

2008 nr. 10 6. mars**Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla**

Tóku gildi 18. mars 2008. *Breytt með:* L. 162/2010 (tóku gildi 1. jan. 2011), L. 126/2011 (tóku gildi 30. sept. 2011), L. 62/2014 (tóku gildi 4. júní 2014; *EES-samningurinn*: XVIII. viðauki tilskipun 2006/54/EB, 2010/41/ESB), L. 79/2015 (tóku gildi 1. sept. 2015; *EES-samningurinn*: XVIII. viðauki tilskipun 2004/113/EB), L. 117/2016 (tóku gildi 1. jan. 2018, nema 52., 53., 75., 76. og 79.–81. gr. sem tóku gildi 28. okt. 2016), L. 56/2017 (tóku gildi 1. jan. 2018), L. 80/2019 (tóku gildi 6. júlí 2019). Ef í lögum þessum er getið um ráðherra eða ráðuneyti án þess að málefnavið sé tilgreint sérstaklega eða til þess vísað, er átt við **forsætisráðherra** eða **forsætisráðuneyti** sem fer með lög þessi.

I. kafli. Markmið og orðskýringar.**■ 1. gr. Markmið.**

□ Markmið laga þessara er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni. Markmiði þessu skal náð m.a. með því að:

- a. gæta jafnréttissjónarmiða og vinna að kynjasambættingu 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,
- e. gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf,
- f. efla fræðslu um jafnréttismál,
- g. greina tölfræðiupplýsingar eftir kyni,
- h. efla rannsóknir í kynjafraeðum,
- i. vinna gegn kynbundnu ofbeldi og áreitni,
- j. breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla.

■ 2. gr. Orðskýringar.

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

[1. *Bein mismunun*: Þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð en annar einstaklingur af gagnstæðu kyni fær, hefur fengið eða mundi fá við sambærilegar aðstæður.

[2. *Óbein mismunun*: Þegar að því er virðist hlutlaust skilyrði, viðmið eða ráðstöfun kæmi verr við einstaklinga af öðru kyninu borið saman við einstaklinga af hinu kyninu nema slíkt sé unnt að réttlæta á málefnalegan hátt með lögum og markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar.

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

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

[5. *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.]¹⁾

[6. *Kynjasambætting*: Að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn kynja-jafnréttis sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu.

[7. *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.

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

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

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

[11. *Staðfesting*: Skrifleg yfirlýsing hagsmunaaðila sem veitt er með staðfestingarskírteini, að undangenginni úttekt hans á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar, um að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85, sbr. 1. gr. b staðalsins.]²⁾

¹⁾ L. 62/2014, 1. gr. ²⁾ L. 56/2017, 1. gr.

II. kafli. Stjórnýsla.**■ 3. gr. Yfirstjórn.**

□ [Ráðherra]¹⁾ fer með framkvæmd laga þessara nema annars sé sérstaklega getið. Jafnréttisstofa er sérstök stofnun sem heyrir undir yfirstjórn ráðherra. Hún annast stjórnýsly á því sviði sem lögina ná til.

¹⁾ L. 126/2011, 473. gr.

■ 4. gr. Jafnréttisstofa.

□ [Ráðherra]¹⁾ skipar framkvæmdastjóra Jafnréttisstofu til fimm ára í senn.

□ Framkvæmdastjóri annast daglega stjórn Jafnréttisstofu og ræður starfsfólk hennar.

□ Verkefni sem Jafnréttisstofa annast eru m.a. að:

- a. hafa eftirlit með framkvæmd laganna,
- b. sjá um fræðslu og upplýsingastarfsemi,
- c. veita stjórnvöldum, stofnunum, fyrirtækjum, félögum og einstaklingum ráðgjöf í tengslum við jafnrétti kynjanna,
- d. koma á framfæri við ráðherra, Jafnréttisráð og önnur stjórnvöld ábendingum og tillögum um aðgerðir til að ná fram jafnrétti kynjanna,
- e. koma með tillögum að sértækum aðgerðum,
- f. auka virkni í jafnréttismálum, m.a. með aukinni aðild karla að jafnréttisstarfi,
- g. fylgjast með þróun jafnréttismála í þjóðfélaginu, m.a. með upplýsingaöflun og rannsóknum,
- h. veita jafnréttisnefndum, jafnréttisráðgjöfum og jafnréttisfulltrúum sveitarfélaga, stofnana og fyrirtækja aðstoð,
- i. vinna að forvörnum gegn kynbundnu ofbeldi í samstarfi við önnur stjórnvöld og samtök sem sinna slíkum forvörnum sérstaklega,

j. vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði,

k. leita sátta í ágreiningsmálum sem Jafnréttisstofu berast og varða ákvæði laga þessara,

l. breyta hefðbundnum kynjaámyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla,

m. vinna önnur verkefni í samræmi við markmið laganna samkvæmt nánari ákvörðun ráðherra.

□ Stofnunum, fyrirtækjum og félagasamtökum er skylt að veita Jafnréttisstofu hvers konar almennar upplýsingar sem nauðsynlegar eru starfsemi hennar.

