

Frumvarp til laga

um breytingu á lögum nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Flm.: Kolbrún Halldórsdóttir, Jóhanna Sigurðardóttir,
Ingibjörg Sólrún Gísladóttir, Steingrímur J. Sigfússon, Guðjón A. Kristjánsson.

1. gr.

4. og 5. mgr. 3. gr. laganna falla brott.

2. gr.

Við lögina bætist ný grein er verður 4. gr. laganna og orðast svo ásamt fyrisögn:

Upplýsingaskylda.

Jafnréttisstofa getur krafð opinberar stofnanir, sveitarfélög, atvinnurekendur og félagasamtök um allar almennar og sértækar upplýsingar sem nauðsynlegar eru vegna verkefna hennar og athugunar á einstökum málum. Upplýsinga er hægt að krefjast munnlega eða skriflega og skulu þær gefnar innan hæfilegs frests sem stofan setur.

Jafnréttisstofa getur með sömu skilyrðum og í 1. mgr. krafist þess að fá gögn afhent til athugunar. Skulu þau afhent innan hæfilegs frests sem stofan setur.

Jafnréttisstofa getur einnig lagt skyldu á þá aðila sem um getur í 1. mgr. að upplýsa stofuna reglulega um atriði sem máli skipta við framkvæmd laga þessara. Jafnréttisstofa getur gefið slík fyrirmæli með opinberri tilkynningu.

Jafnréttisstofa getur við rannsókn máls gert nauðsynlegar athuganir á starfsstöð fyrirtækis og lagt hald á gögn þegar ríkar ástæður eru til að ætla að brotið hafi verið gegn lögum þessum eða fyrirmælum Jafnréttisstofu.

Við framkvæmd lagagreinar þessarar skal fylgja ákvæðum laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga og laga um meðferð opinberra mála um leit og hald á munum.

Þegar sérstaklega stendur á og ætla má að úrskurður dómstóla geti haft víðtæk áhrif í átt til jafnréttis eða hagsmunir kæranda eru metnir þess eðlis að mikilvægt þykir að fá úrlausn dómstóla getur Jafnréttisstofa höfðað mál til viðurkenningar á rétti kæranda á grundvelli úrskurða kærunefndar jafnréttismála skv. 5. gr. Ráðherra setur í reglugerð nánari fyrirmæli um skilyrði fyrir málshöfðunarheimild Jafnréttisstofu.

3. gr.

Eftirfarandi breytingar verða á 4. gr. laganna:

- a. Í stað orðanna „gefa skriflegt rökstutt álit“ í 2. mgr. kemur: kveða upp úrskurð.
- b. Á eftir 2. mgr. kemur ný málsgrein er verður 3. mgr., svohljóðandi:
Kærunefnd jafnréttismála getur við meðferð kærumála falið Jafnréttisstofu að afla allra tiltækra upplýsinga og gagna skv. 4. gr.
- c. Í stað orðanna „álit er gefið“ í 3. mgr. kemur: úrskurður er kveðinn upp.

d. 4. mgr. orðast svo:

Úrskurðir kærunefndar eru bindandi gagnvart málsaðilum. Að kröfu málsaðila getur nefndin ákveðið að fresta réttaráhrifum úrskurðar telji hún ástæðu til þess. Krafa þess efnis skal gerð eigi síðar en 10 dögum frá birtingu úrskurðar. Skal frestun á réttaráhrifum úrskurðar vera bundin því skilyrði að málsaðili beri málið undir dómstóla innan 30 daga frá frestunaráhrifum úrskurðar og óski þá eftir að það hljóti flýtimeðferð. Nú er beiðni um flýtimeðferð synjað og skal mál þá höfðað eins fljótt og auðið er eftir að synjun kemur fram. Frestun réttaráhrifa úrskurðar fellur úr gildi ef mál er ekki höfðað innan 30 daga. Sé mál höfðað vegna úrskurðar nefndarinnar er henni heimilt að fresta afgreiðslu sambærilegra mála, sem eru til meðferðar hjá henni, þar til dómur gengur í málinu.

e. Í stað orðanna „álit sín“ í 5. mgr. kemur: úrskurði sína.

4. gr.

Í stað orðanna „veitir álit sitt“ í 1. mgr. 6. gr. laganna kemur: kveður upp úrskurð sinn.

5. gr.

