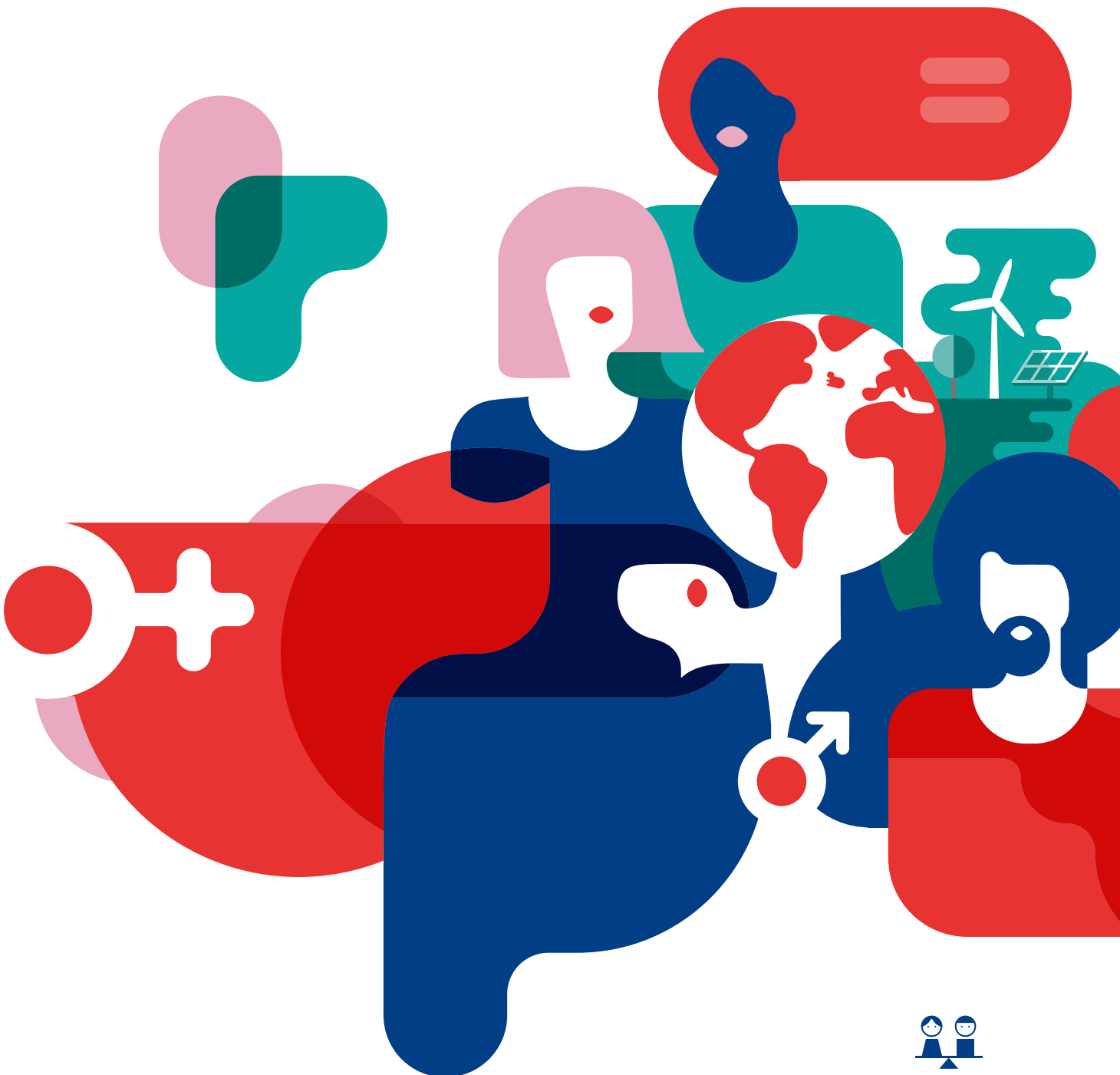




Jafnrétti 2020

Skýrsla forsætisráðherra um jafnréttismál 2018–2019
Lögð fram á Jafnréttisþingi 2020

Stjórnarráð Íslands
Forsætisráðuneytið



JAFNRÉTTISRÁÐ

Útgefandi:

Forsætisráðuneyti

Febrúar 2020

Netfang: postur@for.is

Veffang: forsaetisraduneyti.is

Umbrot: Hvíta húsið

Myndir: Gollí, Hari, Birgir Ísleifur Gunnarsson,
Norræna ráðherranefndin, Reykjavíkurborg, RIKK

Ritstjóri: Þórdís Hadda Yngvadóttir

©2020 forsætisráðuneyti

Prentun: Pixel

ISSN 2710-9577

Efnisyfirlit

Ávarp forsætisráðherra	7
Jafnréttismál í stjórnarsáttmála ríkisstjórnarinnar	8
Jafnréttismálin í forsætisráðuneyti	9
Ísland efst á lista ellefta árið í röð	11
Heimsmarkmið 5 - Jafnrétti kynjanna.....	12
Jafnlaunavottun - áhrif á fjölda launafólks	15
Lög um kynrænt sjálfræði	16
Ný lög um þungunarrof samþykkt á Alþingi	17
I. Inngangur	19
A. VERKEFNI	20
1. Endurskoðun jafnréttislaga.....	20
2. Ný löggjöf um jafna meðferð (mismununar-löggjöfin).....	21
3. Kynrænt sjálfræði.....	22
4. Reglugerð um beitingu dagsekta á grunni jafnréttislaga	23
5. Framkvæmdaáætlun stjórnvalda í jafnréttismálum fyrir tímabilið 2020–2023	24
6. Jafnlaunavottun	25
Stýrihópur sérfræðinga Stjórnarráðsins um framkvæmd vottunar- og faggildingarmála	25
Tækninefnd Staðlaráðs Íslands	26
Könnun á innleiðingarferli jafnlaunavottunar	26
Launagreiningartólið Embla	27
Reglugerðarbreyting	27
Jafnlaunamerki	28
Alþjóðleg athygli og samstarf	28
7. Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða	30
8. Kynjuð fjárlagagerð	31
9. Lánatryggingasjóður kvenna - Svanni.....	32
10. Samningar við félagasamtök	33
11. Norræna ráðherranefndin og alþjóðlegt samstarf	33
B. STJÓRNSÝSLAN	34
1. Forsætisráðuneytið – Skrifstofa jafnréttismála	34
2. Ráðherranefnd um jafnréttismál.....	34
3. Jafnréttisstofa.....	35
4. Jafnréttisfulltrúar Stjórnarráðsins	36
5. Jafnréttissjóður Íslands	36
6. Kærufnd jafnréttismála	37
7. Jafnréttisráð	39
Ársskýrsla Jafnréttisráðs 2019	40
Skipan Jafnréttisráðs.....	40
Starfsárið 2019.....	40
Fundir Jafnréttisráðs.....	41
Jafnréttisviðurkenning	41
Rökstuðningur valnefndar	42
Ársskýrsla Jafnréttisráðs 2018	45
Skipan Jafnréttisráðs.....	45
Starfsárið 2018	46
Fundir Jafnréttisráðs.....	46
C. SVEITARFÉLÖG OG JAFNRÉTTISSTARF 2018 OG 2019	48
1. Hlutverk sveitarfélaganna í jafnréttismálum	48
Jafnlaunavottun	49
Fræðsla fyrir sveitarfélög	49
Landsfundur jafnréttisnefnda sveitarfélaga	49

II. Staða og þróun jafnréttismála 2018 og 2019	50
A. ATVINNUMÁL KVENNA OG KARLA	52
1. Vinna kvenna og karla.....	52
Atvinna og atvinnuleysi.....	52
Kynjaður vinnumarkaður	56
Launajafnrétti.....	58
Umönnun	60
Örorka.....	62
Vinnuálag.....	63
2. Fæðingar- og foreldraorlof.....	65
Nýting á rétti til fæðingarorlofs.....	66
3. Aðgerðahópur stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti	67
B. KARLAR OG JAFNRÉTTI	69
1. Karlar og jafnrétti	69
Þátttaka feðra í uppeldi og umönnun.....	71
Karlar í hjúkrun.....	74
C. KYN OG VÖLD Í ÍSLENSKU ATVINNULÍFI OG STJÓRN MÁLUM	77
1. Konur og stjórnun fyrirtækja	77
Jafnvægisvogin.....	80
Stjórn mála.....	80
Konur í sveitarstjórnnum.....	81
Hlutur kynjanna í störfum forstöðumanna ríkisstofnana	82
Staða karla og kvenna hjá dómstólum	82
Héraðsdómstólar.....	82
Landsréttur	83
Hæstiréttur Íslands.....	83
Dómstólasýslan.....	83
2. Hlutur kynjanna í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum ráðuneytanna	83
D. KYNBUNDIÐ OG KYNFERÐISLEGT OFBELDI OG ÁREITI	87
1. #MeToo / #ég líka	87
Mat á umfangi kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis auk eineltis á íslenskum vinnumarkaði.....	87
Aðgerðir vegna ofbeldi og áreitni í íþrótt- og æskulýðsstarfi	88
Alþjóðleg ráðstefna um #MeToo	89
#MeToo innan Stjórnarráðsins	90
2. Meðferð kynferðisbrota	91
3. Forvarnir og fræðsla	92
4. Istanbúl-samningurinn	93
5. Stafrænt kynferðisofbeldi.....	94
6. Aðgerðaáætlun gegn ofbeldi og afleiðingum þess	94
7. Mansal.....	95
8. Byggjum brýr, brjótum múra – samvinna í heimilisofbeldismálum	96
Ráðstefnur	96
Vitundarvakning.....	96
Réttur þinn	97
Niðurstöður verkefnisins.....	97
E. ALÞJÓÐLEGT SAMSTARF Á SVIÐI JAFNRÉTTISMÁLA	98
1. Norðurlandasamstarf á sviði jafnréttismála	98
Norræna ráðherranefndin um jafnréttismál (MR-JAM)	98
Norræna ráðherranefndin á fundum kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna (CSW).....	99
45 ára afmæli norræns samstarfs á sviði jafnréttismála á formennskuári Íslands árið 2019.....	100
Karlar, karlmennskuímyndir og jafnrétti	101
Ráðstefnur og fundir í tengslum við formennskuár Íslands í Norrænu ráðherranefndinni	102
Framtíð vinnunnar.....	102
Rakarastofuráðstefnur í Kaupmannahöfn og í Færeyjum	103
Hringborð norðurslóða.....	103
#MeToo ráðstefna	104

2. Kvennanefnd Sameinuðu þjóðanna (CSW).....	105
62. Kvennanefndarfundurinn 2018	105
63. Kvennanefndarfundurinn 2019	106
Pekingáætlunin	107
3. Seta Íslands í mannréttindaráði Sameinuðu þjóðanna.....	109
4. Stofnun Sameinuðu þjóðanna um kynjajafnrétti og valdeflingu kvenna – UN Women.....	110
Stuðningur við landsnefnd UN Women á Íslandi.....	110
HeForShe.....	110
IMPACT 10x10x10	111
Mannfjöldasjóður Sameinuðu þjóðanna – UNFPA	111
5. Samstarfsverkefni um umhverfis- og loftslagsbreytingar	112
6. Þekkingarmiðstöð þróunarsamvinnu	113
7. Annað samstarf á vettvangi Sameinuðu þjóðanna	114
Konur, friður og öryggi – ályktun Öryggisráðs SP nr. 1325.....	114
8. Jafnréttismál og alþjóðaviðskipti	115
9. Jafnréttisákvæði í fríverslunars-amningsmódel EFTA	115
10. Uppbyggingarsjóður EES.....	116
11. Öryggis- og samvinnustofnun Evrópu (ÖSE).....	116
III. Framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum 2016-2019	119
A. STJÓRNSÝSLAN	120
1. Jafnréttissjóður Íslands.	120
2. Framkvæmdasjóður jafnréttismála	121
3. Jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins, ráðuneyta og stofnana.	122
4. Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta.	123
5. Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða.	124
6. Kynjuð hagstjórn og fjárlagagerð.	125
7. Úttekt á jafnréttislögum og stjórnsýslu jafnréttismála.....	126
B. VINNUMARKAÐUR – LAUNAJAFNRÉTTI KYNJA	127
8. Jafnrétti á vinnumarkaði og launajafnrétti kynja.	127
9. Fæðingarorlof	130
10. Lánatryggingasjóður kvenna.....	131
C. KYN OG LÝÐRÆÐI	132
11. Kyn og fjölmiðlar.....	132
12. Greining á stöðu flóttamanna og hælisleitenda út frá kyni og jafnrétti kynja.	133
D. KYNBUNDIÐ OFBELDI OG OFBELDI Í NÁNUM SAMBÖNDUM	134
13. Samstarfsverkefni þriggja ráðherra um aðgerðir gegn ofbeldi.	134
14. Heimilisfriður.	136
E. JAFNRÉTTI Í SKÓLASTARFI	137
15. Jafnrétti í skólastarfi.....	137
16. Jafnrétti við úthlutanir úr sjóðum á vegum mennta- og menningarmálaráðuneytis.	138
17. Þátttaka kvenna í íþróttastarfi.	139
F. KARLAR OG JAFNRÉTTI	140
18. Karlar og jafnrétti.....	140
19. Þátttaka karla í jafnréttismálum.....	141
G. ALÞJÓÐASTARF	143
20. Staða jafnréttismála á norðurslóðum.....	143
21. Kyn og loftslag.....	143



Ávarp forsætisráðherra



Í ár eru liðin hundrað ár frá því að konur fengu kosningarétt til Alþingis að fullu til jafns við karla. Eins og þekkt er þá gerðu lög um kosningarétt kvenna, sem gengu í gildi árið 1915, upphaflega ráð fyrir aðlögunartímabili til fimmtán ára til að tryggja að ekki fengju allar konur kosningarétt á einu bretti. Á bak við þetta bjó hugsanlega ótti við að nýfengin réttindi gætu ef til vill stigið konum til höfuðs; þær myndu allar kjósa eins, og jafnvel sameinast um að kjósa bara konur. Hugsanlega hefði margt í sögu 20. aldar þróast öðruvísi ef konur hefðu gert einmitt það fyrir heilli öld. En eitt er víst og það

er að kvennasamstaða innan og utan stjórn mála hefur reynst íslensku samfélagi einstaklega farsæl. Konur voru í fararbroddi fyrir uppbyggingu Landspítalans snemma á síðustu öld og konur innan Barnavinafélagsins Sumargjafar stóðu að byggingu og rekstri fyrstu leikskóla landsins. Þetta eru tvö dæmi, þau eru miklu fleiri, og það er mikilvægt á tímamótum eins og þessum að hugsa til þess hvernig samfélagsgerðin væri ef ekki hefði verið fyrir baráttu og samtakamátt kvenna.

Skýrsla þessi nær til árangurs og aðgerða í jafnréttismálum árin 2018 og 2019. Þetta eru árin þar sem tekist var á við eftirleik og áframhald #ég líka eða #MeToo-hreyfingarinnar. Lög um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna og lög um bann við allri mismunun fólks á vinnumarkaði tóku gildi (mismununartilskipanir Evrópu). Ný lög voru sett um þungunarrof sem undirstrikuðu sjálfsákvörðunarrétt kvenna yfir eigin líkama. Þá voru sett lög um kynrænt sjálfræði sem færir Ísland aftur í fremstu röð ríkja hvað varðar réttindi hinsegin fólks. Með þessu má segja að jafnréttishugtakið hafi verið útvíkkað í íslenski löggjöf, sem var löngu tímabært. Verkefni næstu ára er að útfæra nánar samspil þessara breyta og taka með skýrari hætti á margþættri mismunun. Breikka þarf umræðu um launajafnrétti í þessu tilliti, samhliða því að ráðast gegn heildarlaunamun á tekjum karla og kvenna og taka þá ólaunaða vinnu kvenna með í reikninginn.

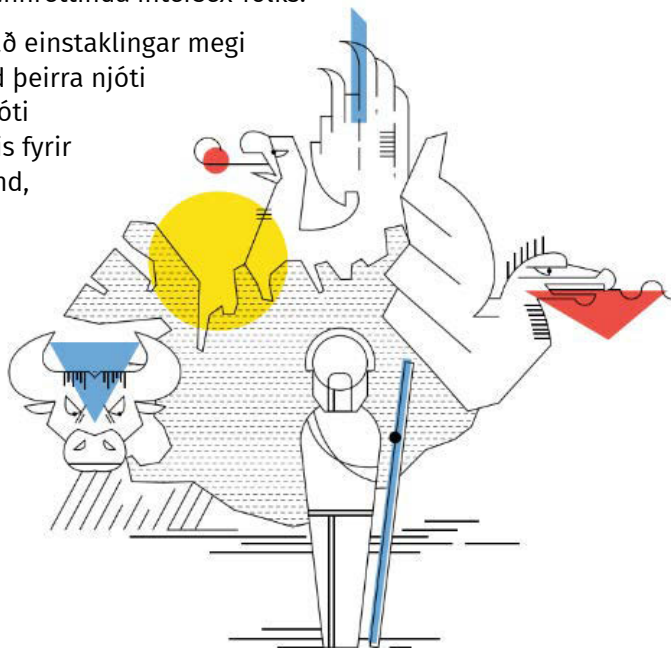
Verkefni næstu ára eru því mörg og viðamikil og vonandi rennur í það minnsta jafn mikið vatn til sjávar á næstu öld og hefur gert á þeirri öld sem liðin er frá því að konur hlutu almennan kosningarétt. Ég er stolt af því að vera fyrsti forsætisráðherra Íslands sem jafnframt er ráðherra jafnréttismála. Með því er undirstrikað að jafnréttismál kalla á samstarf og samhæfingu þvert á ráðuneyti og um leið þarf aðkomu atvinnulífsins, verkalýðshreyfingarinnar, frjálsra félagasamtaka og samfélagsins í heild sinni. Við sækjum innblástur til kvenna sem í gegnum tíðina hafa starfað saman þvert á hið pólitíska litróf til að gera Ísland að betra samfélagi. Megi okkur farnast vel í þessu mikilvæga verkefni.

Katrín Jakobsdóttir, forsætisráðherra

Jafnréttismál í stjórnarsáttmála ríkisstjórnarinnar

Um jafnréttismál í stjórnarsáttmála Framsóknarflokks, Sjálfstæðisflokks og Vinstrihreyfingarinnar – græns framboðs um ríkisstjórnarsamstarf og eflingu Alþingis frá 30. nóvember 2017 segir:

- Ríkisstjórnin leggur áherslu á jafnrétti kynjanna. Meðal þess sem sett verður á dagskrá í samtali stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins er lenging fæðingarorlofs og hækkun orlofsgreiðslna í fæðingarorlofi.
- Markviss skref verða tekin til að útrýma kynbundnum launamun. Í því skyni þarf meðal annars að draga muninn betur fram í dagsljósið, til dæmis í ársreikningum fyrirtækja. Tryggja þarf að sambærileg störf séu metin með sambærilegum hætti í samræmi við þær kröfur sem gerðar eru til fyrirtækja í lögum og eiga að endurspeglast í nýjum jafnlaunastaðli.
- Nýrri aðgerðaáætlun um úrbætur í meðferð kynferðisbrota verður framfylgt og hún fjármögnuð að fullu. Með áætluninni er gert ráð fyrir að styrkja innviði réttarvörslukerfisins með það að markmiði að styrkja stöðu brotþola innan þess og efla og samhæfa þjónustu við brotþola á landsvísu, ekki síst í heilbrigðiskerfinu.
- Lagaumhverfi kynferðisbrota verður rýnt með það að markmiði að styrkja stöðu kæranda kynferðisbrota. Istanbul-samningurinn um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi gegn konum og heimilisofbeldi verður fullgiltur.
- Ríkisstjórnin mun enn fremur standa fyrir gerð áætlunar í samstarfi við sveitarfélögin um að útrýma kynbundnu ofbeldi, ekki síst stafrænu kynferðisofbeldi.
- Ríkisstjórnin vill koma Íslandi í fremstu röð í málefnum hinsegin fólks með metnaðarfullri löggjöf um kynrænt sjálfræði í samræmi við nýútkomin tilmæli Evrópuráðsins vegna mannréttinda intersex-fólks.
- Í þeim lögum yrði kveðið á um að einstaklingar megi sjálfir ákveða kyn sitt, kynvitund þeirra njóti viðurkenningar, einstaklingar njóti líkamlegrar friðhelgi og jafnréttis fyrir lögum óháð kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu.



Jafnréttismálin í forsætisráðuneyti

Þann 1. janúar 2019 var málaflökkurinn jafnréttismál fluttur til forsætisráðuneytis. Í forsetaúrskurði um skiptingu stjórnarmálefna innan Stjórnarráðsins nr. 119/2018 voru það málefni sem varða:

- a. jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.
- b. Jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna.
- c. Jafna meðferð á vinnumarkaði.
- d. Kynrænt sjálfræði.
- e. Jafnréttisstofu.
- f. Kærunefnd jafnréttismála.
- g. Jafnréttissjóð Íslands

Flutningur málaflöksins er til þess fallinn að efla samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða innan stjórnarsýslunnar en jafnréttismál snerta starfssvið allra ráðuneyta og mörg fagráðuneyti fara með málaflökka sem geta haft mikil áhrif á stöðu og þróun jafnréttismála. Með stofnun sérstakrar skrifstofu jafnréttismála í forsætisráðuneytinu er gert ráð fyrir að styrkja málaflökkinn enn frekar og mun skrifstofan vinna í nánú samstarfi við önnur ráðuneyti til að tryggja samhæfingu og skilvirka framkvæmd.

Á skrifstofu jafnréttismála starfa auk skrifstofustjóra fjórir sérfræðingar sem sinna margvíslegum verkefnum.

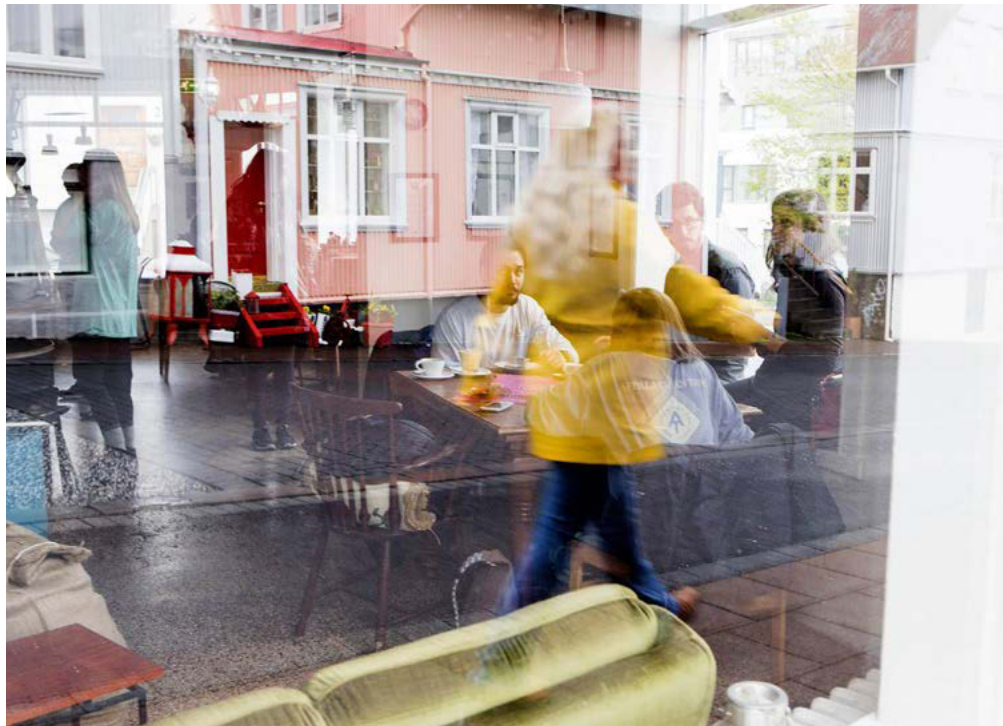
Helstu verkefni skrifstofunnar á árinu 2019.

- Heildarendurskoðun laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Við endurskoðun laganna er haft víðtækt samráð við hagsmunaaðila.
- Lög um kynrænt sjálfræði nr. 80/2019 samþykkt á Alþingi 18. júní 2019.
- Á grunni nýrra laga um kynrænt sjálfræði hófst vinna starfshópa við bráðabirgðaákvæði í lögum um kynrænt sjálfræði nr. 80/2019. Annars vegar starfshópur sem fer yfir breytingar sem kann að þurfa að gera á lögnum vegna breytinga á kyneinkennum barna sem fæðast með ódæmigerð kyneinkenni. Hins vegar starfshópur sem fer yfir breytingar á lögum til að tryggja réttindi trans og intersex fólks, þar á meðal barnalögum, nr. 76/2003, og lögum um tæknifrjóvgun og notkun kynfrumna og fósturvísa manna til stofnfrumurannsókna, nr. 55/1996, svo og reglum um greiðsluþátttöku sjúkratrygginga vegna aðgerða sem tengjast kynleiðréttingu og endurskoðun aldursviðmiða vegna réttar til að breyta skráningu kyns.
- Framkvæmdaáætlun stjórnvalda í jafnréttismálum fyrir árin 2020–2023 var samþykkt á Alþingi í árslok 2019¹.
- Undirritaðir voru samstarfs- og þjónustusamningar við Félag kvenna í atvinnulífinu (FKA) Kvenréttindafélag Íslands (KRFÍ) og Samtökin 78.

1. Framkvæmdaáætlunina má sjá hér: <https://www.althingi.is/alttext/150/s/0102.html>

- Unnið var að innleiðingu jafnlaunavottunar. 135 fyrirtæki og stofnanir voru komin með jafnlaunavottun fyrir 31. desember 2019. Á árinu 2019 var sett reglugerð vegna laga um jafnlaunavottun til að tryggja áframhaldandi starfsemi vottunaraðila.
- Heimild Jafnréttisstofu til að beita dagsektum á grunni laga nr. 10/2008 til að tryggja betur framfylgd jafnréttislaga skýrð með setningu reglugerðar nr. 933/2019 um beitingu dagsekta.
- Jafnréttissjóður Íslands sem settur var á laggirnar árið 2015 í tilefni 100 ára kosningaréttarafmælis kvenna starfaði á árinu og var umsýsla og umsjón færð til Rannís.
- Ísland var með formennsku í Norrænu ráðherranefndinni á árinu 2019. Á formennskuárinu voru haldnar tvær stórar alþjóðlegar ráðstefnur, m.a. #Metoo ráðstefna í Hörpu, auk minni viðburða og samstarfsverkefna.

Nánari umfjöllun um þessi verkefni og fleiri má sjá í I. hluta.