□ Hafi Jafnréttisstofa rökstuddan grun um að stofnun, fyrirtæki eða félagasamtök hafi brotið gegn lögum þessum skal hún kanna hvort ástæða sé til að óska eftir því að kærunefnd jafnréttismála taki málið til meðferðar. Hlutaðeigandi stofnun, fyrirtæki eða félagasamtökum er skylt að láta Jafnréttisstofu í té upplýsingar og gögn sem hún telur nauðsynleg til að upplýsa um málsatvik. Verði viðkomandi aðilar ekki við þessari beiðni Jafnréttisstofu innan hæfilegs frests getur hún ákveðið að þeir greiði dagsektir þar til upplýsingarnar og gögnin hafa verið látin í té. Sé það mat Jafnréttisstofu að umræddar upplýsingar og gögn renni frekari stoðum undir að brotið hafi verið gegn ákvæðum laganna skal hún óska eftir því að kærunefnd jafnréttismála taki málið til meðferðar og jafnframt tilkynna hlutaðeigandi stofnun, fyrirtæki eða félagasamtökum skriflega um þá ákvörðun sína.

□ Jafnréttisstofa skal að beiðni kæranda fylgja því eftir að úrskurðum kærunefndar jafnréttismála sé framfylgt eftir því sem við getur átt. Þegar sá sem úrskurður kærunefndar beinist að fer ekki að úrskurðinum getur Jafnréttisstofa beint þeim fyrirmælum til viðkomandi að gripið verði til viðunandi úrbóta til samræmis við úrskurðinn innan hæfilegs frests. Verði sá sem úrskurður beinist að ekki við fyrirmælum Jafnréttisstofu getur Jafnréttisstofa ákveðið að viðkomandi greiði dagsektir þar til farið verður að fyrirmælunum.

□ Starfsmönnum Jafnréttisstofu er óheimilt að nota aðstöðu sína til að afla sér annarra upplýsinga eða gagna en þeirra sem eru nauðsynleg eða kunna að vera nauðsynleg í þágu eftirlitsins skv. 5. mgr. Enn fremur er þeim óheimilt að veita eða afhenda öðrum en aðilum máls og kærunefnd jafnréttismála upplýsingar eða gögn sem aflað er í þágu eftirlitsins skv. 5. mgr., sem starfsmenn kunna að verða áskynja vegna starfa sinna við lausn á ágreiningsmálum skv. k-lið 3. mgr. eða eftirfylgni við úrskurði kærunefndar jafnréttismála skv. 6. mgr.

□ Ákvörðun um dagsektir skv. 5. og 6. mgr. skal tilkynnt bréflaga á sannanlegan hátt þeim sem hún beinist að. Dagsektir geta numið allt að 50.000 kr. hvern dag. Við ákvörðun fjárhæðar dagsekta skal m.a. líta til fjölda starfsmanna fyrirtækis, stofnunar eða félagasamtaka og hversu umsvifamikill viðkomandi atvinnurekstur er.

□ Dagsektir skulu renna í ríkissjóð.

□ Þeim sem fyrirmælum Jafnréttisstofu er beint að samkvæmt ákvæði þessu er heimilt að kæra ákvörðun Jafnréttisstofu til [ráðherra].¹⁾ Ákvörðun um dagsektir skv. 6. mgr. fellur niður sé úrskurður kærunefndar borinn undir dómstóla.

□ Ákvarðanir Jafnréttisstofu um dagsektir eru aðfararhæfar. Kæra til [ráðherra]¹⁾ eða málshöfðun fyrir almennum dómstólum frestar aðför.

¹⁾ L. 162/2010, 38. gr.

■ 5. gr. Kærunefnd jafnréttismála.

□ [Ráðherra]¹⁾ skipar samkvæmt tilnefningu Hæstaréttar

þrjá fulltrúa í kærunefnd jafnréttismála til þriggja ára í senn. Skulu þeir allir vera lögfræðingar og a.m.k. einn þeirra hafa sérþekkingu á jafnréttismálum. Formaður og varaformaður skulu uppfylla skilyrði um embættisgengi héraðsdómara. Varamenn skulu skipaðir með sama hætti. Nefndinni er heimilt að kalla sér til ráðgjafar og aðstoðar sérfróða aðila ef hún telur þörf á.

□ Verkefni kærunefndar jafnréttismála er að taka erindi til meðferðar og kveða upp skriflegan úrskurð um hvort ákvæði laga þessara hafi verið brotin. Niðurstöður kærunefndar sæta ekki kæru til æðra stjórnvalds.

□ Þegar um er að ræða mál sem ætla má að geti haft stefnumarkandi áhrif á vinnumarkaðinn í heild skal nefndin leita umsagnar frá heildarsamtökum launafólks og atvinnurekenda áður en úrskurður er kveðinn upp.

□ Úrskurðir kærunefndar eru bindandi gagnvart málsaðilum. Málsaðilum er heimilt að bera úrskurði nefndarinnar undir dómstóla. Að kröfu málsaðila getur nefndin kveðið upp úrskurð um frestun réttaráhrifa úrskurðar telji hún ástæðu til þess. Krafa þess efnis skal gerð eigi síðar en tíu dögum frá birtingu úrskurðar. Frestun á réttaráhrifum úrskurðar skal vera bundin því skilyrði að málsaðili beri málið undir dómstóla innan þrjátíu daga frá birtingu úrskurðar um frestun réttaráhrifa og óski þá eftir að það hljóti flýtimeðferð. Ef beiðni um flýtimeðferð er synjað skal mál höfðað eins fljótt og unnt er eftir að synjun kemur fram og eigi síðar en innan þrjátíu daga frá synjun dómara. Frestun réttaráhrifa úrskurðar fellur úr gildi ef mál er ekki borið undir dómstóla innan þrjátíu daga frá birtingu úrskurðar um frestun réttaráhrifa eða mál er ekki höfðað innan þrjátíu daga frá synjun dómara um flýtimeðferð. 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.

