að fyrirbyggja að launamun sé viðhaldið með launaleynd á vinnustöðum. Skal hópurinn skila niðurstöðu innan árs frá gildistöku laga þessara. Í starfshópnum eigi sæti fulltrúar frá samtökum atvinnurekenda, heildarsamtökum launafólks, Sambandi íslenskra sveitarfélaga og atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneyti auk forsætisráðuneytis sem stýri starfi hópsins.