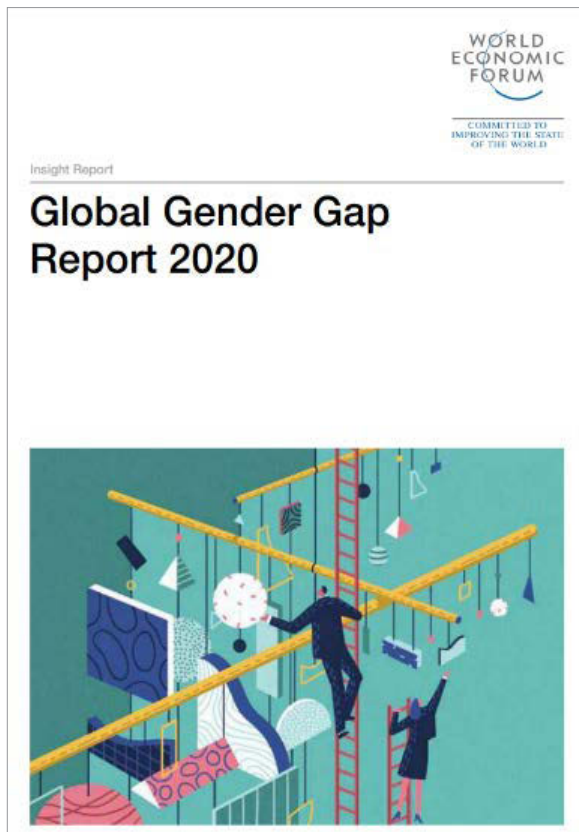


Ísland efst á lista ellefta árið í röð

Ísland mælist árið 2019 efst á lista Alþjóðaeftahagsráðsins, World Economic Forum, um kynjajafnrétti, ellefta árið í röð. Árleg skýrsla Alþjóðaeftahagsráðsins, Global Gender Gap Report 2020², fjallar um jafnrétti milli karla og kvenna í 153 löndum. Greiningin styðst við fjórtán breytur innan fjögurra grunnþátta; heilsu, menntun, atvinnuþátttöku og áhrifum á efnahags- og stjórnmálasviði.

Tæplega 100 ár í fullkomið kynjajafnrétti í heiminum

Í skýrslunni kemur fram að jafnrétti hafi aukist á heimsvísu, en engu að síður muni nú taka 99 og hálf ták að ná fullkomnu kynjajafnrétti í heiminum. Í fyrri úttekt var gert ráð fyrir að það tæki 108 ár að loka kynjabilinu. Ástæða þessarar breytingar er aukin þátttaka kvenna í stjórnmálum, en þær eru nú ríflega fjórðungur þingmanna í löndum heims, en voru 24% árið 2018 og 21,2% borgar- og sveitarstjórnarmanna í stað 19% frá fyrra ári. Bilið breikkaði hins vegar þegar horft er til efnahagslegs misréttis. Að óbreyttu munu líða 257 ár áður en jafnrétti er náð á því sviði, en var 202 ár í síðustu könnun. Samkvæmt skýrslunni skýrist þetta af ólíkum áhrifum tækniþróunar á kynin.



Jafnrétti er metið á kvarða, þar sem 100% standa fyrir fullkomið jafnrétti og er heimsmeðaltalið 68,6%. Ísland styrkti stöðu sína úr tæplega 86% í tæplega 88%. Noregur er í öðru sæti og mælist með 84,2%. Þar á eftir koma Finnland, Svíþjóð, Níkaragva, Nýja Sjáland, Írland, Spánn, Rúanda og Þýskalanda. Í þeim 153 löndum sem rannsóknin nær til er jafnrétti kynjanna minnst í Pakistan, Írak og Jemen.

2. Hægt er að nálgast skýrsluna hér: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

HEIMSMARKIÐIN Markmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun



Heimsmarkmiðin eru sautján, með 169 undirmarkmiðum og gilda fyrir öll 193 aðildarríki SÞ.

Heimsmarkmið 5 – Jafnrétti kynjanna

Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna (SÞ) um sjálfbæra þróun voru samþykkt af fulltrúum allra aðildarríkja SÞ í september árið 2015. Heimsmarkmiðin eru margþætt og metnaðarfull og krefjast þátttöku og samstarfs ólíkra hagsmunaaðila.

Heimsmarkmiðin eru sautján, með 169 undirmarkmiðum og gilda fyrir öll 193 aðildarríki SÞ.³ Þau marka tímamót þar sem ríki heims hafa ekki fyrr sett sér svo víðtæk, sameiginleg markmið. Markmiðin eru samþætt og órjúfanleg og mynda jafnvægi milli hinna þriggja stoða sjálfbærrar þróunar: hinnar efnahagslegu, félagslegu og umhverfislegu.

Fimmta heimsmarkmiðið snýr að því að tryggja jafnrétti kynjanna og valdeflingu allra kvenna og stúlkna. Þar kemur fram að jafnrétti kynjanna er forsenda friðar, framfara og þróunar. Mælikvarðar hafa verið settir sem taka tillit til þeirra kerfisbundnu hindrana í lífi stúlkna og kvenna sem varða jafnrétti, tækifæri og velferð þeirra.

Staða Íslands gagnvart heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna rýnd

Stjórnvöld skiluðu skýrslu⁴ til Sameinuðu þjóðanna í júní 2019 þar sem staða Íslands gagnvart heimsmarkmiðunum var rýnd. Skýrslan var fyrst birt á samráðsgátt stjórnvalda og skiluðu ýmsir aðilar inn umsögnum, m.a. landssamtök þroskahjálpar, Barnaheill, Verkfræðingafélag Íslands og Bindindissamtökin IOGT á Íslandi. Niðurstöður samráðsins voru birtar um haustið 2019 og tók endanleg útgáfa skýrslunnar mið af þeim umsögnum sem bárust.⁵

3. Vefsíðu Heimsmarkmiða SÞ má sjá hér: <https://www.heimsmarkmidin.is/>

4. Landrýniskýrsla Íslands á vef Sameinuðu þjóðanna má sjá hér: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/23408VNR_Iceland_report_140619.pdf

5. Umfjallanir á samráðsgátt má sjá hér: [https://samradsgatt.island.is/oll-mal/\\$Cases/Details/?id=1374](https://samradsgatt.island.is/oll-mal/$Cases/Details/?id=1374)

Í skýrslunni er fjallað um innleiðingu íslenskra stjórnvalda á heimsmarkmiðunum á innlendum og erlendum vettvangi og eru fjórar áskoranir tiltekna hvað varðar markmið 5:

- Kynjaskipting starfa á vinnumarkaði og kynbundið námsval
- Misvægi kynja í efstu lögum atvinnulífsins
- Draga markvisst úr kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi
- Hækka hlutfall feðra sem tekur fæðingarorlof

Í skýrslunni kemur fram að lagalegt jafnrétti íslenskra kvenna er meira en víða annars staðar í heiminum, bæði þegar litið er til sögulegra áfanga í jafnréttisbaráttunni og með hliðsjón af mælikvörðum Alþjóðaefnahagsráðsins. Viðurkennt er að kynbundið ofbeldi er viðvarandi vandamál og eru afleiðingar þess efnahagslegar, pólitískar, félags- og heilsufarslegar. Fyrstu íslensku heildarlögin um jafnan rétt og stöðu kynjanna (jafnréttislög) voru sett árið 1976. Var þá mótuð opinber stefna í jafnréttismálum og Jafnréttisráð sett á stofn til að framfylgja lögunum.

Efnisleg ákvæði jafnréttislaga lúta að samfélaginu utan og innan vinnumarkaðar, til dæmis hvað varðar bann við mismunun, launajafnrétti, samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs, kynferðislega áreitni, menntun og fleira. Lögin heimila til að mynda sértækar aðgerðir til að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði og kveða á um að tekið skuli tillit til meðgöngu og barnsburðar. Þá hefur Ísland fullgilt samning Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gagnvart konum (CEDAW).⁶

Framkvæmdaáætlanir í jafnréttismálum tilgreina brýnustu verkefni ríkisstjórnarinnar á sviði kynjajafnréttismála. Meðal verkefna er átak um kynjasambættingu við ákvarðanatöku og stefnumótun stjórnvalda og kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð.

Íslensk stjórnvöld leitast við að flétta heimsmarkmiðin með markvissum hætti inn í alla stefnumótun. Sem dæmi má nefna þá eru Heimsmarkmiðin nú í fyrsta sinn tengd framkvæmdaáætlun stjórnvalda í jafnréttismálum fyrir árin 2020 til 2023 en sú framkvæmdaáætlun var samþykkt á Alþingi í árslok 2019⁷.



6. Kvennasáttmála Sp má sjá hér: <http://www.humanrights.is/static/files/Utgafa/kvennasattmali-sameinudu-thjodanna-pdf.pdf>

7. Þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020–2023 má sjá hér: <https://www.althingi.is/al-text/150/s/0762.html>



Heimsmarkmið 5

Jafnrétti kynjanna verði tryggt og völd allra kvenna og stúlkna eflað

- 5.1 Öll mismunun gagnvart konum og stúlkum verði afnumin alls staðar.
- 5.2 Hvers kyns ofbeldi gagnvart konum og stúlkum á opinberum vettvangi sem og í einkalífi, þ.m.t. mansal, kynferðisleg misneyting og misneyting af öðru tagi, verði ekki liðið og regluverk sem styður við ofbeldi afnumið.
- 5.3 Allir skaðlegir siðir, eins og barnahjónabönd, snemmbúin og þvinguð hjónabönd og limlesting kynfæra kvenna og stúlkna, verði lagðir niður.
- 5.4 Ólaunuð umönnunar- og heimilisstörf verði viðurkennd og metin með því að tryggja opinbera félagsþjónustu, innviði og stefnumörkun á sviði félagslegrar verndar og að ýtt verði undir sameiginlega ábyrgð innan fjölskyldunnar, þ.m.t. á heimilinu, eins og við á í hverju landi.
- 5.5 Tryggð verði virk þátttaka kvenna og jöfn tækifæri þeirra til að vera leiðandi við ákvarðanatöku á öllum sviðum stjórn- og efnahagsmála sem og á opinberum vettvangi.
- 5.6 Tryggð verði jöfn tækifæri og réttur allra til kynheilbrigðis, eins og samþykkt var með framkvæmdaáætlunum alþjóðaráðstefnunnar um mannfjölda og þróun og kvennaráðstefnunnar í Beijing sem og niðurstöðum skýrslna sem unnar voru í kjölfar ráðstefna þar sem staðan var endurskoðuð.
- 5.a Gerðar verði umbætur til að tryggja konum jafnan rétt á sviði efnahagsmála, eignarhalds á og yfirráða yfir landi og öðrum eignum, jafnan rétt á arfi og jafnt aðgengi að fjármálaþjónustu og náttúruauðlindum í samræmi við landslög.
- 5.b Notast verði við tækniáferðir, einkum upplýsinga- og fjarSKIPTATÆKNI, í því skyni að styrkja stöðu kvenna.
- 5.c Sett verði öflug stefna og raunhæf lög sem stuðla að kynjajafnrétti og styrkja stöðu kvenna og stúlkna á öllum sviðum.

Jafnlaunavottun – áhrif á fjölda launafólks

Alls höfðu 158 fyrirtæki og stofnanir öðlast jafnlaunavottun þann 10. febrúar 2020. Hjá þessum aðilum starfa um það bil 70 þúsund starfsmenn. Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands eru að jafnaði um tvö hundruð þúsund starfandi á landinu á hverjum tíma. Við setningu laga nr. 56/2017 um jafnlaunavottun⁸ var áætlað að lögin myndu ná til um 1.200 fyrirtækja með alls u.þ.b. 147 þúsund starfsmenn sem er um 80% vinnuafls. Samkvæmt ofangreindum tölum nær jafnlaunavottun nú þegar til 48% þess starfsfólks sem áætlað var að lögin tækju til.

Lög um jafnlaunavottun tóku gildi 1. janúar 2018 og ná til fyrirtækja og stofnana með 25 starfsmenn eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli. Framkvæmd laganna var áfangaskipt og áttu fyrirtæki með fleiri en 250 starfsmenn að öðlast jafnlaunavottun fyrir 31. desember 2019 auk opinberra aðila sem eru meira en að hálfu í eigu ríkisins og þar sem 25 eða fleiri starfsmenn starfa á ársgrundvelli. Undir fyrsta áfanga heyrja fjölmennustu vinnustaðir landsins, sumir með þúsundir starfsmanna. Eins og vænta má hafa lögin þannig strax í upphafi áhrif á stóran hluta vinnumarkaðarins.

Í árslok 2022 eiga öll fyrirtæki með fleiri en 25 starfsmenn að vera komin með jafnlaunavottun.

Markmið með setningu laga um jafnlaunavottun er að tryggja konum og körlum sömu laun fyrir sömu vinnu og vinna þannig gegn kynbundnum launamun.

Samkvæmt lögnum skal jafnlaunavottun byggjast á jafnlaunastaðlinum ÍST 85.⁹ Með innleiðingu hans geta fyrirtæki og stofnanir komið sér upp stjórnunarkerfi sem tryggir að málsmeðferð og ákvörðun í launamálum byggist á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismunun.

Nánari umfjöllun um jafnlaunavottun má sjá á bls. 25.

Lista yfir fyrirtæki og stofnanir með jafnlaunavottun er að finna á vef Jafnréttisstofu, jafnretti.is.

Jafnlaunavottun	Áætlaður fjöldi í lok árs 2022	Vottuð 31.12.2019	Alls vottuð 10.02.2020
Fyrirtæki og stofnanir	1.200	135	158
Fjöldi starfsfólks	147.000	59.218	70.000
	100%	40%	48%



Reykjavíkurborg hlaut jafnlaunavottun þann 20. desember 2019. Reykjavík er einn af stærri vinnustöðum landsins en þar starfa að jafnaði tíu þúsund starfsmenn.

8. Lög nr. 56/2017 um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun) (sjá hér: <https://www.althingi.is/altext/stjt/2017.056.html>)

9. Sjá nánar: <https://www.stadlar.is/verslun/p-45590-st-852012.aspx>

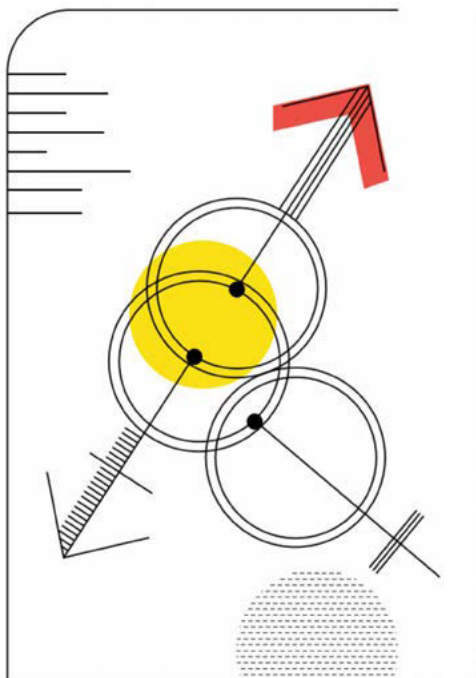
Lög um kynrænt sjálfræði

Lagafrumvarp Katrínar Jakobsdóttur forsætisráðherra um kynrænt sjálfræði var samþykkt á Alþingi hinn 18. júní 2019. Með samþykkt laganna er staðfestur með lögum réttur einstaklings til að breyta opinberri kynskráningu sinni í samræmi við eigin upplifun og án þess að þurfa að sæta skilyrðum um sjúkdómsgreiningu og lækni meðferð.

Lögin miða að því að virða og styrkja sjálfsákvörðunarrétt hvers einstaklings þar sem eigin skilningur á kynvitund er lagður til grundvallar ákvarðanatöku varðandi opinbera skráningu, enda séu aðrir ekki betur til þess bærir. Einnig er lögnum ætlað að standa vörð um rétt einstaklinga til líkamlegrar friðhelgi.

Lögin um kynrænt sjálfræði nr. 80/2019 eru í samræmi við stefnuyfirlýsingu ríkisstjórnar Framsóknarflokks, Sjálfstæðisflokks og Vinstri hreyfingarinnar – græns framboðs þar sem segir að ríkisstjórnin vilji koma Íslandi í fremstu röð í málefnum hinsegin fólks með metnaðarfullri löggjöf um kynrænt sjálfræði í samræmi við nýútkomin tilmæli Evrópuráðsins vegna mannréttinda intersex-fólks, svo sem nánar er fjallað um að framan.

Í tilefni af samþykkt laganna sagði forsætisráðherra, Katrín Jakobsdóttir:



„Til þess að bæta réttindi fólks í raun og veru þarf pólitískt þor og pólitískan vilja. Réttindi fólks eru nefnilega því miður ekki sjálfsögð þótt árin líði eins og við sjáum þegar við horfum á stöðu mannréttinda á alþjóðavettvangi. Nýsamþykkt lög um kynrænt sjálfræði fela í sér mikilvægar breytingar á réttarstöðu hinsegin fólks og með samþykkt laganna skipar Íslands sér í fremstu röð á alþjóðavísu. Mín von er að með samþykkt þessara laga muni þörf umræða vakna í samfélaginu um það hvað þetta merkir og mikilvægi þess að tryggja mannréttindi allra hópa samfélagsins.“

Nánar er fjallað um lögin á bls. 22.

Ný lög um þungunarrof samþykkt á Alþingi

Frumvarp Svandísar Svavarsdóttur heilbrigðisráðherra um þungunarrof var samþykkt sem lög frá Alþingi í maí 2019. Markmið laganna er að tryggja að sjálfsforræði kvenna sem óska eftir þungunarrofi sé virt með því að veita þeim öruggan aðgang að heilbrigðisþjónustu í samræmi við ákvæði laganna.

Lagabreytingin átti sér nokkurn aðdraganda en byggir á tillögum nefndar sem heilbrigðisráðherra skipaði í mars 2016, sem falið var að vinna að heildarendurskoðun laga um ráðgjöf og fræðslu varðandi kynlíf og barneignir og um fóstureyðingar og ófrjósemisaðgerðir, nr. 25/1975. Að undangengnu samráði, umsagnarferli og gagnaöflun nefndarinnar skilaði hún skýrslu til ráðherra í nóvember 2016.

Rík áhersla var lögð á víðtækt samráð við gerð frumvarps laganna. Í september 2018 var frumvarpið birt til umsagnar í samráðsgátt stjórnvalda, unnið var úr þeim umsögnum í heilbrigðisráðuneytinu og endanlegt frumvarp af hálfu ráðherra lagt fyrir Alþingi í nóvember.

Í lögnum felst sú meginbreyting að kona fær fullt ákvörðunarvald um að óska eftir þungunarrofi fram að lokum 22. viku þungunar, óháð því hvaða ástæður liggja að baki þeim vilja hennar. Kveðið er á um að þungunarrof skuli helst framkvæmt fyrir lok 12. viku þungunar, til að undirstrika mikilvægi þess að það sé gert eins snemma og mögulegt er, en það dregur ekki úr rétti kvenna til þungunarrofs fram að lokum 22. viku. Eftir lok 22. viku þungunar er einungis heimilt að framkvæma þungunarrof ef lífi þungaðrar konu er stefnt í hættu við áframhaldandi þungun eða ef fóstur telst ekki lífvænlegt til frambúðar og er þá gerð krafa um staðfestingu tveggja lækna á því.

Við afgreiðslu málsins á Alþingi gerðu fjölmargir þingmenn grein fyrir atkvæði sínu. Málið var umdeilt á þingi sem og utan þess en þingmenn úr öllum flokkum greiddu frumvarpinu að lokum atkvæði sitt og tóku ný lög um þungunarrof nr. 43/2019 gildi í maí 2019.



I. Inngangur

Með flutningi málaflokksins jafnréttismál til forsætisráðuneytisins, sbr. forsetaúrskurð um skiptingu stjórnarmálefna innan Stjórnarráðsins nr. 119/2018, voru málefni sem varða jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, lög um jafna meðferð á vinnumarkaði og jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, lög um kynrænt sjálfræði, kærunefnd jafnréttismála, Jafnréttissjóður Íslands og Jafnréttisstofa færð undir ábyrgð forsætisráðuneytisins.

Með flutningi málaflokksins á að efla jafnréttismálin og samþætta innan stjórnsýslunnar. Jafnréttismál snerta málefna svið allra ráðuneyta og mörg fagráðuneyti fara með málaflokka sem geta haft mikil áhrif á stöðu og þróun jafnréttismála. Með stofnun sérstakrar skrifstofu jafnréttismála í forsætisráðuneytinu er gert ráð fyrir að styrkja málaflokkinn enn frekar og mun skrifstofa jafnréttismála vinna í nánú samstarfi við önnur ráðuneyti til að tryggja samhæfingu og skilvirka framkvæmd.

Á skrifstofu jafnréttismála starfa, auk skrifstofustjóra, fjórir sérfræðingar sem sinna margvíslegum verkefnum á grunni forsetaúrskurðar um skiptingu stjórnarmálefna innan Stjórnarráðs Íslands. Auk þess fer skrifstofan með stefnumótun á sviði jafnréttismála, sinnir ýmiss konar alþjóðastarfi á sviði jafnréttismála og hefur fyrirvar fyrir hönd forsætisráðuneytisins gagnvart einstaklingum, hagsmunaaðilum og félagasamtökum á sviði jafnréttismála.

Þá sinnir skrifstofa jafnréttismála almennri upplýsingagjöf til Alþingis og nefnda þingsins.

A. Verkefni

1. Endurskoðun jafnréttislaganna

Forsætisráðherra skipaði í ágúst 2019 stýrihóp sem hefur það hlutverk að stýra vinnu við frumvarp til nýrra heildarlaga um jafnrétti kynjanna. Núgildandi lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla eru frá 2008 en þeim hefur verið breytt nokkrum sinnum, síðast árið 2017 vegna jafnlaunavottunar. Á þessum tíma sem liðinn er frá gildistöku laganna hafa komið fram ábendingar úr ýmsum áttum um atriði sem þarfnast frekari skoðunar og skerpa þarf á, til dæmis hvað varðar eftirlit og viðurlagapátt laganna, framkvæmd jafnlaunavottunar auk fleiri atriða. Í stýrihópnum sitja skrifstofustjóri skrifstofu jafnréttismála, lögfræðingur á skrifstofu jafnréttismála, ráðgjafi ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum og lögfræðingur Jafnréttisstofu. Drög að verkefnisáætlun stýrihópsins voru til kynningar í samráðsgátt stjórnvalda í júlí 2019 í tengslum við áform um nýja lagasetningu og bærust ábendingar sem tekið var tillit til við skipulag starfsins. Stefnt er að því að frumvarp til nýrra heildarlaga verði lagt fyrir Alþingi haustið 2020.

Í október 2019 skipaði forsætisráðherra fjóra starfshópa í tengslum við endurskoðun laganna. Starfshóparnir eru skipaðir helstu hagsmunaaðilum, sérfræðingum og samtökum sem láta sig jafnréttismál varða. Hver starfshópur fjallar um afmörkuð viðfangsefni laganna:

Starfshópur I: Launajafnrétti og vinnumarkaður.

Starfshópur II: Kærunefnd og viðurlagaákvæði.

Starfshópur III: Stjórnsýsla jafnréttismála o.fl.

Starfshópur IV: Bann við mismunun á grundvelli kyns.

Stýrihópur um heildarendurskoðun laganna og starfshóparnir fjórir hafa við vinnu sína haft til hliðsjónar skýrslu starfshóps um úttekt á þróun, framkvæmd og eftirfylgni íslenskrar jafnréttislöggjafar og stjórnsýslu jafnréttismála, en hann var fyrst skipaður í október 2017 og síðan endurskipaður í mars 2018. Starfshópurinn skilaði forsætisráðherra skýrslu í júlí 2019 þar sem farið er yfir þróun íslenskrar jafnréttislöggjafar frá fyrstu jafnréttislögunum og dregin saman þau atriði sem þarfnast sérstakrar skoðunar. Þá eru í skýrslunni viðaukar með greinargerð um fyrsta kafla jafnréttislaganna frá árinu 2008 sem lúta að umfjöllun og tillögum til úrbóta til að bæta virkni og framkvæmd laganna, auk samantektar á jafnréttislöggjöf annars staðar á Norðurlöndum.

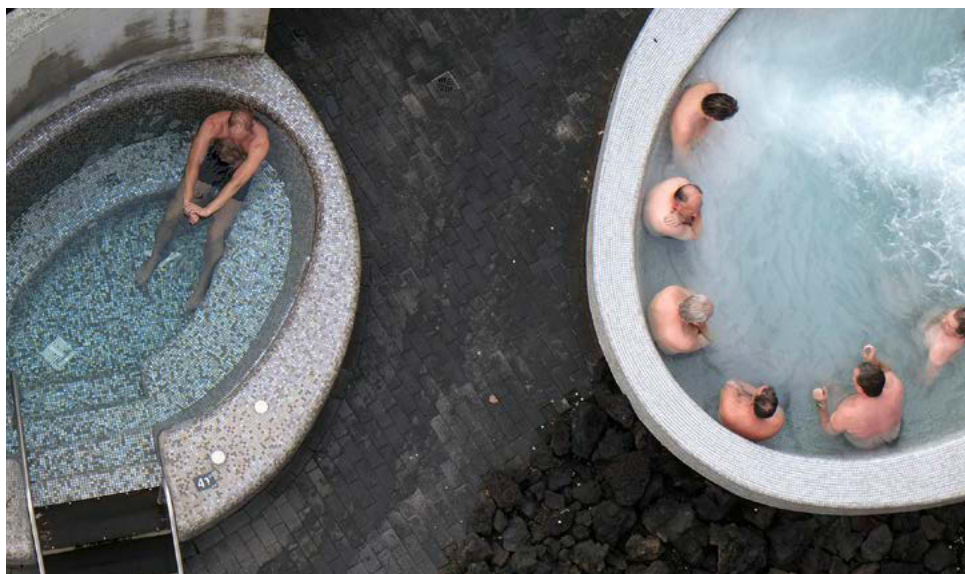
2. Ný löggjöf um jafna meðferð (mismununar-löggjöfin)

Tvenn ný lög um jafna meðferð einstaklinga tóku gildi þann 1. september 2018, annars vegar lög nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði og hins vegar lög nr. 85/2018, um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna. Lögin endurspeglu efni tilskipunar 2000/78/EB frá 27. nóvember 2000, um jafna meðferð á vinnumarkaði og í atvinnulífi og efni tilskipunar 2000/43/EB frá 29. júní 2000 um framkvæmd meginreglunnar um jafna meðferð manna án tillits til kynþáttar eða þjóðernis.

Fyrirgreindu lögin gilda um jafna meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu. Um er að ræða jafna meðferð hvað varðar aðgengi að störfum, ákvarðanir í tengslum við laun, önnur starfskjör og uppsagnir.

Síðarnefndu lögin gilda um jafna meðferð einstaklinga óháð kynþætti og þjóðernisuppruna á öllum sviðum samfélagsins, utan vinnumarkaðar. Um er að ræða jafna meðferð til dæmis í tengslum við heilbrigðis- og félagsþjónustu, í skólum, uppeldisstofnunum og þegar kemur að aðgengi að vörum og þjónustu.

Markmið laganna er að vinna gegn mismunun óháð framangreindum þáttum. Lögin taka ekki til mismunandi meðferðar einstaklinga á grundvelli ríkisfangs eða ríkisfangsleysis. Forsætisráðherra fer með yfirstjórn samkvæmt lögunum og Jafnréttisstofa annast framkvæmd þeirra. Einstaklingar, fyrirtæki, stofnanir og félagasamtök sem telja brotið á sér samkvæmt lögunum geta í eigin nafni eða fyrir hönd félagsmanna sinna, eftir því sem við á, leitað atbeina kærunefndar jafnréttismála.



3. Kynrænt sjálfræði

Þann 18. júní 2019 voru ný lög um kynrænt sjálfræði samþykkt á Alþingi nr. 80/2019.