□ Kærunefnd jafnréttismála getur ákveðið að sá sem kæra beinist gegn greiði kæranda kostnað við að hafa kærana uppi fyrir kærunefndinni enda sé niðurstaða nefndarinnar kæranda í hag.

□ Ef úrskurður kærunefndar jafnréttismála er kæranda í hag en gagnaðili vill ekki una úrskurði kærunefndar og höfðar mál til ógildingar honum fyrir dómstólum, skal kærandi fá greiddan málskostnað bæði í héraði og fyrir [Landsrétti og]²⁾ Hæstarétti úr ríkissjóði.

□ Ef kæra er bersýnilega tilefnislaus að mati kærunefndarinnar getur nefndin úrskurðað kæranda til að greiða gagnaðila málskostnað. Aðför má gera án undangengins dóms til fullnustu málskostnaðar.

□ Kærunefndin skal birta úrskurði sína.

□ Kostnaður við starfsemi nefndarinnar greiðist úr ríkissjóði. [Ráðherra]¹⁾ getur með reglugerð³⁾ sett nánari ákvæði um störf kærunefndar og skrifstofuhald.

¹⁾ L. 162/2010, 38. gr. ²⁾ L. 117/2016, 87. gr. ³⁾ Rg. 220/2017, sbr. 414/2019.

■ 6. gr. Málsmeðferð fyrir kærunefnd jafnréttismála.

□ Einstaklingar, fyrirtæki, stofnanir og félagasamtök í eigin nafni eða fyrir hönd félagsmanna sem telja að ákvæði laga þessara hafi verið brotin á sér geta leitað atbeina kærunefndar jafnréttismála.

□ Jafnréttisstofa getur óskað eftir að kærunefnd jafnréttismála taki mál til meðferðar, sbr. 5. mgr. 4. gr.

□ Erindi skulu berast nefndinni skriflega innan sex mánaða frá því að ætlað brot á lögum þessum lá fyrir, frá því að ástandi sem talið er brot á lögnum lauk eða frá því að sá

er málið varðar fékk vitneskju um ætlað brot. Sé leitað rökstuðnings á grundvelli ákvæða stjórnslulaga tekur fresturinn að líða þegar sá rökstuðningur liggur fyrir. Kærunefndin getur þegar sérstaklega stendur á ákveðið að taka erindi til umfjöllunar þótt liðinn sé framangreindur frestur, þó aldrei ef liðið er meira en eitt ár. Erindi telst nægjanlega snemma fram komið ef bréf sem hefur það að geyma hefur borist nefndinni eða verið póstlagt áður en fresturinn er liðinn.

□ Kærunefnd getur að höfðu samráði við kæranda sent mál til sáttameðferðar hjá Jafnréttisstofu.

□ Nefndin skal kveða upp úrskurð svo fljótt sem auðið er og eigi síðar en þremur mánuðum eftir að henni berst mál í hendur.

□ Málsmeðferð fyrir kærunefnd skal að jafnaði vera skrifleg en þó getur nefndin kallað málsaðila eða fulltrúa þeirra á sinn fund. Að öðru leyti fer um málsmeðferð hjá nefndinni samkvæmt ákvæðum stjórnslulaga og nánari reglum¹⁾ sem ráðherra setur, að fengnum tillögum frá nefndinni.

¹⁾ Rg. 220/2017, sbr. 414/2019.

■ **7. gr. Upplýsingaöflun fyrir kærunefnd.**

□ Kærunefnd jafnréttismála skal tryggja að aðili máls eigi þess kost að tjá sig um efni máls áður en nefndin kveður upp úrskurð sinn enda telji nefndin að hvorki afstaða hans né rök fyrir henni liggi fyrir í gögnum málsins.

□ Kærunefnd jafnréttismála getur, að kröfu gagnaðila, krafist aðila um gögn sem nefndin telur að geti haft áhrif á úrlausn máls.

□ Kærunefnd jafnréttismála getur krafist frekari gagna frá málsaðilum telji hún málið ekki nægjanlega upplýst.

□ Ef lögð eru fyrir kærunefnd jafnréttismála gögn sem varða laun, önnur starfskjör eða réttindi einstaklinga skal kærunefndin tilkynna hlutaðeigandi að þessar upplýsingar hafi verið veittar nefndinni. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

■ **8. gr. Jafnréttisráð.**

□ Eftir hverjar alþingiskosningar skipar [ráðherra]¹⁾ ellefu manna Jafnréttisráð. Ráðherra skipar formann án tilnefninga, tvo fulltrúa sem tilnefndir eru sameiginlega af samtökum launafólks, tvo fulltrúa sem tilnefndir eru sameiginlega af samtökum atvinnurekenda, tvo fulltrúa sem tilnefndir eru sameiginlega af Femínistafélagi Íslands, Kvenfélaga-sambandi Íslands og Kvenréttindafélagi Íslands, einn fulltrúa sem tilnefndur er sameiginlega af Samtökum um kvennaathvarf og Stígamótum, einn fulltrúa sem tilnefndur er af Rannsóknastofu í kvenna- og kynjafræðum, einn fulltrúa sem tilnefndur er af Félagi um foreldrajafnrétti og einn fulltrúa sem tilnefndur er af Sambandi íslenskra sveitarfélaga. Varamenn skulu skipaðir á sama hátt.

