



Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík
nefndasvid@althingi.is

Reykjavík, 4. nóvember 2019
Tilvísun: 201910-0007

Efni: Tillaga til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020 - 2023. Þingskjal 102 – 102 mál.

Alþýðusambandi Íslands hefur borist til umsagnar ofangreind þingsályktun. Sambandið sendi inn umsögn um tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaályktun í jafnréttismálum fyrir tímabilið 2020-2023 sem birt var í samráðsgátt stjórnvalda 26. júní sl., umsögnin er dagsett 5. júlí 2019.

Í þeirri umsögn er gerð ítarlega grein fyrir þeim atriðum sem ASÍ telur mikilvæg fyrir framgang jafnréttis á vinnumarkaði.

Eitt af þeim atriðum sem áhersla var lögð á er samstarf aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda varðandi jafnlaunavottun og jafnlaunastaðals, þar kom fram m.a.:

„Í b. lið verkefnisins er fjallað um að þróa áfram regluverk jafnlaunavottunar, endurskoða viðmið til vottunaraðila og eftirlit með ferli jafnlaunavottunar. Gert er ráð fyrir því að vinnan fari fram á vettvangi stýrihóps Stjórnarráðsins um vottunar- og faggildingamál, þar sem sitja fulltrúar frá forsætisráðuneytinu, atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytinu, fjármála- og efnahagsráðuneytinu og Jafnréttisstofu.“

„Alþýðusamband Íslands hefur frá upphafi komið að gerð og framkvæmd jafnlaunastaðalsins og jafnlaunavottunarinnar. Til upprifjunar þá má minna á að upphaf verkefnisins varð vegna sérstakrar bókunar í kjarasamningi ASÍ og Samtaka atvinnulífsins frá því í febrúar 2008. Á sama tíma var sett inn ákvæði til bráðabirgða í jafnréttislögin 2008/10 þar sem kom fram að velferðarráðgjafi, í samvinnu við samtök aðila vinnumarkaðarins, sjá til þess að þróað verði sérstakt kerfi til að votta framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafnrétti við ráðningar og uppsagnir. Jafnlaunastaðallinn byggir á þessum samþykktum, þ.e. annars vegar Alþingis og hins vegar aðila vinnumarkaðarins.

Það er staðreynd að vottun á innleiðingu jafnlaunastjórnunarkerfis þarf að taka fastari tókum. Nauðsynlegt er að endurskoða viðmið og kröfur til vottunaraðila til þess að markmið verkefnisins, sem unnið hefur verið að allt frá árinu 2008, að tryggja að konum og körlum, starfandi hjá sama atvinnurekenda, séu greidd jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf náist.



ASÍ telur að þekking og reynsla samtaka aðila vinnumarkaðarins geti nýst stýrihópnum og verið honum styrkur. ASÍ leggur því áherslu á að fulltrúar aðila vinnumarkaðarins sitji í stýrihópnum.“

Alþýðusambandinu þykir miður að ekki sé tekið tillit athugasemda sambandsins því í þingsályktuninni er ekki gert ráð fyrir fulltrúum atvinnulífsins í stýrihópnum sem á að fjalla um regluverk jafnlaunavottunar og ítrekar því fyrri áherslur að fulltrúar aðila vinnumarkaðarins sitji í stýrihópnum.

Í kafla 9, í þingsályktuninni, þar sem fjallað er um jafnrétti á vinnumarkaði er vísað í tillögugerð aðgerðarhóps stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins, en hópurinn skilaði af sér skýrslu í ágúst 2019 „*Framtíðarstefna í jafnlaunamálum*“. Gert er ráð fyrir að unnið verði að framkvæmd og eftirfylgni verkefna sem þar koma fram.

Allar tillögur og áherslupættir sem fram koma í tillögugerð aðgerðarhópsins tengjast vinnumarkaðinum og því telur Alþýðusamband Íslands mikilvægt að áfram verði unnið að framgangi jafnréttis á vinnumarkaði í samstarfi aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda. ASÍ leggur ríka áherslur á að samstarf og/eða samráð aðila haldi áfram líkt og hefur verið allt frá árinu 2012.

F.h. Alþýðusamband Íslands

Marianna Traustadóttir

Sérfræðingur

Reykjavík, 1.11.2019.

Efni: Framkvæmdaáætlun jafnréttismála fyrir árin 2020 – 2023 á þskj. 102 – 102. mál. Umsögn frá Bandalagi háskólamanna (BHM).

BHM fagnar því að fyrir liggi ný framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára. Áætlunin er sem slík mikilvægt tæki til að stuðla að auknu jafnrétti í samfélaginu. Það er einnig gott að sjá tiltekinn kostnað vegna hvers verkefnis. BHM gengur út frá því sem vísu að öll verkefni í framkvæmdaáætluninni séu fjármöggnuð og stofnanir rétt mannaðar m.t.t. þeirra.

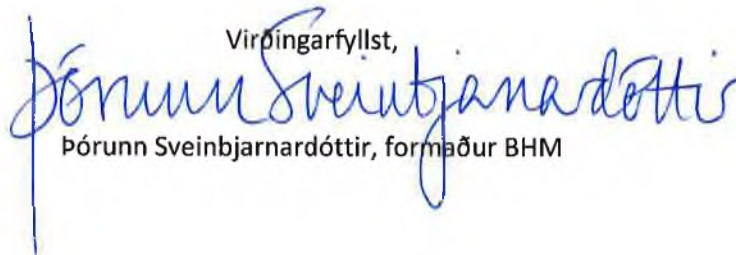
Athygli þingmanna í allsherjar- og menntamálanefnd er vakin á mikilvægu hlutverki jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna (sjá A. 3 og 5). Eigi störf jafnréttisfulltrúanna að skila árangri er nauðsynlegt að hlutverk þeirra sé miðlægt í stefnumótun og ráðgjöf vegna ákvarðanatöku stjórnvalda. Í þessu sambandi má spyrja hvaða hlutverki jafnréttisfulltrúar, t.d. í fjármála- og efnahagsráðuneytinu, gegni við að samþætta kynjasjónarmið við gerð kjarasamninga?

Ekki er gerð athugasemd við að áfram skuli unnið að þróun jafnlaunastaðalsins (sjá B 8). Hróður hans hefðu borist víða um heim og stundum hefur mátt ætla að fullu jafnrétti væri náð á Íslandi. BHM bendir þingmönnum góðfúslega á að innleiðing jafnlaunavottunar á vinnumarkaði leysir ekki allan vanda og er heldur ekki trygging fyrir því að misrétti í launum kynjanna sé útrýmt. Innleiðingunni verð að fylgja fjármunir til ríkisstofnana sem á þurfa að halda svo að hægt sé að leiðrétta launasetningu hópa í samræmi við innleiðinguna. Þróa á hugbúnað fyrir stofnanir og fyrirtæki vegna innleiðingar jafnlaunastaðalsins. Það verður að teljast til mikilla bóta.

BHM styður endurreisn aðgerðahóps um launajafnrétti á vinnumarkaði (sjá B 9.a) enda vann hópurinn gríðargott starf á árunum 2012 – 2018. Bandalagið fagnar því einnig sérstaklega að gera eigi löngu tímabæra rannsókn á launamun kynjanna (sjá B 9.b). Það má teljast þjóðþrifamál að vinna gegn kynbundnu náms- og starfsvali (sjá B 9.c) en í áætluninni má einnig finna fleiri gagnleg verkefni á þessu sviði, s.s. um jafnrétti innan lögreglunnar (C 14) og um jafnrétti í skólastarfi (D 15).

Bandalag háskólamanna styður að sjálfsögðu lengingu fæðingarorlofs í 12 mánuði og mundi kjósa að hún kæmist til framkvæmda strax (sjá B 11). BHM ítrekar mikilvægi þess að svokallað greiðsluþak úr fæðingarorlofssjóði sé hækkað. Sýnt er að það hefur bein áhrif til fjölgunar þeirra feðra sem taka fæðingarorlof með börnum sínum.

Að síðustu tekur BHM undir nauðsyn þess kanna ástæður brotthvarfs kvenna úr vísindastarfi (sjá D 17.2). Fulltrúar BHM eru að sjálfsögðu tilbúnir til að mæta á fund nefndarinnar til að fylgja umsögninni eftir.

Virðingarfyllst,

Þórunn Sveinbjarnardóttir, formaður BHM

Nefndasvið Alþingis
Allsherjar- og menntamálanefnd
Austurstræti 8 - 10
150 Reykjavík

Reykjavík, 4. nóvember 2019

Efni: Umsögn BSRB um tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020 - 2023, 102. mál

BSRB hefur tekið til umsagnar tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020 - 2023. BSRB skilaði umsögn í samráðsgátt stjórnvalda þann 5. júlí. Í þeirri umsögn voru gerðar athugasemdir við nokkur atriði áætlunarinnar en ekki var tekið tillit til þeirra áður en málið kom fyrir þingið. Raunar voru niðurstöður samráðs ekki birtar í samráðsgátt.¹

BSRB leggur því hér fyrir Alþingi helstu athugasemdir bandalagsins sem áður hafa komið fram. Jafnréttismál eru málaflokkur sem þarfnast samtals á mörgum sviðum samfélagsins, og eru hagsmunasamtök launafólks mikilvæg í því samhengi. Fjölmörg þörf verkefni koma fram í áætluninni. BSRB lýsir yfir ánægju með áframhaldandi áherslu á kynjasambættingu, kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð. Einnig eru spennandi verkefni sem snúa að byggðamálum, jafnrétti í lögreglunni og fleira.

9. Jafnrétti á vinnumarkaði

Í a. lið verkefnis 9 segir að kanna eigi forsendur fyrir skipan samráðshóps stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði. Á árunum 2012 - 2018 var starfandi aðgerðahópur um launajafnrétti með þátttöku sömu aðila. Skipunartími hópsins rann út í lok árs 2018. Á 51. fundi hópsins þann 22. nóvember 2018 var rætt um hvort skipa ætti hópin áfram.

Heildarsamtök launafólks, þar á meðal BSRB, hafa kallað eftir því að áfram verði virkt samráð milli aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda um jafnréttismál.² BSRB kallar sérstaklega eftir því að farið verði í greiningar og aðgerðir til þess að vinna gegn þeim launamun sem stafar af kynskiptingu vinnumarkaðarins, en rannsóknir síðustu ára hafa staðfest að stór hluti launamunar kynjanna hér á landi stafi af því. Þungi aðgerða í jafnlaunamálum síðustu ár hefur farið í jafnlaunastaðalinn, en það liggur fyrir að skylda til vottunar tekur eingöngu til einstakra fyrirtækja eða stofnana. Þá er einnig mikilvægt að fara í aðgerðir til að brjóta upp kynbundið náms- og starfsval, en BSRB telur að meira þurfi að koma til. Ráðast mætti í greiningar á ólíku

¹ Samráðsgátt stjórnvalda, Þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum:

<[https://samradsgatt.island.is/oll-mal/\\$Cases/Details/?id=1411](https://samradsgatt.island.is/oll-mal/$Cases/Details/?id=1411)>

² Umsögn BHM um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum <<https://www.althingi.is/altext/erindi/150/150-322.pdf>> og umsögn ASÍ um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum í samráðsgátt <[https://samradsgatt.island.is/oll-mal/\\$Cases/Details/?id=1411](https://samradsgatt.island.is/oll-mal/$Cases/Details/?id=1411)>

verðmætamati karla- og kvennastarfa og hvernig mætti leiðrétta þann mun. Þetta er dæmi um verkefni sem aðgerða- eða samráðshópur stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins gæti tekið að sér, en einnig er af nægum verkefnum að taka þegar horft er til annarra verkefna á sviði jafnréttis, svo sem samþættingu atvinnu- og fjölskyldulífs. Í greinargerð með tillögunni um vinnumarkað og launajafnrétti (B. Vinnumarkaður – Launajafnrétti kynja) eru til dæmis nefnd ýmis verkefni sem eru ekki í tillögugerðinni sjálfri. Má þar nefna rannsóknir á áhrif af skorti á gagnsæi á launaupplýsingum og rýni á uppbyggingu og formgerð kjarasamninga og tengsl við launamun kynjanna. Það sama gildir um rannsóknir á ýmsum þáttum sem snúa að samþættingu atvinnu- og fjölskyldulífs, svo sem fjölskyldustefnu fyrirtækja, sveigjanlegum vinnutíma og fleira. Tengja mætti þessar hugmyndir við verkefni í áætluninni, bæði verkefni 9 um jafnrétti á vinnumarkaði og verkefni 11 um jafnrétti og fæðingarorlof.

BSRB vonar að tillagan verði tekin til endurskoðunar og ákveðið verði að halda áfram virku formlegu samráði um jafnréttismál milli stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins, í formi aðgerðahóps eða samráðshóps, til þess að vinna að þeim verkefnum sem hér hafa verið nefnd og fleirum.