Lögin um kynrænt sjálfræði eru mikil réttarbót fyrir trans og intersex fólk. Þau kveða á um rétt einstaklinga til að skilgreina sjálfir eigið kyn og miða þannig að því að tryggja að kynvitund hvers og eins njóti viðurkenningar. Með lögnum var komið til móts við ný og breytt viðhorf til opinberrar skráningar kyns og stuðlað að réttarbótum trans og intersex fólks. Staðfesting á rétti einstaklinga til að skilgreina sjálfir kyn sitt leiðir af sér réttinn til að breyta skráningu kyns í opinberum skrá og nafni sé þess þörf svo samræmist kynvitund viðkomandi.

Við meðferð málsins á Alþingi var ákveðið að setja á laggirnar tvo starfshópa til að fjalla um nokkur álitafni tengd nýrri lagasetningu. Annars vegar var skipaður starfshópur sem á að fjalla um og gera tillögur um breytingar á öðrum lögum sem nauðsynlegar eru til að tryggja réttindi trans og intersex fólks, þar á meðal barnalögum, nr. 76/2003, og lögum um tæknifrjóvgun og notkun kynfrumna og fósturvísanna til stofnfrumurannsókna, nr. 55/1996, svo og reglum um greiðslubáttöku sjúkratrygginga vegna aðgerða sem tengjast kynleiðréttingu. Þá er starfshópnum m.a. í samvinnu við Barnaverndarstofu, Umboðsmann barna og hagsmunasamtök hinsegin fólks, ætlað að endurskoða aldursviðmið vegna réttar til að breyta skráningu kyns. Hinn starfshópurinn sem nefndur er í bráðabirgðaákvæði laganna um kynrænt sjálfræði nr. 80/2019 fjallar um málefni barna sem fæðast með ódæmigerð kyneinkenni. Hlutverk hópsins er að gera tillögur um breytingar á lögum um kynrænt sjálfræði sem fela í sér að bætt verði við lögin ákvæði sem fjallar um breytingar á kyneinkennum barna sem fæðast með ódæmigerð kyneinkenni.

Samkvæmt 9. gr. laganna skal ráðherra skipa sérfræðinefnd um breytingar á kynskráningu barna til fjögurra ára í senn. Í nefndinni eiga sæti þrjú einstaklingar. Einn þeirra er læknir með barnalækningar sem sérgrein, tilnefndur af landlækni, annar sálfræðingur með barnasálfræði sem sérvið, tilnefndur af Sálfræðingafélagi



Íslands, og sá þriðji lögfræðingur með sérþekkingu á réttindum barna, tilnefndur af ráðherra sem fer með mannréttindamál. Sérfræðinefndin tekur ákvarðanir skv. 3. mgr. 5. gr. Við meðferð mála getur nefndin aflað álits annarra sérfræðinga eftir því sem ástæða þykir til. Nefndarmenn og sérfræðingar sem aflað er umsagna hjá samkvæmt þessari grein skulu gæta fyllsta trúnaðar um málefni þeirra sem til nefndarinnar leita. Ákvörðun sérfræðinefndar skv. 3. mgr. 5. gr. er ekki unnt að skjóta til æðra stjórnvalds nema hvað málsmeðferð varðar.

Nefndin er stjórnslunefnd og er ætlað það hlutverk að vera réttargæsluaðili barna varðandi ákvarðanir sem lúta að breytingu á kynskráningu. Henni er ætlað að taka ákvarðanir um hvort veita skuli barni heimild til að breyta opinberri skráningu kyns síns ef það fer sjálft fram á hana án þess að forsjáaraðilar standi að beiðninni með því, eða ef forsjáaraðila greinir á um breytinguna.

4. Reglugerð um beitingu dagseкта á grunni jafnréttislaga

Frá gildistöku jafnréttislaga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, hafði heimild Jafnréttisstofu til beitingu dagseкта aldrei verið beitt. Jafnréttisstofa óskaði eftir því við forsætisráðuneytið að fá skýra heimild til að beita dagsektum við brotum á jafnréttislögum til að stofnunin gæti sem best sinnt eftirlitshlutverki sínu.

Til að taka á óskýrleika heimildarákvæðisins var sett sérstök reglugerð nr. 933/2019 um beitingu dagseкта sem Jafnréttisstofa ákveður. Reglugerðin gildir um beitingu Jafnréttisstofu á dagsektum gagnvart eftirlitsskyldum aðilum samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008.

Jafnréttisstofa getur lagt dagsektir á eftirlitsskyldan aðila sem brýtur gegn:

1. Skyldu til að láta Jafnréttisstofu í té upplýsingar og gögn sem Jafnréttisstofa telur nauðsynleg til að upplýsa um málsatvik innan hæfilegs frests, hafi Jafnréttisstofa rökstuddan grun um að aðili hafi brotið gegn lögnum.
2. Skyldu til að verða við fyrirmælum Jafnréttisstofu um að grípa til viðunandi úrbóta til samræmis við úrskurð kærunefndar jafnréttismála innan hæfilegs frests.
3. Skyldu til að verða við fyrirmælum Jafnréttisstofu um að gera viðunandi úrbætur innan hæfilegs frests þegar kemur að setningu jafnréttisáætlunar eða samþættingu jafnréttissjónarmiða í starfsmannastefnu.
4. Skyldu til að verða við fyrirmælum Jafnréttisstofu um að gera viðunandi úrbætur innan hæfilegs frests í tengslum við jafnlaunavottun.

Jafnréttisstofa leggur dagsektir á eftirlitsskyldan aðila með sérstakri ákvörðun.

5. Framkvæmdaáætlun stjórnvalda í jafnréttismálum fyrir tímabilið 2020–2023.

Forsætisráðherra lagði fram tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun ríkisstjórnar Íslands í jafnréttismálum samkvæmt 11. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 (jafnréttislaga) og var hún samþykkt á Alþingi í árslok 2019.¹ Framkvæmdaáætlunum í jafnréttismálum er ætlað það hlutverk að skilgreina stefnu stjórnvalda á hverjum tíma og lýsa verkefnum sem ýmist er ætlað að varpa ljósi á stöðu kynjanna eða fela í sér beinar aðgerðir í þágu kynjafnréttis. Fyrstu almennu lögum um jafnrétti karla og kvenna (nr. 78/1976) tóku gildi árið 1976. Konur og karlar hafa síðan búið við formlegt jafnrétti að lögum og fordæmisskylda hefur hvílt á stjórnvöldum að vinna að því að jafnrétti komist á í raun. Fyrsta framkvæmdaáætlunin var lögð fram í desember 1986 í samræmi við endurskoðuð jafnréttislög nr. 56/1985 sem samþykkt voru við lok kvennaáratugar Sameinuðu þjóðanna 1976–1985 og byggðust m.a. á samþykktum kvennaráðstefna SÞ. Sama ár var samningur Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gegn konum frá 1979 staðfestur á Alþingi. Þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum var lögð fram að fengnum tillögum ráðuneyta og Jafnréttisstofu auk þess sem hliðsjón var höfð af umræðum á jafnréttisþingi, sbr. 10. grein laganna.

Í framkvæmdaáætluninni eru 24 aðgerðir frá öllum ráðuneytum sem eru tengdar heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna. Er það í fyrsta sinn sem heimsmarkmiðin eru tengd með beinum hætti framkvæmdaáætlun stjórnvalda í jafnréttismálum.



1. Framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum má sjá hér: <https://www.althingi.is/alttext/150/s/0102.html>

6. Jafnlaunavottun

Markmið með jafnlaunavottun er að tryggja að konum og körlum séu greidd sömu laun fyrir sömu vinnu eða jafnverðmæt störf og draga þannig úr kynbundnum launamun.

Lög um jafnlaunavottun² tóku gildi 1. janúar 2018. Við setningu laganna var áætlað að þau myndu taka til 1.200 fyrirtækja með u.þ.b. 147 þúsund starfsfólks, sem jafngildir um 80% þeirra sem virkir eru á vinnumarkaði. Framkvæmd laganna var skipt í áfanga, eftir starfsmannafjölda fyrirtækja, þar sem talið var að stærri fyrirtæki og ríkisstofnanir hefðu meira svigrúm til að ganga á undan og afla reynslu sem síðar myndi gagnast þeim sem á eftir koma.

Upphaflega var framkvæmdinni skipt í fjóra áfanga og átti fyrsti áfangi, fyrirtæki og stofnanir með fleiri en 250 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli, og Stjórnarráðið í heild að öðlast jafnlaunavottun fyrir 31. desember 2018; fyrirtæki og stofnanir með 150–249 starfsmenn og opinberar stofnanir, fyrirtæki og sjóðir sem eru að meirihluta í eigu ríkisins og eru með fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skyldu öðlast vottun fyrir árslok 2019; fyrirtæki og stofnanir með 90–149 starfsmenn skyldu öðlast vottun fyrir árslok 2020 og loks fyrirtæki og stofnanir með 25–89 starfsmenn skyldu öðlast vottun fyrir árslok 2021.

Þegar leið á árið 2018 kom í ljós að skortur var á vottunaraðilum til að mæta eftirspurn um vottun og vanmátu fyrirtæki og stofnanir tímamót til að setja upp jafnlaunakerfi. Til að bregðast við þessu nýtti félags- og jafnréttismálaráðherra heimild í lögum og framlengdi frest fyrirtækja og stofnana til að öðlast jafnlaunavottun um 12 mánuði á öllum fjórum stigum innleiðingarinnar með viðbótarákvæði í reglugerð nr. 1030/2017 (8. gr.).

Ekki var lagaheimild fyrir því að fresta lagaskyldu Stjórnarráðs Íslands sem skyldi eftir sem áður öðlast vottun fyrir 31. desember 2018. Þá áttu opinberar stofnanir, sjóðir og fyrirtæki, sem eru að hálfu eða meiri hluta í eigu ríkisins og eru með fleiri en 25 starfsmenn, eftir sem áður að öðlast jafnlaunavottun fyrir 31. desember 2019.

Í byrjun desember 2018 var sett viðbótarákvæði (3. mgr) við 5. grein reglugerðar nr. 1030/2017 þar sem Jafnréttisstofa fékk heimild til að gefa út bráðabirgðastarfsleyfi til vottunarstofa á umsóknartíma um faggildingu samkvæmt jafnlaunastaðli ÍST 85 að uppfylltum ákveðnum skilyrðum og að fenginni niðurstöðu faggildingarsviðs Einkaleyfastofu (nú Hugverkastofu). Með ákvæðinu var brugðist við tímafreku og þunglamalegu faggildingarferli fyrir nýja vottunaraðila að komast inn á markaðinn.

Stýrihópur sérfræðinga Stjórnarráðsins um framkvæmd vottunar- og faggildingarmála

Félags- og jafnréttismálaráðherra skipaði í október 2018 stýrihóp sérfræðinga Stjórnarráðsins um framkvæmd vottunar- og faggildingarmála. Hópurinn var skipaður sérfræðingum úr velferðarráðuneyti (nú forsætisráðuneyti), fjármála- og efnahagsráðuneyti, atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneyti og Jafnréttisstofu. Hópnum er samkvæmt skipunarbréfi ætlað að fjalla um álitamál sem upp koma

2. Lög nr. 56/2017 um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun). Nánari upplýsingar um regluverk jafnlaunavottunar má sjá á jafnretti.is og einnig á bls 128.

við innleiðingu á jafnlaunastaðli ÍST 85 og tryggja framgang jafnlaunavottunar í samræmi við lög nr. 56/2017. Þá á starfshópurinn að skilgreina viðmið og fyrirmæli um framkvæmd úttekta og vottunar, sem og að fjalla um stöðu faggildingarmála.

Tækninefnd Staðlaráðs Íslands

Staðlaráð Íslands boðaði til fundar af hálfu tækninefndar um jafnlaunastaðlinn í september 2018 til að ræða reynslu hagsmunaaðila af notkun staðalsins og til að skoða hvort breyta ætti uppbyggingu hans í samræmi við stjórnkerfisstaðla ISO. Til að tryggja að nefndin sé opin vettvangur hagsmunaaðila í staðlavinnunni er lögð áhersla á að sjónarmið allra komi fram. Í framhaldi af fundinum var tækninefnd staðalsins endurskipuð með helstu hagsmunaaðilum. Í tækninefnd sitja fulltrúar stjórnvalda, Samtaka atvinnulífisins, Sambands íslenskra sveitarfélaga, ASÍ, BSRB, BHM, sjálfstæðra ráðgjafafyrirtækja um jafnlaunavottun og vottunarstofa. Ráðist var í að aðlaga uppbyggingu staðalsins til samræmis við stjórnkerfisstaðla ISO, þ.e. í Annex SL notendaviðmót og kaflaskipan. Nefndin hélt fjórtán fundi frá 2018 til 2019. Vinna tækninefndar við endurskoðun staðalsins stendur yfir.

Könnun á innleiðingarferli jafnlaunavottunar

Forsætisráðuneytið lét gera könnun um innleiðingarferli jafnlaunavottunar meðal þeirra 76 fyrirtækja og stofnana sem höfðu öðlast jafnlaunavottun fyrir 30. apríl 2019.³ Svarhlutfall var 76,5%. Taka þarf niðurstöðum könnunarinnar með þeim fyrirvara að úrtakið var lítið, náði aðeins til þeirra aðila sem fyrst gengu í gegnum vottunarferlið og eru almennt stærrí en þeir sem á eftir koma.

Niðurstaðan leiddi í ljós að þeir sem höfðu öðlast jafnlaunavottun voru almennt ánægðir með árangurinn. Innleiðing á jafnlaunastaðlinum hafði jafnvel haft víðtækari áhrif innan skipulagsheilda en eingöngu á launamálin, til dæmis með aukinni áherslu á jafnrétti yfirleitt og betra skipulags mannauðsmála. Einnig komu fram góðar ábendingar um hvað mætti þróa betur í kerfinu.

Helstu niðurstöður könnunarinnar voru:

- 81% svarenda voru fremur eða mjög ánægðir með að hafa innleitt jafnlaunastaðlinn, 16% voru í meðallagi ánægðir og 2% fremur óánægðir.
- 64% töldu jafnlaunavottun hafa jákvæð áhrif á starfsánægju en 36% töldu vottunina hafa engin sérstök áhrif.
- 75% töldu innleiðingu á jafnlaunakerfinu auka yfirsýn og skilvirkni í rekstri.
- 51% höfðu ekki öðlast vottanir fyrir stjórnunarstaðal áður.
- 60% leiðréttu laun starfsfólks sem mældust of lág.
- 11% leiðréttu laun hópa sem mældust of lág.
- Þriðjungur mældi fleiri jafnréttisþætti en til var ætlast af staðlinum, t.d. fjölda kvenstjórnenda, skipan í stjórnir og nefndir, kynjahlutfall í starfaflokkun, endurmenntun o.s.frv.
- Flestir svarenda notuðu niðurstöður launagreiningar til úrbóta á jafnlaunakerfinu.

3. Sjá má nánar um niðurstöðu könnunarinnar hér: <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=4b3791fe-731d-11e9-943c-005056bc530c>

Í opnum spurningum um ávinning og ábendingar voru svörin á þá leið:

- að hafa vottað jafnlaunakerfi væri gæðastimpill
- að jafnlaunakerfi hefði áhrif á starfsánægju
- að jafnlaunakerfi stuðli að heilbrigðari umræðu um laun
- að jafnlaunakerfi stuðli að vandaðri skjalfestingu á launaákvörðunum og samræmingu á milli starfa
- að jafnlaunakerfi stuðli að faglegri vinnubrögðum í mannauðs- og jafnréttismálum

Meðal ábendinga og athugasemda kom fram að kerfið væri of flókið og tímafrekt í uppsetningu. Þörf væri á ítarlegri leiðbeiningum, skortur væri á reynslu, betri skilgreiningar vantaði og sumar kröfur staðalsins væru of miklar og verkfæri staðalsins væru of flókin fyrir lítil fyrirtæki. Helstu áskorunum var raðað eftir mikilvægi en þar röðuðust flokkun starfa, gerð verklagsreglna, tímaskortur og vottunarferlið í efstu sætin. Kostnaður var í áttunda sæti af tólf mögulegum svörum.

Launagreiningartólið Embla

Nýtt launagreiningartól, Embla, var opnað í júlí 2019 fyrir ríkisstofnanir. Kjara- og mannauðssýsla ríkisins hafði umsjón með þróun Emblu í samstarfi við Advania. Embla hefur beintengingu við mannauðskerfi ríkisins og byggist á reiknilíkani af vef Stjórnarráðsins sem þróað var í tilraunaverkefni um innleiðingu jafnlaunastaðals árin 2013–2018 og gerir notendum kleift að halda utan um greiningu á störfum fyrir innleiðingu jafnlaunastaðals og að framkvæma einfaldar launagreiningar. Boðið var upp á námskeið fyrir lykilstarfsmenn stofnana um notkun verkfærisins. Embla verður þróað áfram sem sjálfstætt verkfæri fyrir almenna markaðinn í stað núverandi reiknilíkans í verkfærakistu á vef Stjórnarráðsins og er áætlað að hún verði opnuð á árinu 2020.

Reglugerðarbreyting

Síðla árs 2019 var gerð breyting á reglugerð nr. 1030/2017. Annars vegar var bráðabirgðaákvæði 2. mgr. 5. gr. um undanþágu til vottunaraðila sem hafa faggildingu skv. samræmismatsstaðli (ISO 17021-1) og uppfylla önnur skilyrði framlengt um tólf mánuði. Hins vegar var 3. mgr. 5. gr. breytt þannig að heimild Jafnréttisstofu til að framlengja tólf mánaða bráðabirgðastarfsleyfi til vottunarstofa var lengd úr þremur mánuðum í sex mánuði. Ástæða breytingarinnar var sú að vegna seinkunar á innleiðingu jafnlaunavottunar hafði ekki verið unnt að fullvinna faggildingarkerfi samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍST 85 sem faggildingarsvið Hugverkastofu gæti notað til að faggilda vottunarstofur fyrir áætluð tímamörk 31. desember 2019. Því var nauðsynlegt að tryggja starfsemi vottunarstofa meðan faggildingarkerfið væri í smíðum.

Jafnréttisstofa birtir yfirlit yfir fyrirtæki og stofnanir sem öðlast jafnlaunavottun á heimasíðu sinni, jafnretti.is.

Í árslok 2018 höfðu alls 42 aðilar öðlast jafnlaunavottun og í árslok 2019 höfðu 135 fyrirtæki og stofnanir öðlast jafnlaunavottun.

Fjöldi fyrirtækja og stofnana unnu af kappi að ná jafnlaunavottun fyrir lögbundinn tímafrest fyrir árslok 2019 en náðu ekki að senda vottunarskírteini inn í tæka tíð fyrir áramótin, sem varð til þess að met var slegið í veitingu jafnlaunamerkisins hjá Jafnréttisstofu í janúarmánuði 2020 en þá öðlaðist 21 aðili jafnlaunavottun. Eins og segir á bls. 15 höfðu 158 aðilar fengið jafnlaunavottun hinn 10. febrúar 2020. Þar starfa 70 þúsund manns sem jafngildir 48% af þeim fjölda sem áætlað var að lögin um jafnlaunavottun næðu til.

Jafnlaunamerki

Jafnlaunamerkið er veitt fyrirtækjum og stofnunum sem hljóta vottun samkvæmt kröfum jafnlaunastaðalsins.



Sigurtillaga í hönnunarsamkeppni. Í umsögn dómnefndar segir:

„Í merkinu má sjá mynd sem sýnir skífurit, stimpil, rúnir og brosandir andlit tveggja ólíkra einstaklinga. Í lögun minnir merkið á mynt eða pening og gefur þannig til kynna að einstaklingarnir sem þar sjást séu metnir jafnir að verðleikum. Merkið býður upp á alþjóðlega notkun, er einstakt og lýsandi fyrir verkefnið.“
Höfundur: Sæþór Örn Ásmundsson.

Alþjóðleg athygli og samstarf

Lögin um jafnlaunavottun hafa vakið athygli erlendis og hafa stjórnvöldum borist ótal fyrirspurnir og beiðnir um upplýsingar. Staðallinn hefur verið þýddur á ensku, þýsku og portúgölsku og hafa nokkur lönd hafið sambærilega vinnu að íslenskri fyrirmynd. Jafnlaunastaðallinn er verkfæri til að uppfylla grundvallarsamþykkt Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar nr. 100 um jöfn laun karla og kvenna fyrir jafn verðmæt störf.

Fulltrúar íslenskra stjórnvalda taka þátt í alþjóðlegu samstarfi varðandi jafnrétti á vinnumarkaði og baráttunni fyrir jöfnum launum. Auk þess að taka á móti fjölda erlendra sendinefnda sem hafa fengið kynningu á löggjöfinni um jafnlaunavottun er málefnum sem varða launajafnrétti sinnt á vettvangi jafnréttisnefndar Norrænu ráðherranefndarinnar (ÄK-JÄM) og í tengslaneti nefndarinnar um jöfn laun og jafnrétti á vinnumarkaði. Þá er Ísland eitt þeirra landa sem á aðild að sérstöku átaksverkefni alþjóðlegra samtaka ríkja um launajafnrétti, *Equal Pay International Coalition (EPIC)*, sem Alþjóðavinnuálagstofnunin (ILO), OECD og UN Women standa að ásamt tíu ríkjum. Í tengslum við ráðstefnu um Framtíð vinnunnar, sem haldin var í samstarfi við ILO og Norrænu ráðherranefndina í apríl 2019, var haldið tæknilegt málþing um aðferðafræði rannsókna um jafnlaunamál, á vegum verkefnisins. Sóttu rúmlega 80 manns frá yfir tuttugu löndum málþingið.



Mannréttindanefnd allsherjarþings Sameinuðu þjóðanna samþykkti í nóvember 2019 ályktun um alþjóðlegan jafnlaunadag samkvæmt tillögu Íslands og sjö annarra ríkja sem eiga sæti í EPIC. Um hundrað ríki voru meðflytjendur að ályktunni. Ályktunin tilgreinir 18. september sem alþjóðlegan árlegan jafnlaunadag. Markmið alþjóðadagsins verður að vekja athygli á aðgerðum sem ráðist hefur verið í og stuðla að jöfnum launum og hvetja til frekari aðgerða til að ná fram markmiðinu um jöfn laun kvenna og karla fyrir jafna vinnu sem áttunda Heimsmarkmið SÞ fjallar sérstaklega um (sjá nánari umfjöllun á bls. 109).

Frá haustinu 2018 hefur Jafnréttisstofa annast undirbúning og þátttöku í Evrópu-verkefni til þriggja ára um innleiðingu jafnlaunakerfis í Portúgal. Samstarfsaðilar í verkefninu, sem fjármagnað er af styrkjasjóðum EEA grants/Norway grants, eru stofnun um jafnrétti á vinnumarkaði í Portúgal (e. *Commission for Equality in Labour and Employment – CITE*) auk umboðs mismunarmála í Noregi (n. *Like-stillings- og diskrimineringsombodet*). Verkefninu var formlega ýtt úr vör í nóvember 2019 með vinnustofu, sem haldin var í Reykjavík, um tengsl jafnlaunastaðals við lagalegt umhverfi jafnréttismála. Hlutverk Íslands og Noregs er meðal annars að skýra frá stofnanalegu umhverfi vinnumarkaðsmála í löndunum og rýna þær aðferðir sem notaðar verða í Portúgal til að ná samkomulagi um hönnun jafnlaunakerfis.

Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins (ESB) í samstarfi við skrifstofu jafnréttismála í forsætisráðuneytinu hélt fræðslufund um jafnlaunamál í maí 2019. Megin-tilgangur fundarins var að ræða aðgerðir Evrópuríkja á sviði jafnlaunamála og miðla upplýsingum um lögin um jafnlaunavottun og reynslu Íslendinga af innleiðingu þeirra. Tóku tæplega 40 sérfræðingar frá tólf aðildarríkjum ESB og Íslandi þátt í fundinum. Sérfræðingarnir komu frá ráðuneytum, fræði- og rannsóknarstofnunum og var fundurinn liður í framkvæmd aðgerðaráætlunar ESB fyrir tímabilið 2017 til 2019⁴ um aðgerðir til að leiðrétta launamun kynjanna. Nokkur þátttökuríkjanna höfðu þá þegar sótt fyrirmyndir til jafnlaunalaganna fyrir lagafrumvörp eða stjórnvaldsaðgerðir heima fyrir.

4. <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=fcae9216-820a-11e9-9440-005056bc4d74>

7. Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða

Að mati Efnahags- og framfarastofnunar Evrópu (e. OECD) er samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða við ákvarðanatöku innan hins opinbera eitt mikilvægasta tæki stjórnvalda til þess að stuðla að jafnrétti. Aðferðin felur í sér að sjónarmið beggja kynja séu lögð til grundvallar þegar ákvarðanir eru teknar, til dæmis þegar unnið er að stefnumótun, innleiða á breytt verklag, samin eru frumvörp að nýjum lögum og nýjum reglugerðum. Í raun á aðferðin við um allt sem hið opinbera vinnur að og snertir fólk á einn eða annan hátt.

Með þessari aðferðafræði má tryggja að stefna og starfsemi mismuni ekki eftir kyni heldur stuðli að jafnrétti kynja. Aðferðin getur nýst við fjölbreyttar aðstæður og auðvelt er að laga hana að ólíkum viðfangsefnum. Lagt er upp með að rýna núverandi stöðu og leggja til úrbætur ef þörf er á. Með því gefst stjórnvöldum færi á að taka upplýstari ákvarðanir sem hefur oft og tíðum leitt til breyttra áherslna í útfærslu og aðlögun á þjónustu sem tekur betur mið af þörfum beggja kynja.

Dæmi um slíka greiningu sem leiddi til breytinga á ákvarðanatöku snýr að beingreiðslum til bænda sem fóru allt fram til ársins 2016 að langmestu leyti til karla. Ástæður þess voru til að mynda þær að eingöngu var hægt að skrá einn aðila fyrir bú og var það þá yfirleitt karl. Beingreiðslur til bænda hafa sömuleiðis áhrif á lífeyrisgreiðslur og uppsöfnun álíka réttinda. Auðvelt var að breyta þessu kerfislega þannig að nú má skrá tvo aðila fyrir bú.

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða við opinbera stefnumótun og ákvarðanatöku hefur um langt skeið verið markmið ríkisstjórna á Íslandi og var lögfest sem verklag innan hins opinbera með lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Eitt af verkefnum í framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum 2016–2019 var samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvarðanatöku ráðuneyta og stofnana ríkisins.

Forsætisráðuneytið leiðir vinnu Stjórnarráðsins við kynjasamþættingu í samstarfi við jafnréttisfulltrúa Stjórnarráðsins og fjármála- og efnahagsráðuneytið. Kynjasamþætting er umfangsmikið verkefni með snertifleti á flestum sviðum hins opinbera. Hér á landi hefur hún að mestu verið framkvæmd í gegnum kynjaða fjárlagagerð sem er einn þáttur samþættingarinnar.