¹⁾ L. 162/2010, 38. gr.

■ **9. gr. Hlutverk Jafnréttisráðs.**

□ Jafnréttisráð skal starfa í nánnum tengslum við Jafnréttisstofu og vera [ráðherra]¹⁾ og framkvæmdastjóra Jafnréttisstofu til ráðgjafar við faglega stefnumótun í málum er tengjast jafnrétti kynjanna. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði og samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

□ Jafnréttisráð skal undirbúa jafnréttisþing í samráði við [ráðherra],¹⁾ sbr. 10. gr., og leggja fyrir það skýrslu um störf sín.

□ Kostnaður við starfsemi ráðsins greiðist úr ríkissjóði.

Ráðherra getur með reglugerð sett nánari ákvæði um störf Jafnréttisráðs og skrifstofuhald.

¹⁾ L. 162/2010, 38. gr.

■ **10. gr. Jafnréttisþing.**

□ [Ráðherra]¹⁾ skal boða til jafnréttisþings innan árs frá alþingiskosningum og aftur að tveimur árum liðnum.

□ Á jafnréttisþingi skal fjalla um jafnréttismál en [ráðherra]¹⁾ skal leggja fram skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála við upphaf þingsins. Í skýrslu ráðherra skal m.a. koma fram mat á stöðu og árangri verkefna í gildandi þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum, sbr. 11. gr., auk umfjöllunar um stöðu og þróun jafnréttismála á helstu sviðum samfélagsins. Jafnréttisráð skal sjá til þess að umræður þingsins verði teknar saman og skal ráðið afhenda ráðherra samantektina. Önnur verkefni þingsins ákveður [ráðherra]¹⁾ hverju sinni að fengnum tillögum Jafnréttisráðs.

□ Þingið er öllum opið en Jafnréttisráð skal boða alþingismenn, fulltrúa stofnana ríkis og sveitarfélaga, þar á meðal jafnréttisfulltrúa, sem og fulltrúa aðila vinnumarkaðarins og fjálsra félagasamtaka sem hafa jafnréttismál á stefnuskrá sinni.

□ Seta á þinginu er ólaunuð en annar nauðsynlegur kostnaður af þinghaldinu greiðist úr ríkissjóði samkvæmt ákvörðun [ráðherra].¹⁾

¹⁾ L. 162/2010, 38. gr.

■ **11. gr. Þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum.**

□ [Ráðherra]¹⁾ leggur fyrir Alþingi, innan árs frá alþingiskosningum, tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára í senn að fengnum tillögum einstakra ráðuneyta, Jafnréttisstofu og Jafnréttisráðs. Enn fremur skal höfð hliðsjón af umræðum jafnréttisþingsins skv. 10. gr. Þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum skal fela í sér verkefni sem ætlað er að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla í íslensku samfélagi, sbr. 1. gr. laganna. Framkvæmdaáform og áætlaðar fjárveitingar til verkefna skulu koma sundurliðuð fram í áætluninni. Skýrsla [ráðherra]¹⁾ um stöðu og þróun jafnréttismála sem lögð er fram á jafnréttisþingi skv. 10. gr. skal fylgja með tillögunni til þingsályktunarinnar.

¹⁾ L. 162/2010, 38. gr.

■ **12. gr. Jafnréttisnefndir sveitarfélaga.**

□ Sveitarstjórnir skulu að loknum sveitarstjórnarkosningum skipa jafnréttisnefndir sem fjalla um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan viðkomandi sveitarfélags. Skulu nefndirnar vera ráðgefandi fyrir sveitarstjórnir í málefnum er varða jafnrétti kynjanna og fylgjast með og hafa frumkvæði að aðgerðum, þar með talið sértækum aðgerðum, til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan viðkomandi sveitarfélags.

□ Hver jafnréttisnefnd skal hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlana til fjögurra ára, þar sem m.a. komi fram hvernig unnið skuli að kynjasamþættingu á öllum sviðum ásamt framkvæmdaáætlun um það hvernig leiðrétt skuli mismun á stöðu kvenna og karla innan sveitarfélagsins. Jafnréttisáætlanir skulu lagðar fram til samþykktar í viðkomandi sveitarstjórn eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar.

□ Hver nefnd skal annað hvert ár afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála innan viðkomandi sveitarfélags.

■ **13. gr. Jafnréttisfulltrúar.**

□ Í sérhverju ráðuneyti skal starfa jafnréttisfulltrúi sem hef-

ur sérþekkingu á jafnréttismálum. Jafnréttisfulltrúi fjallar um og hefur eftirlit með jafnréttisstarfi á málefna sviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess, þar á meðal skal hann vinna að kynjasambættingu á málefna sviði ráðuneytisins. Jafnréttisfulltrúi skal árlega senda Jafnréttisstofu greinargerð um stöðu og þróun jafnréttismála á málefna sviði viðkomandi ráðuneytis.

