

Til upplýsingar:

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

Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018

Kynja- og jafnréttissjónarmið varðandi laun, önnur starfskjör og uppsagnir

Atvinnurekendum er skylt að hafa í heiðri launajafnrétti til samræmis við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 og lög um jafna meðferð á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyn Einkennum eða kyntjáningu nr. 86/2018.

Lög nr. 150/2020:

Úr 6. gr.

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

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

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

18. gr.

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

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

Lög nr. 86/2018:

9. gr.

Atvinnurekanda er óheimilt að mismuna starfsmönnum sínum vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. í tengslum við laun og önnur kjör, enda sinni þeir sömu eða jafnverðmætum störfum.^[1]

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

Lög nr. 150/2020 skylda að auki fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 að jafnaði á ársgrundvelli til að öðlast jafnlaunavottun þar sem vottunaraðili staðfestir að launakerfi viðkomandi aðila uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85.

Úr 7. gr.

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

Jafnlaunavottunin var lögfest í júní 2017 og ber nú öllum fyrirtækjum og stofnunum með 25 starfsmenn eða fleiri að fara í gegnum slíka vottun á grundvelli staðalsins ÍST 85 sem hér segir:

Fjöldi starfsfólks að jafnaði á ársgrundvelli	Tímamörk
250 eða fleiri	31. desember 2019
150-249	31. desember 2020
90-149	31. desember 2021
25-89	31. desember 2022

Jafnlaunastaðfestingin kemur inn í lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna í árslok 2020. Með tilkomu jafnlaunastaðfestingar er fyrirtækjum og stofnunum með 25 til 49 starfsmenn nú heimilt að velja á milli jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar. Opinberir aðilar eru þó undanskyldir ásamt sjóðum og fyrirtækjum sem eru að hálfu eða í meiri hluta í eigu ríkisins.

Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu skal endurnýja þriðja hvert ár.

[1] Hér er átt við kynþátt, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skerta starfsgetu, aldur, kynhneigð, kynvitund, kyneinkenni eða kyntjáningu. Lögin taka ekki til ríkisfangs eða ríkisfangsleysis.