8. Kynjuð fjárlagagerð

Kynjuð fjárlagagerð felst í því að þekkja og bera kennsl á innbyggða hvata og áhrif tekjuöflunar og útgjalda ríkisins á stöðu og tækifæri kynjanna svo hægt sé að stuðla að jafnrétti og bættri og upplýstri ákvarðanatöku. Innleiðing kynjaðrar fjárlagagerðar hefur frá upphafi haft að leiðarljósi að réttlæti og sanngirni haldist í hendur við efnahagslega velferð. Réttlætissjónarmiðin lúta að því að skapa réttlátt og sanngjarnt samfélag þar sem jafnrétti ríkir. Á sama tíma er haft í huga að efnahagslegur ávinningur fylgir jafnrétti en misrétti er samfélögum dýrkeypt.

Frá upphafi hefur kynjuð fjárlagagerð verið leidd af fjármála- og efnahagsráðuneytinu og sérstakri verkefnisstjórn sem í eiga sæti fulltrúar allra ráðuneyta ásamt fulltrúa frá Jafnréttisstofu. Hlutverk verkefnisstjórnar kynjaðrar fjárlagagerðar er að fylgja eftir vinnu við áætlunina og eru fulltrúar hennar jafnframt tengiliðir stýrihópa ráðuneytanna í kynjaðri fjárlagagerð. Upplýsingar um framvindu kynjaðrar fjárlagagerðar eru birtar í ársskýrslum ráðherra. Unnið er eftir fimm ára áætlun sem er uppfærð í upphafi hvers árs en þá er gefin út *Grunnskýrsla kynjaðrar fjárlagagerðar*⁵. Þar er farið yfir markmið stjórnvalda um jafnrétti kynjanna og gerð grein fyrir niðurstöðum jafnréttismats á öllum málefnaviðum. Í fjármálaáætlun til fimm ára er greinargerð um framvindu kynjaðrar fjárlagagerðar og skal lögð áhersla á að kynja- og jafnréttissjónarmið séu tengd við stefnuskjöl ráðuneytanna. Í fjárlagafrumvarpi hvers árs er einnig gert ráð fyrir greinargerð um framvindu kynjaðrar fjárlagagerðar ásamt tengingu kynja- og jafnréttissjónarmiða við útfærslu á aðgerðum stjórnvalda og úthlutun fjármagns vegna komandi árs.

Á árunum 2018–2019 hefur verið unnið að því að tengja kynja- og jafnréttissjónarmið við gerð fjármálaáætlunar og fjárlaga í anda leiðbeininga frá Efnahags- og framfarastofnuninni⁶. Það felur í sér að kynja- og jafnréttissjónarmið eru samþætt við allt fjárlagaferlið, að ferlar og greiningartæki eru tengd við niðurstöður jafnréttisgreininga og kynja- og jafnréttissjónarmið eru samþætt við ákvarðanatöku varðandi stefnumótun og áætlanagerð.

Hér á eftir má sjá örfá dæmi um þann kynjamun sem hægt er að draga fram ef upplýsingar eru kyngreindar. Vert er að taka fram að munurinn getur verið enn meiri ef kynjabreytan er brotin niður á ólíka hópa fólks.

- Drengir falla frekar úr námi í framhaldsskóla.
- Fyrirkomulag virðisaukaskatts hefur kynjaáhrif af því að konur og karlar eru ólíkir neytendur. Í þeim greiningum sem gerðar hafa verið hefur komið í ljós að undanþágur frá virðisaukaskatti eru oftast körlum í vil en konum.
- Lægst hlutfall kvenna (21–40 ára) miðað við karla býr á landsbyggðinni og rannsóknir sýna að brottflutningur kvenna er eitt sterkasta einkenni dreifbýlla samfélaga í vanda.
- Málaflokkurinn löggæsla er talinn hafa mikil kynja- og jafnréttisáhrif enda mjög kynskipt starfsemi.
- Karlar eru líklegri til að fremja sjálfsvíg en konur og verða oftast fyrir slysum.



5. Sjá hér: <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=1a8b18ff-471b-11e9-9436-005056bc4d74>

6. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

- Opinberir háskólar hafa verið að vinna að endurmati á matskerfi háskólanna og komið hefur í ljós að þar er að finna kynbundna slagsíðu körlum í vil.
- Árið 2017 varð 82% aukning á notkun svokallaðra ADHD-lyfja frá árinu 2012. Karlar/drengir eru í meirihluta þeirra sem fá lyfinu ávísað og notkunin er meiri hjá börnum en fullorðnum.

Það er verkefni stjórnvalda að leita leiða til þess að nýta þessar upplýsingar og aðrar sem koma fram við jafnréttismat á málefnasviðum við ákvarðanatöku. Með því að taka mið af ólíkri stöðu kynjanna er ekki bara mögulegt að taka áhrifaríkari ákvarðanir en ella heldur jafnframt að stuðla að jafnrétti.

Sem dæmi hefur þeim kynjamun, sem uppgötvaðist árið 2012 þegar biðlistar eftir ákveðnum aðgerðum á Landspítala voru til skoðunar, að mestu verið eytt. Lesa má um niðurstöður jafnréttismats málefnasviða í *Grunnskýrslu kynjaðrar fjárlagagerðar*⁷ sem birt er rafrænt á svæði kynjaðrar fjárlagagerðar á vef Stjórnarráðsins. Við framlagningu skýrslunnar í ríkisstjórn 15. mars 2019 var tekin ákvörðun um að ráðherrar styðji við áframhaldandi greiningu á sínum málaflökkum og tryggi að niðurstöðum jafnréttismats verði komið í farveg við vinnslu fjármálaáætlunar og fjárlagafrumvarps. Greint verður frá árangri af þessu í ársskýrslum ráðherra. Ríkisstjórnin ákvað að beina á næsta ári sérstaklega sjónum að kynjagreiningu í byggðamálum, samgöngum, atvinnuvegum og samkeppnissjóðum, án þess þó að horfa framhjá öðrum málaflökkum.

9. Lánatryggingasjóður kvenna – Svanni

Svanni, lánatryggingasjóður kvenna, var stofnaður með samkomulagi félagsmálaráðuneytis, iðnaðarráðuneytis og Reykjavíkurborgar hinn 7. apríl 1997. Hlutverk sjóðsins er að styðja konur til þátttöku í atvinnulífinu með því að veita ábyrgðir á lánum samkvæmt samþykktum og lánareglum sjóðsins ásamt því að tryggja að ráðgjöf og handleiðsla verði tengd veitingu ábyrgða. Sjóðurinn starfaði í nokkur ár (1998–2003), lagðist af um tíma en hefur starfað í núverandi mynd frá 8. mars 2011 þegar undirritað var nýtt samkomulag um lánatryggingasjóðinn en hann var þá í eigu velferðarráðuneytis, atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytis og Reykjavíkurborgar. Samkomulagið var síðan endurnýjað fyrir tímabilið 1. janúar 2015 til 31. desember 2018. Stjórn lánatryggingasjóðsins er í höndum þriggja manna stjórnar sem skipuð er til þriggja ára í senn. Meðal hlutverka stjórnar er að móta lánareglur sjóðsins í samráði við stofnaðila.

Sjóðurinn hefur verið í samvinnu við Landsbankann sem veitir lánin. Hægt er að sækja um lánatryggingu að hámarki 10 millj. kr. að jafnaði en stjórn er þó heimilt að víkja frá þeirri reglu. Árin 2016–2018 bárust alls 41 umsókn en fjórar umsóknir voru samþykktar á þessu tímabili. Svanni heldur úti vefsíðu, *atvinnumalkvenna.is*, og þar má nálgast umsóknareyðublöð og nánari upplýsingar um verkefnið.

Frá árinu 2011 hafa alls 158 umsóknir borist stjórn sjóðsins og eru afgreidd lán 22 talsins. Stjórn sjóðsins sem starfaði til ársloka 2018 hefur unnið stefnumótunarvinnu vegna endurskoðunar á starfsemi hans.

Í framkvæmdaáætlun stjórnvalda í jafnréttismálum fyrir árin 2020–2023 er gert ráð fyrir að starfsemi Svanna lánatryggingasjóðs kvenna haldi áram.⁸

7. Grunnskýrslu kynjaðrar fjárlagagerðar má sjá hér: <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=1a8b18ff-471b-11e9-9436-005056bc4d74>

8. Þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020–2023 má sjá hér: <https://www.althingi.is/al-text/150/s/0762.html>

10. Samningar við félagasamtök

Á árinu 2018 og 2019 hefur samstarf og samvinna stjórnvalda og félagasamtaka verið með ágætum. Gerðir hafa verið ýmsir samningar með það að markmiði að efla og þróa samstarf og samvinnu stjórnvalda við félagasamtök sem vinna að jafnréttis- og mannréttindamálum.

Á árinu 2019 var gerður samstarfssamningur við Samtökin 78 um fræðslu og ráðgjöf. Samstarfssamningurinn felur meðal annars í sér sértæka fræðslu, þjónustu og ráðgjöf er varðar málefni hinsegin fólks.

Á árinu 2019 var gerður samstarfssamningur við Kvenréttindafélag Íslands um ráðgjöf, fræðslu, námskeiðahald og upplýsingagjöf um jafnrétti kynja á innlendum og erlendum vettvangi.

Á árinu 2019 var gerður samstarfssamningur við Félag kvenna í atvinnulífinu (FKA) um Jafnvægisvogina, sem er mælitæki til að fylgjast með stöðu og þróun kynjajafnréttis í stjórnnum og framkvæmdastjórnnum íslenskra fyrirtækja. Meginmarkmiðið er að stuðla að auknu kynjajafnrétti í íslensku atvinnulífi og jafnari hlut kvenna í stjórnnum og framkvæmdastjórnnum fyrirtækja.

11. Norræna ráðherranefndin og alþjóðlegt samstarf

Ísland sinnir alþjóðlegu samstarfi í jafnréttismálum á víðtækan hátt.

Á formennskuári Íslands í Norrænu ráðherranefndinni 2019, voru liðin 45 ár frá því að ákveðið var að hefja formlegt samstarf á sviði jafnréttismála. Forsætisráðuneytið tilnefnið fulltrúa í jafnréttisnefnd Norrænu ráðherranefndarinnar (ÄK-JÄM) og í tengslanet nefndarinnar um jöfn laun og jafnrétti á vinnumarkaði. Þá er Ísland eitt þeirra landa sem á aðild að sérstöku átaksverkefni alþjóðlegra samtaka ríkja um launajafnrétti *Equal Pay International Coalition (EPIC)*, sem Alþjóðavinnuástandstofnunin, OECD og UN Women standa að ásamt tíu ríkjum.

Forsætisráðuneytið undirbýr í samstarfi við utanríkisráðuneytið og fastanefnd Íslands gagnvart Sameinuðu þjóðunum þátttöku Íslands á fundum kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna í New York og í samráði við stofnanir og frjáls félagasamtök sem starfa að jafnréttismálum í aðdraganda fundanna.

Nánar er fjallað um formennskuár Íslands í Norrænu ráðherranefndinni og þátttöku í alþjóðlegu samstarfi á bls. 98.



B. Stjórnsýslan

1. Forsætisráðuneytið – Skrifstofa jafnréttismála

Skrifstofa jafnréttismála í forsætisráðuneytinu tók formlega til starfa 1. janúar 2019. Á skrifstofunni starfa fjórir sérfræðingar auk skrifstofustjóra. Á bls. 9 og 19 er fjallað nánar um verkefni skrifstofunnar.

2. Ráðherranefnd um jafnréttismál

Ráðherranefnd um jafnréttismál var skipuð af ríkisstjórn Katrínar Jakobsdóttur á fundi hennar hinn 5. desember 2017. Var það í samræmi við markmið ríkisstjórnarinnar um að Ísland verði fyrirmynd í jafnréttismálum. Hlutverk ráðherranefndarinnar er að samhæfa störf ráðherra og ríkisstjórnarinnar á sviði jafnréttismála og fylgja eftir þeim áherslum er fram koma í stjórnarsáttmála og snerta jafnréttismál í víðum skilningi. Sex ráðherrar eiga fast sæti í nefndinni; forsætisráðherra, félagsmálaráðherra, dómsmálaráðherra, heilbrigðisráðherra, mennta- og menningarmálaráðherra og utanríkisráðherra. Forsætisráðherra er formaður nefndarinnar. Nefndin fundar reglulega og tekur til umfjöllunar mál sem eru brýn til þess að tryggja framgöngu jafnréttismála hér á landi. Nefndin hélt fimmtán fundi á árunum 2018 og 2019. Með nefndinni starfar skrifstofa jafnréttismála í forsætisráðuneytinu og er lögfræðingur skrifstofunnar ritari ráðherranefndarinnar.

Hlutverk ráðherranefndar um jafnréttismál er að samhæfa störf ráðherra og ríkisstjórnar á sviði jafnréttismála. Það á t.d. við um lengingu fæðingarorlofs, baráttu gegn kynbundnu ofbeldi og ofbeldi í nánnum samböndum, baráttu gegn kynbundnum launamun, að sambærileg störf séu metin með sambærilegum hætti, og málefni hinsegin fólks. Nefndinni er jafnframt ætlað að fylgja eftir aðgerðaáætlun um úrbætur í meðferð og lagaumhverfi kynferðisbrota með það að markmiði að styrkja stöðu kæranda kynferðisbrota.



3. Jafnréttisstofa

Jafnréttisstofa annast stjórnýslu á sviði jafnréttismála í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008. Frá 1. september 2018 annast stofnunin einnig stjórnýslu í samræmi við lög um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, nr. 85/2018, og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkenum eða kyntjáningu, nr. 86/2018.

Hjá Jafnréttisstofu starfa átta manns, sex konur og tveir karlar.

Hlutverk Jafnréttisstofu er skilgreint í 4. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, og á sú lagagrein einnig við um hlutverk stofnunarinnar samkvæmt lögum nr. 85/2018 og 86/2018.

Helstu verkefni eru að:

- hafa eftirlit með framkvæmd laganna
- sjá um fræðslu og upplýsingastarfsemi
- veita stjórnvöldum, stofnunum, fyrirtækjum, félögum og einstaklingum ráðgjöf
- koma á framfæri við ráðherra, Jafnréttisráð og önnur stjórnvöld ábendingum og tillögum um aðferðir til að ná fram jafnrétti
- koma með tillögum að sértækum aðgerðum
- auka virkni í jafnréttismálum, m.a. með aukinni aðild karla að jafnréttisstarfi
- fylgjast með þróun jafnréttismála í þjóðfélaginu, m.a. með upplýsingaöflun og rannsóknum
- veita jafnréttisnefndum, jafnréttisráðgjöfum og jafnréttisfulltrúum sveitarfélaga, stofnana og fyrirtækja aðstoð
- vinna að forvörnum gegn kynbundnu ofbeldi í samstarfi við önnur stjórnvöld og samtök sem sinna slíkum forvörnum sérstaklega
- vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði
- leita sátta í ágreiningsmálum sem Jafnréttisstofu berast og varða ofangreind lög
- breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla
- vinna önnur verkefni í samræmi við markmið laganna samkvæmt nánari ákvörðun ráðherra

Á árunum 2018–2019 var mikil áhersla lögð á að innkalla jafnréttisáætlanir fyrirtækja og stofnana í samræmi við 18. gr. laga nr. 10/2008. Þá hafa á tímabilinu verið kallaðar inn skýrslur frá sömu aðilum þar sem gera skal grein fyrir stöðu og þróun jafnréttismála.

Í ársbyrjun 2018 tóku gildi lög um jafnlaunavottun. Jafnréttisstofa veitir fyrirtækjum og stofnunum sem fengið hafa slíka vottun heimild til að nota svokallað jafnlaunamerki. Jafnréttisstofa heldur skrá yfir fyrirtæki og stofnanir sem lokið hafa jafnlaunavottun og er skráin birt á vefsíðu stofnunarinnar. Með reglugerðarbreytingu síðla árs 2018 var Jafnréttisstofu falið að veita bráðabirgðastarfsleyfi til vottunarstofa til að taka út og votta fyrirtæki og stofnanir samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍST 85.

4. Jafnréttisfulltrúar Stjórnarráðsins

Jafnréttisfulltrúar starfa á grundvelli 13. gr. laga, nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, en þar segir: „Í sérhverju ráðuneyti skal starfa jafnréttisfulltrúi sem hefur sérþekkingu á jafnréttismálum. Jafnréttisfulltrúi fjallar um og hefur eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess, þar á meðal skal hann vinna að kynjasambættingu á málefnasviði ráðuneytisins. Jafnréttisfulltrúi skal árlega senda Jafnréttisstofu greinargerð um stöðu og þróun jafnréttismála á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis.“

Jafnréttisfulltrúarnir starfa samkvæmt sérstökum starfsreglum sem voru endurskoðaðar og samþykktar af ráðuneytisstjórum allra ráðuneyta árið 2017. Í samræmi við starfsreglurnar hafa jafnréttisfulltrúar sett sér starfsáætlun fyrir árin 2018–2020. Hún byggir á áðurnefndri 13. gr. jafnréttislaga, nr. 10/2008, starfsreglum jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna sem kveða á um hlutverk þeirra, jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins og framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum.

Markmið starfsáætlunar jafnréttisfulltrúa fyrir árin 2018–2020 er að skýra hlutverk jafnréttisfulltrúa, skipuleggja og samhæfa störf þeirra og veita yfirsýn yfir verkefni sem eru á þeirra ábyrgð. Starfsáætlunin var unnin með Jafnréttisstofu en fulltrúi hennar starfar með jafnréttisfulltrúunum.

Samkvæmt jafnréttislögum skulu jafnréttisfulltrúarnir skila til Jafnréttisstofu greinargerð um störf sín á hverju ári. Í henni á að gera grein fyrir stöðu verkefna í jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins, framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum og öðrum þeim verkefnum sem jafnréttisfulltrúar vinna að.

Nánari umfjöllun um störf jafnréttisfulltrúa má sjá í III. hluta þar sem gerð er grein fyrir framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum 2016–2019 á bls 123.

5. Jafnréttissjóður Íslands

Jafnréttissjóður Íslands var stofnaður með þingsályktun nr. 13/144 í tilefni af 100 ára kosningarréttarafmæli íslenskra kvenna 19. júní 2015. Megintilgangur sjóðsins er að styrkja verkefni og rannsóknir sem miða að því að efla jafnrétti kynjanna í íslensku samfélagi og á alþjóðavísu. Jafnréttissjóður Íslands nýtur framlaga af fjárlögum í fimm ár, 100 millj. kr. á ári, frá ársbyrjun 2016 til ársloka 2020. Forsætisráðuneytið fer með málefni Jafnréttissjóðs Íslands. Ráðherra skipar sjóðsstjórn, þrjá aðalmenn og þrjá til vara. Stjórnsýsla sjóðsins, þ.m.t. varsla sjóðsins og dagleg umsýsla hans, er hjá Rannís, Rannsóknamiðstöð Íslands.

- Í samræmi við ályktanir Alþingis og úthlutunarreglur sjóðsins leggur stjórn hans áherslu á að veita fé til verkefna sem m.a. hafa það að markmiði að efla jafnrétti á vinnumarkaði, varpa ljósi á samfélags- og efnahagslegan ávinning af jafnrétti, styðja þróunarverkefni í skólakerfinu, hvetja ungt fólk til aukinnar samfélagsþátttöku og stjórnmalastarfs og varpa ljósi á stöðu kynjanna.
- Á árinu 2019 var gerður samstarfssamningur við Rannís um að sinna vörslu og daglegri umsýslu Jafnréttissjóðs Íslands.

6. Kærunefnd jafnréttismála

Einstaklingar, fyrirtæki, stofnanir og félagasamtök sem telja að ákvæði jafnréttis- laga hafi verið brotin gagnvart sér eða félagsmönnum sínum geta leitað atbeina kærunefndar jafnréttismála, sbr. lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Til nefndarinnar er einnig hægt að leita vegna laga nr. 85/2018 um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna og laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði. Þá getur Jafnréttisstofa óskað eftir því að kærunefnd jafnréttismála taki mál til meðferðar.

Samkvæmt 5. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, skipar ráðherra samkvæmt tilnefningu Hæstaréttar þrjá fulltrúa í kærunefnd jafnréttismála til þriggja ára í senn. Þeir skulu allir vera lögfræðingar og a.m.k. einn þeirra hafa sérþekkingu á jafnréttismálum. Formaður og varaformaður skulu uppfylla skilyrði um embættisgengi héraðsdómara. Varamenn eru skipaðir með sama hætti.

Á árinu 2018 bárust kærunefnd jafnréttismála átta mál. Eitt mál varðaði uppsögn eftir fæðingarorlof, fimm mál voru vegna ráðningar í starf og eitt um launamun. Í fjórum málum var komist að þeirri niðurstöðu að um brot hafi verið að ræða á lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla og í þremur málum að ekki hafi verið um brot að ræða. Einu máli var vísað frá.

2018

Efni kæru	Niðurstaða	Kærandi (kk/kvk)
Uppsögn eftir fæðingarorlof	Brot	Kvk.
Ráðning	Brot	Kk.
Ráðning	Ekki brot	Kk.
Launamunur	Ekki brot	Félag
Ráðning	Brot	Kvk.
Ráðning	Ekki brot	Kk.
Ráðning	Brot	Kvk.
Mismunun sjúkratrygginga	Frávísun, utan valdsviðs KJ	Kvk.

Heimild: Kærunefnd jafnréttismála, 2019

Á árinu 2019 bárust sjö mál. Þrjú málanna vörðuðu ráðningu í starf. Í einu máli var komist að þeirri niðurstöðu að um brot hafi verið að ræða á lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Í tveimur þeirra komst nefndin að þeirri niðurstöðu að ekki hafi verið um brot að ræða. Þá varðaði eitt mál ágreining á grundvelli laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði og taldi nefndin að ekki hafi verið um brot að ræða. Tveimur málum var vísað frá og kæra í einu máli afturkölluð.

2019

Efni kæru	Niðurstaða	Kærandi (kk/kvk)
Ráðning	Ekki brot	Kk.
Mismunun í forsjárdeilu	Frávísun, utan valdsviðs KJ	Kk.
Einelti innan húsfélags	Frávísun, utan valdsviðs KJ	Kvk.
Jöfn meðferð á vinnumarkaði	Ekki brot	Kk.
Ráðning	Ekki brot	Kk.
Ráðning	Brot	Kvk.
Ráðning	Kæra afturkölluð	Kk.

Heimild: Kærunefnd jafnréttismála, 2019

	2018	2019
Kæurur	8	7
Brot	4	1
Ekki brot	3	3
Frávísun	1	2
Afturköllun		1



7. Jafnréttisráð

Samkvæmt 8. gr. jafnréttislaga skal starfrækt ellefu manna Jafnréttisráð sem ráðherra málaflokksins skipar eftir alþingiskosningar hverju sinni. Ráðherra skipar formann án tilnefningar, tveir fulltrúar eru tilnefndir sameiginlega af samtökum launafólks annars vegar og samtökum atvinnurekanda hins vegar og tveir eru skipaðir sameiginlega af Femínistafélagi Íslands, Kvenfélagasambandi Íslands og Kvenréttindafélagi Íslands. Einn fulltrúi er tilnefndur sameiginlega af Samtökum um kvennaathvarf og Stígamótum og einn fulltrúi á sæti í ráðinu frá Rannsóknastofnun í jafnréttisfræðum (RIKK). Þá er einn fulltrúi tilnefndur af Félagi um foreldrajafnrétti og einn af Sambandi íslenskra sveitarfélaga.

Jafnréttisráð skal vera Jafnréttisstofu og ráðherra til ráðgjafar við faglega stefnumótun í málum sem tengjast jafnrétti kynjanna en sérstök áhersla er lögð á vinnumarkaðinn. Eitt af lögbundnum hlutverkum Jafnréttisráðs er að undirbúa jafnréttisþing annað hvert ár í samráði við ráðherra málaflokksins og leggja þar fram skýrslu um störf sín.

Þá veitir Jafnréttisráð árlega í samstarfi við ráðherra jafnréttismála, sérstaka jafnréttisviðurkenningu þeim einstaklingi, fyrirtæki, stofnun eða samtökum sem hafa sýnt sérstaka framtakssemi á sviði jafnréttismála.

Nýtt Jafnréttisráð var skipað af félagsmálaráðherra, Ásmundi Einari Daðasyni, í febrúar 2018. Árelía Eydís Guðmundsdóttir, var formaður þess og starfaði hún þar til málaflokkurinn var fluttur frá velferðarráðuneyti til forsætisráðuneytis. Í mars 2019 skipaði forsætisráðherra, Katrín Jakobsdóttir, Silju Báru Ómarsdóttur formann Jafnréttisráðs.

Ársskýrslur Jafnréttisráðs fyrir árin 2018 og 2019 fara hér á eftir.

Ársskýrsla Jafnréttisráðs 2019

Janúar 2020

Skipan Jafnréttisráðs

Forsætisráðherra, Katrín Jakobsdóttir, skipaði Silju Báru Ómarsdóttur, formann Jafnréttisráðs. Silja Bára tók við formennskunni í mars 2019. Ráðið sjálft, sem skipað var af félagsmálaráðherra 27. febrúar 2018, starfar áfram óbreytt. Ráðið starfar á grundvelli 8. greinar laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008.

Jafnréttisráð:

- Silja Bára Ómarsdóttir, skipuð án tilnefningar (Daníel E. Arnarsson varaformaður).
- Maríanna Traustadóttir, tilnefnd af Alþýðusambandi Íslands, Bandalagi háskólamanna og BSRB (Jóhann R. Sigurðsson varamaður).
- Þórunn Sveinbjarnardóttir, tilnefnd af Alþýðusambandi Íslands, Bandalagi háskólamanna og BSRB (Hlöðver Sigurðsson varamaður).
- Pétur Reimarsson, tilnefndur af fjármála- og efnahagsráðuneytinu og Samtökum atvinnulífsins (Kristín Þóra Harðardóttir varamaður).
- Einar Mar Þórðarson, tilnefndur af fjármála- og efnahagsráðuneytinu og Samtökum atvinnulífsins (Halldóra Friðjónsdóttir varamaður).
- Sigprúður Guðmundsdóttir, tilnefnd af Samtökum um kvennaathvarf og Stígamótum (Steinunn Gyðu- og Guðjónsdóttir varamaður).
- Jón Ingvar Kjaran, tilnefndur af Rannsóknastofnun í jafnréttisfræðum (Sólveig Anna Bóasdóttir varamaður).
- Hröðmar Dofri Hermannsson, tilnefndur af Félagi um foreldrajafrétti (Guðný S. Bjarnadóttir varamaður).
- Guðrún Þórðardóttir, tilnefnd af Femínistafélagi Íslands, Kvenfélagasambandi Íslands og Kvenréttindafélagi Íslands (Una Hildardóttir varamaður).
- Tatjana Latinovic, tilnefnd af Femínistafélagi Íslands, Kvenfélagasambandi Íslands og Kvenréttindafélagi Íslands (Brynhildur Heiðar- og Ómarsdóttir varamaður).
- Anna Guðrún Björnsdóttir, tilnefnd af Sambandi íslenskra sveitarfélaga (Bjarni Ómar Haraldsson varamaður).

Með Jafnréttisráði starfar Hugrún R. Hjaltadóttir, sérfræðingur á Jafnréttisstofu.