Við 11. gr. laganna bætist ný málsgrein, svohljóðandi:

Í sérhverju fyrirtæki og stofnun þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn skulu þeir kjósa jafnréttisfulltrúa sem fjallar um og hefur eftirlit með jafnréttisáætlun, að jafnréttis sé gætt í starfsmannastefnu og að farið sé að öðru leyti að lögum þessum. Jafnréttisfulltrúarnir skulu njóta sömu réttinda og bera sömu skyldur og trúnaðarmenn samkvæmt lögum nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, og kjarasamningum sem um störf þeirra gilda.

6. gr.

Við 14. gr. laganna bætist ný málsgrein, svohljóðandi:

Launamanni er hvenær sem er heimilt að veita þriðja aðila upplýsingar um laun og önnur starfskjör sín.

7. gr.

20. gr. laganna orðast svo:

Við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal þess gætt að hlutföll kynjanna verði sem jöfnust. Skal ávallt á það minnt þegar óskað er tilnefningar í hlutað-eigandi nefndir, ráð og stjórnir og skulu tilnefningaraðilar tilnefna einn karl og eina konu í þær.

8. gr.

Lög þessi öðlast gildi 1. janúar 2008.

Ef málsmeðferð fyrir kærunefnd jafnréttismála hefur hafist í tíð eldri laga gilda ákvæði laga þessara um meðferð máls eftir gildistöku þeirra.

Þegar lög þessi hafa öðlast gildi skal fella meginmál þeirra inn í lög nr. 96 22. maí 2000 og gefa þau út með samfelldri greinatölu svo breytt.

Greinargerð.

Mál þetta byggist á þremur málum, sem flutt hafa verið á kjörtímabilinu, í fyrsta lagi frumvarpi Vinstri hreyfingarinnar – græns framboðs um tæki til að framfylgja lagaskyldu um jöfn laun karla og kvenna og í öðru lagi tveimur frumvörpum Samfylkingarinnar um

afnám launaleyndar og að úrskurðir kærunefndar jafnréttismála verði bindandi. Fyrstnefnda málið var fyrst lagt fram á vörðingi 2004 (þskj. 844, 565. mál) og síðan endurflutt vorið 2005 (þskj. 930, 620. mál) og haustið 2005 (þskj. 45, 45. mál). Málið varðandi launaleynd var upphaflega lagt fram af Samfylkingunni í desember 2005 (þskj. 475, 393. mál) og málið um að úrskurðir kærunefndar jafnréttismála verði bindandi í nóvember 2003 (þskj. 285, 257. mál). Nú hafa þessi mál verið sameinuð í eitt, enda leggja þau til breytingar á sömu lögum og eru lögð fram sem hluti af sameiginlegum málum stjórnarandstöðunnar á haustþingi 133. löggjafarþings.

Með frumvarpinu er lögð til breyting á lögum nr. 96/2000 í þeim tilgangi að vinna gegn kynbundnum launamun og öðru misrétti kynjanna.

Í 65. gr. stjórnarskrárinnar er mælt fyrir um að allir skuli vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis og að konur og karlar skuli njóta jafns réttar í hvívetna. Engu síður er það staðreynd að kynbundinn launamunur er talinn vera á bilinu 14–18% þegar borin eru saman laun fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf. Kerfisbundinn launamunur hefur verið viðvarandi um árábil og engin teikn á lofti um breytingar. Með kynbundnum launamun er að sjálfsögðu brotið í bága við jafnréttisákvæði stjórnarskrárinnar og enn fremur við lög nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, og hann misbýður réttlætiskennd fólks. Þessi mismunur leiðir til annars misréttis og hindrar þátttöku kvenna á jafnréttisgrundvelli í stjórn mála-, efnahags-, félags- og menningarlífi. Fleiri staðreyndir um misrétti kynjanna liggja fyrir. Heildarvinnutekjur kvenna eru að jafnaði um 60% af atvinnutekjum karla, heildarvinnutekjur kvenna meðal opinberra starfsmanna eru um 86% af atvinnutekjum karla, um 30% einstæðra mæðra hafa framfærslu af tekjum undir fátæktarmörkum og konur eru aðeins um 20% af forstöðumönnum ráðuneyta og ríkisstofnana svo að fátt eitt sé nefnt. Verk karla eru meira metin en verk kvenna. Kvinnastörf eru hvorki metin að félagslegum né fjárhagslegum verðleikum.