■ **14. gr. Jafnréttisráðgjafar.**

□ [Ráðherra]¹⁾ er heimilt að ráða jafnréttisráðgjafa sem vinnur tímabundið að jafnréttismálum á tilteknu sviði og/eda á tilteknu landsvæði.

¹⁾ L. 162/2010, 38. gr.

■ **15. 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 kynjanna 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 eda 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 heimilt að víkja frá skilyrði 1. málsl. þegar hlutlægar ástæður leiða til þess að ekki er mögulegt að tilnefna bæði karl og konu. Skal tilnefningaraðili þá skýra ástæður þess.

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

■ **16. gr. Greining á tölfraediupplýsingum.**

□ 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.

■ **17. gr. Kynjasambætting.**

□ Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana er starfa á málefna sviði þeirra. Hið sama gildir um alla ákvörðunartöku innan ráðuneyta og stofnana eftir því sem við getur átt.

III. kafli. Réttindi og skyldur.

■ **18. gr. Vinnumarkaður.**

□ Atvinnurekendur og stéttarfélag skulu vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Atvinnurekendur skulu sérstaklega vinna að því að jafna stöðu kynjanna innan fyrirtækis síns eda stofnunar og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.

□ Fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa [25 eda fleiri]¹⁾ starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skulu setja sér jafnréttisáætlun eda samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Skal þar m.a. sérstaklega kveðið á um markmið og gerð áætlun um hvernig þeim skuli náð til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 19.–22. gr. Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti.

□ Fyrirtæki og stofnanir skv. 2. mgr. skulu afhenda Jafnréttisstofu afrit af jafnréttisáætlun eda starfsmannastefnu sinni ef jafnréttisáætlun er ekki fyrir hendi ásamt framkvæmdáætlun þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því. Enn fremur skulu fyrirtæki og stofnanir skv. 2. mgr. afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um framgang mála þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því innan hæfilegs frests.

□ Hafi fyrirtæki eda stofnun skv. 2. mgr. ekki gert jafnréttisáætlun eda samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína skal Jafnréttisstofa beina þeim fyrirmælum til viðkomandi fyrirtækis eda stofnunar að gerðar séu viðunandi úrbætur innan hæfilegs frests. Hið sama gildir sé það mat Jafnréttisstofu að jafnréttisáætlun fyrirtækis eda stofnunar skv. 2. mgr. sé ekki viðunandi eda að jafnréttissjónarmið hafi ekki verið samþætta í starfsmannastefnu með nægilega skýrum hætti.

□ Verði fyrirtæki eda stofnun skv. 2. mgr. ekki við fyrirmælum Jafnréttisstofu skv. 4. mgr. getur Jafnréttisstofa ákveðið að viðkomandi fyrirtæki eda stofnun greiði dagsektir þar til farið verður að fyrirmælunum. Hið sama á við þegar fyrirtæki eda stofnun lætur hjá líða að afhenda Jafnréttisstofu afrit af jafnréttisáætlun eda starfsmannastefnu sinni ef jafnréttisáætlun er ekki fyrir hendi ásamt framkvæmdáætluninni þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því eda neitar að afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um framgang mála, sbr. 3. mgr. Ákvörðun um dagsektir skal tilkynnt bréflaga á sannanlegan hátt þeim sem hún beinist að.

□ Dagsektir geta numið allt að 50.000 kr. hvern dag. Við ákvörðun fjárhæðar dagsekta skal m.a. líta til fjölda starfsmanna fyrirtækis eda stofnunar og hversu umsvifamikill viðkomandi atvinnurekstur er.

□ Dagsektir skulu renna í ríkissjóð.

□ Þeim sem fyrirmælum Jafnréttisstofu er beint að [samkvæmt þessari grein og 19. gr.]¹⁾ er heimilt að kæra ákvörðun Jafnréttisstofu til [ráðherra].²⁾

□ Ákvarðanir Jafnréttisstofu um dagsektir eru aðfararhæfar. Kæra til [ráðherra]²⁾ eda málshöfðun fyrir almennum dómstólum frestar aðför.

¹⁾ L. 56/2017, 2. gr. ²⁾ L. 162/2010, 38. gr.

■ **19. gr. Launajafnrétti.**

□ Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eda jafnverðmæt störf.

□ Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun.

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

□ [Fyrirtæki eda stofnun þar sem 25 eda fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli skal öðlast vottun, sbr. 10. tölul. 2. gr., að undangenginni úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins eda stofnunarinnar sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85, sbr. 1. gr. c staðalsins. Þegar vottun liggur fyrir skal vottunaraðili skila Jafnréttisstofu afriti af vottunarskírteini ásamt skýrslu um niðurstöðu úttektar. Vottunina skal endurnýja á þriggja ára fresti. Vottunaraðili skal jafnframt tilkynna Jafnréttisstofu leiði úttekt ekki til vottunar og greina frá ástæðum þess með framlagningu skýrslu um niðurstöðu úttektar. Jafnréttisstofu er heimilt að veita samtökum aðila vinnumarkaðarins aðgang að skýrslu vottunaraðila um niðurstöðu úttektar á jafnlaunakerfi fyrirtækis eda stofnunar hafi úttekt ekki leitt til vottunar.