11. Jafnrétti og fæðingarorlof

BSRB hefur lengi talað fyrir því að bilið milli fæðingarorlofs og dagvistunar verði brúað, samhliða því að greiðslur verði hækkaðar og skerðingar á greiðslum sem nema lágmarkslaunum verði afnumdar. BSRB fagnar áformum um lengingu fæðingarorlofs en telur þó að rétt sé að skipta orlofinu jafnt á milli foreldra þar sem tölur, bæði héðan og frá hinum Norðurlöndunum, hafa sýnt að flestir feður taka einungis þann tíma sem þeim er úthlutað.³ Um mikilvægt jafnréttismál á vinnumarkaði er að ræða. Einnig er mikilvægt að horfa til dagvistunarmála. Á hinum Norðurlöndunum er börnum tryggð örugg dagvistun að loknu fæðingarorlofi með lögum og er bandalagið þeirrar skoðunar að lögfesta skuli slíkan rétt hér á landi og tryggja sveitarfélögum fjármagn til að standa straum af þjónustunni.⁴ Þá telur BSRB að mikilvægt sé að bæta gagnasöfnun og miðlun upplýsinga um fæðingarorlof, t.d. hvernig orlof skiptist milli foreldra, hversu mikil áhrif skerðingar hafa og fleira. Þar sem nú stendur til að lengja fæðingarorlof er þetta sérstaklega mikilvægt.

Fyrir hönd BSRB



Dagný Aradóttir Pind
lögfræðingur

³ Sjá t.d. svar félags- og barnamálaráðherra við fyrirspurn frá Andrési Inga Jónssyni um fæðingar- og foreldraorlof, þingskjal 241 – 133. mál <<https://www.althingi.is/altext/150/s/0241.html>> og Nordic Health and Social Statistics <<http://nowbase.org/database>>

⁴ Skýrsla BSRB um dagvistunarúræði <https://www.bsrb.is/static/files/Utgefid_efni/skyrsla-bsrb-um-dagvistunarurraedi-mai-2017.pdf>

Reykjavík 3. Ágúst 2019

Félag um foreldrajafnrétti þakkar fyrir þann frest sem veittur var til að koma inn athugasemdum við þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum 2020 – 2023. Þær eru hér að neðan.

Í jafnréttislögum er talað um að ná þurfi jafnrétti á öllum sviðum samfélagsins. Margt hefur áunnist en víða er enn langt í land. Félag um foreldrajafnrétti eru einu samtökin sem berjast fyrir jöfnum rétti og tækifærum foreldra til að rækja foreldraskyldur sínar og njóta þessa hlutverks sem er eitt af því besta sem lífið hefur upp á að bjóða.

Jafnréttismál eru málaflokkur sem karlar hafa ekki sýnt mikinn áhuga, e.t.v. af því að málaflokkurinn hefur að lang mestu leyti snúist um að rétta hlut kvenna á þeim sviðum þar sem karlar hafa ráðið lögum og lofum s.s. á vinnumarkaði, í stjórnámálum og fjölmörgum öðrum sviðum samfélagsins. Þegar kemur að fjölskyldumálum snýst dæmið við, þar standa karlar mjög höllum fæti en staða kynjanna í þessum málum afhjúpast gjarna við skilnað. Það er sláandi að þrátt fyrir góðar breytingar á forsjá þar sem sameiginleg forsjá er meginreglan, heyrir það enn til undantekningar ef börnin eiga lögheimili hjá föður en ekki móður.

Það er trú okkar í Félagi um foreldrajafnrétti að það sé jafnréttismálum í heild mjög í hag að karlar taki aukinn þátt í umræðu og stefnumótun í jafnréttismálum. Því fleiri raddir og sjónarmið sem að verkefninu koma, því betri verði niðurstaðan. Með það í huga sendum við eftirafarandi athugasemdir:

1. Jafnréttissjóður Íslands.
Sérstaklega verði skoðað hvernig sjóðurinn hefur nýst til að styðja við verkefni sem snúa að jafnréttisbaráttu karla t.d. að rannsóknum á ofbeldi gagnvart körlum, að veikri stöðu feðra eftir skilnað, að harðari dómum karla en kvenna fyrir sambærileg brot.
2. Framkvæmdasjóður jafnréttismála
Þessi upphæð þyrfti að vera margfalt hærri. Ljóst má vera að rannsóknir á þeim sviðum jafnréttismála þar sem hallar á karla sbr. 1. mgr hér að ofan eru nánast engar og mikið starf óunnið. Mælt er með því að sérstök upphæð verði eyrnamerkt rannsóknum á jafnréttismálum karla með þetta í huga.
3. Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta.
Við boðaða endurskoðun á verkefnum jafnréttisfulltrúa verði sérstaklega horft til þess með hvaða hætti og aðgerðum er hægt að auka jafnrétti á sviði fjölskyldulífs, jafna stöðu fráskilinna feðra og mæðra með bestu hagsmuni barna í huga í því framtíðarsamfélagi jafnréttis sem við viljum gjarna ná.
4. Jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins
Sama athugasemd og við mgr 3.
5. Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða og
6. Kynjuð hagstjórn og fjárlagagerð
Gera þarf sérstaka úttekt á stöðu karla í nútímasamfélagi. Ljóst er að aðeins örlítill hluti rannsókna í jafnréttismálum snýr að þeim hliðum jafnréttismála þar sem karlar standa

höllum fæti. Á meðan rannsóknir á veikri stöðu karla á ýmsum mikilvægum sviðum samfélagsins eru í skötulíki er ekki hægt að búast við að áætlanir um úrbætur taki frumgögnunum fram um gæði.

Mikilvægt er – ekki síst í ljósi kynjaðrar hagstjórnar – að það liggi fyrir hve stór hluti rannsóknarfjár fer í að kanna hvar rétta þarf hlut kvenna og hvað stór hluti rannsóknarfjár fer í að kanna hvar þarf að rétta hlut karla.

7. Jafnrétti og byggðamál

Engar athugasemdir.

8. Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðall

Engar athugasemdir

9. Jafnrétti á vinnumarkaði

Engar athugasemdir

10. Jafnrétti í stjórnun fyrirtækja

Engar athugasemdir

11. Jafnrétti og fæðingarorlof

Félag um foreldrajafnrétti styður eindregið lengingu fæðingarorlofs en telur að mjög sterk rök séu fyrir því að skipting orlofsins á milli foreldra verði 6 mánuðir á hvort foreldri. Öllum mál vera ljós sá þrýstingur sem er á feður að afla meira fjár þegar fjölgar í heimili og ef 12 mánuðunum er skipt upp í 5+5+2 verður reyndin í 95% tilfella sú að faðirinn tekur í mesta lagi 5 mánuði en móðirin 7 mánuði. Sé stjórnvöldum alvara með að nota fæðingarorlofið til að auka jafnrétti, bæði á vinnumarkaði og til fjölskyldulífs er mikilvægt að feður fái raunverulega jöfn tækifæri til að vera heima með barni sínu og mæður.

12. Lánatryggingarsjóður kvenna.

Engin athugasemd.

13. Framkvæmd Ístanbúl-samningsins

Fyrir liggur að langsamlega stærsta alþjóðlega rannsóknin á ofbeldi í nánnum samböndum, PASK project (Partner Abuse State of Knowledge, 2013) sýnir með óyggjandi hætti að ofbeldi í nánnum samböndum hefur lítið sem ekkert með kyn að gera. Því má það furðu sæta að 6 árum eftir að niðurstöður þessarar rannsóknar liggja fyrir, rannsóknar sem hefur langsamlega mesta alhæfingargildi um stöðu málaflokksins, gengur sú áætlun í jafnréttismálum sem hér er til umræðu samt út á að hunsa markvisst helminginn af þolendum ofbeldis í nánnum samböndum.

Að opinberar aðgerðir af þessu tagi einblíni á annað kynið sem gerendur og hitt sem þolendur, þegar fyrir liggur að það viðhorf er rangt, er klárt brot á þeim lögum sem eiga að tryggja jafnan rétt beggja (allra) kynja til verndar gegn ofbeldi í nánnum samböndum.

14. Jafnrétti innan lögreglunnar

Félag um foreldrajafnrétti óskar eftir því að gerð verði óháð úttekt á verkferlum lögreglunnar við tilkynningu heimisofbeldismála. Fjölmargar erlendar rannsóknir sýna að körlum sem tilkynna heimilisofbeldi er ekki trúnað og mjög ólíkt tekið á ofbeldismálum þar sem kona er gerandi og karl þolandi en þegar því er á hinn veginn farið. Ástæða er til að æltað að verkferlar lögreglu í þessum málum hér á landi séu litaðir af sömu fordómum og þekkingarleysi á ofbeldi í nánnum samböndum og hve lítið slíkt ofbeldi hefur með kyn að gera.

15. Jafnrétti í skólastarfi

Félag um foreldrajafnrétti tekur undir mikilvægi þess að bæði kyn komi með sem jöfnustum hætti að öllum sviðum samfélagsins, þ.m.t. kennslu. Horfast þarf í augu við þá staðreynd að

samfélagið gerir aðrar kröfur til karla en kvenna og þar af leiðandi aðrar til stráka en stelpna. Á meðan svo rík krafa er á karla/feður að vera aðal fyrirvinna heimilisins verður erfitt að ná jöfnu hlutfalli karla og kvenna í fræðslu- og umönnunarstörf nema að þessi störf verði metin til verðleika í launum. Því miður er langt frá því að svo sé.

16. Jafnrétti og öryggi

Félag um foreldrajafrétti styður þessa grein en minnir á að kynin virðast frá unga aldri fá mjög ólíka innrætingu/uppfræðslu um kynlíf og ofbeldi. Aðgerðir verða að taka mið af því.

17. Jafnrétti á háskólastigi.

Engin athugasemd

18. Jafnrétti, menning og listir

Engin athugasemd

19. Karlar og #églíka (#metoo)

Á sama hátt og mikilvægt er að ræða um ofbeldi karla gegn konum er mikilvægt að hætta að þagga niður ofbeldi kvenna gegn konum og börnum. Lengi hefur legið ljóst fyrir að karlar veigra sér við að segja frá ofbeldi sem þeir verða fyrir af hálfu kvenna, hvort sem er líkamlegu eða kynferðislegu. Þar er um að kenna úreltum viðhorfum samfélagsins til beggja kynja, nokkuð sem mikilvægt er að breytist til að jafnrétti megi ná á öllum sviðum samfélagsins. Gera þarf stóráttak í að rannsaka karla sem þolendur og konur sem gerendur í ofbeldismálum með það í huga að karlar segja mun síður frá en konur.

20. Karlar og heilbrigðisþjónusta

Engar athugasemdir

21. Kyn og neysla

Engin athugasemd

22. Þátttaka karla í jafnréttismálum

Þessi málsgrein gengur öll út á að staða karla í jafnréttismálum sé alls staðar yfirburðastaða að þeirra staða í ofbeldismálum sé staða gerandans. Að framlag karla í jafnréttismálum eigi þar af leiðandi að ganga út á að þeir axli ábyrgð á ójanfrétti og hætta að beita ofbeldi. Hvergi virðst því skenktur hinn minnsti þanki að karlar eigi á neinu sviði jafnréttismála undir högg að sækja. Því miður er sú fordómafulla afstaða til karla og jafnréttismála sem þessi málsgrein, og margar aðrar í þessari aðgerðaáætlun, sýnir regla frekar en undantekning í jafnréttisumræðu á Íslandi. Þetta er þó ekkert síður körlum að kenna en konum því karar hafa vanrækt þátttöku í jafnréttismálum. Gera þarf áttak í að draga fram sjónarmið karla í jafnréttismálum og hvetja þá til þátttöku í þeim á þeirra forsendum.

23. Innleiðing jafnréttisvottunar í þróunarsamvinnu

Engar athugasemdir

24. Jöfn tækifæri kynjanna í alþjóðaviðskiptum – „Jafnrétti til útflutnings“

Á sama tíma og Ísland getur verið stolt af margvíslegum árangri í jafnréttismálum er mikilvægt að átta sig á því að rannsóknir á stöðu jafnréttismála þar sem hallar á karla eru í skötulíki og aðgerðir til úrbóta litlar sem engar. Að færa þessa aðgerðaráætlun til nútímans væri gott fyrsta skref til að bæta úr þessum skorti.

Jafnréttisnefnd Landspítala
Skaftahlíð 24, 105 Reykjavík

Allsherjar- og menntamálanefnd Alþingis
Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Reykjavík, 19.12.2019

Efni: Framkvæmdaáætlun jafnréttismála fyrir árin 2020 – 2023 á þskj. 102 – 102. mál. Umsögn frá jafnréttisnefnd Landspítala.