Í samræmdri könnun sem gerð var í sex Evrópulöndum árið 2002 og dr. Þorgerður Einarsdóttir, lektor í kynjafræði við Háskóla Íslands, hafði umsjón með hér á landi kemur í ljós að á Íslandi er kynbundinn launamunur á almenna vinnumarkaðnum meiri en á hinum opinbera. Þetta er í samræmi við launakannanir sem Félagsvísindastofnun hefur gert fyrir Verslunarmannafélag Reykjavíkur annars vegar og launakannanir Reykjavíkurborgar hins vegar. Þetta skýrist að hluta til af því að kjaraávarðanir eru í meira mæli einstaklingsbundnar á almennum vinnumarkaði en algengara er að miðstýrðir kjarasamningar séu hafðir til viðmiðunar á opinbera vinnumarkaðnum. Starfsfólki á almennum vinnumarkaði fer fjölgandi og sífellt algengara er að samið sé um laun á einstaklingsgrundvelli. Þessar staðreyndir ásamt landlægrri launaleynd gera það að verkum að sífellt erfiðara verður að fylgjast með launum, launaþróun og launamisrétti. Ýmsar vísbendingar eru um að kynbundið launamisrétti hafi fundið sér nýjan farveg í aukagreiðslum, svo sem bílhlunnindum, óunninni yfirvinnu og dagpeningum, en slíkt má meðal annars lesa út úr launakönnun Reykjavíkurborgar frá árinu 2001. Engin ráð eru nú til að fylgjast með því hvernig körlum er hyglað með greiðslum af þessu tagi og slíkar upplýsingar eru takmarkaðar hjá kjararannsóknarnefndum. Ekkert bendir hins vegar til þess að launamunur fari minnkandi, alþjóðlegar rannsóknir benda þvert á móti til þess að kynbundinn launamunur aukist á næstu árum með auknum einstaklingslaunasamningum verði ekkert að gert.

Ljóst er að lagasetningar hafa ekki dugað til og sértækar aðgerðir hafa heldur ekki skilað þeim árangri sem stefnt var að. Jafnréttissinnar hafa því í auknum mæli beint sjónum sínum að kerfislægrri mismunun kynjanna en góð stjórnvaldstæki þarf til að vinna á rötgrónum

stöðumun kynjanna á vinnumarkaði. Heimild fyrir opinbera stofnun til að afla gagna og vinna úr þeim upplýsingar er nauðsynlegt tæki til að greina stöðuna til að geta gripið til aðgerða.

Frumvarpið felur í sér að Jafnréttisstofu verði veittar heimildir til að ganga úr skugga um það með rannsókn og gagnaöflun hvort réttindum og skyldum skv. III. kafla jafnréttislaganna sé fullnægt, svo sem um launajafnrétti, og tryggt sé að bannákvæðum IV. kafla þeirra sé framfylgt. Er gert ráð fyrir að Jafnréttisstofa geti hafið rannsókn og gagnaöflun að eigin frumkvæði, að móttæknum kvörtunum eða í kjölfar kæru til kærunefndar jafnréttismála. Um viðlíka heimildir er til að mynda mælt fyrir í skattalögum, samkeppnislögum og lögum um eftirlit með fjármálastarfsemi. Sýnu veigameiri eru rökin fyrir því að veita Jafnréttisstofu sambærilegar heimildir til að tryggja konum stjórnarskrárbundin mannréttindi.

Í nýrri 1. mgr. 11. gr., sbr. 5. gr. frumvarpsins, er mælt fyrir um jafnréttisfulltrúa í fyrirtækjum og stofnunum sem er nýmæli. Það er í anda heimilda og úrræða, sem kveðið er á um í 1. mgr. 11. gr. gildandi laga, um skipun jafnréttisfulltrúa hjá sérhverju ráðuneyti og hlutverk þeirra en þó er mælt fyrir um aukin verkefni jafnréttisfulltrúa hjá einkafyrirtækjum. Að mati sérfróðra aðila um jafnréttismál og samkvæmt tölfræðilegum upplýsingum er staða kvenna hjá einkafyrirtækjum verri en hjá ríki og sveitarfélögum og jafnréttisáætlanir þeirra virðast ekki skila tilætluðum árangri. Þar er bæði kynbundinn launamunur og munur á heildartekjum karla og kvenna meiri. Valdaleysi kvenna í stjórnnum einkafyrirtækja, einkum stórfyrirtækja, er einnig sláandi og endurspeglar í engu menntun þeirra, hæfni og reynslu. Þá er þess að geta að starfsmenn ríkis og sveitarfélaga njóta réttinda og meiri verndar gegn mismunum samkvæmt stjórnsýslulögum og upplýsingalögum sem ekki hafa verið yfirfærð á einkarekstur.