□ Þrátt fyrir 4. mgr. er samtökum aðila vinnumarkaðarins heimilt að semja svo um í kjarasamningum að við úttekt á jafnlaunakerfi fyrirtækis eda stofnunar þar sem 25–99 starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli hafi fyrirtæki eda stofnun val um það hvort úttekt fari fram á grundvelli 1.

gr. b staðalsins ÍST 85 eða 1. gr. c staðalsins ÍST 85 skv. 4. mgr. þessarar greinar. Hafi slíkur samningur verið gerður og úttekt á jafnlaunakerfi fer fram á grundvelli 1. gr. b staðalsins ÍST 85 skal fyrirtæki eða stofnun öðlast staðfestingu, sbr. 11. tölul. 2. gr., að undangenginni úttekt hagsmunaaðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85, sbr. 1. gr. b staðalsins. Þegar staðfesting liggur fyrir skal hagsmunaaðili skila Jafnréttisstofu afriti af staðfestingarskírteini ásamt skýrslu um niðurstöðu úttektar. Staðfestingu skal endurnýja á þriggja ára fresti. Hagsmunaaðili skal jafnframt tilkynna Jafnréttisstofu leiði úttekt ekki til staðfestingar og greina frá ástæðum þess með framlagningu skýrslu um niðurstöðu úttektar. Jafnréttisstofu er heimilt að veita samtökum aðila vinnumarkaðarins aðgang að skýrslu hagsmunaaðila um niðurstöðu úttektar á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar hafi úttekt ekki leitt til staðfestingar.

□ Þegar Jafnréttisstofa hefur mótttekið vottunarskírteini skv. 4. mgr. ásamt skýrslu vottunaraðila um niðurstöðu úttektar veitir Jafnréttisstofa fyrirtæki eða stofnun jafnlaunamerki vegna vottunar sem gildir til jafnlangs tíma og vottun. Móttaki Jafnréttisstofa staðfestingarskírteini skv. 5. mgr. ásamt skýrslu hagsmunaaðila um niðurstöðu úttektar veitir Jafnréttisstofa fyrirtæki eða stofnun jafnlaunaviðurkenningu vegna staðfestingar sem gildir til jafnlangs tíma og staðfesting.

□ Jafnréttisstofa heldur skrá yfir fyrirtæki og stofnanir sem öðlast hafa vottun, sbr. 10. tölul. 2. gr., eða staðfestingu, sbr. 11. tölul. 2. gr., og birtir hana með aðgengilegum hætti á vef stofnunarinnar. Í skránni skulu m.a. koma fram upplýsingar um nafn fyrirtækis eða stofnunar, kennitölu og heimilisfang viðkomandi, hvort fyrirtæki eða stofnun hafi öðlast vottun eða staðfestingu ásamt gildistíma vottunar eða staðfestingar. Þá heldur Jafnréttisstofa skrá yfir fyrirtæki og stofnanir þar sem 25 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli sem hafa ekki öðlast vottun skv. 4. mgr. eða staðfestingu skv. 5. mgr. og skulu samtök aðila vinnumarkaðarins hafa aðgang að skránni. Skal þar koma fram hvort hlutadeigandi fyrirtæki eða stofnun hafi leitað eftir úttekt vottunaraðila eða hagsmunaaðila á jafnlaunakerfi viðkomandi og framkvæmd þess í því skyni að öðlast vottun skv. 4. mgr. eða staðfestingu skv. 5. mgr.

□ Samtök aðila vinnumarkaðarins annast eftirlit með því að fyrirtæki og stofnanir þar sem 25 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli öðlist vottun skv. 4. mgr. eða staðfestingu skv. 5. mgr. og endurnýjun þar á. Fyrirtæki og stofnanir skulu veita samtökum aðila vinnumarkaðarins þær upplýsingar og gögn sem samtök aðila vinnumarkaðarins telja nauðsynleg til að sinna eftirliti samkvæmt þessari málsgrein. Hafi fyrirtæki eða stofnun ekki öðlast vottun skv. 4. mgr. eða staðfestingu skv. 5. mgr., eða endurnýjun þar á, eða veitir ekki nauðsynlegar upplýsingar eða gögn skv. 2. máls. geta samtök aðila vinnumarkaðarins tilkynnt um það til Jafnréttisstofu. Jafnréttisstofa getur beint þeim fyrirmælum til hlutadeigandi fyrirtækis eða stofnunar að gera viðunandi úrbætur innan hæfilegs frests að viðlögðum dagsektum.

□ Um dagsektir samkvæmt ákvæði þessu gilda 6.–9. mgr. 18. gr.