Jafnréttisnefnd Landspítala fagnar nýrri framkvæmdaáætlun jafnréttismála en vill leggja til að bætt verði eftirfarandi við D hluta áætlunarinnar, 15. grein:

Karlar og hjúkrun. Unnið verði markvisst að því að fjölga körlum í hjúkrunarfræði- og sjúkraliðanámi. Verkefnið gengur út á að breyta staðalímyndum hjá drengjum varðandi hjúkrun og sjúkraliðastörf með eftirfarandi aðgerðum:

- a) Gefin verði út barnabók sem sýnir karl hjúkrunarfræðing / sjúkraliða að sinna áhugaverðum störfum.
- b) Störf hjúkrunarfræðinga og sjúkraliða kynnt fyrir 9. bekkjar strákum sama dag og 9. bekkjar stelpur fá kynningu á tæknistörfum.
- c) Markvissar kynningar á hjúkrunar- og sjúkraliðanámi í framhaldsskólum.
- d) Kennsluefni um staðalímyndir og störf við hjúkrun gert til að nota í kynjafræði í framhaldsskólum.
- e) Greining á hjúkrunar- og sjúkraliðanámi gerð m.t.t. hvort hægt sé að gera það áhugaverðara fyrir karla.
- f) Opinberar stofnanir og Jafnréttisstofa fari í verkefni um sumarstörf ungmenna, þar sem stefnt sé að því að umönnunarstörf séu mönnuð jafnt af báðum kynjum (eða a.m.k. í hlutfallinu 40/60).
- g) Gera þarf rannsóknir á körlum í umönnunarstéttum.

Rökstuðningur.

Aðeins um 3% hjúkrunarfræðinga og sjúkraliða eru karlar. Ísland er meðal þeirra landa sem eru með lægst hlutfall karla sem eru hjúkrunarfræðingar í heiminum, t.d. eru karlar um 10% hjúkrunarfræðinga í Noregi, Svíþjóð og Bandaríkjunum og 25% á Ítalíu.

Nútíma samfélag þarf að endurspeglar kynjajafnvægi í starfsstéttum og hefur t.d. Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu farið í átak í þeim efnum og stefnir að því að a.m.k. 30% lögreglumanna verði

konur árið 2028. Um 82% starfsmanna Landspítala eru konur og hefur það hlutfall farið hækkandi undanfarin ár. Ímyndarherferðir sem Félag Íslenskra hjúkrunarfræðinga hefur staðið fyrir hefur ekki eitt og sér haft þau áhrif að fjölga karlmönnum í stéttinni, meira þarf til, það þarf að hafa áhrif á rót vandans sem eru staðalímyndir og launakjör. Það er mikill skortur á hjúkrunarfræðingum og sjúkraliðum á Íslandi og það er mikilvægt að karlar sjái hjúkrunarstörf sem aðlaðandi starfsvettvang. Karlmenntuhugmyndir íslenskra karla og staðalímyndir standa í vegi fyrir því að karlar velji sér áhugaverðan og mikilvægan starfsvettvang. Til að breyta því þurfum við markvissar aðgerðir.

Mikilvægt er að byrja á þessum stéttum en þó er þetta sama vandamál viðvarandi í fleiri heilbrigðisstéttum sem þarft er að taka á einnig með samsvarandi hætti.

Fyrir hönd jafnréttisnefndar Landspítala



Eygló Ingadóttir, formaður.

Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Akureyri, 27. október 2019
1910016 JFK

Efni: Umsögn Jafnréttisstofu vegna tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020-2023, þskj. 102 -102. mál

Jafnréttisstofa þakkar fyrir tækifærið til að koma umsögn sinni að vegna ofangreindsmáls. Ljóst er að um viðamikið verkefni er að ræða en umsögn þessi mun aðeins taka mið af þeim verkefnum sem að snúa að Jafnréttisstofu.

3. Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta

Hér er tekið fram í a-lið að jafnréttisfulltrúar eigi að fylgja eftir framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum og skila framvinduskýrslum til Jafnréttisstofu. Jafnréttisstofa bendir á að hlutverk hennar samkvæmt þessu er ekki skilgreint nánar, þ.e. hvort að um sé að ræða einhvers konar eftirlit Jafnréttisstofu eða endurskoðun af hálfu stofunnar. Hér mætti vera skýrar hvaða hlutverki Jafnréttisstofa á að gegna, þ.e. hver tilgangurinn með skilum framvinduskýrslum til Jafnréttisstofu sé.

B. Vinnumarkaður -Launajafnrétti kynja

8. Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðall

Í a-lið er rætt um að unnið verði að fræðslu- og kynningarstarfi á faggildri vottun jafnlaunakerfa á grundvelli staðalsins ÍST 85:2012 og laga um jafnlaunavottun og að regluverk jafnlaunavottunar verði þróað áfram á vettvangi stýrihóps Stjórnarráðsins um vottunar- og faggildingarmál. Þessi vinna er þegar hafin.

Í b-lið þessa markmiðs kemur fram að *Jafnréttisstofa safni og birti upplýsingar um vottun jafnlaunakerfa fyrirtækja og stofnana á vefsíðu stofnunarinnar og í skýrslu ráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála*. Jafnréttisstofa bendir á að þetta er lögbundið hlutverk Jafnréttisstofu skv. 7. mgr. 19. gr.

9. Jafnrétti á vinnumarkaði

Í c-lið kemur fram að *Jafnréttisstofa fylgir eftir, í samstarfi við samtök aðila vinnumarkaðarins, tillögum aðgerðarhóps um launajafnrétti um aðgerðir til að draga úr kynskiptu náms- og starfsvali*.

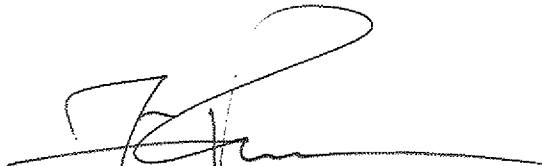


Jafnréttisstofa

Þá kemur fram að samkvæmt kostnaðaráætlun sé þetta fjármagnað. Stofan hefur ekki upplýsingar um hvort að aukið fjármagn muni fylgja þessu verkefni til Jafnréttisstofu.

19. Karlar og #églika (#metoo)

Jafnréttisstofa ber ábyrgð á þessu verkefni og framkvæmd þess líkt og fram kemur í tillögunni. Jafnréttisstofa bendir á að fram kemur í greinargerð með þingsályktuninni að „viðfangsefnið karlar og jafnrétti spannar flest svið jafnréttismála“. Þá er gerð tillaga að vitundarvakningu sem snýr að áhrifum karlmennskuhugmynda á kynbundna og kynferðislega áreitni – og ofbeldishegðun, persónuleg mörk og samþykki. Ljóst er að svona vitundarvakning felur í sér töluverðan kostnað og því nauðsynlegt að fjármagn til þess sé tryggt. Í ályktuninni er tekið fram að verkefnið hefjist árið 2020 og standi til ársins 2023 og sé fjármagnað. Stofan hefur ekki upplýsingar um hvort gert sé ráð fyrir auknu fjármagni vegna verkefnisins en telur það þó vera forsendu fyrir því að Jafnréttisstofa geti tekið það að sér og borið ábyrgð á.



Jón Fannar Kolbeinsson
lögfræðingur



KENNARASAMBAND Íslands
Laufásvegi 81 • IS-101 Reykjavík • Sími 595 1111 • Fax 595 1112
ki@ki.is • www.ki.is

Nefndasvið Alþingis
Allsherjar- og menntamálanefnd
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Reykjavík, 4.11.2019

Efni: Umsögn Kennarasambands Íslands um tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum 2020-2023. Þingskjal 102 – 102. mál.

Kennarasamband Íslands (KÍ) hefur fengið til umsagnar tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020-2023, þingskjal 102, 102. mál. KÍ fagnar þingsályktuninni og styður hana en leggur áherslu á að fjárveitingar til allra málaflokka eru af skornum skammti og þyrfti að endurskoða þær svo þessi mjög svo þarfa og væna áætlun komist til framkvæmda.

KÍ leggur sérstaka áherslu á grein 15 um **jafnrétti í skólastarfi** og lýsir yfir ánægju sinni með fyrirætlanir um að fjölga kennaranemum og körlum í grunnnámi kennaranáms, auka viðurkenningu á störfum stéttarinnar, stuðning við kennara á fyrstu árum í kennslu sem og bæta starfsumhverfi og starfsþróun þeirra. Hér duga þó ekki orðin tóm.

Liður 15.1 *Karlar og kennsla* vekur þó sérstaka athygli og vill KÍ benda á að Samstarfsráð um starfsþróun kennara er ekki rétti aðilinn til að bera ábyrgð á aðgerðum þar sem það lauk störfum 30. september 2019 og ekki hefur verið tekin nein ákvörðun um hvar málefnum þess verður fyrirkomid.

Kennarasambandið telur að ábyrgð á þessu verkefni hljóti að vera Mennta- og menningarráðuneytisins sem fái til þess fjármagn og vinni verkefnið í nánú samstarfi við háskóla sem mennta kennara, KÍ og viðsemjendur þeirra í tengslum við kjarasamningagerð.

Ennfremur bendir KÍ á að í jafnréttisstefnu sinni sem sett var á síðasta þingi KÍ segir um endurmenntun og símenntun: Félögum og starfsfólki KÍ skal ekki mismuna í möguleikum til endur- og símenntunar eða til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi.

Virðingarfyllst
f.h. Kennarasambands Íslands

Sigrún Birna Björnsdóttir
sérfræðingur í vinnuumhverfis- og jafnréttismálum



KENNARASAMBAND Íslands
Laufásvegi 81 • IS-101 Reykjavík • Sími 595 1111 • Fax 595 1112
ki@ki.is • www.ki.is

Nefndasvið Alþingis
Allsherjar- og menntamálanefnd
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Reykjavík, 4.11.2019

Efni: Umsögn Kennarasambands Íslands um tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum 2020-2013. Þingskjal 102 – 102. mál.

Kennarasamband Íslands (KÍ) hefur fengið til umsagnar tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020-2023, þingskjal 102, 102. mál. KÍ fagnar þingsályktuninni og styður hana en leggur áherslu á að fjárveitingar til allra málaflokka eru af skornum skammti og þyrfti að endurskoða þær svo þessi mjög svo þarfa og væna áætlun komist til framkvæmda.

Fyrri umsögn lítillega breytt

KÍ leggur sérstaka áherslu á grein 15 um **jafnrétti í skólastarfi** og lýsir yfir ánægju sinni með fyrirætlanir um að fjölga kennaranemum og körlum í grunnnámi kennaranáms, auka viðurkenningu á störfum stéttarinnar, stuðning við kennara á fyrstu árum í kennslu sem og bæta starfsumhverfi og starfsþróun þeirra. Hér duga þó ekki orðin tóm.

Grein 15.1 *Karlar og kennsla* vekur þó sérstaka athygli og vill KÍ benda á að að fjölga þarf kennurum hvers kyns sem þeir eru vegna yfirvofandi alvarlegs kennaraskorts og að Samstarfsráð um starfsþróun kennara er ekki rétti aðilinn til að bera ábyrgð á aðgerðum þar sem það lauk störfum 30. september 2019 og ekki hefur verið tekin nein ákvörðun um hvar málefnum þess verður fyrirkomið. Kennarasambandið telur að ábyrgð á þessu verkefni hljóti að vera Mennta- og menningarráðuneytisins sem fái til þess fjármagn og vinni verkefnið í nánú samstarfi við háskóla sem mennta kennara, KÍ og viðsemjendur þeirra í tengslum við kjarasamningagerð.

Viðbót

Grein 15.2 *Brotthvarf drengja úr námi og nemenda með annað móðurmál en íslensku* er verulegt áhyggjuefni. Menntun er besta jöfnunartækið sem völ er á og við vitum að margt fólk með annað móðurmál en íslensku stendur höllum fæti og nýtur ekki sömu tækifæra og þeir sem hafa íslensku að móðurmáli. Rannsaka verður hvað veldur að brotthvarf drengja er meira en stúlkna og hverju þarf að breyta til að hækka megi menntunarstig drengja sem vitað er að er lægra en stúlkna hér á landi og hefur verið bent á í skýrslu OECD frá 2019 í töflu A1.2 (Key Facts for Iceland in Education at a Glance 2019).

| | Tertiary attainment of 25-34 year-olds, by gender | 2008 | 2018 | 2008 | 2018 |
|------------|---|------|------|------|------|
| Table A1.2 | Men | 29% | 39% | 31% | 38% |
| | Women | 39% | 56% | 40% | 51% |
| | Total | 33% | 47% | 35% | 44% |

Grein 15.3 *Jafnrétti og kynbundið náms og starfsval* er samtvinnað. Jafnréttisnefnd KÍ telur að jafnréttisnáemi samfélagsins alls megi tendra í gegnum skólakerfið en það er langhlaup. Jafnréttisnefnd hefur þegar sent frá sér opið bréf til allra rektora og stjórnenda kennaranáms á Íslandi þar sem hvatt er til þess að **jafnréttis og kynjafræði sem kennslugrein** verði gert að skyldufagi í öllu kennaranámi og verði fagið tengt við hvert skólastig svo undirbúa megi kennara sem best til síns starfs. Þetta er ekki í fyrsta sinn sem jafnréttisnefnd sendir frá sér slíka hvatningu því samskonar bréf var sent árið 2016 og áskorun um jafnréttisfræðslu send til stjórnenda allra skóla á landinu árið 2017. Ennfremur hefur jafnréttisnefnd KÍ farið fram á áheyrn ráðherra mennta- og jafnréttismála til að fylgja málflytningi sínum eftir. Ljóst er að um leið og kennarar öðlast það jafnréttisnáemi sem þarf til að miðla jafnréttishugsun til nemenda, beint og óbeint, má ætla að það hefði áhrif til langframa á kynbundið náms og starfsval enda er það einn liður þess sem fjalla þarf um undir grunnþættinum jafnrétti og í kynjafræði. Endurmenntun kennara þarf að taka mið af þessum mikilvæga þætti, því ekki gengur að einn kennari sinni jafnréttismenntun og annar grafi undan henni. Því þarf að setja fjármagn í endurmenntun kennara á öllum skólastigum sem yrði eyrnamerkt jafnréttisfræðslu.