Í 7. gr. er lögð til breyting á 20. gr. gildandi laga um þátttöku í nefndum, ráðum og stjórnunum á vegum hins opinbera. Ákvæðið er að gefnu tilefni gert markvissara og lagt til að sami háttur verði á hafður við skipun og tilnefningu í nefndir, ráð og stjórnir ríkis og sveitarfélaga og við tilnefningar og skipun í Jafnréttisráð skv. 2. mgr. 7. gr. laganna. Lagt er til að tilnefningaráðilar tilnefni einn karl og eina konu þannig að veitingarvaldið hafi val og geti við það gætt þess að hlutfall kynjanna verði sem jafnast. Með lögfestingu þessarar tillögu má ætla að það muni heyra sögunni til að nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga verði eingöngu eða að miklum meiri hluta skipaðar körlum.

Launaleynd.

Með frumvarpinu er lagt til að réttur sérhvers starfsmanns til að gefa hvenær sem er upplýsingar um laun sín og önnur starfskjör verði skilgreindur. Tilgangurinn er að koma í veg fyrir svokallaða launaleynd. Ákvæðið á sér danska fyrirmynd, sbr. 2. gr. a laga nr. 756/2003 frá 21. ágúst 2003, um jöfn laun karla og kvenna (d. lov om lige løn til mænd og kvinder).

Talsverð umræða hefur farið fram að undanfögnu um launaleynd sem virðist töluvert útbreidd í fyrirtækjum á einkamarkaði. Í því felst að fyrirtæki semja við einstaka starfsmenn um kaup þeirra og kjör með því fororði að þeim sé óheimilt að upplýsa þriðja aðila, og þar með samstarfsmenn sína, um efni þeirra samninga. Slíkum ákvæðum er beinlínis ætlað að koma í veg fyrir að launafólk geti borið saman kjör sín hvort heldur sem er milli fyrirtækja eða innan fyrirtækja. Þau koma í veg fyrir að samstarfsmenn á vinnustað geti borið saman kjör sín og þar með verður illmögulegt að komast að því hvort fyrirtæki mismuna starfsmönnum sínum, m.a. á grundvelli kynferðis, og gerast með þeim hætti brotleg við ákvæði jafnréttisлага.

Færa má rök fyrir því að launaleynd stangist á við jafnréttislög þar sem hún getur beinlínis stuðlað að lögbroti og þar af leiðandi fái hún ekki staðist. Hún hefur hins vegar tíðkast lengi án þess að látið hafi verið reyna á lögmæti hennar og því telja flutningsmenn

Þessa frumvarps rétt að taka af öll tvímæli um að það sé skýlaus réttur launamanns að veita hverjum sem er, hvenær sem er, upplýsingar um laun sín og önnur starfskjör ef hann svo kys. Þessi réttur er þar með lögbundinn og verður hvorki af honum tekinn með starfs- né ráðningarsamningi.

Í 14. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla er kveðið á um launajafnrétti og þar kemur skýrt fram að konum og körlum sem starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og að þau skulu njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Í 4. mgr. þeirrar greinar segir að með kjörum sé, auk launa, átt við lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár. Í frumvarpinu er lagt til að við þessa lagagrein bætist ný málsgrein, 5. mgr., þar sem kveðið verði á um að launamanni sé hvenær sem er heimilt að veita þriðja aðila upplýsingar um laun sín og önnur starfskjör. Í 27. gr. laganna er ákvæði þess efnis að óheimilt sé að afsala sér þeim réttindum sem kveðið er á um í lögnum. Af því leiðir að launamanni verður óheimilt að gera ráðningar- eða starfskjarasamning við atvinnurekanda sem felur í sér launaleynd nái þetta frumvarp fram að ganga.

Kærunefnd jafnréttismála.

Eftirlitsnefnd Sameinuðu þjóðanna sem fjallar um réttindi kvenna hefur gagnrýnt í nýlegri skýrslu sinni um Ísland að niðurstöður kærunefndar jafnréttismála skuli ekki vera bindandi, sérstaklega þegar stjórnvöld eiga hlut að máli. Gerir nefndin það að tillögu sinni að álit kærunefndar jafnréttismála verði bindandi.