Starfsárið 2019

Jafnréttisráð starfar samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008. Í 9. grein laganna segir: „Jafnréttisráð skal starfa í nánnum tengslum við Jafnréttisstofu og vera ráðherra og framkvæmdastjóra Jafnréttisstofu til ráðgjafar við faglega stefnumótun í málum er tengjast jafnrétti kynjanna. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði og samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Jafnréttisráð skal undirbúa jafnréttisþing í samráði við ráðherra.“

Fundir Jafnréttisráðs

Á starfsárinu 2019 hélt Jafnréttisráð sex fundi. Milli funda fengu fulltrúar sent ýmis gögn og efni til kynningar. Fundir ráðsins voru haldnir í forsætisráðuneytinu.

Gestir

Starfsfólk forsætisráðuneytisins kom reglulega á fundi ráðsins með það að markmiði að efla samstarf Jafnréttisráðs og ráðuneytisins.

Á fyrsta fund ráðsins, þann 2. apríl, kom Steinunn Valdís Óskarsdóttir, skrifstofu-
stjóri skrifstofu jafnréttismála í forsætisráðuneytinu og kynnti nýja skrifstofu
jafnréttismála, starfsfólk hennar og helstu verkefni eftir flutning málaflokksins milli
ráðuneyta. Eftir þennan fyrsta fund var Steinunn Valdís reglulegur gestur ráðsins.
Málefni sem voru á dagskrá á fundum með henni voru meðal annars vinna að
þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum, endurskoðun jafnréttislaga,
Jafnréttisþing 2020 en ráðinu var falið að velja þema og leggja fram hugmyndir að
umfjöllunarefni.

Þá kom Rán Ingvarsdóttir, lögfræðingur á skrifstofu jafnréttismála í forsætis-
ráðuneytinu, á fund Jafnréttisráðs og ræddi endurskoðun jafnréttislaga.
Jafnréttisráð á fulltrúa í starfshópum vegna endurskoðunarinnar.

Jafnréttisviðurkenning

Jafnréttisráð auglýsti eftir tilnefningum til Jafnréttisviðurkenningar Jafnréttisráðs
í lok ágúst 2019.



Jafnréttisviðurkenning Jafnréttisráðs var veitt þann 31. október 2019. Forsætisráðherra, Katrín Jakobsdóttir, afhenti viðurkenninguna við hátíðlega athöfn að Nauthóli. Að þessu sinni hlutu þrjár aðilar viðurkenninguna sem allir eiga það sameiginlegt að vera öflugar grasrótahreyfingar í þágu jafnréttis. Þetta voru Rótin – félag um málefni kvenna með áfengis- og fíknivanda, Rauðsokkahreyfingin og Knúz – femínískt vefrit, sem fékk fjölmiðlaviðurkenningu. Að athöfninni lokinni söng hljómsveitin Ylja nokkur lög.



Rökstuðningur valnefndar

Rótin – félag um málefni kvenna með áfengis- og fíknivanda

Rótin er félag áhugakvenna um konur, fíkn, áföll, ofbeldi og geðheilbrigði. Félagið er brautryðjandi í umræðu um tengsl áfalla, ofbeldis og fíknar hér á landi. Rótin var stofnuð í Reykjavík 8. mars 2013 og hefur því starfað óslitið á sjöunda ár.

Frá upphafi hefur Rótin beitt sér með eftirtektarverðum hætti í opinberri umræðu um þjónustu við konur og börn sem eiga við fíknavanda að stríða. Talskonur Rótarinnar hafa vakið athygli á ýmsum brotalöfum í heilbrigðisþjónustu á þessu sviði. Þær hafa verið óþreytandi við að benda á tengsl áfalla og ofbeldis gagnvart konum við fíkn- og geðsjúkdóma. Þær hafa fært rök fyrir nauðsyn kynjaskiptrar meðferðar og gagnrýnt að börn séu höfð í fíknimeðferð með fullorðnum. Rótin hefur einnig varað við hvers kyns hræðsluáróðri um fíkn og afleiðingar hennar. Rótin hefur gefið út leiðbeiningar fyrir konur sem vilja tjá sig um fíkn eða áföll opinberlega og heldur reglulega fræðslunámskeið sem er sérstaklega beint til kvenna. Rótin hefur með starfi sínu og málflutningi ögrað viðteknum kenningum og hugmyndum í samfélaginu um konur og fíkn og leiðir til bata.

Rótin hefur með starfi sínu og málflutningi kynnt nýjar kenningar og hugmyndir um konur, fíkn, áföll, ofbeldi og geðheilbrigði. Þannig hefur Rótin ögrað viðteknum hugmyndum um leiðir til bata.



Mynd: Silja Bára Ómarsdóttir, Guðrún Erna Hreiðarsdóttir, Kristín I. Pálsdóttir, Guðrún Ebba Ólafsdóttir, Þórlaug Sveinsdóttir og Katrín Jakobsdóttir.

Rauðsokkahreyfingin

Í ljósi nýrra laga um þungunarrof, sem samþykkt voru á Alþingi í maí 2019, er óhjákvæmilegt að líta um öxl og minnst verka þeirra kvenna sem gengu í berhögg við samfélagið þegar það var mun minna móttækilegt fyrir hugmyndum um sjálfsákvörðunarrétt kvenna yfir eigin líkama. Með þessari viðurkenningu er barátta þeirra heiðruð og þeim þakkað fyrir brautryðjendastarf sitt, sem birtist m.a. í svokölluðu fóstureyðingahefti tímaritsins *Forvitin rauð* árið 1972. Þar vörpuðu þær ljósi á ómannúðlegar aðstæður sem konur bjuggu við fram að því, vildu þær láta rjúfa þungun. Frumvarp Rauðsokkanna um frjálsar fóstureyðingar náði ekki fram að ganga en útvatnað frumvarp varð að lögum árið 1975. Þau lög voru engu að síður mikið framfaraskref og óhætt að fullyrða að ef Rauðsokkurnar hefðu ekki sett kyn- og frjósemisréttindi á dagskrá værum við komin skemur á veg. Barátta þeirra var mikið átakamál og þeim var stillt upp í fjölmiðlum sem lauslátum, siðspilltum og vondum mæðrum. Baráttan tók á og fólk jafnvel hvæsti á þær af hatri. Það þarf ekki bara kjark og staðfestu til að berjast fyrir kvenfrelsi við þessar aðstæður, það þarf líka brennandi ástríðu til að breyta heiminum til betri vegar.

Barátta Rauðsokkanna gerði heiminn betri og ruddi brautina fyrir komandi kynslóðir. Rauðsokkurnar eru okkur innblástur til að halda áfram baráttunni fyrir kvenfrelsi og jafnrétti.



Mynd: Efri röð: Silja Bára Ómarsdóttir, formaður Jafnréttisráðs, Þuríður Pétursdóttir, Hildur Hákonardóttir, Guðrún Hallgrímsdóttir, Rannveig Jónsdóttir, Elísabet Gunnarsdóttir, Edda Óskarsdóttir og Katrín Jakobsdóttir. Neðri röð: Lilja Ólafsdóttir, Vilborg Sigurðardóttir, Helga Ólafsdóttir, Björg Einarsdóttir og Gerður Óskarsdóttir.

Knúz – femínískt vefrit (fjölmiðlaviðurkenning)

Vefritið Knúz var stofnað haustið 2011. Að því stendur hópur áhugafólks um femínisma og jafnrétti. Knúzið opnaði formlega með fyrsta pistli sínum 23. september 2011. Fyrsta ritnefnd lagði grunninn að Knúzinu sem stækkaði ört á næstu misserum. Skömmu eftir stofnun setti Knúz sér það metnaðarfulla markmið að birta grein í hverri viku. Yfir fimmtíu manns komu að vefritinu og Knúzið skipaði sér fljótt sess sem öflugur vefmiðill. Rödd þess fyrir jafnrétti og femínisma var og er sterk. Knúzið hefur opnað augu margra með frumkvæði í femínískri umræðu með beittum og ákveðnum efnistöfum.

Knúz – femínískt vefrit birtir greinar eftir breiðan og fjölbreyttan hóps fólks sem skrifar um jafnrétti og femínisma. Rétt eins og hópurinn sem stendur að vefritinu þá eru greinarnar jafn fjölbreyttar og þær eru margar. Viðfangsefnin eru allt frá nauðgunarmenningu til launamisréttis auk þess sem tekið er á stórum málum eins og forréttindum. Knúzið hefur einnig verið sterkt aðhald á stjórn málaflökka með því að senda þeim spurningar um jafnréttismál fyrir kosningar og fylgja þeim svo eftir.

Í kringum #MeToo byltinguna var Knúzið mjög virkt og sýndi þá styrk sinn með virkni á samfélagsmiðlum og vefsíðu. Hin öfluga rödd þess var mikilvæg til að breiða út mikilvægan boðskap byltingarinnar. Með hartnær 8.500 fylgjendum á Facebook er óhætt að segja að Knúzið nái til fjölda fólks. Það hefur verið með fingurinn á púlsinum um langt skeið. Kynslóðaskipti hafa orðið í ritstjórn og vefritið virðist óþreytandi í jafnréttisbaráttunni. Knúz slær heldur ekkert af þegar kemur að vönduðum þýðingum og ritmáli.

Rödd Knúzins er sterk í baráttunni fyrir kvenfrelsi og jafnrétti. Knúzið hefur sýnt frumkvæði og opnað augu margra fyrir mikilvægi femínískrar umræðu í samfélaginu.

Alnetið þarf knúz miklu oftar.



Mynd: Silja Bára Ómarsdóttir, Gísli Ásgeirsson, Guðrún C. Emilsdóttir, Ásdís Thoroddsen, Sigríður Pétursdóttir og Katrín Jakobsdóttir.

Ársskýrsla Jafnréttisráðs 2018

Maí 2019

Skipan Jafnréttisráðs

Félags- og jafnréttismálaráðherra, Ásmundur Einar Daðason, skipaði Jafnréttisráð 27. febrúar 2018. Ráðið starfar á grundvelli 8. greinar laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008.

Jafnréttisráð:

- Árelía Eydís Guðmundsdóttir, skipuð án tilnefningar (Daníel E. Arnarsson varaformaður).
- Marianna Traustadóttir, tilnefnd af Alþýðusambandi Íslands, Bandalagi háskólamanna og BSRB (Jóhann R. Sigurðsson varamaður).
- Þórunn Sveinbjarnardóttir, tilnefnd af Alþýðusambandi Íslands, Bandalagi háskólamanna og BSRB (Hlöðver Sigurðsson varamaður).
- Pétur Reimarsson, tilnefndur af fjármála- og efnahagsráðuneytinu og Samtökum atvinnulífsins (Kristín Þóra Harðardóttir varamaður).
- Einar Mar Þórðarson, tilnefndur af fjármála- og efnahagsráðuneytinu og Samtökum atvinnulífsins (Halldóra Friðjónsdóttir varamaður).
- Sigprúður Guðmundsdóttir, tilnefnd af Samtökum um kvennaathvarf og Stígamótum (Steinunn Gyðu- og Guðjónsdóttir varamaður).
- Jón Ingvar Kjarran, tilnefndur af Rannsóknastofnun í jafnréttisfræðum (Sólveig Anna Bóasdóttir varamaður).
- Hróðmar Dofri Hermannsson, tilnefndur af Félagi um foreldrajafrétti (Guðný S. Bjarnadóttir varamaður).
- Guðrún Þórðardóttir, tilnefnd af Femínistafélagi Íslands, Kvenfélagasambandi Íslands og Kvenréttindafélagi Íslands (Una Hildardóttir varamaður).
- Tatjana Latinovic, tilnefnd af Femínistafélagi Íslands, Kvenfélagasambandi Íslands og Kvenréttindafélagi Íslands (Brynhildur Heiðar- og Ómarsdóttir varamaður).
- Anna Guðrún Björnsdóttir, tilnefnd af Sambandi íslenskra sveitarfélaga (Bjarni Ómar Haraldsson varamaður).

Með Jafnréttisráði starfar Hugrún R. Hjaltadóttir, sérfræðingur á Jafnréttisstofu.

Starfsárið 2018

Jafnréttisráð starfar samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008. Í 9. grein laganna segir: „Jafnréttisráð skal starfa í nánnum tengslum við Jafnréttisstofu og vera ráðherra og framkvæmdastjóra Jafnréttisstofu til ráðgjafar við faglega stefnumótun í málum er tengjast jafnrétti kynjanna. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði og samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Jafnréttisráð skal undirbúa jafnréttisþing í samráði við ráðherra.“

Fundir Jafnréttisráðs

Á starfsárinu 2018 hélt Jafnréttisráð sex fundi. Milli funda fengu ráðsmenn ýmis gögn og lesefni send til kynningar. Fundir ráðsins voru flestir haldnir í velferðarráðuneytinu. Sérstakur stefnumótunarfundur var haldinn á Hótel Natura auk þess sem Samtök atvinnulífsins buðu ráðinu á jólafund í desember.

Stefnumótunarfundur

Í september hélt Jafnréttisráð stefnumótunarfund þar sem hlutverk ráðsins og áherslur voru til umræðu. Í niðurstöðum fundarins kemur fram að umræða um hlutverk Jafnréttisráðs samkvæmt lögum stóð upp úr og hvernig samráði væri háttað. Auk þess var rætt um hvernig ráðið hafi beitt sér og hvernig það mætti gagnast betur. Áhugi var á að breyta fyrirkomulagi á samstarfi ráðuneytisins og ráðsins í þá átt að samskiptin yrðu formfastari en verið hefði og leita leiða til þess að efla hlutverk ráðsins. Á fundinum var lögð rík áhersla á að ráðið hefði skýrara hlutverki að gegna sem ráðgefandi aðili ráðherra jafnréttismála, í samræmi við gildandi lög. Rætt var um útvíkkun jafnréttishugtaksins og ákveðið að ræða það áfram á starfsárinu. Ráðinu gafst ekki tími til þess að finna þessum áherslum farveg vegna breytinga á haustmisseri vegna undirbúnings við flutning málaflokks jafnréttismála til forsætisráðuneytisins.

Gestir

Starfsfólk velferðarráðuneytis komu reglulega á fundi ráðsins með það að markmiði að efla samstarf og tengsl á milli Jafnréttisráðs og ráðuneytisins.

Á fyrsta fund ráðsins, þann 2. mars, komu Rósa Guðrún Erlingsdóttir og Magnea Marinósdóttir, sérfræðingar. Farið var yfir helstu verkefni jafnréttisteymis ráðuneytisins og kynnt dagskrá Jafnréttisþings sem haldið var 7.–8. mars. Á Jafnréttisþingi var það hlutverk hins nýskipaða formanns Jafnréttisráðs, Árelíu Eydísar Guðmundsdóttur, að setja þingið og flytja opunarávarp.

Í október kom Katrín Björg Ríkarðsdóttir, framkvæmdastjóri Jafnréttisstofu og Jón Fannar Kolbeinsson, lögfræðingur Jafnréttisstofu, á fund ráðsins. Katrín Björg fór yfir lögbundin hlutverk stofnunarinnar og helstu verkefni og áherslur á komandi ári. Síðar á fundinn mættu Rósa Guðrún Erlingsdóttir og Magnea Marinósdóttir, sérfræðingar hjá velferðarráðuneytinu, og kynntu fyrirhugaðan

flutning jafnréttismála til forsætisráðuneytisins. Upplýst var um störf starfshóps um endurskoðun jafnréttislaga sem hefur það hlutverk að taka saman gögn og undirbúa heildarendurskoðun á jafnréttislöggjöfnni. Í umræðum kom fram að gera eigi samanburðarskýrslu á stjórnslu jafnréttismála annars staðar á Norðurlöndum og í þeirri vinnu verður sérstaklega litið til þess hvort hliðstæða Jafnréttisráðs væri til og hvernig samráði við hagsmunaaðila væri háttað. Ráðið lýsti yfir áhuga á að fá kynningu á niðurstöðum samanburðarins.

Þátttaka í samráðsfundi um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum 2020–2024

Þann 13. desember 2018 boðaði velferðarráðuneytið til samráðsfundar um undirbúning að nýrri framkvæmdaáætlun stjórnvalda í jafnréttismálum árin 2020–2023 í samræmi við 11. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008. Formaður Jafnréttisráðs tók að sér að taka saman umræður í lok fundar en auk hennar mættu fjórir fulltrúar úr ráðinu. Við valið á þeim var horft til þess að fulltrúar allra hópa sem skipa ráðið ættu sinn fulltrúa á samráðsfundinum.

C. Sveitarfélög og jafnréttisstarf 2018 og 2019

1. Hlutverk sveitarfélaganna í jafnréttismálum

Sveitarfélög gegna veigamiklu hlutverki bæði sem atvinnurekendur og veitendur þjónustu. Það er því mikilvægt að sveitarfélögin séu meðvituð um skyldur sínar samkvæmt lögum nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Sem atvinnurekendur skulu sveitarfélögin, stofnanir og fyrirtæki í þeirra eigu setja sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir þar sem starfsfólki eru tryggð lögboðin réttindi, sbr. 18. gr. jafnréttislaga. Sem veitendur þjónustu geta sveitarfélögin haft töluverð áhrif á lífsgæði íbúa með því að skipuleggja þjónustu sína með þarfir vinnandi fólks í huga. Sveigjanlegri þjónusta auðveldar til dæmis launafólki samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og stuðlar að fjölskylduvænna samfélagi.

Samkvæmt 12. gr. jafnréttislaga eiga í hverju sveitarfélagi að starfa jafnréttisnefndir sem veita sveitarstjórnnum ráðgjöf í jafnréttismálum og hafa frumkvæði að aðgerðum til aukins kynjajafnréttis. Jafnréttisnefndir hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlana til fjögurra ára og skulu áætlanirnar liggja fyrir í síðasta lagi ári eftir sveitarstjórnarkosningar.

Í samræmi við 12. og 18. gr. jafnréttislaga kallaði Jafnréttisstofa eftir jafnréttisáætlunum frá sveitarfélögum í mars 2019 en í lok maí var ár liðið frá sveitarstjórnarkosningum 2018. Kallað var eftir jafnréttisáætlunum frá 72 sveitarfélögum. Í áætlunum skal koma fram hvernig unnið er að kynjasambættingu á öllum sviðum sveitarfélagsins og gerð aðgerðaáætlun um hvernig leiðrétta á mismun á stöðu kvenna og karla innan sveitarfélagsins. Starfi 25 starfsmenn eða fleiri hjá sveitarfélaginu þarf einnig að tryggja réttindi starfsfólks, sbr. 2. mgr. 18. gr.

Hinn 13. janúar 2020 höfðu 67 (93%) sveitarfélög brugðist við erindi Jafnréttisstofu. Þrjátíu og sex sveitarfélög (50%) höfðu skilað fullgildum áætlunum, athugasemdir höfðu verið gerðar við áætlanir 28 sveitarfélaga (43%), þrjú sveitarfélög töldu sig ekki þurfa að setja sér jafnréttisáætlun (4,1%). Fjögur sveitarfélög (5,5%) brugðust ekki við erindinu.

Innköllun jafnréttisáætlana frá leikskólum hófst í apríl 2019 og lauk um miðjan október. Innköllunin náði til 244 skóla og skiluðu 174 eða 71% fullgildum áætlunum eða gögnum til Jafnréttisstofu. Þetta eru heldur lakari heimtur en fyrir fjórum árum þegar um 80% skólanna skiluðu umbeðnum gögnum.

Samkvæmt 18. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla skal endurskoða jafnréttisáætlanir á þriggja ára fresti. Í ljósi þess kallaði Jafnréttisstofa eftir jafnréttisáætlunum frá grunnskólum sveitarfélaganna haustið 2018. Innköllunin náði til rúmlega 170 skóla sem flestir brugðust við sama erindi fyrir rúmlega þremur árum.

Árið 2018 kallaði Jafnréttisstofa eftir skýrslum frá leikskólum um stöðu og framgang jafnréttismála. Tæpur helmingur skólanna brást við erindinu. Þessi dræma svörun er ákveðin vísbending um að lítið sé að gerast í jafnréttismálum í leikskólum landsins. Þau svör sem bárust benda einnig til að skólarnir eigi enn töluvert í land með að uppfylla lögboðnar skyldur sínar, sbr. lög nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Jafnlaunavottun

Samkvæmt 2. mgr. 4. gr. laga nr. 56/2017 um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun) sem tóku gildi 1. janúar 2018, áttu opinberar stofnanir, þar með talin sveitarfélög, þar sem starfa 25 eða fleiri starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli að hafa öðlast vottun á jafnlaunakerfi og framkvæmd þess í árslok 2019. Löggin gilda um 56 sveitarfélög, en 31. desember 2019 höfðu sjö sveitarfélög öðlast jafnlaunavottun.

Fræðsla fyrir sveitarfélög

Jafnréttisstofa býður sveitarfélögum upp á námskeið af ýmsu tagi, m.a. námskeið um gerð jafnréttisáætlana, kynjasamþættingu, lögbundnar skyldur sveitarfélaga, svo fáein séu nefnd. Námskeiðin fara að mestu fram í viðkomandi sveitarfélögum og vorið 2019 voru haldin opin námskeið á Egilsstöðum, Selfossi, Akureyri og í Ísafjarðarbæ þar sem áhersla var lögð á starfsfólk sveitarfélaga og skóla.

Stofnun stjórnslufræða og stjórn mála, Rannsóknarsetur um sveitarstjórnarmál og Jafnréttisstofa stóðu fyrir námskeiði um gerð jafnréttisáætlana sveitarfélaga og kynjasamþættingu í desember 2019. Um var að ræða þriggja daga fjarnámskeið sent út frá Akureyri.

Námskeiðið var ætlað sveitarstjórnarfólki, stjórnendum, sviðsstjórum og öðru starfsfólki sveitarfélaga sem kemur að gerð jafnréttisáætlana. Alls voru þátttakendur 20 frá 16 sveitarfélögum.

Landsfundur jafnréttisnefnda sveitarfélaga

Á tímabilinu 2018 og 2019 voru haldnir tveir landsfundir jafnréttisnefnda sveitarfélaga. Á árinu 2018 var fundur haldinn í Mosfellsbæ í samstarfi sveitarfélagsins, Jafnréttisstofu og Sambands íslenskra sveitarfélaga. Yfirskrift fundarins var *Ungt fólk og jafnréttismál* og fléttaðist fundurinn saman við *Jafnréttisdag Mosfellsbæjar* þar sem ungt fólk í Mosfellsbæ var í aðalhlutverki. Meginþemað á landsfundinum og jafnréttisdeginum var kynbundið ofbeldi, *#Metoo*.

Haustið 2019 var landsfundur jafnréttisnefnda sveitarfélaga haldinn í Garðabæ. Jafnréttisstofa og Samband íslenskra sveitarfélaga voru samkvæmt venju samstarfsaðilar þess sveitarfélags sem tekur að sér að hýsa fundinn. Áherslur fundarins voru á skyldur og hlutverk sveitarfélaga þegar kemur að jafnréttismálum og fjallað var um hvernig hægt er að vinna að jafnrétti á ólíkum sviðum í starfsemi sveitarfélaganna, t.d. í fjárhagsáætlanagerð og stefnumótun, í íþróttastarfi og varðandi skipulagsmál.





II. Staða og þróun jafnréttismála 2018 og 2019

Í þessum kafla er fjallað um stöðu og þróun jafnréttismála á helstu sviðum samfélagsins sbr. 2. mgr. 10. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Skiptist kaflinn í:

- A.** Atvinnumál kvenna og karla
- B.** Karlar og jafnrétti
- C.** Kyn og völd í íslensku atvinnulífi og stjórnámálum
- D.** Kynbundið og kynferðislegt ofbeldi og áreiti
- E.** Alþjóðlegt samstarf á sviði jafnréttismála

A. Atvinnumál kvenna og karla

1. Vinna kvenna og karla

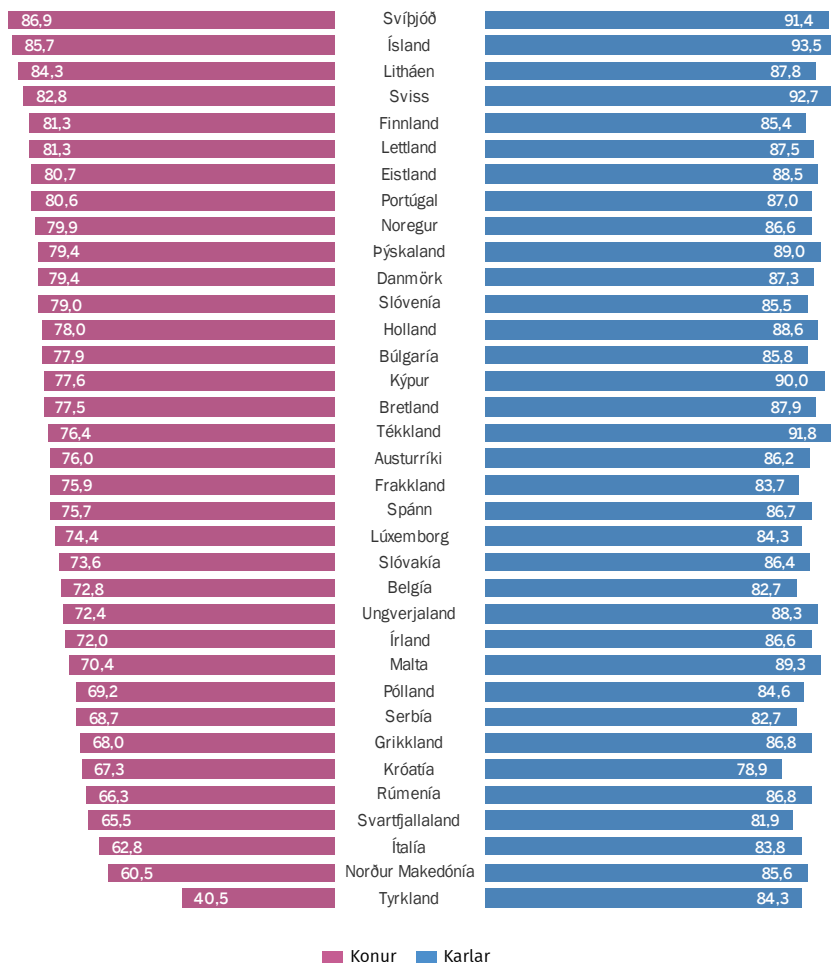
Atvinna og atvinnuleysi

Atvinnuþátttaka bæði karla og kvenna hefur löngum verið mikil á Íslandi og er með mesta mótí í Evrópu. Á öðrum ársfjórðungi 2019 voru 83,8% kvenna hér á landi á aldrinum 25–64 ára virkar á vinnumarkaði og var það hæsta hlutfall í Evrópu á þeim tíma. Hlutfall karla á sama aldri sem voru virkir á vinnumarkaði var ívið hærra, eða 90,4%, sem var einnig hið hæsta í Evrópu (*Mynd A1*).

Atvinnuþátttaka fylgir hagsveiflum og á árunum í kjölfar hrunsins, haustið 2008, dró lítillega úr atvinnuþátttöku 25–64 ára karla á þriðja ársfjórðungi en ekki úr atvinnuþátttöku kvenna á sama aldri (*Mynd A2*). Eftir 2011 jókst svo atvinnuþátttaka beggja kynja, um þrjú prósentustig á meðal kvenna og 2,8 prósentustig á meðal karla. Aftur hefur dregið úr atvinnuþátttöku karla og kvenna frá 2016. Á þriðja

Mynd A1. Atvinnuþátttaka 25–64 ára fólks eftir kyni á öðrum ársfjórðungi 2019.