Greinar 15.4, 16.1 og 15.2 tengjast allar. Jafnrétti í félagslífi í framhaldsskólum og jafnrétti og öryggi í leik-, grunn- og framhaldsskólum og íþrótt og æskulýðsstarfi skiptir gríðarlegu máli og er fagnaðarefni að talað er um jafnrétti og öryggi til jafns í þessum greinum. Reyndar þyrfti einnig að minnast á öryggi í félagslífi framhaldsskólanema þar sem rannsóknir sýna að klámneysla drengja í framhaldsskólum er mikil og er pressa til neyslunnar að sama skapi mikil. Mikil klámneysla skerðir lífsgæði og eykur misrétti. Drengir segjast leita í klám, meðal annars til að fá þá kynfræðslu sem þá skortir. Vitað er að klámneysla breytir viðhorfi til kynlífs og nándar, valdajafnvægis og ofbeldis. Þessi viðhorfsbreyting meðal drengja ætti að vekja ugg þar sem vísbendingar eru um að kynbundið og kynferðislegt áreiti og ofbeldi meðal framhaldsskólanema hefur aukist (sjá t.d. Kolbrún Hrund Sigurgeirsdóttir og Þórður Kristinsson, 6. júlí 2019 <http://netla.hi.is/greinar/2019/rvn/09.pdf>). Tryggja verður að allir nemendur fái kennslu við hæfi en óþjálfaðir kennarar veigra sér við að kenna ungmönnum sem þurfa svo miklu meira en kynfræðslu. #Metoo afhjúpaði kynferðislegt og kynbundið áreiti og ofbeldi innan íþróttahreyfingarinnar. Það sýnir svo ekki verður um villst að tryggja verður verðandi þjálfurum, íþrótt- og heilsufræðingum og tómstunda og félagsmálafræðingum jafnréttis- og kynjafræði í sínu námi. Kynfræðsla verður alltaf að vera hluti af kynjafræðslu.

Á fundi okkar með allsherjar- og menntamálanefnd í síðustu viku vöknudu spurningar meðal nefndarmanna. Til að rökstyðja enn frekar málflytning okkar um ríka þörf fyrir jafnréttis og kynjafræði kennslu í skólum, þá eru nokkrar rannsóknarniðurstöður teknar saman í grein eftir Þorgerði Einarsdóttur og Ingólf Ásgeir Jóhannesson, frá 2011 <http://netla.hi.is/menntakvika2011/030.pdf>. Páll Magnússon spurði um hvar fjallað væri um kynjuð viðhorf og má finna áhugaverða greiningu á þeim í grein eftir Hrafnhildi Snæfríðar- og Gunnarsdóttur og Þorgerði Einarsdóttur frá 2011 <https://skemman.is/bitstream/1946/15868/1/Kannski-erum-vi%C3%B0.pdf>.

Jafnréttisnefnd KÍ vill ítreka að skólakerfið í heild sinni er annað hvort hluti af vandanum eða lausninni hvað varðar viðhorf sem viðhalda misrétti í samfélaginu. Menntun gegnir lykilhlutverki í því að vekja samfélagið til meðvitundar um mikilvægi jafnréttis, til aukins frelsi

einstaklinganna og farsældar samfélagsins alls. Að auki bendir nefndin á að í síðustu framkvæmdaáætlun 2016-19 í lið 15.c. var gert ráð fyrir að koma á samstarfi við nefndina. Slíkt samstarf varð aldrei að veruleika og vill nefndin koma því á framfæri að hún er meira en tilbúin til samstarfs.

Virðingarfyllt
f.h. Kennarasambands Íslands

Hanna Björg Vilhjálmsdóttir
Forkona Jafnréttisnefndar KÍ

Sigrún Birna Björnsdóttir
sérfræðingur í vinnuumhverfis- og jafnréttismálum



**KVENRÉTTINDAFÉLAG
ÍSLANDS**
STOFNAÐ 1907

1. nóvember 2019
Hallveigarstöðum, Reykjavík

Efni: Umsögn Kvenréttindafélags Íslands um tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020-2023. Þingskjal 102 - 102. mál, 150. löggjafarþing.

Kvenréttindafélag Íslands hefur verið beðið um að senda umsögn um tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020 til 2023. Drög að þeirri tillögu voru sett í samráðsgátt stjórnvalda sumarið 2019 og sendi félagið frá sér umsögn um þau drög þann 9. júlí síðastliðinn. Ekki hafa verið gerðar stórar breytingar á framkvæmdaáætluninni frá því að þau lágu til umsagnar í sumar og efnislega er því umsögn Kvenréttindafélagsins óbreytt.

Hvetjum við Alþingi til að taka tillit til athugasemda okkar. Jafnrétti er grundvöllur samfélags okkar og mikilvægt er að stjórnvöld sýni framsýni og stórhug í áætlunum sínum, til að styrkja jafnrétti okkar allra.

Að mörgu leyti er þessi framkvæmdaáætlun framsækin og í henni er að finna verkefni sem eiga eftir að stuðla að auknu jafnrétti kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Það sker þó í augun að engin verkefni innan áætlunar tekur á fjölbættum breytum jafnréttis, þ.e. að verkefni sem taka á stöðu fatlaðra kvenna, hinsegin kvenna og kvenna af erlendum uppruna, m.a., eru ekki sett í framkvæmdaáætlun jafnréttismála næstu fjögur árin.

Enn fremur er ekkert fjallað um stöðu jafnréttis kynjanna fyrir dómstólum, hvorki fyrir héraðsdómstólum, Landsrétti eða í Hæstarétti. Það er alþekkt staðreynd að það hallar verulega á stöðu kvenna í Hæstarétti þar sem einungis einn dómari af níu er kona eins og gerð var athugasemd við í álitni nefndar Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gagnvart konum (CEDAW) 2016. Það er fullt tilefni til að kanna nánar hvað veldur og til að gera rannsóknir á stöðu kvenna sem starfsmenn dómstóla og sem dómarar. Þá er einnig nauðsynlegt að kanna jafnt aðgengi kynjanna að dómstólum og áhrif kynjaðar slagsíðu (nauðgunarmenningar) á réttinn. Í þeim tilgangi má líta til rannsókna Þórhildar Sæmundsdóttur og Þorgerðar J. Einarsdóttur: „Hún reyndi ekki að kalla á hjálp“, um orðræðugreiningu á dómum Hæstaréttar í nauðgunarmálum og Ritgerð Evu Huldar Ívarsdóttur: „Um sönnun í nauðgunarmálum“.

Í greinargerð með áætluninni er bent á að á alþjóðavettvangi er litið til Íslands sem fyrirmyndar hvað varðar löggjöf í jafnréttismálum og framkvæmda stjórnvalda á sviðum jafnréttis. Þessi áætlun á eftir að styrkja stjórnvöld í að stuðla að auknu jafnrétti á öllum sviðum samfélagsins, en ávallt má gera betur, bæði í að efla verkefni sem þegar eru áætluð og að bæta við fleirum.

Kvenréttindafélag Íslands minnir á alþjóðasamninga sem íslensk stjórnvöld hafa gert í jafnréttismálum, að gætt sé að því að í framkvæmdaáætluninni sé unnið að því að uppfylla alþjóðaskuldbindingar. Af því tilefni minnum við sérstaklega á tilmæli nefndar Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gegn konum til íslenskra stjórnvalda frá árinu 2016 („Concluding observations on the combined seventh and eighth periodic reports of Iceland“, Committee on the Elimination of Discrimination against Women 19. mars 2016).

Kvenréttindafélag Íslands bendir á að 2019 féll Ísland úr fyrsta sæti í hið fimmta á alþjóðlegum lista yfir jafnrétti og öryggi kvenna, sem Georgetown háskólinn og Friðarstofnun Oslo halda utan um (GIWPS Women, Peace and Security Index). Lakari stöðu kvenna á Íslandi má rekja til minni atvinnuþátttöku kvenna, fækkun kvenna á Alþingi og þeirri staðreynd að stórt hlutfall kvenna á Íslandi telja sig ekki öruggar einar á gangi um nótt nálægt heimili sínu. Hrun Íslands á þessum alþjóðlega lista er mikið áhyggjuefni og mikilvægt er að stjórnvöld taki fast á málinu og treysti stöðu kvenna á öllum sviðum.

Kvenréttindafélag Íslands hvetur til þess að litið verði til eftirfarandi athugasemda þegar unnið er að endurbótum framkvæmdaáætlunarinnar. Fulltrúar félagsins eru ávallt reiðubúnir til að mæta á fund stjórnvalda til að aðstoða frekar við endurskoðun áætlunarinnar.

A1. Jafnréttissjóður Íslands

Í framkvæmdaáætluninni er áætlað að einni milljón króna sé varið í að gera samantekt á verkefnum sem hlotið hafa styrki úr Jafnréttissjóði Íslands sem stofnaður var 2015 og fjármagnaður er til 2020.

Kynjajafnrétti er undirstaða samfélags okkar og sjálfbærrar framtíðar og stjórnvöldum ber að styrkja verkefni í þágu jafnréttis. Þær framfarir sem hafa átt sér stað í jafnréttismálum á undanförunum árum væru óhugsandi ef ekki væri fyrir rannsóknir og sjálfstæð verkefni í jafnréttismálum. Með því að fjármagna jafnréttisstarf sem unnið er utan stjórnsýslunnar, leggur Jafnréttissjóður undirstöðuna að áframhaldandi framþróun jafnréttis á Íslandi.

Kvenréttindafélag Íslands hvetur til þess að stjórnvöld tryggi framtíðarfjármögnun Jafnréttissjóðs og sjái til þess að sjóðurinn verði starfræktur til frambúðar.

A3. Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta

Í framkvæmdaáætluninni er áætlað að einni milljón króna sé varið í fræðslu til jafnréttisfulltrúa ráðuneyta. Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta gegna mikilvægu starfi, að fylgja eftir verkefnum í jafnréttismálum innan sinna ráðuneyta, að taka þátt í gerð jafnréttismats á lagafrumvörpum, móta áætlanir um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvarðanatöku o.s.frv. Það er því bagalegt að í aðeins einu ráðuneyti sé starfandi jafnréttisfulltrúi í fullu starfi.

Kvenréttindafélag Íslands hvetur stjórnvöld til að tryggja það að í hverju ráðuneyti sé starfandi jafnréttisfulltrúi í fullu starfi.

B8. Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðall

Í framkvæmdaáætluninni er gert ráð fyrir að stjórnvöld vinni áfram að innleiðingu jafnlaunavottunar, vinni að fræðslu- og kynningarstarfi á faggildri vottun jafnlaunakerfa á

grundvelli jafnlaunastaðalsins, að Jafnréttisstofa safni og birti upplýsingar um jafnlaunavottun fyrirtækja og stofnana, að hugbúnaður verði þróaður fyrir starfaflokkun og launagreiningar til að auðvelda fyrirtækjum og stofnunum innleiðingu jafnlaunakerfa og að unnið verði að uppfærslu jafnlaunastaðalsins.

Kvenréttindafélag Íslands lýsir yfir ánægju með þetta verkefni, sem er að sjálfsögðu lögum samkvæmt. Jafnlaunavottunin er eitt stærsta skref sem tekið hefur verið í jafnréttisbaráttunni á Íslandi síðustu árin og mikilvægt er að stjórnvöld vinni vandað verk til að sjá til þess að framkvæmd jafnlaunavottunar sé sem skilvirkust og gegnsæjust. Í verkefnislýsingu kemur fram að verkefnið sé fjármagnað og sé á ábyrgð forsætisráðuneytisins og Jafnréttisstofu.

Kvenréttindafélag Íslands veltir fyrir sér hvort að fjármögnun til Jafnréttisstofu sé nægileg til að hún geti bætt þessu mikilvæga verkefni á starfsskyldur sínar. Í ársskýrslu Jafnréttisstofu frá árinu 2018 kemur fram að aðeins 74% af tekjum Jafnréttisstofu voru framlag ríkissjóðs, annars þurfti stofnunin að afla sértekna og verkefnastyrkja, jafnvel með því að sækja um fjármagn í samkeppnissjóði. Það er ótækt að ríkisstofnun skuli þurfa að eyða fjármagni og starfskrafti sínum í að afla tekna í erlenda samkeppnissjóði, til að geta unnið að lögbundnum verkefnum sínum.

Jafnréttisstofa sinnir veigamiklu og lögbundnu hlutverki. Það er skylda stjórnvalda að fjármagna Jafnréttisstofu að fullu svo að hún sé sterkur og öflugur eftirlitsaðili með jafnréttismálum innan stjórnsýslunnar og í samfélaginu öllu.

