

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.). L. 53/2026 (tóku gildi 1. sept. 2026).

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 hlutlausu 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 launamismisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði, m.a. með því að fyrirtæki og stofnanir uppfylli skilyrði [laganna um skýrslugjöf um kynbundinn launamun],¹⁾
- e. gera öllum kleift, óháð kyni, að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf,
- f. efla fræðslu um jafnréttismál,
- g. greina tölfraðiupplýsingar 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 hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá,

m. vinna gegn fjölþættri mismunun.

¹⁾ L. 53/2026, 1. gr.

■ 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 lögmatu markmiði og aðferðir til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar.

3. *Fjölþætt mismunun*: Þegar einstaklingi er mismunandi 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, táknað 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 ákvæðnu 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 þöknun, 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. ...²⁾

12. [Skýrslugjöf um kynbundinn launamun: Skil á gögnum um að launakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar uppfylli kröfur 8. gr.]²⁾

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. ²⁾ L. 53/2026, 2. 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 stéttarfélag 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 stéttarfélag skulu gæta að stöðu fólks með hlutlausu 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 jafnréttisáætlunir 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 hlutlausu 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 ákvæðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun.

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

■ **7. gr.** ...¹⁾

¹⁾ L. 53/2026, 3. gr.

■ **8. gr.** *[Skýrslugjöf um kynbundinn launamun.]*

□ Fyrirtæki eða stofnun þar sem 50 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli skal á þriggja ára fresti skila gögnum til Jafnréttisstofu sem sýna fram á að launakerfi þess tryggi jöfn

laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf og að launaákvörðanir séu teknar út frá kynhlutlausum viðmiðum sem fyrirbyggja beina og óbeina mismunun á grundvelli kyns.

□ Eftirfarandi gögnum skal skilað til Jafnréttisstofu:

1. Starfaflokkun fyrirtækis eða stofnunar út frá fyrirframákveðnum hlutlægum viðmiðum þar sem lagt er mat á þær kröfur sem störf gera til starfsfólks þannig að saman flokkist sömu eða jafnverðmæt störf. Á meðal viðmiða skulu vera ábyrgð, álag, hæfni og vinnuaðstæður og, ef við á, aðrir þættir sem skipta máli fyrir viðkomandi starf eða stöðu.

2. Launagreining sem byggist á starfaflokkun skv. 1. tölul. og sýnir meðaltal fastra mánaðarlauna fyrir dagvinnu, fastar viðbótargreiðslur fyrir störf og allar aukagreiðslur eftir kynjum.

3. Tímasett áætlun um úrbætur þegar við á.

□ Jafnréttisáætlun skv. 5. gr. er forsenda þess að fyrirtæki eða stofnun geti lokið skýrslugjöf um kynbundinn launamun.

□ Fyrirtæki eða stofnun skal kynna niðurstöður launagreiningar um kynbundinn launamun fyrir starfsfólki og gera þær aðgengilegar, eftir að þær hafa verið gerðar ópersónugreinanlegar, en að öðrum kosti að teknu tilliti til laga um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga, nr. 90/2018. Taka skal tillit til allra þátta launa og kjara.

□ Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. skal Stjórnarráð Íslands, samkvæmt lögum um Stjórnarráð Íslands, skila gögnum skv. 1.–3. tölul. 2. mgr. á þriggja ára fresti óháð fjölda starfsfólks.¹⁾

¹⁾ L. 53/2026, 4. gr.

■ **9. gr.** *[Umsýsla Jafnréttisstofu í tengslum við skýrslugjöf um kynbundinn launamun.]*

□ Jafnréttisstofa hefur eftirlit með að fyrirtæki og stofnanir skili gögnum sem uppfylla kröfur skv. 8. gr. og að unnið sé samkvæmt úrbótaáætlun, sbr. 3. tölul. 2. mgr. 8. gr., þegar við á. Jafnréttisstofa heldur skrá yfir fyrirtæki og stofnanir sem hafa sent tilskilin gögn og birtir hana á vef stofnunarinnar. Í skránni skulu m.a. koma fram upplýsingar um nafn fyrirtækis eða stofnunar, kennitölu og heimilisfang viðkomandi og gildistíma skýrslugjafar um kynbundinn launamun.

□ Þá heldur Jafnréttisstofa skrá yfir fyrirtæki og stofnanir þar sem 50 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli sem ekki hafa sent inn tilskilin gögn skv. 8. gr.