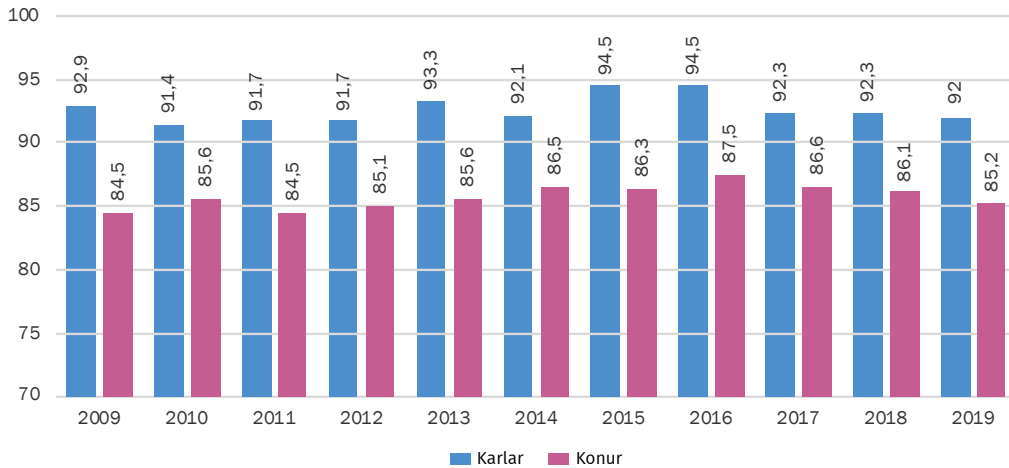
Heimild: Eurostat



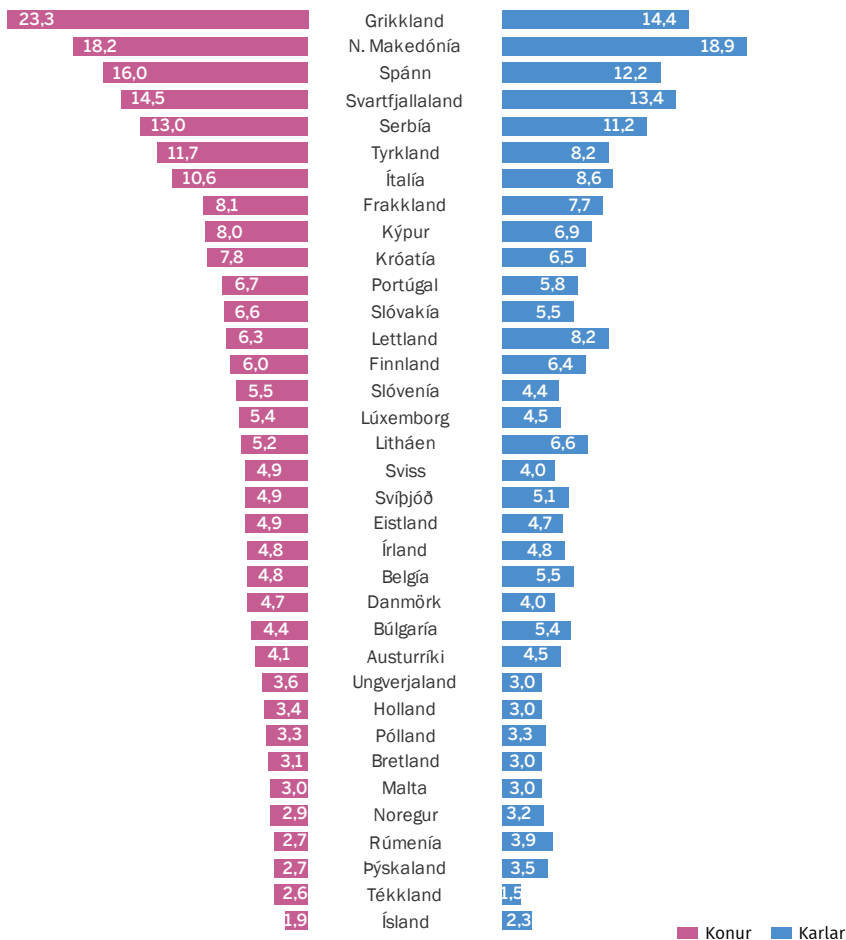
■ Konur ■ Karlar

ársfjórðungi 2019 voru 92% 25–64 ára karla virkir á vinnumarkaði, 2,5 prósentustigum lægra en á sama ársfjórðungi 2016, og 85,2% kvenna á sama aldri, 2,2 prósentustigum lægra en á sama ársfjórðungi 2016. Tölurnar benda til þess að samdráttur í atvinnuþátttöku frá þriðja ársfjórðungi 2016 sé svipaður á meðal kvenna og karla.

Mynd A2. Ísland. Atvinnuþátttaka 25–64 ára á þriðja ársfjórðungi eftir kyni 2009–2019. Heimild: Hagstofa Íslands

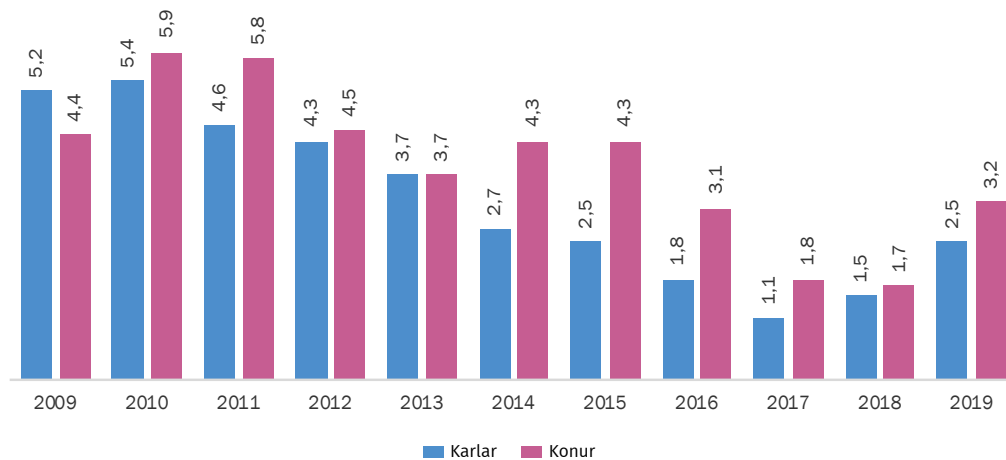


Mynd A3. Atvinnuleysi 25–64 ára á öðrum ársfjórðungi 2019 eftir kyni. Heimild: Eurostat



Mynd A4. Ísland. Atvinnuleysi 25–64 ára á þriðja ársfjórðungi eftir kyni 2009–2019.

Heimild: Hagstofa Íslands



Atvinnuleysi, mælt sem hlutfall fólks sem er ekki með vinnu en engu að síður virkt á vinnumarkaði er almennt lágt á Íslandi.¹ Á öðrum ársfjórðungi 2019 voru 1,9% 25–64 ára kvenna, sem voru virkar á íslenskum vinnumarkaði, atvinnulausar en 2,3% karla (Mynd A3). Hlutfall kvenna var það lægsta í Evrópu en hlutfall karla það næst lægsta.

Eins og atvinnuþátttaka helst atvinnuleysi mjög í hendur við hagsveiflur. Á þriðja ársfjórðungi 2019 var atvinnuleysi ögn meira á meðal kvenna en karla, eða 3,2% samanborið við 2,5%, en atvinnuleysi beggja kynja hafði aukist um 1,4 prósentustig í samanburði við þriðja ársfjórðung 2017 (Mynd A4).

Tölur um atvinnuþátttöku benda til þess að samdráttur undanfarinna missera hafi haft svipuð áhrif á konur og karla, þó er minni atvinnuþátttaka kvenna og hærra atvinnuleysi þeirra meira viðvarandi.

Þrátt fyrir að atvinnuþátttaka kvenna sé með meira móti á Íslandi er engu að síður nokkur munur á milli kynjanna hvað varðar hlutastörf (Mynd A5). Á þriðja ársfjórðungi 2019 voru 26,7% starfandi kvenna á aldrinum 25–64 ára í hlutastarfi, samanborið við aðeins 6,5% starfandi karla á sama aldri. Hvað varðar þróun yfir tíma virðist hlutfall starfandi karla í hlutastörfum flökta en hlutfall starfandi kvenna í hlutastörfum hefur lækkað á tíu ára tímabili, úr 32,5% á þriðja ársfjórðungi 2009 í 26,7% á þriðja ársfjórðungi 2019, eða um 5,8 prósentustig.

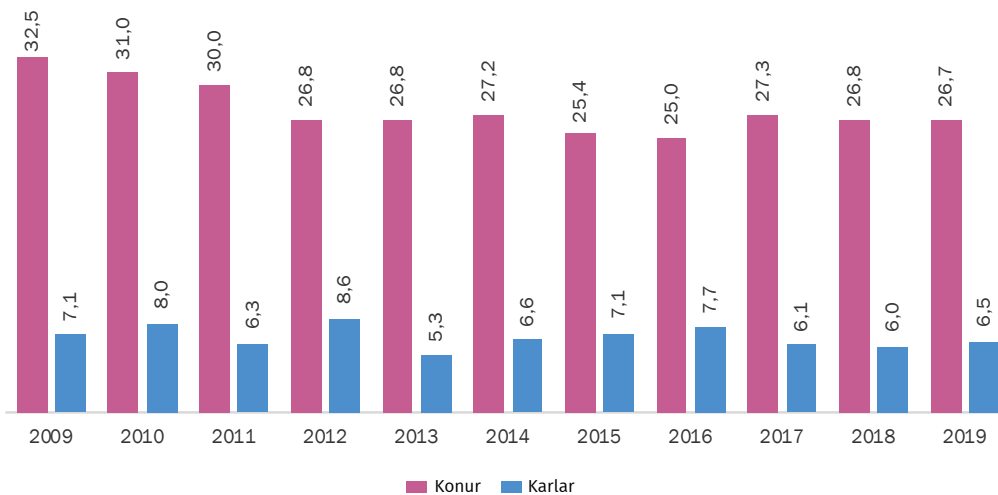
Líkindahlutföll (e. odds-ratios) eru leið til að bera saman muninn á líkindum kvenna og karla til að vera í hlutastörfum í löndum með mismunandi tíðni hlutastarfa, en slíkur samanburður getur verið ögn snúinn vegna þess að aðstæður eru mismunandi á milli landa. Á öðrum ársfjórðungi 2019 voru líkur starfandi kvenna á Íslandi til að vera í hlutastarfi 7,8 sinnum hærra en líkur karla, en það var sjötti mesti munurinn á milli kynjanna í Evrópu á þeim tímabili. Ísland sker sig mjög úr miðað við stöðu mála annars staðar á Norðurlöndum, sem leggja áherslu á tveggja fyrirvinnu fjölskyldur. Hvað þetta varðar stendur Ísland mun nær löndum á meginlandi Evrópu — svo sem Austurríki, Þýskalandi, Sviss og Lúxemborg — þar sem lögð er meiri áherslu á hefðbundna verkaskiptingu kynjanna. Í þessum löndum eru karlar meginfyrirvinnur fjölskyldna sinna en konur bera ábyrgð á umönnun, heimilishaldi og barnauppeldi.

1. Fólk sem ekki er á vinnumarkaði er til dæmis heimavinnandi fólk, stór hluti öryrkja og námsfólks.

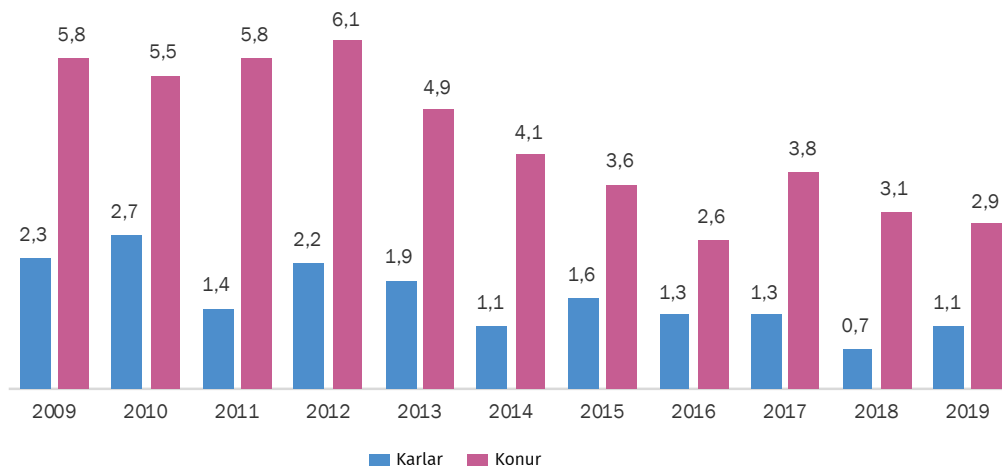
Hvort fólk er í fullu starfi eða hlutastarfi getur verið háð vali einstaklinga og ræðst þannig af samspili gildismats og aðstæðna hvers og eins. Aftur á móti gerist það líka að fólk er í hlutastarfi af því það fær ekki fullt starf við sitt hæfi. Í þeim tilfellum er talað um að fólk sé „vinnulítið“ (e. under-employed). Á þriðja ársfjórðungi 2019 voru 2,9% starfandi kvenna á Íslandi vinnulitlar en 1,1% karla, það er í hlutastörfum en vildu vinna meira (*Mynd A6*). Hlutfall vinnulítilla kvenna hefur þó dregist meira saman frá árunum eftir hrun en hlutfall vinnulítilla karla.

Ef horft er til þess að konur eru mun líklegri en karlar til að vera í hlutastörfum horfir þetta aðeins öðruvísi við. Um 44,4% karla í hlutastörfum töldust vinnulitlar samanborið við 4,1% kvenna í hlutastörfum. Hlutfall vinnulítilla karla í hlutastörfum var hæst árið 2011, þá 92,7%, en hlutfall vinnulítilla kvenna í hlutastörfum var hæst árið 2012, þá 8,2%. Þannig lítur út fyrir að karlar í hlutastörfum séu líklegri til að vera í slíkum störfum af því þeir fá ekki fullt starf en að konur velji frekar að vera í hlutastarfi. Það er þó mikilvægt að hafa í huga að slíkt val á sér ekki stað í tómarúmi heldur skilyrðist það að umtalsverðu leyti af kynbundinni verkskiptingu í einkalífi fólks og því kann val kvenna í þessu samhengi að leiða af aukinni ábyrgð þeirra á heimilishaldi, uppeldi og umönnun.

Mynd A5. Ísland. Hlutfall starfandi fólks á aldrinum 25-64 ára sem var í hlutastörfum á þriðja ársfjórðungi eftir kyni, árin 2009–2019. Heimild: Hagstofa Íslands



Mynd A6 Ísland. Vinnulitlar sem hlutfall starfandi fólks á þriðja ársfjórðungi 2009–2019, eftir kyni. Heimild: Hagstofa Íslands



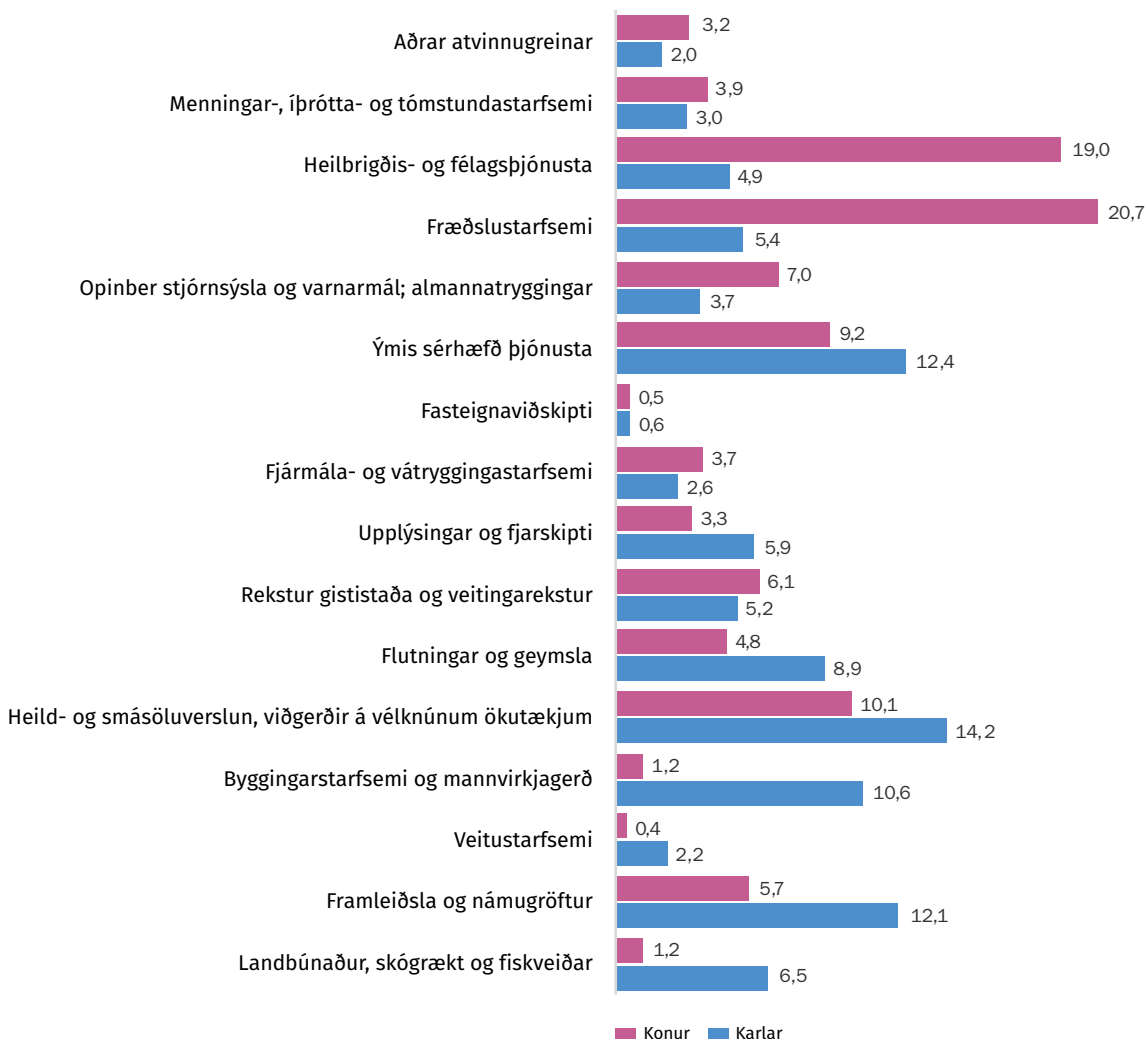
Kynjaður vinnumarkaður

Kynbundin verkskipting tekur á sig ýmsar myndir, svo sem skiptingu á milli launavinnu og ólaunaðrar vinnu á heimilum og innan fjölskyldna þar sem karlar verja meiri tíma en konur í launavinnu að jafnaði en konur verja meiri tíma í ólaunuð heimilisstörf og umönnun. Að auki sinna karlar og konur mismunandi verkefnum inni á heimilum og raunar á vinnumarkaði líka. Það sést til dæmis á dreifingu starfandi karla og kvenna á atvinnugreinir. Þannig er hlutfall kvenna í heilbrigðis- og félagsþjónustu og fræðslustarfsemi áberandi hærra en hlutfall karla (árið 2018 störfuðu 19% kvenna í heilbrigðis- og félagsþjónustu í aðalstarfi í samanburði við 4,9% karla og 20,7% starfandi kvenna störfuðu í fræðslustarfsemi í samanburði við 5,4% karla). Þá starfaði nokkuð hærra hlutfall kvenna en karla við opinbera stjórnsýslu, eða 7% samanborið við 3,7% starfandi karla.

Á hinn bóginn starfaði mun hærra hlutfall karla en kvenna við aðrar atvinnugreinar, svo sem byggingastarfsemi og mannvirkjagerð (10,6% karla samanborið við 1,2% starfandi kvenna), landbúnað, skógrækt og fiskveiðar (6,5% starfandi karla samanborið við 1,2% starfandi kvenna), framleiðslu og námugróft (12,1% starfandi

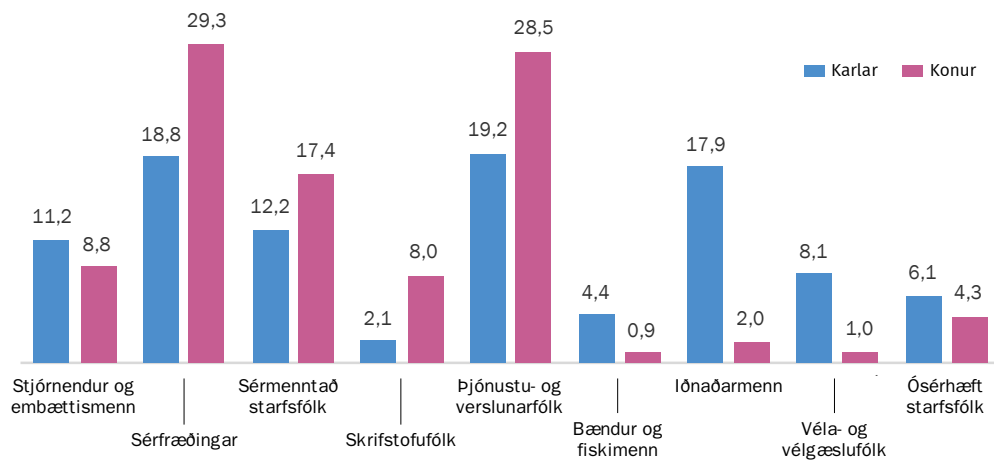
Mynd A7. Ísland. Dreifing starfandi fólks á atvinnugreinir árið 2018 eftir kyni.

Heimild: Hagstofa Íslands



Mynd A8. Ísland. Dreifing starfandi fólks á starfsstéttir árið 2018 eftir kyni.

Heimild: Hagstofa Íslands



karla samanborið við 5,7% starfandi kvenna), heild- og smávöruverslun og viðgerðir á vélknúnum ökutækjum (14,2% starfandi karla samanborið við 10,1% starfandi kvenna) og við ýmsa sérhæfða þjónustu (12,4% starfandi karla samanborið við 9,2% starfandi kvenna).

Atvinnugreinar flokka fólk eftir meginviðfangsefni vinnustaðar þeirra en starfsstétt flokkar fólk eftir þeim verkefnum sem það sinnir í vinnu sinni, en þessi flokkunarkerfi fara ekki að öllu leyti saman. Sem dæmi má nefna að einstaklingur sem sinnir ræstingum hjá fjármálafyrirtæki tilheyrir sömu atvinnugrein og sérfræðingur sem sinnir fjárfestingastarfsemi sama fyrirtækis en þessir einstaklingar tilheyra hins vegar mjög ólíkum starfsstéttum.

Hvað varðar skiptingu í starfsstéttir er hlutfall karla hærra en hlutfall kvenna í starfsstéttum þar sem vinna er að stórum hluta líkamleg, svo sem á meðal bændu og fiskimanna (4,4% starfandi karla en 0,9% starfandi kvenna), iðnaðarmanna (17,9% starfandi karla en 2% starfandi kvenna), véla- og vélgæslufólks (8,1% starfandi karla en 1% starfandi kvenna) og ósérhæfðs starfsfólks (6,1% starfandi karla en 4,3% starfandi kvenna).

Hærra hlutfall kvenna en karla er í störfum sem eru síður líkamleg, svo sem á meðal sérfræðinga (29,3% starfandi kvenna en 18,8% starfandi karla), þjónustu- og verslunarfólks (28,5% starfandi kvenna en 19,2% starfandi karla), skrifstofufólks (8% starfandi kvenna en 2,1% starfandi karla) og sérmenntaðs starfsfólks (17,4% starfandi kvenna en 12,2% starfandi karla). Á þessu almenna mynstri er þó ein undantekning, karlar eru líklegri en konur til að starfa sem stjórnendur eða embættismenn (11,2% starfandi karla en 8,8% starfandi kvenna).

Kynbundin verkskipting á vinnumarkaði, það er hvernig karlar og konur raðast ólíkt í atvinnugreinar og starfsstéttir, getur haft umtalsverð áhrif á afkomu fólks en einnig á önnur lífsgæði því mismunandi störf eru ólík að gæðum öðrum en tekjum, svo sem varðandi aðbúnað í vinnu, atvinnuöryggi og álag en ólík störf geta gengið á heilsu fólks bæði mishratt og á ólíkan hátt.

Launajafnrétti

Dregið hefur úr kynbundnum launamun frá 2008, en þá nam óleiðréttur launamunur 20,5% og var ögn hærrí á almennum markaði en hjá hinu opinbera. Árið 2017 var hann 15,3% og svo gott sem jafn mikill á almennum og opinberum vinnumarkaði. Óleiðréttur launamunur kynjanna óx hins vegar hjá hinu opinbera á milli 2014 og 2017.

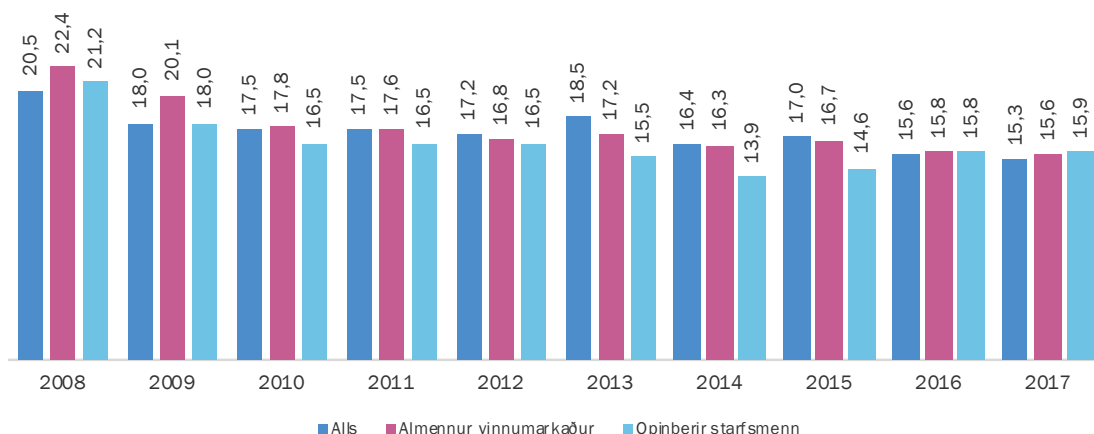
Þegar skýrt hefur verið fyrir ýmsum bakgrunnspáttum nam óskýrður launamunur kynjanna 6,6% árið 2008 og var allnokkuð hærrí á almennum markaði en á hinum opinbera. Árið 2016 var óskýrður launamunur karla og kvenna 4,5%. Þrátt fyrir að óskýrður launamunur karla og kvenna hefði minnkað bæði á almennum markaði og hjá hinu opinbera var hann hærrí á almennum markaði en á hinum opinbera.

Mikilvægt er að hafa í huga að þó launamunur sé skýrður er hann ekki þar með réttlættur. Þannig er hægt að skýra hluta launamunar á milli karla og kvenna á grundvelli ólíkrar röðunar kynjanna í atvinnugreinar og starfsstéttir en það réttlætir ekki þann mun heldur vekur upp spurningar um samspil kyns og starfsstéttar á launasetningu.