Kvenréttindafélag Íslands hvetur stjórnvöld til að stórefla fjármögnun til Jafnréttisstofu svo að hún geti sinnt þessu mikilvæga verkefni, sem og öðrum verkefnum sem hún gegnir.

B9. Jafnrétti á vinnumarkaði

Í framkvæmdaáætluninni er gert ráð fyrir að kannaðar verði forsendur fyrir skipan samráðshóps stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði, að gerð verði rannsókn á launamun karla og kvenna sem nái til vinnumarkaðarins í heild og að Jafnréttisstofa fylgi eftir tillögum aðgerðarhóps um launajafnrétti um aðgerðir til að draga úr kynskiptu náms- og starfsvali.

Allt eru þetta verðug verkefni, en ná engan veginn utan um þann gífurlega vanda sem kynbundinn launamunur er.

Ein af helstu ástæðum langvarandi kynbundins kjaramismunar er sú staðreynd að fólk sem starfar innan starfsgreina þar sem konur eru í meirihluta eru fær að jafnaði lægri laun en fólk sem starfar innan starfsgreina þar sem karlar eru í meirihluta. Við búum því miður enn í samfélagi þar sem kvennastörf eru minna metin en karlastörf, þar sem framlag kvenna til samfélagsins er enn talið minna virði en framlag karla.

Launamun kynjanna verður ekki útrýmt nema með stórhuga og samstilltum aðgerðum samfélagsins alls.

Kvenréttindafélag Íslands bendir á að 11. júní 2018 var samþykkt þingsályktun um þjóðarsátt um bætt kjör kvennastétta (nr. 25/148), þar sem Alþingi ályktar „að fela fjármála- og efnahagsráðherra að efna til viðræðna við aðila vinnumarkaðarins og fulltrúa sveitarfélaganna um leiðir til að tryggja jafnræði við launasetningu ólíkra starfsstétta sem vinna hjá hinu opinbera.

Ráðist verði í greiningu á launakjörum ólíkra starfsstétta, m.a. til að draga fram kynbundinn launamun, og sérstaklega verði horft til reynslu sveitarfélaga af starfsmati og skoðað hvort sú aðferðafræði geti nýst við mat á störfum á vegum hins opinbera.“

Kvenréttindafélag Íslands hvetur stjórnvöld til að setja á framkvæmdaáætlun stórhuga aðgerðir til að jafna kjör kvennastétta og karlastétta á vinnumarkaði.

Kvenréttindafélag Íslands hvetur stjórnvöld að framfylgja þeim hugmyndum sem samþykktar voru í þingsályktun um þjóðarsátt um bætt kjör kvennastétta 2018.

B10. Jafnrétti í stjórnnum fyrirtækja

Í framkvæmdaáætluninni er gert ráð fyrir að skoðað verði hvort að markmiðum með setningu ákvæða um kynjahlutfall í stjórnnum fyrirtækja hafi verið náð og að löggjöfin verði nánar rýnd og að leiðir til úrbóta greindar ef þörf þykir.

Kvenréttindafélag Íslands leggur til að ákvæðið um kynjahlutfall í stjórnnum fyrirtækja og stofnana verði útvíkkað svo að það eigi við um fyrirtæki sem hafi 25 eða fleiri starfsmenn á ársgrundvelli, ekki fleiri en 50 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli eins og kveðið er á um í dag.

B11. Jafnrétti og fæðingarorlof

Í framkvæmdaáætluninni kemur fram að á unnið verði á tímabilinu að því að lengja rétt foreldra til fæðingarorlofs í tólf mánuði og að sé markmiðið meðal annars að brúa bilið sem myndast þegar foreldrar hafi fullnýtt fæðingarorlofsrétt sinn og þangað til barn fær dvöl á leikskóla.

Flest sveitarfélög tryggja börnum dagvist frá 2 ára aldri, en þrátt fyrir fyrirhugaða lengingu fæðingarorlofs, stendur eftir eitt ár sem foreldrar hafa ekki tryggð daggæslu og 17 mánuðir fyrir einstæða foreldra.

Kvenréttindafélag Íslands vill í þessu samhengi benda á öðrum Norðurlöndum er réttur barna til að komast í dagvistun strax að loknu fæðingarorlofi lögbundinn. Aðeins á Íslandi er þessi réttur ekki tryggður.

Kvenréttindafélag Íslands vill einnig koma á framfæri þeirri skoðun sinni að réttindum á vinnumarkaði eigi ekki að deila með öðrum og telur því eðlilegt að hvort foreldri um sig eigi sex mánaða sjálfstæðan rétt til fæðingarorlofs.

Kvenréttindafélag Íslands leggur til að fæðingarorlofi sé jafnt skipt á milli foreldra.

Kvenréttindafélag Íslands leggur til að á tímabilinu sé lagt fyrir Alþingi lagafrumvarp til að tryggja rétt barna til dagvistunar strax að loknu fæðingarorlofi foreldra.

C14. Jafnrétti innan lögreglunnar

Kvenréttindafélag Íslands lýsir yfir ánægju með að jafnrétti innan lögreglunnar sé sett í forgang í þessari framkvæmdaáætlun jafnréttismála. Fjölgun kvenna innan lögreglunnar hefur gengið hægt, þrátt fyrir aukna vitundarvakningu um slæma stöðu kvenna innan lögreglunnar.

Kvenréttindafélag Íslands vill í þessu samhengi benda á að árið 2016 sendi nefnd Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gagnvart konum (CEDAW nefndin) tilmæli til íslenskra stjórnvalda að grípa tafarlaust til aðgerða, jafnvel sértækra aðgerða eins og kynjakvóta, til að fjölga hratt konum innan lögreglunnar, í Hæstarétti og í háttsettum stöðum innan utanríkisþjónustunnar (stöðu sendiherra).

Óljóst er hvaða raunbreytingar hafa átt sér stað á vinnumenningu innan embættisins í kjölfar skýrslu Finnborgar Salome Steinþórsdóttur frá árinu 2013 þar sem fram kom að tæplega 18% lögreglumanna töldu sig þolendur eineltis í lögreglunni, þ.e. 24% kvenna og 17% karla, og að gerendur eineltis væru oftast karlkyns yfirmenn eða karlkyns samstarfsmenn. Í skýrslunni kom einnig fram að tæplega 31% kvenna og 4% karla í lögreglunni töldu sig þolendur kynferðislegrar áreitni í lögreglunni og voru gerendur karlkyns samstarfsmenn og karlkyns yfirmenn.

Gott er að í framkvæmdaáætluninni sé gert ráð fyrir að farið verði í framhaldsrannsóknir á vinnumenningu, að kyngreindum gögnum um ráðningar, embættisskipanir, framgang í starfi og brottfalli sé safnað saman, að ráðningarferlið innan lögreglunnar verði greint og að tillögum til úrbóta verði lagðar fram.

Kvenréttindafélag Íslands hvetur til þess að í áætluninni sé gert ráð fyrir sértæku fjármagni til að hefja umbætur strax að loknu greiningarferli. Í áætluninni er aðeins gert ráð fyrir að tillögur til úrbóta séu lagðar fram. Það er ekki nóg, við viljum sjá breytingar, strax!

Kvenréttindafélag Íslands hvetur enn fremur til þess að í framkvæmdaáætluninni sé tryggð fjármögnun fyrir endurmenntun lögreglumanna, til að stuðla að aukinni vitund um jafnrétti á vinnustað og stöðu kvenna og jaðarsettra hópa í samfélaginu.

D15. Jafnrétti í skólastarfi

Kvenréttindafélag Íslands fagnar því að í framkvæmdaáætluninni sé gert ráð fyrir að auka jafnrétti í skólastarfi, m.a. með því að fjölga körlum í kennarastéttinni, greina orsakir brotthvarfs drengja og nemenda með annað móðurmál en íslensku úr námi, verkefna til að draga úr kynbundnu námsvali og aðgerða til að jafna þátttöku kynjanna í öllum þáttum félagslífs framhaldsskóla.

Þessi verkefni eru mjög verðug öll hver, en eiga eftir að hafa hverfandi áhrif ef ekki er gripið til gagngerra endurbóta á uppbyggingu kennslunnar sem í boði er á leik-, grunn- og framhaldsskólastigi. Aðeins með markvissri fræðslu í jafnrétti og kynjafræði ráðumst við á rót kynbundins ofbeldis í samfélaginu.

Aðalnámskrár grunn- og framhaldsskóla frá árinu 2011 gera ráð fyrir að jafnrétti sé ein af grunnstoðum menntunar í dag, en það er ekki nóg. Kynja- og jafnréttisfræði ætti að vera skyldufag á öllum skólastigum, námsgrein sem kennd er af kennurum sem hafa menntun í jafnréttisfræðum, byggð á námsgögnum sem styrkt er til útgáfu af Menntamálastofnun. Eins og staðan er í dag, er ekki í boði kynjafræðikennsla í kennaraháskólum landsins og engin skólabók í kynja- eða jafnréttisfræði er til boða til kennslu á grunn- eða framhaldsskólastigi.

Nú þegar er farið að kenna kynjafræði í rúmlega helmingi framhaldsskóla af landinu og þar af hafa níu skólar gert kynjafræði að skyldufagi, sex í einstökum námsbrautum og þrír fyrir alla nemendur. Þessi bylting á skólastarfi hefur verið drifin áfram af áhuga og ástríðu kennara fyrir

jafnrétti og skólastarfi og óvíst er hvort þessi bylting eigi eftir að vara ef ekki komi til stóraukins stuðnings stjórnvalda við kynjafræðikennslu á öllum skólastigum.

Aðeins með því að kenna börnum og unglingum markvisst um jafnrétti og lýðræði, á öllum skólastigum, getum við komið á djúpstæðum breytingum í samfélaginu.

Kvenréttindafélag Íslands hvetur til þess að kynja- og jafnréttisfræði verði gerð að skyldufagi á öllum skólastigum, leikskólum, grunnskólum og framhaldsskólum, að kennsla í kynja- og jafnréttisfræði verði einnig gerð að skyldufagi hjá öllum kennaranemum á landinu og að skrif og útgáfa námsefnis í kynja- og jafnréttisfræði verði styrkt.

D16. Jafnrétti og öryggi

Í framkvæmdaáætluninni er gert ráð einni milljón króna í verkefni til að efla fræðslu og þekkingu um kynbundna mismunun og kynferðislega áreitni, hótanir og ofbeldi meðal barna og ungmenna auk allra þeirra sem vinna í leik- og grunnskólum og framhaldsskólum. Einnig er gert ráð fyrir að tveimur milljónum króna verði varið í að auka öryggi og jafnrétti í íþrótt- og æskulýðsstarfi.

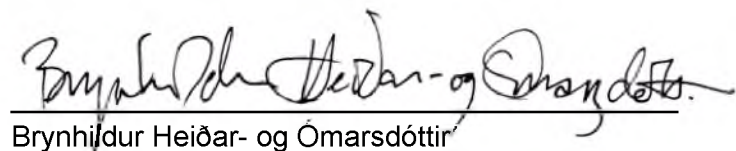
Kvenréttindafélag Íslands efast um að þessi upphæð dugi til að standa að svo mikilvægri fræðslu fyrir þennan stóra hóp nemenda, kennara og starfsfólks.

Ljóst er að það þarf að lyfta grettistaki á Íslandi þegar kemur að öryggi kvenna ef við viljum áfram telja okkur í fararbroddi í jafnréttismálum, samanber fall okkar á alþjóðlegum lista sem Georgetown háskólinn og Friðarstofnun Oslo halda utan um (GIWPS Women, Peace and Security Index). Á þeim lista lækkar öryggistilfinning kvenna um 10% á milli ára og er það stór ástæða þess að Ísland fellur um 5 sæti á listanum á milli ára. Konur á Íslandi eiga að geta talið sig vera öruggar einar á gangi um nótt nálægt heimili sínu, en staðreyndin er sú að svo er ekki.

Kvenréttindafélag Íslands leggur til að fjármögnun til fræðslu um kynbundna mismunun og kynferðislega áreitni, hótanir og ofbeldi í skólum verði stóraukin.

Kvenréttindafélag Íslands leggur til að fjármögnun til verkefnis til að auka öryggi og jafnrétti í íþrótt- og æskulýðsstarfi verði stóraukin.

Kvenréttindafélag Íslands leggur til að stjórnvöld leggist í stórhuga verkefni til að auka öryggi kvenna á Íslandi.



Brynhildur Heiðar- og Ómarsdóttir
framkvæmdastýra Kvenréttindafélags Íslands



Reykjavík 4. nóvember 2019

Efni: Umsögn Menntavísindasviðs Háskóla Íslands um tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum 2020-2023. Þingskjal 102 – 102. mál.