□ Ráðherra skal láta framkvæma mat á árangri vottunar og staðfestingar á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar samkvæmt þessari grein á tveggja ára fresti. Ráðherra skal setja reglugerð um nánari framkvæmd og tilhögun þessa mats.¹⁾

□ [Ráðherra skal setja reglugerð²⁾ um framkvæmd eftirlits

að höfðu samráði við samtök aðila vinnumarkaðarins, hæfniskröfur til vottunaraðila og hagsmunaaðila og notkun jafnlaunamerkis og jafnlaunaviðurkenningar samkvæmt þessari grein. Þá er ráðherra heimilt að setja reglugerð um nánari framkvæmd þessarar greinar, svo sem um framkvæmd vottunar og staðfestingar á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar og framkvæmd þess, svo og um verklag Jafnréttisstofu þegar fyrirtæki eða stofnun hefur ekki öðlast vottun eða staðfestingu, eða endurnýjun þar á, eða veitir samtökum aðila vinnumarkaðarins ekki nauðsynlegar upplýsingar eða gögn.]¹⁾

¹⁾ L. 56/2017, 3. gr. ²⁾ Rg. 1030/2017, sbr. 1092/2018 og 1085/2019.

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

□ Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum.

□ Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur og karlar 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.

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

□ Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfs skyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduáðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduáðstæðna.

■ **22. gr. [Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni].¹⁾**

□ Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagsamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir [kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni]¹⁾ á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum.

□ Ef yfirmaður er kærður vegna [ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni]¹⁾ 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.

¹⁾ L. 62/2014, 3. gr.

■ **23. gr. Menntun og skólastarf.**

□ Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal ípróttu- og tómstundastarfi.

□ Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. skal lögð áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu, svo sem í fjölskyldu- og atvinnulífi.

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

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

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

□ [Það ráðuneyti er fer með fræðslumál]¹⁾ skal fylgjast með að jafnréttis kynjanna sé gætt í skóla- og uppeldisstarfi sem og í íþrótt- og tómstundastarfi. Enn fremur skal [það ráðuneyti er fer með fræðslumál]¹⁾ fylgjast með þróun jafnréttismála á þessum sviðum samfélagsins.

□ Jafnréttisráðgjafi skal starfa innan [þess ráðuneytis er fer með fræðslumál]¹⁾ 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.

¹⁾ L. 126/2011, 473. gr.

IV. kafli. Bann við mismunun á grundvelli kyns.

■ 24. gr. Almenn bann við mismunun.

□ Hvers kyns mismunun á grundvelli kyns, hvort heldur bein eða óbein, er 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 þessum sem og hvers konar óhagstæð meðferð einstaklings sem reikja má til þess að hann hafi vísað á bug kynbundinni eða kynferðislegri áreitni eða hafi látið hana yfir sig ganga.]¹⁾

□ 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.

□ [Ákvæði þessa kafli taka einnig til þeirra sem hafa hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá, sbr. 6. gr. laga um kynrænt sjálfræði.]²⁾

¹⁾ L. 62/2014, 4. gr. ²⁾ L. 80/2019, 18. gr.

■ [24. gr. a. 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 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 lögmætu markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar.]¹⁾

¹⁾ L. 79/2015, 1. gr.

■ 25. gr. Bann við mismunun í kjörum.

□ Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna konum og körlum í launum og öðrum kjörum á grundvelli kyns.

□ Ef leiddar eru líkur að því að kona og karl sem starfa hjá sama atvinnurekanda njóti mismunandi launakjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf skal atvinnurekandi sýna fram á, ef um launamun er að ræða, að munurinn skýrist af öðrum þáttum en kyni.

■ 26. 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, vinnuáðstæður og vinnuskilyrði starfsmanna.

□ 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 starfsmanns af öðru kyninu en hinu. Þetta ákvæði gildir ekki ef tilgangur auglýsandans er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu innan starfsgreinarinnar og skal það þá koma fram í auglýsingunni. Sama á við ef gild rök mæla með því að einungis sé auglýst eftir öðru kyninu.

□ 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 4. mgr. hafi verið brotið 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.

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

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

□ Atvinnurekandi skal jafnframt gæta þess að starfsmaður verði ekki beittur óréttlæti 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 genið hafi verið gegn ákvæði þessu skal atvinnurekandi sýna fram á að uppsögn eða ætlað óréttlæti grundvallist ekki á leiðréttingarkröfu starfsmanns, 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 starfsmaðurinn setti fram leiðréttingarkröfur á grundvelli laga þessara.

■ 28. gr. Bann við mismunun í skólum og á uppeldisstofnunum.

□ Í skólum og öðrum mennta- og uppeldisstofnunum er hvers konar mismunun á grundvelli kyns óheimil. Skyld er að gæta þessa í námi og kennslu, starfsháttum og daglegri umgengni við nemendur.

□ Yfirmaður stofnunar skal gæta þess að nemandi eða skjólstaðingur sé ekki látinn gjalda þess að hafa kært kynbundna áreitni eða kynjamismunun.

■ 29. gr. Auglýsingar.

□ Auglýsandi og sá sem hannar eða birtir auglýsingu skulu sjá til þess að auglýsingin sé öðru kyninu 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.

■ **30. gr. Bann við afsali réttar.**

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

V. kafli. Viðurlög.

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

□ Sá sem af ásettu ráði eða vanrækslu brýtur gegn lögum þessum er skaðabótaskyldur samkvæmt almennum reglum. Enn fremur má dæma hlutaðeigandi til að greiða þeim sem misgert er við, auk bóta fyrir fjártjón ef því er að skipta, bætur vegna miska.

■ **32. gr. Sektir.**

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

□ Sektir renna í ríkissjóð.

□ Með mál er varða brot á lögum þessum eða reglugerðum settum samkvæmt þeim fer að hætti [laga um meðferð sakamála].¹⁾

¹⁾ L. 62/2014, 5. gr.