Verkefni kærunefndar jafnréttismála er að taka kærumál til meðferðar og gefa skriflegt rökstutt álit um hvort ákvæði laganna hafi verið brotin. Niðurstöður kærunefndar sæta ekki kærú til æðra stjórnvalds. Þegar um er að ræða mál sem ætla má að geti haft stefnumarkandi áhrif á vinnumarkaðinn í heild skal kærunefnd leita umsagnar hjá heildarsamtökum launafólks og viðsemjendum þeirra áður en álit er gefið út.

Samkvæmt upplýsingum frá kærunefnd jafnréttismála bárust nefndinni 103 erindi á árunum 1991–2001. Í 55 tilvika taldi nefndin að ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla hefðu verið brotin en langflest þeirra lutu að stöðuveitingum. Fjöldi þeirra laut einnig að launajafnrétti kynjanna. Hlutverk Jafnréttisstofu er að fylgja eftir álitum kærunefndar og getur hún skv. 3. gr. jafnréttislaga höfðað mál til viðurkenningar á rétti kæranda á grundvelli álitsgerða kærunefndar jafnréttismála þegar sérstaklega stendur á og ætla má að úrskurður dómstóla geti haft víðtæk áhrif í átt til jafnréttis eða ef hagsmunir kæranda eru metnir þess eðlis að mikilvægt þyki að fá úrlausn dómstóla. Það hefur hins vegar komið fram að það sé verulega flókið og ýmsum vandkvæðum bundið að fylgja álitum kærunefndar eftir. Iðulega hafa niðurstöður kærunefndar jafnréttismála verið teknar upp á Alþingi, bæði varðandi stöðuveitingar og launajafnrétti kynjanna. Auk ýmissa stöðuveitinga má nefna niðurstöðu kærunefndar jafnréttismála um að afgerandi munur væri á bifreiðastyrkjum til kynjanna í bankakerfinu sem bryti í bága við jafnréttislög. Kærunefndin tók þetta mál til athugunar í kjölfar svars viðskiptaráðherra við fyrirspurn Jóhönnu Sigurðardóttur, þingmanns Samfylkingarinnar, um bifreiðastyrki í bankakerfinu. Þar kom ljóslega fram að kerfi fastra bifreiðastyrkja væri notað til þess að hygla körlum á kostnað kvenna í sambærilegum stöðum, sérstaklega innan Landsbankans og Búnaðarbankans. Það var síðan staðfest í áður nefndu álitum kærunefndar, en bæði þingflokkur jafnaðarmanna og Samband íslenskra bankamanna fóru þess á leit við Jafnréttisráð í kjölfar niðurstöðunnar að kannað yrði hvort um væri að ræða brot á jafnréttislögum. Athyglisvert er að báðir bankarnir neituðu að ákvæði jafnréttislaga væru brotin í þessu efni. Þó að málinu hafi verið fylgt fast eftir, m.a. af Jafnréttisstofu, er lítið

vitað um hvort nokkur leiðrétting hafi fengist á þessum mismun á bifreiðastyrkjum í banka-kerfinu. Sama gildir um mörg önnur álit sem kærunefnd hefur afgreitt frá sér.

Stjórnvöldum ber skylda til að sjá til þess að jafnréttislögum sé framfylgt. Jafnréttislög kveða á um að jafnréttissjónarmiða skuli gætt á öllum sviðum samfélagsins og að unnið sé að jöfnum áhrifum kvenna og karla við ákvarðanatöku. Reynslan sýnir að ákvæðið um kærunefnd virkar ekki eins og til var ætlast því að veruleg brögð eru á því að álit nefndarinnar séu ekki virt. Frumvarp þetta á að bæta úr þeirri brotalöm. Norðurlöndin hafa vakið athygli víða fyrir framsýni og baráttu fyrir jafnrétti kynjanna og öll kappkostað að ganga eins langt í löggjöf og hægt er til að tryggja jafna stöðu karla og kvenna. Með samþykkt þessa frumvarps væri framkvæmd þessa ákvæðis jafnréttislaganna færð nær því sem er annars staðar á Norðurlöndunum.