Menntavísindasvið Háskóla Íslands hefur fengið til umsagnar stjórnartillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020-2023. Menntavísindasvið Háskóla Íslands þakkar fyrir að fá tækifæri til að veita umsögn um áætlunina. Menntavísindasvið styður tillöguna í megindráttum og fagnar því að unnin sé svo ítarleg framkvæmdaáætlun um jafnréttismál. Menntavísindasvið vill gjarnan axla frekari ábyrgð á framgangi áætlunarinnar og hvetur til þess að það fjármagn sem þegar hefur verið áætlað verði aukið til muna svo að markmið áætlunarinnar verði að veruleika, börnum og ungu fólki til heilla. Miklu skiptir að stutt sé við menntarannsóknir sem hverfast um að tryggja öllum einstaklingum réttlæti til náms og starfa í íslensku samfélagi, óháð kyni, þjóðerni, félagslegri stöðu eða fötlun. Til mikilla heilla væri að háskólasamfélagið og stjórnvöld sameinuðust um stofnun starfseiningar sem hefði það hlutverk eitt að miðla niðurstöðum menntarannsókna til hagsmunaaðila í samfélaginu og tryggja náíð samtal og samvinnu milli fræðimanna og fagfólks í skóla- og frístundastarfi.

Hér fyrir neðan eru ábendingar og vangaveltur um þær greinar sem snúa sérstaklega að menntun og skólastarfi.

15. grein um jafnrétti í skólastarfi. Þar er lýst yfir vilja til að fjölga kennaranemum, sér í lagi körlum í kennaranámi, vilja til að styðja betur við kennara á fyrstu skrefum í starfi og vilja til að efla starfsþróun kennara. Hér er tekið undir mikilvægi þessara aðgerða. Sameiginlegt átak stjórnvalda, háskóla, Kennarasambands Íslands, sveitarfélaga og hagsmunaaðila um launað starfsnám og styrki til kennaranáms hafa þegar skilað nokkrum árangri enda fjölgaði umsóknum um kennaranám um 40% sl. haust og þá fjölgaði sérstaklega í hópi karlkyns umsækjenda. Þó er ljóst að betur má ef duga skal. Alvarlegur skortur á leikskólakennurum og skortur á nauðsynlegri nýliðun á meðal grunnskólakennara kalla á enn frekari aðgerðir og úrlausnir.

Til að tryggja jafnrétti til náms er lykilatriði að vel menntaðir kennarar leiði daglegt skólastarf og fagþróun menntunar. Liður í því er að efla gæði starfsþróunar og starfsumhverfi kennara, líkt og fram kemur í tillögunni. Mikilvægt er að efla tækifæri kennara til að ígrunda, rannsaka og þróa skólastarf og eigin starfshætti. Þrátt fyrir stórauðna sókn á sviði menntarannsóknna þá er langur vegur frá því að ákjósanleg fjármögnun sé til staðar til að efla rannsóknir á skólastarfi, menntun fyrir alla og kennsluaðferðum. Þótt vissulega skipti miklu máli að horft sé til hins alþjóðlega vettvangs og erlendra rannsókna, þá er ekki hægt að þýða og staðfæra rannsóknir með einföldum hætti. Menntarannsóknir verða ávallt að eiga rætur í íslensku samfélagi og taka mið af þeim félagslega og menningarlega veruleika sem ríkir. Fjölbreyttar rannsóknaraðferðir og þverfagleg nálgun er lykillinn að því að varpa ljósi á þau flóknu öfl sem móta nám og þroska einstaklinga, öfl sem geta stuðlað að auknu jafnrétti sé skynsamlega að verki staðið.

Sérstaklega er vakin athygli á óráðinni framtíð Samstarfsráðs um starfsþróun kennara, sem falin er ábyrgð á því að koma grein 15.1 til framkvæmda. Samstarfsráðið lauk formlega störfum í lok september árið 2019 og má ætla að svonefnt Kennararáð muni taka við hlutverki þess samkvæmt nýjum lögum um menntun og ráðningu kennara og skólastjórnenda.

Grein 15.2. Brotthvarf drengja úr námi og nemenda með annað móðurmál en íslensku er verulegt áhyggjuefni. Orsakir brotthvarfs eru flóknar, en huga þarf að andlegri heilsu og álagi á framhaldsskólanema sem vinna jafnframt meira með námi en erlendir jafnaldrar þeirra. Mikilvægt er að skoða hvaða áhrif stytting framhaldsskólans hefur á skólagöngu, ekki síst þeirra einstaklinga sem standa höllum fæti. Fyrir dyrum er viðamikil rannsókn á styttingu framhaldsskólans í samvinnu stjórnvalda, Menntamálastofnunar og Menntavísindasviðs.

Grein 15.3. Ljóst er að menntakerfið gegnir mikilvægu hlutverki í mörgum af metnaðarfullum markmiðum áætlunarinnar, meðal annars að vinna gegn staðalímyndum og kynbundnu námsvali. Samfélagslegt átak þarf til að efla verk- og starfsnám og auka virðingu þess í samfélaginu og hér skiptir verulega máli hvernig þær greinar eru kynntar og nýttar í grunnskóla. Auka þarf áhuga ungs fólks á starfs- og verknámi, og kynna þau margvíslegu tækifæri sem felast í störfum á sviði vísinda og tækni og náttúrugreina almennt. Þessa áskorun tekur Háskóli Íslands alvarlega, meðal annars með því að leggja áherslu á nýsköpun og að virkja hugvit nemenda sinna með þverfaglegum hætti í samvinnu við atvinnulíf og frumkvöðlafyrirtæki. Þegar kemur að menntun og jafnrétti þá mun samfélagsleg nýsköpun skipta miklu máli, sem felst meðal annars í því að þróa leiðir og lausnir sem tryggja virka þátttöku allra einstaklinga.

Nemendur í sviðsráði Menntavísindasviðs ályktuðu nýlega um mikilvægi þess að kynjafræði verði eflað í kennaramenntun. Þá er horft til fræðslu um jafnrétti, hinseginfræði, staðalmyndir, kynverund og fleiri þætti sem einkenna margbreytilegt litróf samfélagsins. Væntingar nemenda viljum við gera að okkar enda er kennaranám í sífelldri þróun og þarf að taka mið af hröðum breytingum í samfélagi. Vert er einnig að vekja athygli á vexti rannsókna við Menntavísindasvið sem lúta að margbreytileikanum í samfélaginu og félagslegu réttlæti innan menntakerfa.

Grein 15.4 og grein 16.1. Það er fagnaðarefni að sérstaklega sé minnst á félagslíf í framhaldsskólum og mikilvægi þess fyrir nemendur af erlendum uppruna og fatlaða nemendur. Þótt félagslíf framhaldsskóla beri vott um sköpunarkraft og lífsgleði unga fólksins, þáttaka þeirra og virkni sé víða til mikillar fyrirmyndar, þá er ástæða til að hafa áhyggjur af því hömluleysi sem gjarnan einkennir skemmtanahald framhaldsskólanema. Rannsóknir sýna að á fyrsta ári í framhaldsskóla hefja langflestir neyslu áfengis, og vísbendingar eru um að ástæða sé til að hafa verulegar áhyggjur af kynbundnu og kynferðislegu áreiti meðal framhaldsskólanema. Nýlegar rannsóknir hafa sýnt fram á að karlkyns nemar upplifa mikla pressu til að horfa á klám, eiga marga bólfélaga og stunda gróft kynlíf. Vert er að ítreka að framhaldsskólanemar eru börn fram að 18 ára aldri. Rík ástæða er til að stórefla félags- og forvarnarstarf innan framhaldsskóla, meðal annars með þeim hætti að ráða inn fagfólk, t.d. tómstunda- og félagsmálafræðinga, til að leiða uppbyggilegt félagsstarf og vinna með unga fólkinu. Markvisst þarf að vinna gegn kynbundnu áreiti innan framhaldsskóla og tryggja öllum öruggt umhverfi til að njóta sín. Tekið er undir að þetta þarf að sjálfsögðu að vera rauður þráður í starfi allra skólastiga.

Grein 16.2. Athyglisverð er sú tillaga að stofnað verði til sérstaks embættis samskiptaráðgjafa íþróttá - og æskulýðsstarfs. Ljóst er að sú afhjúpun kynbundins áreitis og ofbeldis innan íþróttahreyfingarinnar sem átti sér stað í „me-too“ byltingunni kallaði á róttæk viðbrögð. Miklu skiptir að unnið sé að rannsóknum innan æskulýðs- og íþróttastarfs sem dragi fram stöðu mála og sem hægt er að draga af lærdóm af. Á Menntavísindasviði Háskóla Íslands fer fram menntun íþróttá- og heilsufræðinga og tómstunda- og félagsmálafræðinga og unnar eru rannsóknir sem tengjast þjálfun, samskiptum og sjálfsmynd ungmenna, sem og æskulýðsstarfi almennt. Tryggja þarf viðeigandi menntun og fræðslu þjálfara og leiðbeinenda sem bera ábyrgð á þjálfun og keppni ungs fólks. Því er hér hvatt til að samskiptaráðgjafi þessi byggi sterka brú á milli fræðasamfélagsins, fagvettvangs og æskulýðsvettvangs.

Grein 17. Tekið er undir mikilvægi þess að sérstaklega sé hugað að jafnrétti í háskólanámi og fagnað þeim aðgerðum sem hér eru kynntar. Hér hefði þó verið ástæða til að horfa sérstaklega til nemenda af erlendum uppruna sem og fatlaðra háskólanema. Fjöldi nemenda af erlendu bergi hefur margfaldast innan háskóla þótt vissulega bendi tölur til þess að Íslendingar af erlendu bergi fari síður í háskólanám en jafningjar þeirra. Á Menntavísindasviði er boðið upp á alþjóðlegt nám í menntunarfræðum sem fer alfarið fram á ensku, bæði grunn – og framhaldsnám. Þetta nám hefur verið lykill margra aðfluttra Íslendinga að samfélaginu og opnað dyr í framhaldi þess. Þá hefur Menntavísindasvið frá árinu 2007 starfrækt tveggja ára diplómanám fyrir nemendur með þroskahömlun, sem útskrifast hafa af starfsbrautum framhaldsskóla. Námsbraut þessi er bæði fræðileg og starfstengd, og sækja nemendur hennar námskeið með öðrum nemendum sviðsins. Rannsóknir sýna að 75% útskrifaðra nema eru í starfi 2 árum eftir að námi lýkur, á meðan 25% jafnaldra þeirra hafa atvinnu. Hér er skorað á stjórnvöld að styðja enn frekar við nám af þessum toga og gera ungu fólki með þroskahömlun kleift að láta drauma sína um frekari nám að loknum framhaldsskóla rætast og styðja þannig við virka þátttöku þeirra í samfélaginu.

Háskóli Íslands hefur mótað sér jafnréttisáætlun fram til ársins 2020 enda er jafnrétti eitt af þremur grunnildum í stefnu Háskóla Íslands, leiðarljós í starfi hans og grundvöllur fjölbreytni og virðingar í háskólasamfélaginu (HÍ21, Stefna Háskóla Íslands 2016-2021). Það er rík ástæða til að vera vakin og sofin yfir því að einstaklingum sé ekki mismunað á grundvelli kyns,

kyngervis, uppruna, litarháttar, fötlunar, kynhneigðar, kynvitundar, aldurs, heilsufars, trúarbragða, skoðana, búsetu, efnahags eða menningar. Unnið er að því hörðum höndum að efla meðvitund starfsfólks og nemenda um jafnréttismál, meðal annars hefur verið gefinn út gátlisti um jafnrétti í kennslu. Þá hefur verið sett á laggirnar fagrað um viðbrögð við kynbundnu og kynferðislegu áreiti og ofbeldi, sem bregst við slíkum tilkynningum og tryggir eftir besta megni viðeigandi viðbrögð. Jafnréttisáætlun má nálgast á [vef](#) háskólans.

f. h. Menntavísindasviðs Háskóla Íslands

Kolbrún Þ. Pálsdóttir

Forseti Menntavísindasviðs

Háskóli Íslands / University of Iceland
Stakkahlíð 105, Reykjavík
Beinn sími / Direct tel. +354 525 5965
www.mennta.hi.is



SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

Alþingi
Allsherjar- og menntamálanefnd
nefndasvið@althingi.is

Reykjavík 23. október 2019

1907012SA AGB
Málalykill: 14.30

Efni: Umsögn um tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020-2023, 150. löggjafarþing, þingskjal 102-102. mál.

Umsögn þessi er veitt með vísun til tölvupósts Alþingis 9. október sl.

Í tillögunni eru lagðar til 24 aðgerðir undir sex efnisflokkum:

- A. Stjórnsýslan
- B. Vinnumarkaður – Launajafnrétti kynja
- C. Kynbundið og kynferðislegt ofbeldi
- D. Jafnrétti, menntun og menning, íþróttar- og æskulýðsstarf
- E. Karlar og jafnrétti
- G. Alþjóðastarf.

Hér að neðan eru athugasemdir sambandsins settar fram eftir þeirri kaflaskiptingu.