VI. kafli. Önnur ákvæði.

■ **33. gr. Reglugerðarheimild.**

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

¹⁾ Rg. 220/2017, sbr. 414/2019. Rg. 1030/2017, sbr. 1092/2018 og 1085/2019. Rg. 933/2019.

■ **34. gr. Innleiðing tilskipana.**

□ Með lögum þessum er innleidd tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2006/54/EB, frá 5. júlí 2006, um framkvæmd meginreglunnar um jöfn tækifæri og jafna meðferð karla og kvenna að því er varðar atvinnu og störf, sem vísað er til í XVIII. viðauka samningsins um Evrópska efnahagssvæðið eins og honum var breytt með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar, nr. 33/2008. Auk þess er með lögum þessum innleidd tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2010/41/ESB frá 7. júlí 2010 um beitingu meginreglunnar um jafna meðferð karla og kvenna sem stunda sjálfstæðan atvinnurekstur og um niðurfellingu á tilskipun ráðsins 86/613/EBE, sem vísað er til í XVIII. viðauka samningsins um Evrópska efnahagssvæðið eins og honum var breytt með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 84/2011.

□ [Með lögum þessum er innleidd tilskipun ráðsins 2004/113/EB, um beitingu meginreglunnar um jafna meðferð kvenna og karla að því er varðar aðgang að og afhendingu á vörum og þjónustu, sem vísað er til í XVIII. viðauka samningsins um Evrópska efnahagssvæðið eins og honum var breytt með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 147/2009.]¹⁾²⁾

¹⁾ L. 79/2015, 2. gr. ²⁾ L. 62/2014, 6. gr.

■ **35. gr.]¹⁾ Gildistaka.**

□ Lög þessi öðlast þegar gildi. . .

¹⁾ L. 62/2014, 6. gr.

Ákvæði til bráðabirgða.

■ **I.**

□ Ákvæði 1. mgr. 4. gr. um skipun framkvæmdastjóra Jafnréttisstofu gildir frá og með fyrstu skipun í starfið eftir gild-

istöku laga þessara. Við gildistöku laga þessara heldur framkvæmdastjóri Jafnréttisstofu starfi sínu til loka skipunartíma síns.

■ **II.**

□ Þegar lög þessi hafa öðlast gildi skal ráðherra skipa nýtt Jafnréttisráð, sbr. 8. gr.

■ **III.**

□ Þegar lög þessi hafa öðlast gildi skal ráðherra skipa nýja kærunefnd jafnréttismála skv. 5. gr. og fellur þá niður skipun kærunefndar jafnréttismála sem skipuð var samkvæmt lögum nr. 96/2000.

■ **IV.**

□ [Ráðherra]¹⁾ skal sjá til þess að þróað verði sérstakt vottunarkerfi á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og framkvæmd stefnu um jafnrétti við ráðningar og uppsagnir í samvinnu við samtök aðila vinnnumarkaðarins. Verkefni skal lokið fyrir 1. janúar 2010 og skal þá fara fram endurskoðun á lögum þessum.

¹⁾ L. 162/2010, 38. gr.

■ **V.**

□ Þrátt fyrir ákvæði 1. másl. 11. gr. skal [ráðherra]¹⁾ leggja fyrir Alþingi tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum í fyrsta skipti á grundvelli ákvæðisins haustið 2008 sem gilda skal til vors 2012. Að öðru leyti gildir ákvæði 11. gr.

¹⁾ L. 162/2010, 38. gr.

■ **VI.**

□ Þrátt fyrir ákvæði 4. og 5. mgr. 19. gr. skulu fyrirtæki og stofnanir þar sem 250 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli hafa öðlast vottun skv. 4. mgr. 19. gr. á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2018. Þá skulu fyrirtæki og stofnanir þar sem 150–249 starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli hafa öðlast vottun skv. 4. mgr. 19. gr. á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2019. Fyrirtæki og stofnanir þar sem 90–149 starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli skulu hafa öðlast vottun skv. 4. mgr. 19. gr. eða staðfestingu skv. 5. mgr. 19. gr. á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2020. Fyrirtæki og stofnanir þar sem 25–89 starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli skulu hafa öðlast vottun skv. 4. mgr. 19. gr. eða staðfestingu skv. 5. mgr. 19. gr. á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2021.

□ Þrátt fyrir ákvæði þetta skulu opinberar stofnanir, sjóðir og fyrirtæki sem eru að hálfu eða meiri hluta í eigu ríkisins og þar sem 25 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli hafa öðlast vottun skv. 4. mgr. 19. gr. eða staðfestingu skv. 5. mgr. 19. gr. á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2019. Þrátt fyrir ákvæði þetta skal Stjórnarráð Íslands, samkvæmt lögum um Stjórnarráð Íslands, nr. 115/2011, hafa öðlast vottun skv. 4. mgr. 19. gr. eða staðfestingu skv. 5. mgr. 19. gr. á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess eigi síðar en 31. desember 2018.

□ Ráðherra er heimilt með reglugerð að lengja frest fyrir tækja og stofnana til að öðlast vottun eða staðfestingu skv. 1. mgr. um allt að 12 mánuði.¹⁾

¹⁾ L. 56/2017, 4. gr.