Ef horft er til heildartekna karla og kvenna er munurinn hverfandi á meðal yngra fólks. Heildartekjur beggja kynja hækka fram á miðjan aldur, 45-49 ára, en á sama tíma breikkar munur á heildartekjum karla og kvenna. Eftir það fara heildartekjur lækandi, þó mun hraðar á meðal kvenna en karla. Munurinn verður mestur á aldursbilinu 65-69 ára en þá eru heildartekjur kvenna um 28% lægri en heildartekjur karla.

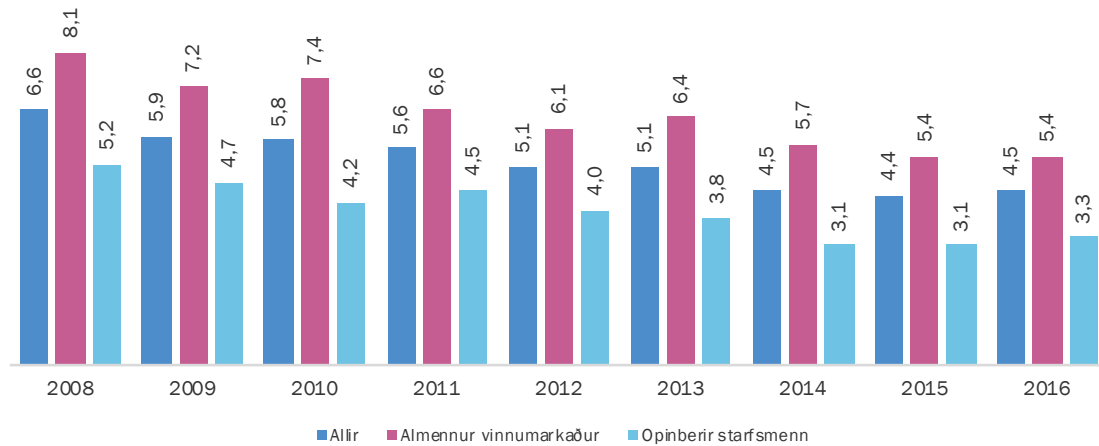
Mynd A9. Ísland. Óleiðréttur launamunur kynjanna 2008–2017.

Heimild: Hagstofa Íslands



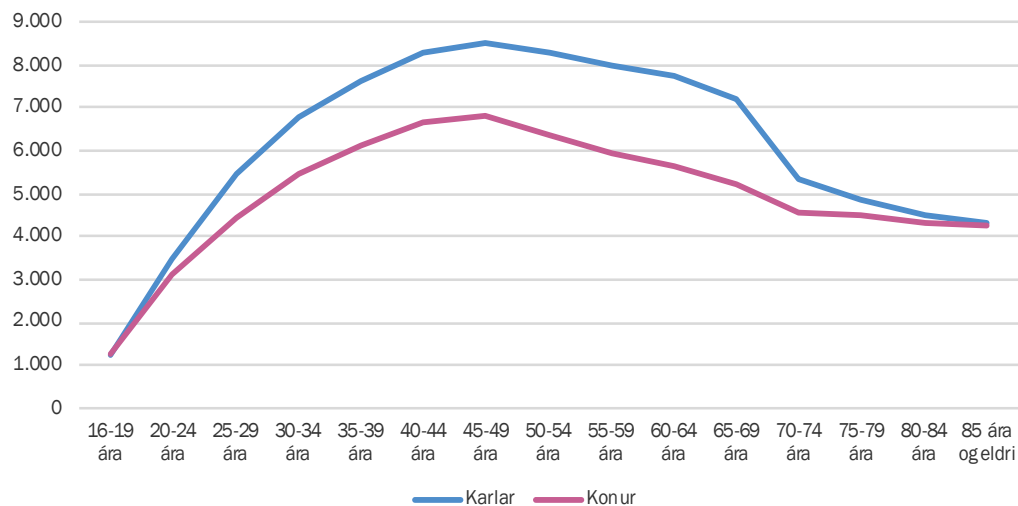
Mynd A10. Ísland. Óskýrður launamunur kynjanna 2008–2016.

Heimild: Hagstofa Íslands



Mynd A11. Ísland. Heildartekjur árið 2018 eftir kyni og aldri.

Heimild: Hagstofa Íslands



Við það að fara á eftirlaun verða karlar fyrir tekjufalli, en heildartekjur karla lækka um rúm 26% á milli aldersbilanna 65–69 og 70–74 ára. Konur verða ekki fyrir samskonar tekjufalli við að fara á eftirlaun heldur byrjar línuleg lækkun heildartekna strax frá 50 ára aldri og fram til aldersbilsins 70–74 ára. Munur á heildartekjum karla og kvenna er minni í ellinni en á öðrum æviskeiðum eftir 25 ára aldur. Það eru ýmsar ástæður fyrir því sem eru að einhverju leyti breytilegar á milli aldurshópa lífeyrisþega en ein ástæðan er þó sú að skerðingar lífeyris almannatrygginga hafa meiri áhrif á karla en konur enda eru þeir gjarnan með hærri tekjur frá öðrum en Tryggingastofnun.

Umönnun

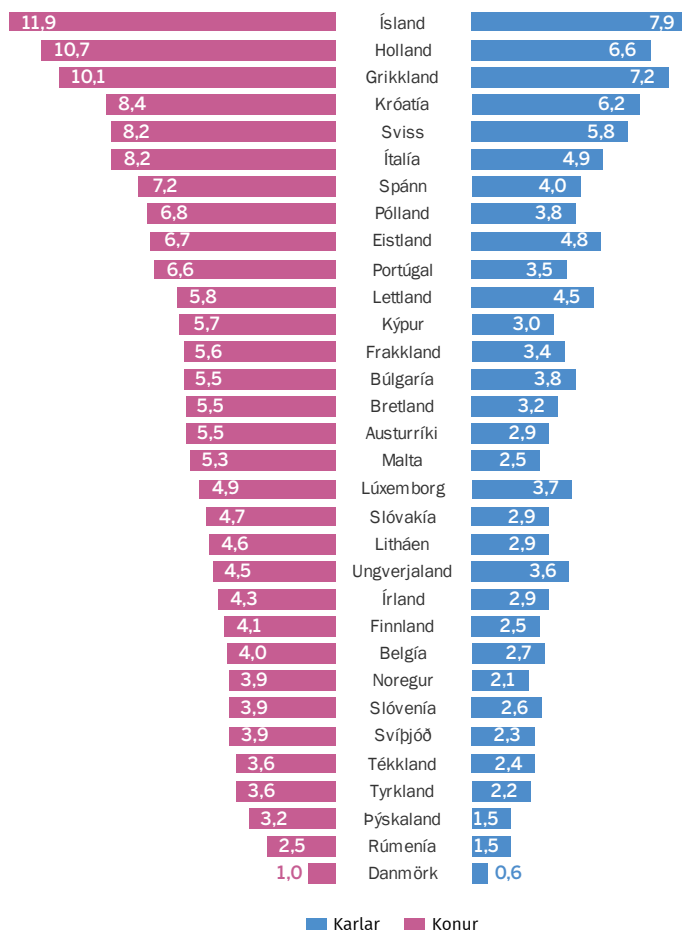
Fólk vinnur ekki aðeins launaða vinnu heldur innir það af hendi umtalsverða ólaunaða vinnu heima við að sinna fjölskyldu og ættingjum. Sú vinna sem um ræðir nær til dæmis til hvers kyns heimilisverka, svo sem að undirbúa mat, þvo þvotta, þrifa og sinna viðhaldi og viðgerðum en einnig til uppeldis barna, sjá um að þau sinni heimanámi, fylgja eftir tólmstunda- og félagsstörfum þeirra eða veita fötluðum, veikum eða öldruðum skyldmendum umönnun, svo dæmi séu nefnd. Eins og með launavinnu getur umtalsvert álag fylgt óformlegri umönnun og heimilistörfum sem getur haft áhrif á lífsgæði fólks.

Það er orðið alllangt síðan gögnum var safnað um skiptingu heimilisstarfa en í viðauka evrópsku vinnumarkaðsrannsóknarinnar frá 2018 var safnað upplýsingum um umönnunarábyrgð fólks. Niðurstöðurnar þar eru um margt upplýsandi um kynbundna verkaskiptingu í einkalífi fólks.

Ísland var með hæst hlutfall fólks á aldrinum 25–64 ára sem veitti veikum, fötluðum eða öldruðum skyldmendum reglulega umönnun, hvort sem litið var til karla eða kvenna. Hlutfallið var þó ívið hærra á meðal kvenna en karla, 11,9% samanborið við 7,9%. Hlutföllin voru mun lægri á hinum Norðurlöndunum.

Það er ekki eingöngu munur á milli karla og kvenna hvað varðar óformlega umönnun heldur einnig á milli aldurshópa, en umfang umönnunar eykst með aldri. Þannig veittu 3,1% karla og 4,3% kvenna á aldrinum 25–49 ára veiku, fötluðu eða

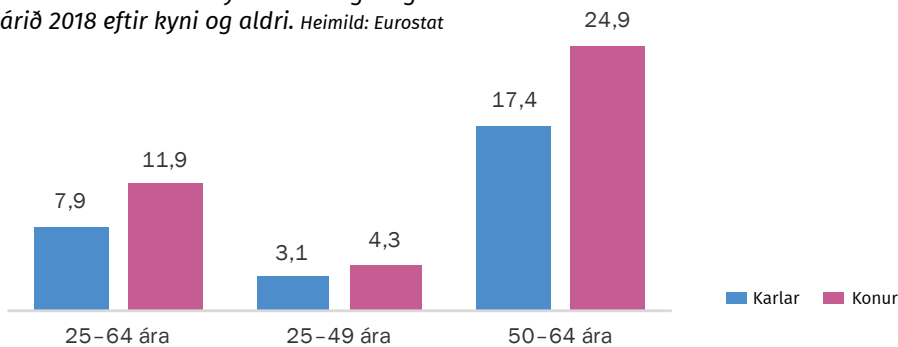
Mynd A12. Hlutfall fólks á aldrinum 25–64 ára sem veitti fötluðu, veiku eða öldruðu skyldmenni reglulega umönnun árið 2018. Heimild: Eurostat



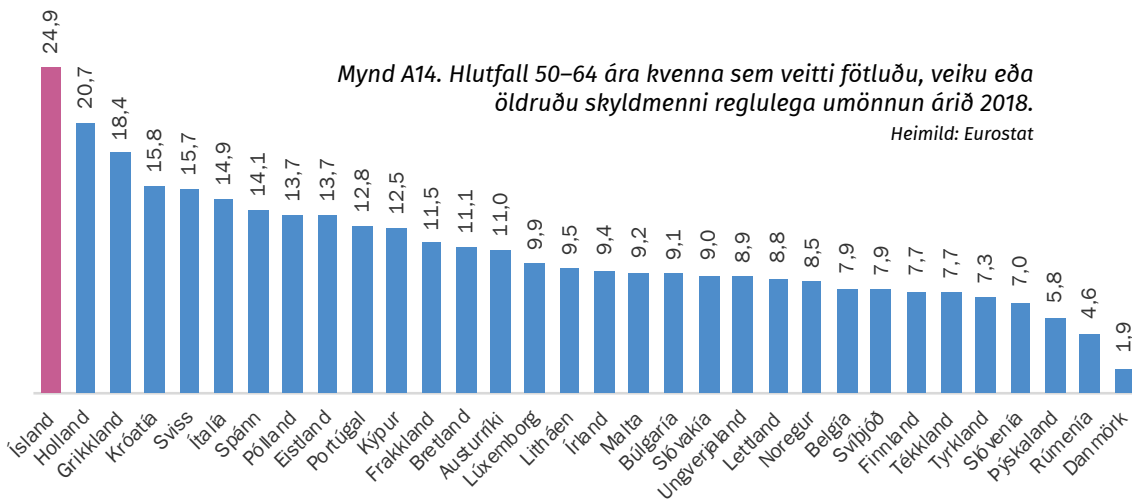


öldruðu skyldmenni reglulega umönnun árið 2018 en 17,4% karla og 24,9% kvenna á aldrinum 50–64 ára. Þrátt fyrir að umönnunarábyrgðin aukist með hækkandi aldri hjá bæði körlum og konum eykst umfang umönnunar meira hjá konum en körlum. Þannig benda gögnin til þess að ein af hverjum fjórum konum á aldrinum 50–64 ára veitir öldruðu, fötluðu eða veiku skyldmenni umönnun reglulega en það er langsamlega hæsta hlutfallið í Evrópu.

Mynd A13. Hlutfall fólks á Íslandi sem veitti fötluðu, veiku eða öldruðu skyldmenni reglulega umönnun árið 2018 eftir kyni og aldri. Heimild: Eurostat



Mynd A14. Hlutfall 50–64 ára kvenna sem veitti fötluðu, veiku eða öldruðu skyldmenni reglulega umönnun árið 2018. Heimild: Eurostat



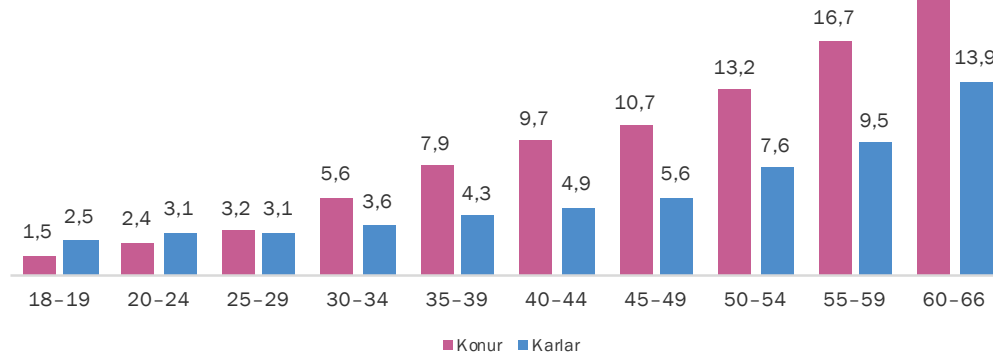
Örorka

Mikið hefur verið rætt um fjöldaþróun örorkulífeyrisþega á undanförunum árum. Í þeirri umræðu hefur lítið verið fjallað um kynjavídd örorku en staðreyndin er sú að á hverjum tíma er hærra hlutfall kvenna en karla örorkulífeyrisþegar. Munurinn á milli kynjanna vex með aldri. Hlutfall örorkulífeyrisþega er svo gott sem jafnt á meðal kvenna og karla á aldrinum 25–29 ára en á aldursbilinu 60–66 ára munar 8,7 prósentustigum á kynjunum þar sem 22,6% kvenna á þessum aldri eru örorkulífeyrisþegar samanborið við 13,9% karla.

þegar horft er til fjölgunar örorkulífeyrisþega frá 2008 má sjá að stærstan hluta fjölgunarinnar má rekja til kvenna um og yfir miðjan aldur. Þannig má rekja rúm 40% af fjölguninni til kvenna á aldrinum 50–66 ára.

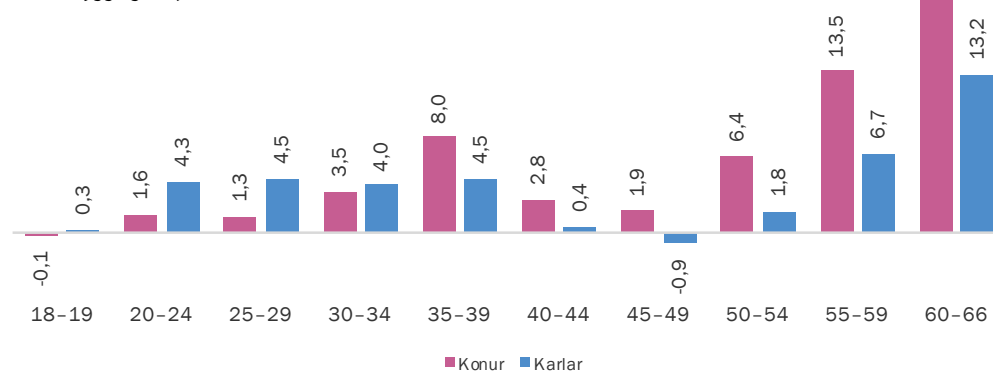
Mynd A15. Örorkulífeyrisþegar í janúar 2019 sem hlutfall af mannfjölda eftir kyni og aldri.

Heimild: Tryggingastofnun ríkisins



Mynd A16. Framlag til fjölgunar örorkulífeyrisþega á milli 2008 og 2019 eftir kyni og aldri.

Heimild: Tryggingastofnun ríkisins

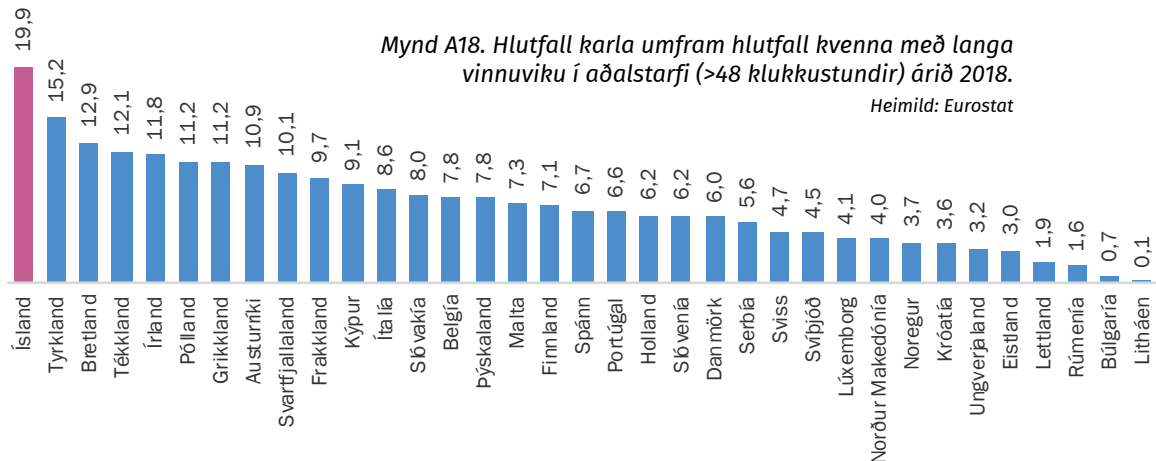
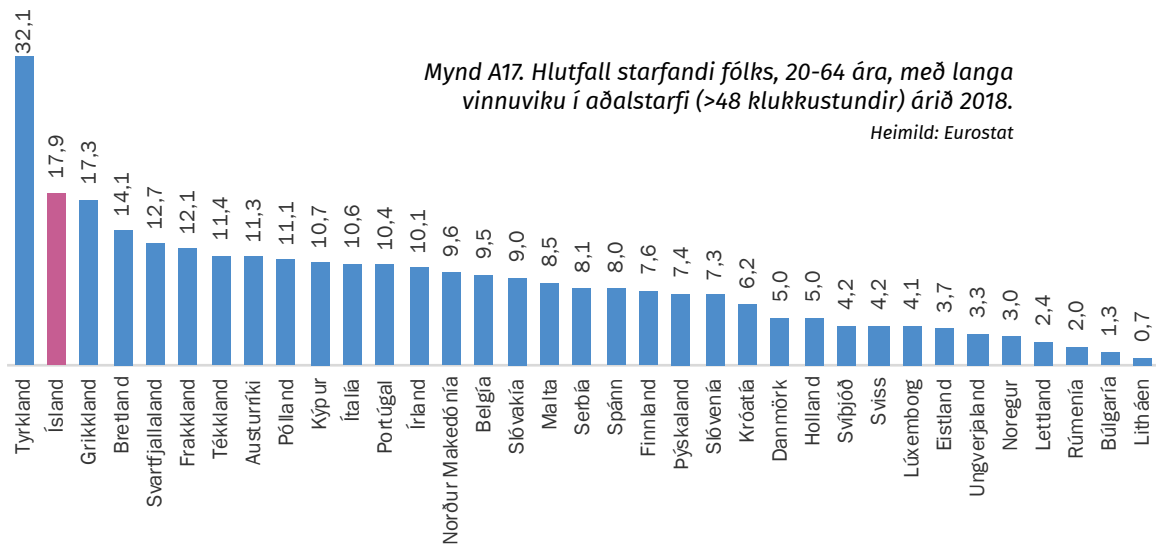


Vinnuálag

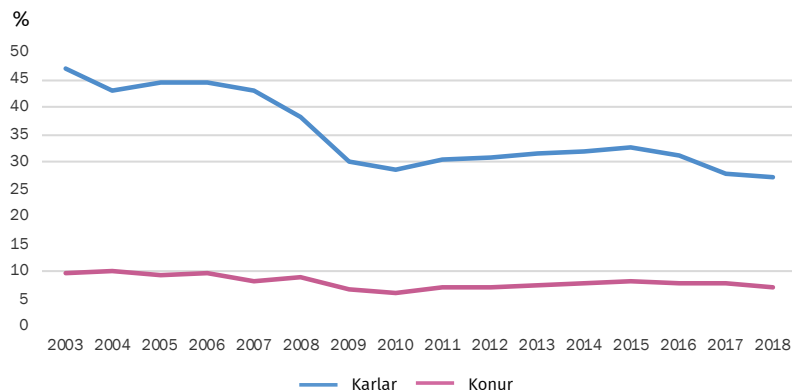
Samkvæmt tölum Eurostat var hlutfall starfandi fólks með langa vinnuviku (>48 klukkustundir á viku) í aðalstarfi það annað hæsta á Íslandi í samanburði við önnur Evrópulönd. Þá var hlutfall fólks með fleiri en tvö störf á Íslandi það hæsta í Evrópu. Það kemur því vart á óvart að hlutfall fólks sem vinnur stundum óhefðbundinn vinnutíma (á kvöldin og um helgar) er með hæsta móti á Íslandi samkvæmt sömu heimild sem og hlutfall fólks sem vinnur stundum heiman frá sér. Ekki er um vaktavinnu að ræða heldur tilfallandi vinnu utan hefðbundins vinnutíma en margt bendir til þess að íslenskir atvinnurekendur séu liðlegir við starfsfólk sitt þegar kemur að sveigjanlegri viðveru til að ná jafnvægi á milli vinnu og heimilislífs.

Skipting langra vinnuvikna er nokkuð ójöfn á milli kynjanna en hlutfall karla sem vinnur langa vinnuviku er 19,9 prósentustigum hærra en hlutfall kvenna, en það var mesti munurinn í Evrópu árið 2018. Nokkuð hefur þó dregið úr hlutfalli karla með langa vinnuviku frá 2003. Hlutfallið lækkaði snarlega í kjölfar hrunsins en hækkaði svo aftur hægt og stígandi frá 2010 til 2015 en hefur lækkað um 5,5 prósentustig eftir það. Hlutfall kvenna með langa vinnuviku er mun lægra og hefur verið mun stöðugra á sama tíma. Aftur á móti eru konur ögn líklegri en karlar til að vera með fleiri en eitt starf en árið 2018 voru 11,6% kvenna með fleiri en eitt starf samanborið við 9,8% karla.

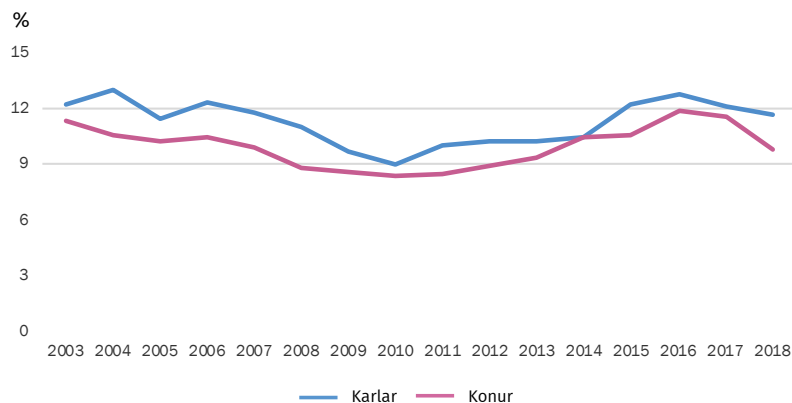
Karlar hafa löngum verið líklegri til að vinna tilfallandi óhefðbundinn vinnutíma og þeir eru einnig líklegri til að vinna heiman frá sér.



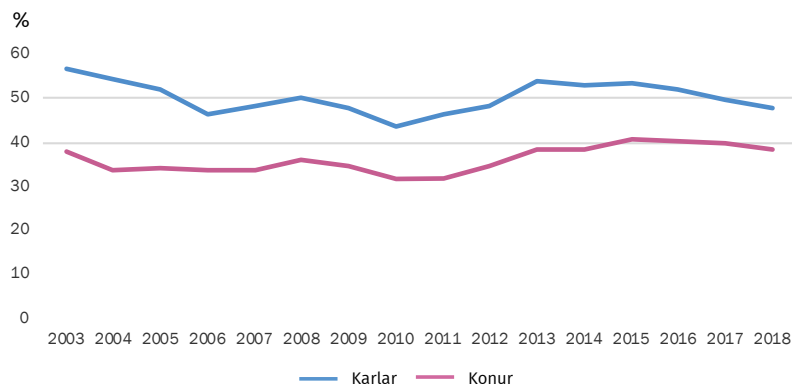
Mynd A19.
Hlutfall starfandi karla og kvenna með langa vinnuviku í aðalstarfi (>48 klukkustundir) 2003–2018.
 Heimild: Eurostat



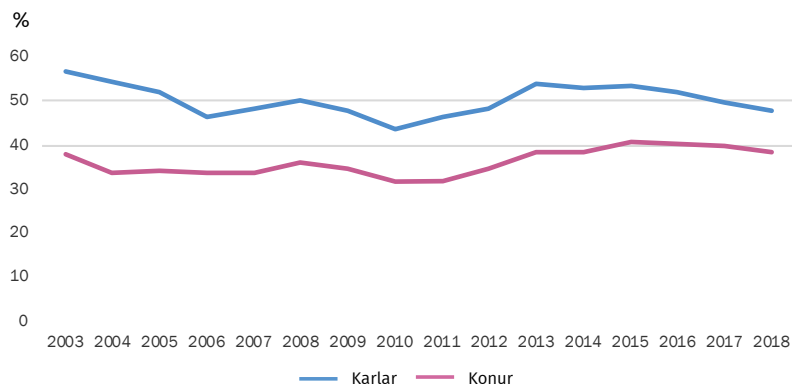
Mynd A20.
Hlutfall starfandi karla og kvenna með fleiri en eitt starf 2003–2018.
 Heimild: Eurostat



Mynd A21.
Hlutfall starfandi karla og kvenna sem vinna stundum á kvöldin 2003–2018.
 Heimild: Eurostat



Mynd A22.
Hlutfall starfandi karla og kvenna sem vinna stundum heiman frá sér 2003–2018.
 Heimild: Eurostat





2. Fæðingar- og foreldraorlof

Markmið laga um fæðingar- og foreldraorlof, nr. 95/2000, er að gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf og að tryggja barni samvistir við báða foreldra sína. Almenn hefur ríkt sátt meðal almennings um þá umgjörð sem lögin setja um fæðingarorlof. Á hinn bóginn hefur um margra ára skeið verið umræða í samfélaginu um lengd orlofsins og hámarksgreiðslur úr Fæðingarorlofssjóði

Í sáttmála Framsóknarflokks, Sjálfstæðisflokks og Vinstrihreyfingarinnar – græns framboðs um ríkisstjórnarsamstarf frá 30. nóvember 2017 kemur fram að stjórnvöld muni eiga samtal við aðila vinnumarkaðarins um lengingu fæðingarorlofs og hækkun orlofsgreiðslna í fæðingarorlofi.