A. Stjórnsýslan

Sambandið telur 1. og 7. töluliði þessa kafla fela í sér sjálfsagðar og jákvæðar aðgerðir. Aðrar tillögur kaflans kveða á um faglegan og fjárhagslegan stuðning við jafnréttis- og samþættingarstarf ráðuneyta og ríkisstofnana. Með vísun til þess að sveitarfélög eru annað stjórnsýslustigið í landinu og búa við jafn víðtækar lagaskyldur og ríkisstofnanir samkvæmt jafnréttislögum, telur sambandið tilefni til að ítreka athugasemd, sem var einnig sett fram við gerð núgildandi framkvæmdaáætlunar, að ekki sé gert ráð fyrir neinum stuðningi við jafnréttisstarf sveitarfélaga.

Sveitarstjórnir eiga skv. 12. gr. jafnréttislaga að skipa jafnréttisnefndir sem eiga að vera ráðgefandi fyrir sveitarstjórnir og hafa frumkvæði að aðgerðum til að tryggja jafna stöðu kynjanna innan viðkomandi sveitarfélags. Þær eiga m.a. að 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 hvernig leiðréttu skuli mismun á stöðu kvenna og karla innan sveitarfélagsins.

Sambandið styður áherslu á samþættingu sem aðferðarfræði til að ná markmiðum um aukið jafnrétti kvenna og karla og bendir í því sambandi á að í einu meginmarkmiða landsþings sambandsins fyrir þetta kjörtímabil er lögð áherslu á samþættingu, sbr:

1.12 Sveitarfélög verði samfélög án aðgreiningar. Stefnt skal að því að jafnréttis- og mannréttindasjónarmið, s.s. alþjóðlegar mannréttindaskuldbindingar sem Ísland

hefur undirgengist, verði fléttuð inn í alla stefnumótun og lagasetningu sem snýr að sveitarfélögunum.

Það er hins vegar tilefni til að vekja athygli á því að lagaskyldur íslenskra sveitarfélaga til samþættingarstarfs eru mun metnaðarfullri en þekkjast í norrænum nágrannalöndum og líklegast annars staðar í Evrópu. Það er öllum ljóst sem til þekkingar að sveitarfélög hafa almennt ekki getað fullnægt þessu víðtæku lagaskyldum. Til að innleiða samþættingu á öllum sviðum þarf mikið átak og sérfræðipækkingu. Það er umhugsunarefni að svo umfangsmiklar lagaskyldur séu settar á íslensk sveitarfélög þar sem mikil meirihluti þeirra eru mjög fámenn sveitarfélög sem hafa ekki burði til að ráða sér sérfræðinga í jafnréttis- og samþættingarmálum. Þar við bætist að ríkið horfir algerlega fram hjá því að veita þeim sambærilega hvatningu og stuðning og ríkisstofnunum til að fullnægja hliðstæðum lagaskyldum.

Þessu er öðru vísi farið í Svíþjóð. Samþætting er reyndar ekki lagaskylda þar í landi heldur viðurkennd aðferðarfræði til að innleiða markmið ríkisins í jafnréttismálum. Sænska ríkið er meðvitað um hversu mikilvægt það er að fá sveitarstjórnarstigið í lið með sér til að ná jafnréttismarkmiðum landsins, ekki síst vegna þess að sveitarstjórnarstigið er það stjórnvalda sem stendur næst íbúum. Það veitti á árunum 2013-2017 24 milljónum evra til að styrkja samþættingarstarf sænskra sveitarfélaga og svæða undir umsjón sænska sveitarfélagasambandsins. Á árunum 2018-2020 fær sambandið svo aftur 6 milljónir evra til að styrkja jafnréttisstarf sveitarfélaga og svæða og nú hefur ofbeldi karla gegn konum bæst við sem áhersluatriði.

Styrkveitingar ríkisins til samþættingaverkefna íslenskra sveitarfélaga og annars jafnréttisstarf væri mikilvæg hvatning til að efla þau til dæða á þessu sviði. Eins og staðan er í dag er ekki fyrir hendi neinn utanaðkomandi fjárstuðningur við þróunarstarf sveitarfélaga á sviði jafnréttismála.

B. Vinnumarkaður – Launajafnrétti kynja

Í 8 lið þessa kafla framkvæmdaáætlunarinnar er kveðið á um aðgerðir til áframhaldandi innleiðingar jafnlaunavottunar. Meðal annars er kveðið á um að regluverk jafnlaunavottunar vegna innleiðingar jafnlaunastaðalsins verði þróað áfram á vettvangi stýrihóps Stjórnarráðsins. Það er hins vegar ekki gert ráð fyrir aðkomu aðila vinnumarkaðarins að þessari vinnu. Sambandið gerir alvarlega athugasemd við að ekki sé gert ráð fyrir aðkomu sveitarfélaga að aðgerðum undir þessum tölulið. Sveitarfélögin eru í heild sinni stærsti vinnuveitandi landsins og þau hafa sérstöðu gagnvart jafnlaunavottuninni vegna þess kynhlutlausu starfsmatskerfi sem þau byggja á. Sambandið telur mjög mikilvægt að það taki þátt í vinnu að frekari þróun og innleiðingu staðalsins. Meðal verkefna, sem þarf að vinna í samstarfi við sveitarfélög og aðra aðila vinnumarkaðarins, er að tryggja að innleiðing staðalsins sé samræmd út frá sömu viðmiðum óháð atvinnugreinum eða geirum atvinnulífsins. Enn fremur að viðmið til vottunaraðila og eftirlit með ferli jafnlaunavottunar tryggji samanburðarhæfa framkvæmd. Sambandið telur jákvætt að í d-lið er lagt til að þróaður verði hugbúnaður fyrir starfaflokkun og launagreiningar sem auðveldi fyrirtækjum og stofnunum innleiðingu jafnlaunakerfa en leggur áherslu á að samhliða þarf að greina hvaða starfaflokkun stenst skoðun

til að fá aðgengi að slíku kerfi. Í því sambandi er mikilvægt fyrir sveitarfélögin að fá viðurkenningu á því að starfsmat þeirra uppfylli kröfur um starfaflokkun og launagreiningar og sé því fullnægjandi og tilbúið kerfi til að byggja jafnlaunavottun sveitarfélaga á.

Í 9. tölulið er kveðið á um að á gildistíma áætlunarinnar verði unnið að framkvæmd og eftirfylgni verkefna sem byggjast m.a. á tillögugerð aðgerðahóps stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti sem starfaði á árunum 2012 til 2018. Að mati sambandsins er ekki kveðið með nægilega afgerandi hætti á um samstarf við aðila vinnumarkaðarins um verkefni undir þessum lið. Telur sambandið fullt tilefni til þess að kveða með skýrum hætti á um að aðgerðahópur um launajafnrétti verði endurskipaður til að ljúka þeim verkefnum sem hann vann að en einnig til að vera almennt til ráðgjafar og samráðs um mál sem tengjast jöfnun launa milli karla og kvenna, þ. á m. um mál sem tengjast jafnlaunavottuninni.

Samkvæmt 11. lið kaflans skal unnið að því að samanlagður réttur foreldra til fæðingarorlofs verði lengdur úr níu mánuðum í tólf mánuði í tveimur áföngum á tímabilinu 2020-2021. Fram kemur að markmiðið sé meðal annars að brúa bilið sem myndast þegar foreldrar hafa fullnýtt fæðingarorlofsrétt sinn og þangað til barn fær dvöl á leikskóla og þar með tryggja báðum foreldrum möguleika á að annast barn sitt án þess að það hafi í för með sér verulega röskun á atvinnuþátttöku hvors um sig, auk jafnvægis milli atvinnuþátttöku og fjölskyldulífs.

Framangreind tillaga er í samræmi við stefnumörkun Sambandsins en þar segir í lið 3.2.17. „Sambandið beiti sér fyrir því að fæðingarorlof verði lengt í 12 mánuði án þess að það leiði til skerðingar á greiðslum til foreldra. Teknar verði upp viðræður milli ríkis og sveitarfélaga um fjármögnun leikskóladvalar að fæðingarorlofi loknu.“

Orðalag í áætluninni gefur í skyn að dvöl á leikskóla sé tryggð þegar barn nær 12 mánaða aldri en í flestum tilfellum er ekki svo. Með hliðsjón af stefnumörkun sambandsins er farið fram á að bætt sé við framkvæmdaáætlunina undir þessum lið áformum um viðræður milli ríkis og sveitarfélaga um fjármögnun leikskóladvalar að fæðingarorlofi loknu.

C. Kynbundið og kynferðislegt ofbeldi

Í 13. lið er fjallað um framkvæmd Istanbúl-samningsins og að unnin verði stefnumarkandi landsáætlun um framfylgd samnings Evrópuráðs um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi á konum og heimilisofbeldi (Istanbúl-samningsins) frá 2011. Fram kemur að landsáætlunin skuli unnin í samráði og samvinnu við meðal annars sveitarfélög. Í stefnumörkun sambandsins, lið 3.3.3, er fjallað um baráttu gegn heimilisofbeldi en þar segir „Sambandið styðji við að sveitarfélög geti tekið upp nýtt verklag í heimilisofbeldismálum í samræmi við tilmæli Ríkislögreglustjóra. Sveitarfélögum verði tryggðar bjargar til innleiðingar fyrrgreinds verklags.“ Sambandið styður fyrirhugað samráð og samvinnu um gerð landsáætlunar en ítrekar mikilvægi þess að áætlunin verði fjármögnuð og að sveitarfélögum sem og öðrum aðilum séu tryggðar bjargar til að innleiða verklag um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi á konum og heimilisofbeldi. Aftur er vísað til sænskrar fyrirmyndar um stuðning við jafnréttisstarf sveitarfélaga, sbr. hér að framan.

D. Jafnrétti, menntun og menning, íþrótt- og æskulýðsstarf

15. Jafnrétti í skólastarfi

15.1 Karlar og kennsla.

Sambandið tekur heils hugar undir mikilvægi þess að unnið verði að fjölgun í kennarastétt, með áherslu á fleiri karlmenn, og hefur tekið þátt í beinum aðgerðum til að svo megi verða. Nýverið lauk átaksverkefninu *Karlar í yngri barna kennslu*, samstarfsverkefni sambandsins, háskólanna, kennarasambandsins og fleiri og hefur það leitt til fjölgunar umsókna karla miðað við fyrri ár. Það er hins vegar fráleitt að halda því fram í inngangi þessa liðar að hækkandi meðalaldur kennara og brotthvarf úr kennarastétt leiði til þess að nemendur fái ekki nám við hæfi. Það er stór og órökstudd fullyrðing sem sambandið gerir alvarlega athugasemd við. Aðgerðir til að stuðla að þeim markmiðum sem nefnd eru í liðum a-d eru flestar þegar komnar í framkvæmdarfarveg í aðgerðaáætlun menntamálaráðherra í tengslum við aukna nýliðun í kennarastétt¹.

Sambandið telur að skýra þurfi betur hvaða aðgerðir eiga að felast í B-liðnum: „Viðurkenning á störfum kennara verði aukin“.

Tekið er undir mikilvægi þess að auka gæði og samhæfingu starfsþróunar kennara, sbr. d-lið. Samstarfsráð um starfsþróun og símenntun skilaði nýverið skýrslu til mennta- og menningarmálaráðherra með vönduðum tillögum í því skyni.

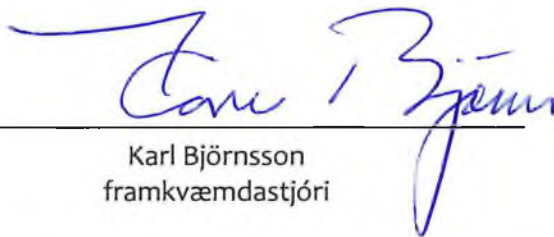
Síðari hluti d-liðarins „...að bæta starfsumhverfi kennara til frambúðar.“ er hins vegar of opin og óljós. Með þessu orðalagi er áætlunin komin inn á úrlausnarefni sem tekist er á um í kjarasamningum.

Sambandið gerir einnig athugasemd við kostnaðaráætlun þessa liðar þar sem segir: „Innan ramma fjárveitingar samstarfsráðs um starfsþróun kennara og skólastjórnenda.“

Búið er að kostnaðarmeta tillögur þær sem fyrr voru nefndar og eru á forræði mennta- og menningarmálaráðherra og þær fjárhæðir rúmast alls ekki innan fjárheimilda samstarfsráðs um starfsþróun, hvað þá enn frekari aðgerðir á grundvelli áætlunarinnar. Þá er rétt að vekja athygli á að skv. 7. gr. laga um menntun, hæfni og ráðningu kennara og skólastjórnenda, sem munu taka gildi um næstu áramót, verður samstarfsráðið lagt niður og nýtt ráð, kennararáð, mun aðeins fá hluta af verkefnum þess til sín. Það gengur því ekki upp að setja fram tillögu þess efnis að kostnaður rúmist innan þröngra fjárheimilda samstarfsráðs sem brátt mun heyrja sögunni til.

Virðingarfyllt

SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA



Karl Björnsson
framkvæmdastjóri

¹ <https://www.stjornarradid.is/verkefni/menntamal/adgerdir-i-menntamalum/fjolgom-kennurum-adgerdir-i-menntamalum/>

Nefndasvið Alþingis
b.t. allsherjar- og menntamálanefndar
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

nefnasvid@althingi.is

Reykjavík, 30. október 2019

Efni: Umsögn um þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum 2020-2023, 102. mál.