Á vorþingi 2004 var frumvarp, sem var að mestu um sama efni, tekið til 1. umræðu og var því vísað til félagsmálanefndar en nefndin fjallaði ekki um málið. Því miður virðist vera enn brýnni nauðsyn á þeim úrræðum sem frumvarpið felur í sér nú en þá. Rökin standa öll óhöggud. Það hefur ekkert þokast í þjóðfélaginu í átt til launajafnréttis. Mannréttindabrot á konum, viðvarandi kynbundinn launamunur og fákvenni í nefndum, stjórnnum og ráðum eru jafnóþolandi og fyrr. Það er yfirlýst markmið ríkisstjórnarinnar allt frá árinu 1998 að jafna launamun kynjanna og gæta að jafnrétti við opinbera stefnumótun. Frumvarpið samræmist þeim markmiðum. Þeir stjórnmalaflokkar sem eiga fulltrúa á Alþingi hafa einnig gefið ítrekuð fyrirheit um að jafna stöðu kvenna. Hér gefst þeim tækifæri til að efna loforð sín og rétta hlut kvenna verulega með stjórnsýsluúrræðum og rjúfa kyrrstöðuna í jafnréttismálum.

Athugasemdir við einstakar greinar frumvarpsins.

Um 1. gr.

Í núgildandi 4. mgr. 3. gr. laganna er kveðið á um skyldu opinberra stofnana, atvinnurekenda og félagasamtaka til að veita Jafnréttisstofu hvers konar almennar upplýsingar sem nauðsynlegar eru starfsemi hennar. Lagt er til að málsgreinin verði felld niður sem 4. mgr. 3. gr., en verði umorðuð sem ný 4. gr. laganna og taki bæði til almennrar og sértækrar upplýsingaskyldu opinberra stofnana, sveitarfélaga, atvinnurekenda og félagasamtaka, sbr. almennar athugasemdir við frumvarpið og 2. gr. þess. Samhengis vegna þykir rétt að 5. mgr. 3. gr. verði 6. mgr. hinnar nýju 4. gr. laganna.

Um 2. gr.

Í greininni eru Jafnréttisstofu veittar heimildir til að krefja opinberar stofnanir, sveitarfélög, atvinnurekendur almennt og félagasamtök um allar almennar og sértækar upplýsingar sem nauðsynlegar eru vegna verkefna hennar skv. 3. gr. laganna og vegna athugunar einstakra mála, sbr. einnig III., IV. og V. kafla laganna. Jafnréttisstofu eru með frumvarpinu veittar heimildir bæði til að krefjast upplýsinga munnlega og skriflega og til að krefjast afhendingar gagna og hún getur við rannsókn máls, þegar ríkar ástæður eru til að ætla að brot hafi verið framin gegn lögunum eða fyrirmælum hennar, gert nauðsynlegar athuganir á starfsstöðvum atvinnurekenda og lagt hald á gögn. Hér er mælt fyrir um víðtækari heimildir fyrir Jafnréttisstofu en núgildandi 4. mgr. 3. gr. hefur veitt henni. Um tilgang þessara breytinga er vísað til almennra athugasemda við frumvarpið. Er frumvarpið samið í anda þeirra heimilda sem skattyfirvöldum, Samkeppnisstofnun og Fjármálaeftirliti og fleiri opinberum eftirlitsstofnunum er veitt lögum samkvæmt til eftirlits með skattgreiðslum, samkeppni og fjármálum. Vísað er til rökstuðnings í frumvörpum til laga um þessar eftirlitsstofnanir fyrir þeim heimildum sem þeim hafa verið veittar. Það er því rökrétt og varla tiltökumál að veita

Jafnréttisstofu sambærilegar heimildir til að vinna gegn mannréttinda- og stjórnarskrárbrotum gegn konum. Það gefur augaleið að Jafnréttisstofa verður að gæta lagaákvæða um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga við rannsókn mála og gagnaöflun. Verður Jafnréttisstofa þannig að gæta þess að vinna persónuupplýsingar í samræmi við lög nr. 77/2000, um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga. Jafnréttisstofu er í lófa lagið að afla gagna og gera athuganir og samanburð á launakjörum til að staðreyna mismunun og afla sannana án þess að nafngreina einstaklinga þegar launakjör þeirra eru borin saman. Sama gildir um haldlagningu og leit. Ekki hefur vafist fyrir opinberum eftirlitsaðilum, sem veittar eru sömu heimildir, að halda sig innan ramma laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga og laga um meðferð opinberra mála. Í 3. og 4. mgr. 2. gr. frumvarpsins er mælt fyrir um almennar heimildir sem ekki þarfnast skýringa. Í 6. mgr. er kveðið á um málshöfðunarheimild Jafnréttisstofu sem nú er mælt fyrir um í 5. mgr. 3. gr. gildandi laga.

