

Kynja- og jafnréttissjónarmið við ráðningar

Þó svo atvinnurekendur, bæði á almennum og opinberum vinnumarkaði, hafi svigrúm við ráðningar starfsfólks þá eru á því ákveðnar skorður m.a. skv. lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu nr. 86/2018.

Lög nr. 10/2008:

■ Úr 18. gr.

Atvinnurekendur og stéttarfélög skulu vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Atvinnurekendur skulu sérstaklega vinna að því að jafna stöðu kynjanna 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 kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Lög nr. 86/2018:

■ Úr 7. gr.

Atvinnurekendur, stéttarfélög og samtök þeirra skulu vinna markvisst að jafnri meðferð á vinnumarkaði í samræmi við markmið laga þessara. Atvinnurekendur skulu sérstaklega vinna að jafnri meðferð starfsmanna innan fyrirtækis síns eða stofnunar og koma í veg fyrir mismunun vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr.

Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf vegna kyns, kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar sbr. eftirfarandi lagagreinar:

Lög nr. 10/2008

■ Úr 20. gr.

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

■ Úr 26. gr.

Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf á grundvelli kyns.

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.

Lög nr. 86/2018:

■ Úr 8. gr.

Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr., sbr. þó 2. mgr. 1. gr., 10., 11. og 12. gr.¹

Mismunun vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. í auglýsingu um laust starf er óheimil sem og birting slíkrar auglýsingar, sbr. þó 2. mgr. 1. gr., 10., 11. og 12. gr.

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. Horfa þarf til viðeigandi aðlögunar, frávika vegna starfstengdra eiginleika eða sértækra aðgerða sem og frávika vegna aldurs.

Ef atvinnurekandi hyggst sérstaklega vinna að jafnri kynjaskiptingu innan starfsgreinar þarf að taka það fram í starfsauglýsingu og vísa til 26. gr. laga nr. 10/2008 þar sem segir:

Lög nr. 10/2008:

■ **Úr 26. gr.**

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.

Það telst ekki ganga gegn lögum nr. 10/2008 ef gild rök mæla með því að ráða til starfa einstakling af ákveðnu kyni vegna hlutlægra þátta sem tengjast starfinu, sbr. 24. gr.

Dómstólar hafa skapað ákveðið fordæmi og til hefur orðið svokölluð forgangsregla sem felst í því að ráða skuli í starf umsækjanda sem er af því kyni sem hallar á í viðkomandi starfsstétt ef umsækjendur eru jafnhæfir til að gegna starfinu.

Atvinnurekendur bera í vissum tilfellum svokallaða öfuga sönnunarbyrði þegar kemur að lögum nr. 10/2008 og 86/2018 að ákveðnum skilyrðum uppfylltum.

Lög nr. 10/2008

■ **Úr 26. gr.**

Ef leiddar eru líkur að því að við ráðningu, setningu eða skipun í starf, stöðuhækkun, stöðubreytingu, endurmenntun, starfsþjálfun, símenntun, námsleyfi, uppsögn, vinnuaðstæður 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 ðgagni í starfinu.

Lög nr. 86/2018

■ **15. gr.**

Ef leiddar eru líkur að því að mismunun samkvæmt ákvæðum laga þessara hafi átt sér stað skal sá sem talinn er hafa mismunað sýna fram á að ástæður þær sem legið hafi til grundvallar meðferðinni tengist ekki einhverjum af þeim þáttum sem um getur í 1. mgr. 1. gr.