Samtök atvinnulífsins (SA) vísa til tölvupósts allsherjar- og menntamálanefndar Alþingis frá 9. október sl. þar sem óskað var umsagnar SA um ofangreint frumvarp.

Framkvæmdaáætlunin samanstendur af 24 verkefnum sem beinast að því að leiðrétta kynjahalla á ýmsum sviðum. SA gera eftirfarandi athugasemdir.

1. Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðall

Á gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar er áformað að uppfæra staðalinn ÍST 85:2012, *Jafnlaunakerfi – kröfur og leiðbeiningar* (jafnlaunastaðall). Staðallinn var þróaður og fullunninn í samstarfi SA, ASÍ og stjórnvalda í samræmi við ákvæði kjarasamninga í febrúar 2008. Í júní 2017 lögfesti Alþingi breytingu á lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla sem skyldaði fyrirtæki og stofnanir með a.m.k. 25 starfsmenn að vera með vottað jafnlaunakerfi sem uppfyllir kröfur jafnlaunastaðalsins. Lögfesting kvaðar um að kröfur staðalsins séu uppfylltar felur í sér að allar breytingar á staðlinum öðlast lagagildi.

Lögin kveða þannig á um að uppfylla skuli staðalinn ÍST 85 en ekki núverandi gerð hans, ÍST 85:2012. Í þessu felst að Alþingi hefur framselt löggjafarvald til Staðlaráðs og þeirrar tækninefndar þess sem fjallar um endurskoðun staðalsins.

Síðastliðið haust hófst starf við endurskoðun ÍST 85:2012 með það markmið að breyta uppbyggingu hans með tilliti til samræmdrar framsetningar á stjórnkerfisstöðlum ISO. Samræma skyldi staðalinn öðrum stjórnunarkerfisstöðlum með aðlögun að svokallaðri sambættingu stjórnkerfa (Annex SL). Störf tækninefndarinnar hafa á hinn bóginn þróað í umfjöllun um ýmsar breytingar á staðlinum sem margar fela í sér auknar kvaðir á hendur fyrirtækjum og stofnunum, minni sveigjanleika og minna tillit til sérstakra aðstæðna.

SA leggjast alfarið gegn hvers konar efnislegri uppfærslu staðalsins sem felur í sér auknar kvaðir á fyrirtæki og stofnanir. Endurskoðun staðalsins á ekki að auka flækjustig eða kröfur hans.

Lítill reynsla er komin á staðalinn og því takmarkaður grundvöllur fyrir efnislegri endurskoðun hans. Þegar reynsla fyrirtækja og stofnana af öllum stærðum liggur fyrir eftir nokkur ár verða

fyrst forsendur fyrir mati á kostum og göllum ákvæða staðalsins og hugsanlegum tillögum til úrbóta.

2. Jafnrétti á vinnumarkaði

SA styðja eindregið að rannsókuð verði áhrif upptöku jafnlaunastaðalsins á mældan (skýrðan og óútskýrðan) launamun kynja. Almenn er það svo að ISO staðlar og aðrir sambærilegir staðlar eru ekki lögfestir með þeim hætti að öllum fyrirtækjum eða stofnunum sé skylt að fylgja þeim. Í aðdraganda lagasetningarinnar efuðust SA um marktæk áhrif lögfestingar jafnlaunastaðalsins á niðurstöður mælinga á kynbundnum launamun. Meginskýringin á launamun kynjanna er að vinnumarkaðurinn er kynbundinn, þ.e. skiptist að hluta í karlastörf og kvennastörf. Mishá laun eftir starfsgreinum og fyrirtækjum hafa því meiri áhrif á niðurstöður mælinga á launamun á vinnumarkaði en launamunur á milli kynja innan starfsgreina eða fyrirtækja. Kynbundinn launamunur er tölfraðilegt hugtak og byggir á meðaltölum fyrir mikinn fjölda fyrirtækja eða stofnana. Þessu til skýringar má nefna dæmi um tvö fyrirtæki þar sem hvort fyrirtækið um sig greiðir konum og körlum nákvæmlega sömu laun. Launin í fyrirtækjunum eru þó mishá og því kemur fram kynbundinn launamunur þegar þau eru lögð saman. Sjá meðfylgjandi töflu.

| Dæmi um hvernig mæling á kynbundnum launamun getur verið villandi | | | | | | |
|---|-------------|------|-------------|------|---------|-----------|
| | Fyrirtæki 1 | | Fyrirtæki 2 | | Samtals | |
| | Fjöldi | Laun | Fjöldi | Laun | Fjöldi | Meðallaun |
| Karlar | 10 | 100 | 20 | 110 | 30 | 107 |
| Konur | 10 | 100 | 10 | 110 | 20 | 105 |

Uppgefin tölfraði um kynbundinn launamun getur því verið villandi. Þar sem jafnlaunastaðallinn snýr einvörðungu að launasetningu innan fyrirtækja er ólíklegt að innleiðing hans muni hafa merkjanleg áhrif á mældan kynbundinn launamun.

3. Jafnrétti og fæðingarorlof

Framkvæmdaáætlunin gerir ráð fyrir því að samanlagður réttur foreldra til fæðingarorlofs verði lengdur úr níu mánuðum í tólf í tveimur áföngum á tímabilinu 2020-2021. SA telja mikilvægt að báðir foreldrar nýti fæðingarorlof sitt til fulls til samvista með börnum sínum en telja að hækkun greiðslna í fæðingarorlofi sé líklegri til að ná því markmiði en lenging orlofsins. Hækkun greiðslna hefur meiri áhrif á töku feðra á fæðingarorlofi og vinnur þar með að jafnræði kynjanna. Með lengingu fæðingarorlofs mun leyfi foreldra frá starfi sínu lengjast sem ólíklegt er að stuðli að auknu jafnræði kynja á vinnumarkaði. SA telja markvissara skref í átt að jafnrétti kynja að brúa bilið, eftir að fæðingarorlofi lýkur, með aukinni dagvistunarþjónustu sveitarfélaga.

Fyrirkomulag fjármögnunar á lengingu fæðingarorlofs liggur ekki fyrir. Fæðingarorlofssjóður er fjármagnaður með almennu tryggingagjaldi. Hækkun tryggingagjalds til að fjármagna lengingu fæðingarorlofs kemur ekki til álita af hálfu SA. Verði af lengingunni telja SA óhjákvæmilegt að aukinni fjárþörf fæðingarorlofssjóðs verði mætt með hækkun á þeim hluta

almenna tryggingagjaldsins sem eyrnamerkur er sjóðnum (nú 0,65%) án þess að almenna tryggingagjaldið hækki, en það er nú 5,15% og lækkar í 4,90% þann 1.1.2020. Lækkun tryggingagjaldsins hefur verið eitt helsta baráttumál SA, en það var hækkað verulega á árunum eftir bankahrunið til að mæta auknum greiðslum atvinnuleysisbóta en hefur síðan ekki lækkað í takt við minnkandi atvinnuleysi.

4. Jafnrétti í skólastarfi

Samkvæmt framkvæmdaáætluninni skal vinna að fjölgun nýnema í grunnnámi kennaranáms og þá sér í lagi körlum. Jafnframt er stefnt að aukinni viðurkenningu á störfum kennara, hvað svo sem í því felst. Nýlega hefur aðsókn í kennaranám stóraukist og kann þar að gæta árangurs aðgerða af hálfu menntamálayfirvalda til þess að fjölga nýnemum. Hluti vandans hefur verið sá að mörgum nemendum hefur fundist námið of langt og ómarkvisst. Lenging kennaranámsins á sínum tíma leiddi ótvírætt til dvínandi aðsóknar en til þess að auka hlut karlkyns grunnskólakennara þarf jafnframt að huga að öðrum þáttum en launum og viðurkenningu. Laun grunnskólakennara eru fyllilega sambærileg við laun annarra háskólamenntaðra starfsmanna sveitarfélaga. Störf grunnskólakennara eru að stærstum hluta skipuð konum og reynslan hefur sýnt að erfitt getur reynst að auka hlut karla í starfsgreinum sem yfirgnæfandi eru skipuð konum. Þegar konur ná fótfestu í rótgrónum karlastörfum er almennt litið á það jákvæðum augum og það talið stuðla að auknu jafnrétti kynja. Sama viðhorf ríkir ekki gagnvart því þegar karlar hasla sér völl í hefðbundnum kvennastörfum. Laun og viðurkenning skipta augljóslega máli fyrir náms- og starfsval einstaklinga en rætur lágs hlutar karla í greinum þar sem konur eru í yfirgnæfandi meirihluta er líklega að stórum hluta menningarlegur. Markmið um aukinn hlut karla í starfsgrein grunnskólakennara þarf að taka mið af því.

Virðingarfyllt,
f.h. Samtaka atvinnulífsins



Heiðrún Björk Gísladóttir



UMSÖGN SAMTAKANNA '78 UM TILLÖGU TIL ÞINGSÁLYKTUNAR UM FRAMKVÆMDAÁÆTLUN Í JAFNRÉTTISMÁLUM FYRIR ÁRIN 2020-2020.

REYKJAVÍK, 4. NÓVEMBER 2019

Í HNOTSKURN

- Mikilvægt er að löggjafinn taki mið af lögum um kynrænt sjálfræði 1866/149. Þar er kveðið um rétt einstaklinga til þess að skilgreina kyn sitt og miða þannig að því að tryggja að kynvitund þeirra njóti viðurkenningar.
- Horfa verður frá kynjatvíhyggjunni og viðurkenna fjölbreytileika allra kynja, ekki aðeins karla og kvenna.
- Við teljum það vandasamt að byggja metnaðarfulla jafnréttisáætlun á lögum um jafnan rétt karla og kvenna nr. 10/2008.
- Endurskoða þarf lög um jafnan rétt karla og kvenna nr. 10/2008 sem allra fyrst.

Þingsályktunartillaga um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020-2023 er að mörgu leyti vönduð og metnaðarfull áætlun og með henni er tilgangurinn ljós, að jafnrétti sé ávallt haft til hliðsjónar þegar kemur að störfum og framkvæmdum hins opinbera. Skýrt er greint um ábyrgð þeirra verkefna sem um ræðir og kostnaðaráætlun tilgreind.

Það sem verður þó að taka fram er að þau lög sem áætlunin byggir á gerir á engan hátt ráð fyrir hinsegin fólki, t.d. kynsegin fólki. Í 1. kafla um markmið þeirra laga stendur: „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.“ Í sömu setningu er talað um jafnan rétt karla og kvenna, og það að allir einstaklingar eiga jafna möguleika óháð kyni. Þegar löggin eru skoðuð þá er þó aðeins talað um karl og konu, tvö kyn.

Lög um kynrænt sjálfræði eru ellefu árum yngri en lög um jafna stöðu karla og kvenna, og þar er kveðið á um að: „Sérhver einstaklingur nýtur, í samræmi við aldur og þroska, óskoraðs réttar til: að skilgreina kyn sitt, viðurkenningar á kyni sínu, kynvitund og kyntjáningu, að þroska persónuleika sinn í samræmi við eigin kynvitund, líkamlegrar friðhelgi og sjálfræðis um breytingar á kyneinkennum“.



Jafnframt segja lög um kynrænt sjálfræði um hlutlausa kynskráningu: „Hlutlaus skráning kyns er heimil. Opinberum aðilum og einkaaðilum sem skrásetja kyn ber að gera ráð fyrir hlutlausri skráningu kyns, t.d. á skilríkjum, eyðublöðum og í gagnasöfnum, og skal skráningin táknuð á óyggjandi hátt. Í vegabréfum skal ávallt tákna hlutlausa skráningu kyns með bókstafnum X.“

Skv. jafnréttisáætluninni sem þingsályktunartillagana snýr að er hvergi gert ráð fyrir kynhlutleysi eða breytingu á kynskráningu, heldur er einungis gert ráð fyrir að um karla og konur sé að ræða.

Það sem gæti reynst varhugavert er að þessi metnaðarfulla jafnréttisáætlun sem um ræðir verði úrelt mjög snemma eftir að hún er sett. Betur hefði átt að uppfæra lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla svo að þau lög endurspegli frekar það samfélag sem við byggjum í dag. Í því samfélagi vitum við að kynvitund er upplifun einstaklings af eigin kyni og skilgreining hans á því. Þá er ekki aðeins verið að ræða karla og konur heldur fleiri kyn, eða jafnvel um einstaklinga sem einfaldlega skilgreina kyn sitt ekki.

Jafnréttisáætlunin er vönduð en byggir því miður á lögum sem hefur þurft að uppfæra í að verða hálfan áratug. Það er von okkar að vinna við ný lög um jafnrétti kynjanna allra verði sett í forgrunn áður en jafnmetnaðarfull stefna er samþykkt.

Fyrir hönd Samtakanna '78,

Þorbjörg Þorvaldsdóttir
Formaður Samtakanna '78

Daniel E. Arnarsson
Framkvæmdastjóri Samtakanna '78