Um 3. gr.

Verkefni kærunefndar jafnréttismála er að taka til meðferðar og gefa skriflegt rökstutt álit um hvort ákvæði laganna hafi verið brotin. Nefndin hefur iðulega staðið frammi fyrir sönnunarvanda við úrlausnir kærúmála. Hér eru lagðar til breytingar til að bregðast við þessum sönnunarvanda, eins og nánar er rökstutt í almennum athugasemdum við frumvarp þetta og í athugasemdum við 2. gr.

Enn fremur er lagt til að úrskurðir kærunefndar jafnréttismála verði bindandi fyrir málsaðila. Þó geti nefndin ákveðið að fresta réttaráhrifum úrskurðar síns að kröfu annars hvors málsaðila að uppfylltum ákveðnum skilyrðum. Þessi breyting gæfi kærunefndinni og niðurstöðu hennar mun meira vægi en nú og færði framkvæmd þessara mála nær því sem tíðkast annars staðar á Norðurlöndum.

Um 4. gr.

Greinin þarfnast ekki skýringa.

Um 5. gr.

Hér er kveðið á um kosningu jafnréttisfulltrúa í sérhverju fyrirtæki og stofnun, þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn, sem hafi eftirlit með jafnréttisáætlun, með því að jafnrétti sé fylgt í starfsmannastefnu og með framkvæmd laga nr. 96/2000 að öðru leyti, sbr. einnig 13. gr. laganna. Reiknað er með að jafnréttisfulltrúar starfi í nánú samstarfi við trúnaðarmenn viðkomandi fyrirtækis. Í störfum sínum geta jafnréttisfulltrúar tekið saman upplýsingar og fjallað bæði um almenn og sértæk jafnréttismál í samræmi við réttindi og skyldur skv. III. kafla laganna og gætt þess að ákvæði IV. kafla um bann við mismunun á grundvelli kynferðis séu virt. Jafnréttisfulltrúar geta í því skyni bæði beint tilmælum til stjórnenda, leitað til viðkomandi stéttarfélags og nýtt sér önnur úrræði sem kveðið er á um í lögnum. Ætla má að tilgangi jafnréttis laga verði náð mun fyrr með öflugu starfi jafnréttisfulltrúa. Vegna eðlis og mikilvægis starfa jafnréttisfulltrúa þykir rétt að tryggja starfsöryggi þeirra og stöðu að öðru leyti með því að veita þeim sambærilega stöðu, eftir því sem við á, og trúnaðarmönnum er veitt með lögum nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, og ákvæðum kjarasamninga.

Um 6. gr.

Greinin er ætlað að koma í veg fyrir að laun launþega fari leynt, með þeim rökum að slík þögn um launakjör sé líkleg til að koma í veg fyrir árangur af þeirri yfirlýstu stefnu að jafna beri laun kynjanna. Sjá nánar í greinargerð hér að framan.

Um 7. gr.

Um skýringar á greininni er vísað til greinargerðar hér að framan. Henni er ætlað að koma í veg fyrir að nefndir, ráð og stjórnir á vegum hins opinbera verði einvörðungu eða að miklum meiri hluta til skipaðar körlum eins og alkunna er og nýleg dæmi sanna.

Um 8. gr.

Gert er ráð fyrir að lögín öðlist ekki gildi fyrir en 1. janúar 2008 þannig að ríkisstjórninni gefist ráðrúm til að gera ráð fyrir þeirri breytingu sem verður á starfsskyldum Jafnréttisstofu í fjárlögum. Einnig er þörf á að lögín þannig breytt verði kynnt vandlega fyrir atvinnu-rekendum, samtökum þeirra, stéttarfélögum og öðrum þeim sem málið varðar.

Þá hefur ákvæðið að geyma lagaskilaákvæði þess efnis að hafi málsmeðferð hafist fyrir kærunefnd jafnréttismála í tíð eldri laga gildi ákvæði nýju laganna um meðferð málsins eftir gildistöku þeirra.