□ Um umsýslu Jafnréttisstofu í tengslum við skýrslugjöf fyrirtækja og stofnana fer að öðru leyti skv. II. kafla laga um stjórnsýslu jafnréttismála.¹⁾

¹⁾ L. 53/2026, 5. gr.

■ **10. gr.** *[Eftirlit Jafnréttisstofu vegna skýrslugjafar um kynbundinn launamun.]*

□ Jafnréttisstofa annast eftirlit með því að fyrirtæki og stofnanir þar sem 50 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli skili umbeðnum gögnum skv. 8. gr. 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 skilað gögnum skv. 8. gr. 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 Jafnréttisstofu með skýrslugjöf fyrirtækja og stofnana fer að öðru leyti skv. 5. og 6. gr. laga um stjórnsýslu jafnréttismála.¹⁾

¹⁾ L. 53/2026, 6. gr.

■ 11. gr. [*Mat á árangri.*

□ Ráðherra skal láta meta framgang og árangur af skýrslugjöf um kynbundinn launamun skv. 8.–10. gr. á þriggja ára fresti með gerð rannsóknar á launamun kvenna og karla sem nái til vinnumarkaðarins í heild í samstarfi við Hagstofu Íslands.]¹⁾

¹⁾ L. 53/2026, 7. gr.

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

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

□ Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur, karlar og fólk með hlutlausu 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 staðalimyndir, 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 skóla-kerfisins og til fjölmíðla.

□ 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 lögum 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 váttryggingarsamnings 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 lögmatu markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar.

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

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

□ Ef leiddar eru líkur að því að kona, karl og fólk með hlutlausu 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 skyrist af öðrum þáttum en kyni.

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

□ Atvinnurekendur 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, vinnuáðstæður 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 kærur eða leiðréttingarkröfu.*

□ Atvinnurekandi 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 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 einstaklings, kærur eða veitingu upplýsinga um kynbundna eða kynferðislega áreitni eða aðra kynjamismun. 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 mismunur í skólum og öðrum menntastofnunum, á frístundaheimilum og í skipulögðu íþrótt- og æskulýðsstarfi.*

□ Í skólum, öðrum menntastofnunum, á frístundaheimilum og í skipulögðu íþrótt- og æskulýðsstarfi er hvers konar mismunur á grundvelli kyns óheimil. Skyld 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 kynjamismun.

■ **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 jöfnun 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 jafnréttisviðurkenningu.*

□ 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 ætlaður 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 stjórnnum 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 hlutfélaga 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 hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá í nefndir, ráð og stjórnir á vegum hins opinbera. Þetta gildir einnig um stjórnir opinberra hlutfélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi að. Hlutfall kvenna skal þó aldrei vera minna en 40%.

■ **29. gr. Greining á tölfraðiuþplýsingum.**

□ 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 tölfraðivinnslu 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 ólögætum 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 reglugerð¹⁾ um nánari framkvæmd laga þessara, svo sem um:

1. Skýrslugjöf um kynbundinn launamun skv. 8. gr. og umsýslu og eftirlit Jafnréttisstofu vegna skýrslugjafar um kynbundinn launamun skv. 9. og 10. gr., þar á meðal um:

a. viðmið í tengslum við starfaflokkun, sbr. 1. tölul. 2. mgr. 8. gr.,

b. verklag Jafnréttisstofu við eftirlit og eftirfylgni með úrbótaáætlunum, sbr. 3. tölul. 2. mgr. 8. gr., og

c. hvernig eftirliti Jafnréttisstofu skv. 10. gr. skuli háttað,

d. nánari framkvæmd og tilhögun mats á framgangi og árangri skýrslugjafar um kynbundinn launamun skv. 11. gr.

2. Störf samráðsvettvangs um jafnréttismál, Jafnréttisráðs, sbr. 24. gr.]²⁾

¹⁾ Rg. 946/2026. ²⁾ L. 53/2026, 8. gr.

■ **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 sem þegar hafa öðlast jafnlaunavottun skulu skila gögnum skv. 8. gr. að þremur árum liðnum frá síðustu vottun vottunaraðila. Þau fyrirtæki sem öðlast hafa jafnlaunastaðfestingu Jafnréttisstofu skulu á sama hátt skila gögnum að þremur árum liðnum frá síðustu jafnlaunastaðfestingu. Aðilar sem hvorki hafa öðlast jafnlaunavottun né jafnlaunastaðfestingu frá Jafnréttisstofu en falla undir lög-in skulu skila gögnum skv. 8. gr. fyrir 1. mars 2027.]¹⁾

¹⁾ L. 53/2026, 9. gr.

■ **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.