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

Tóku gildi 1. september 2018, sbr. þó 19. gr. *Breytt með:* L. 151/2020 (tóku gildi 6. jan. 2021). 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.** *Gildissvið.*

□ Lög þessi gilda um jafna meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum 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 aldursskilyrði í tengslum við lífeyrisréttindi í lífeyrissjóðum.

□ 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 atvinnuleysistryggingar 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 mismunað 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 skilyrði, viðmið eða ráðstöfun kæmi verr við einstaklinga vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. borið saman við aðra einstaklinga nema slíkt sé unnt að réttlæta á málefnalegan hátt með lögmætu markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar.

4. [*Áreitni:* Hegðun sem tengist kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu 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.][1)]

5. *Laun:* Almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein eða óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti, sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans.

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

7. *Lífsskoðun:* Skoðun sem byggist á veraldlegum viðhorfum 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 umhverfis og viðhorfa sem hindra fulla og árangursríka samfélagsþátttöku til jafns við aðra. Skerðingar hlutaðeigandi einstaklings eru langvarandi og hindranirnar til þess fallnar að viðkomandi verði mismunað vegna líkamlegrar, geðrænnar eða vitsmunalegrar skerðingar eða skertrar skynjunar.

9. *Skert starfsgeta:* Varanlegt líkamlegt, andlegt eða vitsmunalegt 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 [og skilgreining hans á því].[1)]

13. [*Kyneinkenni:* Líffræðilegir þættir sem tengjast kyni, svo sem kynlitningar, hormónastarfsemi, kynkirtlar og kynfæri.][1)]

14. [*Kyntjáning:* Félagsleg tjáning einstaklings á kyni sínu.][1)]

[15. *Fjölþætt mismunun:* Þegar einstaklingi er mismunað á grundvelli fleiri en einnar mismununarástæðu sem nýtur verndar samkvæmt lögum þessum, lögum um jafna meðferð utan vinnumarkaðar og lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. 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.][1)]

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

II. kafli. Stjórnsýsla.

■ **4. 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.][1)]

[1)] *L. 151/2020, 17. gr.*

■ **5. gr.** . . .[1)]

[1)] *L. 151/2020, 17. gr.*

■ **6. gr.** . . .[1)]

[1)] *L. 151/2020, 17. gr.*

III. kafli. Bann við mismunun.

■ **7. gr.** *Almennt.*

□ Hvers kyns mismunun á vinnumarkaði, hvort heldur bein eða óbein, vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. er óheimil. [Fjölþætt mismunun er einnig óheimil.][1)] 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. [Neitun um viðeigandi aðlögun skv. 10. gr. telst jafnframt mismunun.][1)]

□ Atvinnurekendur, stéttarfélög og samtök þeirra skulu vinna markvisst að jafnri meðferð á vinnumarkaði í samræmi við markmið laga þessara. Atvinnurekendur skulu sérstaklega 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.

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

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

□ Atvinnurekendum 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 birting 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 tilviki, 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 íþyngjandi fyrir atvinnurekandann.

■ **11. gr.** *Frávik vegna starfstengdra eiginleika eða sértækra 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 starfsemin fer fram, enda hafi kröfur um slíka starfstengda eiginleika lögmætan tilgang og gangi ekki lengra en nauðsyn krefur.

□ Sértækar 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 ólögmætum hætti brýtur gegn lögum þessum er skaðabótaskyldur vegna fjártjóns og miska samkvæmt almennum reglum.

■ **17. gr.** *Sektir.*

□ [Brot gegn 7.–10. gr. og 13.–14. gr. eða reglugerðum settum samkvæmt þeim geta varðað sektum nema þyngri refsing liggi við samkvæmt öðrum lögum.][1)]

[1)] *L. 151/2020, 17. gr.*

V. kafli. Önnur ákvæði.

■ **18. gr.** *Reglugerðarheimild.*

□ Ráðherra er heimilt að setja reglugerð[1)] 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.