Eins og greint var frá í skýrslu félags- og húsnæðismálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála á árunum 2013–2015 skipaði þáverandi ráðherra starfshóp í desember 2014 um mótun tillögu að framtíðarstefnu í fæðingarorlofsmálum. Hópnun var sérstaklega ætlað að huga að því hvernig unnt væri að fylgja eftir markmiðum laganna frá árinu 2000 um að tryggja barni samvistir við báða foreldra sína um leið og foreldrum væri gert kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Starfshópurinn skilaði tillögum sínum í mars 2016. Voru helstu niðurstöður þær að ef tryggja ætti markmið laganna yrði að draga úr tekjumissi heimila á meðan foreldrar nýta fæðingarorlofsrétt sinn og að jafna yrði stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði.

Í lok árs 2019 samþykkti Alþingi lög um breytingu á lögum um fæðingar- og foreldraorlof, nr. 95/2000, sem kveða á um lengingu á samanlögðum rétti foreldra til fæðingarorlofs í 12 mánuði, en lögin taka gildi í tveimur áföngum.²

Þannig eiga foreldrar barna sem fæðast, eru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur, á árinu 2020 samanlagðan rétt til fæðingarorlofs í tíu mánuði. Hvort foreldri um sig á sjálfstæðan rétt til orlofs í fjóra mánuði og er sá réttur ekki framseljanlegur milli foreldra nema í sérstökum undantekningartilvikum. Auk þess geta foreldrar skipt með sér að vild tveggja mánaða fæðingarorlofi til viðbótar. Þá munu foreldrar barna sem fæðast, eru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur, frá og með 1. janúar 2021

2. <https://www.althingi.is/alttext/150/s/0829.html>

eiga samanlagðan rétt til fæðingarorlofs í 12 mánuði, en skiptingin á milli foreldra verður nánar ákvörðuð í samræmi við tillögur nefndar sem ráðherra hefur skipað um heildarendurskoðun á lögum um fæðingar- og foreldraorlof. Nefndin tók til starfa á haustmánuðum 2019 og er gert ráð fyrir að hún ljúki störfum haustið 2020.

Nýting á rétti til fæðingarorlofs

Foreldrar hafa almennt nýtt vel rétt sinn til fæðingarorlofs frá setningu laga um fæðingar- og foreldraorlof. Eins og rakið hefur verið í fyrri skýrslum ráðherra um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla voru mánaðarlegar hámarksgreiðslur úr Fæðingarorlofssjóði skertar verulega í ljósi þeirra aðstæðna sem komu upp í ríkisfjármálum haustið 2008.³ Frá þeim tíma dró úr því að feður nýttu sjálfstæðan rétt sinn til fæðingarorlofs, sem og sameiginlegan rétt foreldra. Tölulegar upplýsingar frá Vinnumálastofnun sýna að hlutfall umsókna feðra um fæðingarorlof, miðað við umsóknir mæðra, fór hækkandi á árunum 2001–2008. Þannig sóttu 90% feðra um fæðingarorlof árið 2008, miðað við umsóknir mæðra. Umsóknum feðra fækkaði eftir það, en um 80% feðra sóttu um fæðingarorlof á árunum 2013–2016, miðað við umsóknir mæðra á sama tímabili.

Í október árið 2016 voru mánaðarlegar hámarksgreiðslur úr Fæðingarorlofssjóði hækkaðar. Frá árinu 2017 hefur hlutfall umsókna feðra miðað við umsóknir mæðra farið hækkandi á ný og var hlutfallið rúmlega 86% fyrir árin 2017–2018. Þess ber að geta að endanlegar tölur fyrir árið 2018 liggja ekki fyrir fyrr en í árslok 2020 og endanlegar tölur fyrir árið 2019 liggja ekki fyrir fyrr en í árslok 2021 þar sem foreldrar eiga rétt á að nýta rétt sinn til fæðingarorlofs í 24 mánuði frá þeim tíma er stofnast til réttarins.



3. Frá árinu 2008 hafa orðið nokkrar breytingar á hámarksgreiðslum úr Fæðingarorlofssjóði. Þannig voru hámarksgreiðslur úr sjóðnum 535.700 kr. á mánuði til foreldra barna sem voru fædd, ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árinu 2008. Hámarksfjárhæðin lækkaði í 400.000 kr. á mánuði á tímabilinu 1. janúar til 30. júní 2009. Hámarkið lækkaði aftur í 350.000 kr. á mánuði á tímabilinu 1. júlí til 31. desember 2009 og í 300.000 kr. á mánuði á tímabilinu 2010–2012. Hámarksgreiðslur úr Fæðingarorlofssjóði hækkuðu fyrst aftur árið 2013 í 350.000 kr. á mánuði og frá 2014 hækkaði fjárhæðin í 370.000 kr. á mánuði og var hún hin sama þar til í október 2016. Hámarksgreiðslur úr Fæðingarorlofssjóði til foreldra barna sem fæddust, voru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á tímabilinu 15. október 2016 til 31. desember 2017 voru þó aldrei hærrí en 500.000 kr. á mánuði. Þá voru hámarksgreiðslur til foreldra í fæðingarorlofi hækkaðar úr 500.000 kr. í 520.000 kr. á mánuði 1. janúar 2018. Frá 1. janúar 2019 var hámarkið hækkað í 600.000 kr. á mánuði.

3. Aðgerðahópur stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti

Aðgerðahópur stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti var fyrst skipaður af velferðarráðherra í desember 2012 til tveggja ára, á grundvelli viljayfirlýsingar stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins frá 24. október sama ár, um samstarf til að eyða kynbundnum launamun. Skipan hópsins var framlengd tvívegis, allt til loka árs 2018. Ráðherra skipaði formann en í aðgerðahópnum áttu sæti fulltrúar fernra heildarsamtaka launafólks á vinnumarkaði og viðsemjenda þeirra, það er frá Alþýðusambandi Íslands, BSRB, Bandalagi háskólamanna, fjármála- og efnahagsráðuneytinu, Kennarasambandi Íslands, mennta- og menningarmálaráðuneytinu, Sambandi íslenskra sveitarfélaga og Samtökum atvinnulífsins. Með aðgerðahópnum vann sérfræðingur úr velferðarráðuneytinu. Aðgerðahópnum var samkvæmt erindisbréfi meðal annars ætlað að vinna að samræmingu rannsókna á launamun kvenna og karla, hafa umsjón með innleiðingu jafnlaunastaðalsins, gerð tillagna til stefnumótunar um leiðir til að brjóta upp kynjaskiptingu starfa á vinnumarkaði og annast upplýsingamiðlun og ráðgjöf um launajafnrétti kynjanna til stofnana og fyrirtækja.

Fjöldmargir aðilar hafa komið að vinnu aðgerðahópsins. Má þar nefna framkvæmdanefnd um málefnalegar skýribreytur við greiningu á launamun kynjanna sem velferðarráðherra skipaði í desember 2011. Nefndin skoðaði formgerð og uppbyggingu kjarasamninga með það fyrir augum að meta að hve miklu leyti rekja mætti kynbundinn launamun til kerfislægra þátta.

Aðgerðahópurinn leitaði snemma á starfstíma sínum til Hagstofu Íslands um útvíkkun og framhald rannsókna sem gerð var að frumkvæði SA og ASÍ um vorið 2010 og náði til launafólks á almennum vinnumarkaði á árunum 2000–2007, þannig hún næði til vinnumarkaðarins í heild. Rannsóknin náði yfir árin 2008–2013 og gaf velferðarráðuneytið út skýrslu í maí 2015 um niðurstöður hennar. Á sama tíma birti aðgerðahópurinn rannsóknarskýrslu um stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði með tillögum að aðgerðum til að auka jafnrétti.

Aðgerðahópurinn og Hagstofa Íslands sömdu árið 2017 um framhald fyrri rannsókna fyrir tímabilið 2008–2016. Byggt var á gagnasafni Hagstofunnar, 615 þúsund athugunum á launum einstaklinga á aldrinum 18–67 ára. Niðurstöður voru kynntar í sérstakri útgáfu Hagtíðinda í febrúar 2018. Kom í ljós að launamunur minnkaði stöðugt á tímabilinu 2008–2016. Óskýrður launamunur minnkaði úr 4,8% í 3,6% og skýrður launamunur úr 9,7% í 6,6%.

Aðgerðahópurinn skilaði fyrst tillögum að framtíðarstefnu stjórnvalda um jafnlaunamál og jafnrétti á vinnumarkaði í október 2016 og byggðust tillögurnar m.a. á fyrrgreindum rannsóknum. Fjöldmörgum verkefnum var hrundið í framkvæmd samkvæmt tillögum hópsins. Hópurinn stóð fyrir málfundum um jafnlaunamál, jafnrétti á vinnumarkaði og kynbundið náms- og starfsval og var samstarfsaðili að jafnréttisþingi og stærri norrænum ráðstefnum um jafnréttismál. Aðgerðahópurinn var, í samræmi við ákvæði til bráðabirgða nr. IV í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, nr. 10/2008, og aðgerðaáætlun um launajafnrétti kynjanna, bakhjarl tilraunaverkefnisins um innleiðingu jafnlaunastaðals sem lauk í mars

2018. Hópurinn nýttist einnig sem samráðsvettvangur við vinnu að gerð frumvarps til laga, nr. 56/2017, um breytingu á lögum nr. 10/2008 um jafnlaunavottun og reglugerðar um vottun jafnlaunakerfa.

Áður en skipunartími hópsins var á enda í lok árs 2018 skilaði hann samantekt og tillögugerð um framtíðarstefnu stjórnvalda í jafnlaunamálum. Aðgerðirnar og tillögurnar eru mislangt komnar í framkvæmd og lúta ýmist að beinum aðgerðum, rannsóknum eða stefnumarkandi verkefnum.

Tillögurnar eru settar fram sem áherslupættir á forræði ýmissa ráðuneyta.

Nokkur verkefni eru tilgreind undir hverjum og einum þætti og eru eftirfarandi: *Jafnlaunastaðall, jafnlaunavottun og launarannsóknir; upplýsingar um laun og starfskjör; atvinnuþátttaka; samræming fjölskyldu- og atvinnulífs; kynferðisleg áreitni og kynbundin áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, sem er nýr áherslupáttur í tillögugerðinni, og loks kynbundið náms- og starfsval.*



B. Karlar og jafnrétti

1. Karlar og jafnrétti

Fyrstu jafnréttislögin sem samþykkt voru á Íslandi voru lög um jafnrétti kvenna og karla nr. 78/1976. Þau fjölluðu fyrst og fremst um stöðu kynja á vinnumarkaði, ekki síst launajafnrétti. Allt frá því þessi fyrstu formlegu jafnréttislög voru sett árið 1976 hafa þau reglulega verið endurskoðuð, eða á um það bil sjö til tíu ára fresti.

Nú stendur yfir heildarendurskoðun á jafnréttislögunum nr. 10/2008 en á þeim tíma sem liðinn er hefur margt breyst í íslensku samfélagi sem taka þarf mið af. Ýmsar staðreyndir tala þó enn sínu máli. Konur eru síður en karlar þátttakendur í ákvarðanatöku, hvort heldur í stjórnámálum eða atvinnulífi. Karlar hafa hærri laun, eru líklegri en konur til að gegna ábyrgðarstöðum í viðskiptum og eru meira áberandi í stjórnámálum. Þá eru konur, frekar en karlar, þolendur ofbeldis í nánnum samböndum og þolendur kynferðislegs ofbeldis karla almennt.

Af þessu mætti skilja að umfjöllun um karla og jafnrétti snúist um að lýsa forréttindastöðu karla og draga upp mynd af þeim sem gerendur ofbeldisbrota. Slík sýn er einföldun. Karlar líkt og konur eru bæði gerendur og þolendur mismununar. Karlar, eins og konur, verða fyrir ofbeldi af hendi kvenna og karla. Karlar eru þolendur ofbeldisglæpa og mismunandi tegunda misréttis. Tölur þeirra aðila sem veita þolendum kynferðisofbeldis ráðgjöf vegna afleiðinga ofbeldis sýna að síðustu ár hefur körlum fjölgað sem leita ráðgjafar. Stígamót veita körlum sem beittir hafa verið kynferðisofbeldi ráðgjöf og aðstoð.⁴

Eitt af einkennum umræðu á Íslandi eftir efnahagshrunið 2008 var áherslan á uppstokkun á valdastöðu kynjanna sem hluti nauðsynlegra breytinga í samfélaginu. Slíkar hugmyndir voru hluti af umræðu sem fram fór um allan heim eftir kreppu alþjóðlega fjármálakerfisins. Í rannsókn, sem gerð var 2014, á áhrifum jafnréttis á sýn og skilning Íslendinga á uppgjöri við ráðandi gildismat árána fyrir hrun, kemur fram að í umræðunni um uppbyggingu og uppgjör fólst oft ákall um aukna þátttöku kvenna og aukinn sýnileika þeirra í viðskiptalífinu. Ástæður þess væru helst fólgnar í möguleikum á fjölbreyttari forystu til að halda aftur af skaðlegum áhrifum karllægra gilda í stjórnun og áhættutöku í viðskiptum.⁵

Hvernig sem lítið er á stöðu kvenna í samfélaginu verður ekki hjá því komist að horfa til aðstæðna þeirra í samanburði við karla. Jafnréttislög gera ráð fyrir því að unnið sé gegn áhrifum staðalmynda um kyn á möguleika fólks til að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni. Getur það átt við bæði áhrif staðalmynda til að „ýta“ strákum í nám á sérstökum sviðum og áhrif staðalmynda á hugmyndir stráka og karla til þátttöku í umönnun og störfum á heimilum.

4. Sjá: www.stigamot.is/is/fraedsluefni/fyrir-karla

5. Kristín Loftsdóttir og Helga Þórey Björnsdóttir (2015). Áhættusækni í útrásargleði: Karlar og konur í bönkum og fjármálafyrirtækjum, Stjórnmal & stjórnsýsla. 2. töl. 11. árg.

Árið 2011 skipaði velferðarráðherra starfshóp um karla og jafnrétti sem fékk það verkefni að skila tillögum um aðgerðir og rannsóknir sem gætu aukið hlut karla í jafnréttismálum. Nefndin skipti umfjöllun sinni í fimm meginsvið jafnréttisstarfs og greindi frá mest aðkallandi viðfangsefnum í rannsóknnum og stefnumótun sem haft gætu áhrif til að skýra og skilja betur stöðu karla í samfélaginu.

Karlar hafa með nýsamþykktum breytingum á fæðingarorlofsrétti fengið aukin tækifæri til að sinna verkefnum fjölskyldunnar og þeir hafa auk þess tekið meiri þátt en áður í verkefnum um vitundarvakningu um málefni heilbrigðis og geðheilsu. Karlar hafa einnig, rétt eins og konur, notið góðs af opinskárru umræðu um afleiðingar ofbeldis.

Þá má nefna að í verkefnum utanríkisþjónustunnar hefur verið unnið mikið verk til að auka sýnileika á mikilvægum viðfangsefnum og þátttöku karla í jafnréttismálum. Með ráðstefnum Barbershop⁶ hefur tekist, með þátttöku og frumkvæði Íslands, að vekja máls á mikilvægi þess að karlar ræði jafnréttismál við konur og einnig sín á milli. Enn er þó mikið verk óunnið í því skyni að tryggja að öll svið jafnréttisumræðunnar komist á dagskrá á meðal karla. Umræðan um þátt karla í vændisviðskiptum hefur t.d. verið lítil á sama tíma og almenn umræða um jafnrétti hefur aukist umtalsvert. Það leiðir af fullyrðingunni að svara þarf hvernig karlar geti tekið ábyrgð á þeirri staðreynd að þeir fremja oftast kynferðisbrot og eru oftast vændiskaupendur. Þeim spurningum verður vart svarað nema með aukinni þátttöku karla í umræðu um jafnréttismál.

Á ýmsum sviðum hefur verið unnið áfram með tillögur starfshóps um karla og jafnrétti, sem skilaði tillögum til ráðherra árið 2013. Til að gefa skýrari mynd af mismunandi viðfangsefnum karla og jafnréttis er mikilvægt að ræða á hvaða sviðum er þörf á rannsóknnum og hvernig er hægt að vinna að tillögum starfshópsins. Sem fyrr sagði var nálgun hópsins sú að skipta viðfangsefnum í fimm meginsvið. Þau voru:

- 1) Karlar og ofbeldi – kynbundið ofbeldi
- 2) karlar og umönnunarstefna – fæðingarorlof og forsjá barna
- 3) karlar, heilsa og lífsgæði
- 4) karlar, klám og vændiskaup
- 5) karlar, menntun og kynskiptur vinnumarkaður

Á öllum þessum sviðum hafa átt sér stað miklar breytingar síðustu ár. Viðfangsefni karla og jafnréttis voru tekin upp í framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2016–2019⁷.

Átakshópur um framkvæmd tillagna starfshópsins var skipaður seint á gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar. Líflæg umræða um jafnréttismál á Íslandi hefur þó gert það að verkum að með mismiklu vægi hafa málefni karla og jafnréttis verið til umræðu. Það á við bæði í tengslum við umræðu um breytingar á fæðingarorlofslögum og þá umræðu sem fylgt hefur #ég líka (#MeToo). Í framkvæmdaáætlun 2020–2023 er verkefni um karla og jafnrétti þar sem tekið skal til umræðu annars vegar samband milli kynbundins og kynferðislegs áreitiss og ofbeldis og hins vegar hugmynda um karlmennsku, mörk og samþykki. Verkefnið verður unnið í samvinnu Jafnréttisstofu og forsætisráðuneytisins. Þá hefur umræðan meðal annars fætt

6. Sjá: www.government.is/topics/foreign-affairs/international-affairs/barbershop/

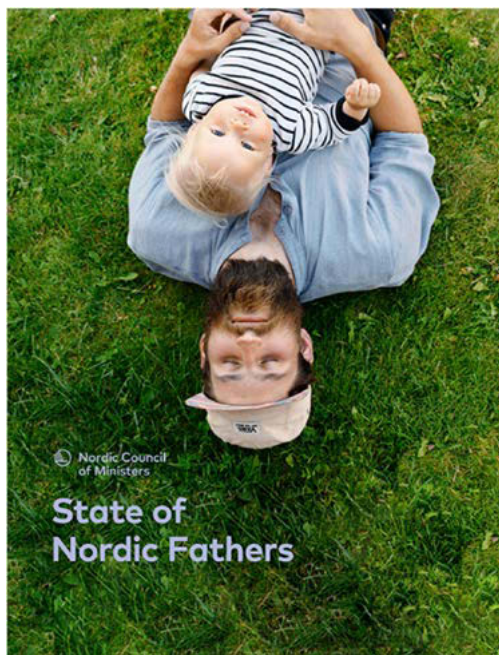
7. Sjá nánari umfjöllun á bls. 140

af sér vitundarvakningarverkefnið og vefmiðilinn *Karlmennskan* sem stofnað var í mars árið 2018. Markmið þess er að varpa ljósi á viðteknar hugmyndir um karlmennsku og hafa áhrif á þær með fræðslu, umræðu og viðburðum.⁸

Jafnréttisstofa skal vinna að aukinni þátttöku almennings í umræðunni um jafnréttismál. Til þess þarf að tryggja þátttöku karla og kvenna og allra þeirra sem lögin ná til. Á síðustu árum hefur Jafnréttisstofa tekið þátt í ýmsum verkefnum sem vakið hefur athygli stjórnvalda og stofnana og haft áhrif á stefnumótun og aðgerðir sem leggja áherslu á þátttöku karla í umræðu um jafnréttismál.

Á árinu 2018 lauk samstarfi við ungversku félagasamtökin Vantage og Elena Pănican um kynningu á leiðum til aukinnar fæðingarorlofstöku karla í Ungverjalandi. Verkefnið fólst í að skýra frá tengslum íslenskrar löggjafar í jafnréttismálum og markmiða í fæðingarorlofslögum, sem hafa að markmiði að foreldrar taki ekki aðeins jafnan þátt í umönnun barna heldur fái tækifæri til þess að jafna þátttöku sína í verkefnum fjölskyldna.

Síðustu ár hefur Jafnréttisstofa unnið með systurstofnunum sínum í Litháen og Eistlandi að verkefni um afnám kynjaðra staðalmynda. Í tengslum við verkefnið *BREAK* hafa verið framleiddir útvarpsþættir, kennsluleiðbeiningar og kennsluefni sem fjalla um áhrif staðalmynda á námsval drengja.



Þátttaka feðra í uppeldi og umönnun

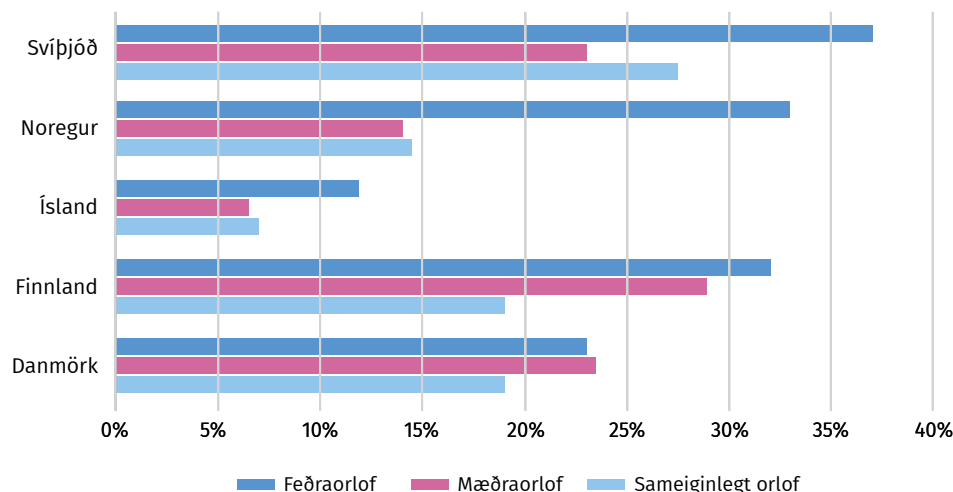
Á árinu 2018 var sett af stað rannsóknarverkefni um þátttöku karla í umönnun og uppeldi á vettvangi norrænnar samvinnu, að frumkvæði velferðarráðuneytisins.

Rannsóknin *State of the Nordic Fathers* var unnin fyrir Norrænu ráðherranefndina innan ramma The Nordic Gender Effect – verkefnið norrænu forsætisráðherranna um alþjóðleg þekkingarskipti um jafnrétti á vinnumarkaði á formennskuári Íslands í Norrænu ráðherranefndinni. Rannsóknin var unnin af bandarísku rannsóknarstofnuninni Promundo og kom skýrslan út í síðla árs 2019.⁹

Ísland veitti fyrst landa, árið 2000, körlum jafn langan óframseljanlegan rétt til fæðingarorlofs og konur höfðu. Fyrirkomulag fæðingarorlofs á Íslandi hefur lengi vakið athygli. Í rannsókninni er greint frá áhrifum sérstaks óframseljanlegs fæðingarorlofs karla á samábyrgð í verkefnum umönnunar og vilja karla til að taka fæðingarorlof. Til þess að lýsa áhrifunum voru borin saman viðhorf karla í þeim löndum sem gefa feðrum sérstakan kvóta fæðingarorlofs og þeirra landa sem gera það ekki.

8. Sjá: www.karlmennskan.is

9. Sjá má skýrsluna hér: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1367228/FULLTEXT01.pdf>



Mynd B1. Hlutfall foreldra sem telja fæðingarorlof (mæðra-, feðra- og sameiginlegt orlof) í sínu landi þegar nógu langt.

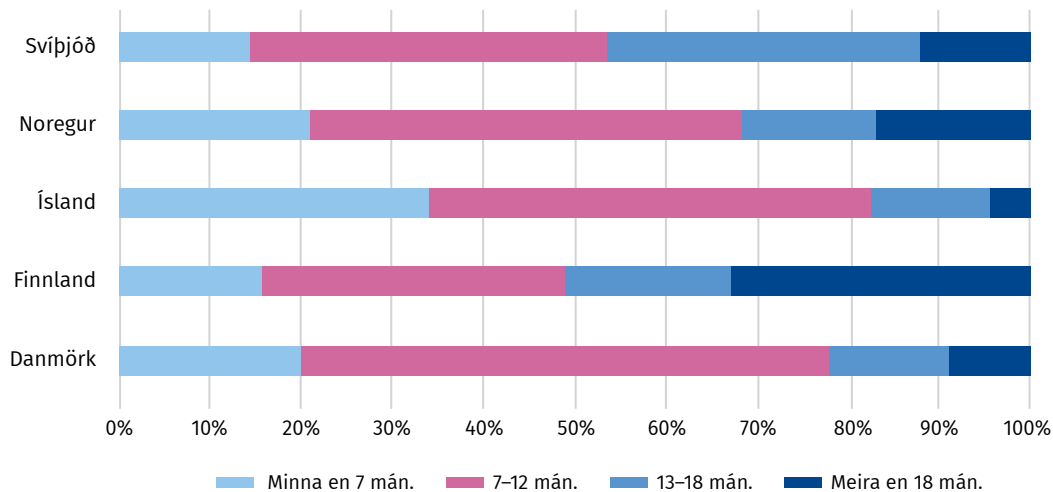
Við undirbúning starfs aðgerðahóps um karla og jafnrétti, sem skipaður var samkvæmt markmiðum verkefnis átján í framkvæmdaáætlunar stjórnvalda í jafnréttismálum fyrir árin 2016–2019¹⁰ fékk hópurinn kynningu á áætlunum Promundo vegna rannsóknarinnar. Samráð um rannsóknina voru í höndum jafnréttisteymis velferðarráðuneytis og Jafnréttisstofu.

Samkvæmt skýrslunni *State of the Nordic Fathers*, taka feður í Finnlandi og Danmörku um 11% af heildarorlofsdögum, í Svíþjóð og á Íslandi taka feður um 30% og í Noregi um 20%. Þessi munur fer saman við það hvort löndin notast við eyrnamerkt og óframseljanlegt orlof til að hvetja feður til að taka aukið fæðingarorlof, eins og Ísland og Svíþjóð, eða hvort fæðingarorlofskerfin eru sveigjanlegri, líkt og í Danmörku og Finnlandi. Skilvirkasta leiðin til að fá karla til að nýta fæðingarorlofsrétt sinn felst því í að hafa sérstakt feðraorlof. Áhrifin af orlofstöku þeirra hefur skilað sér einnig í jákvæðum viðhorfum þeirra til þátttöku í öðrum verkefnum innan fjölskyldna.

Í skýrslunni kemur fram að þeir feður sem taka ekkert eða stutt fæðingarorlof óttast frekar að orlofið hafi neikvæð áhrif á samband við yfirmenn og samstarfsfólk. Sama gildir um viðhorf þeirra til áhrifa þess á laun og starfsframa. Feður sem taka styttra orlof eru einnig líklegri til að vinna meðfram orlofinu og segja að stundum þurfi þeir að setja vinnuna í forgang fram yfir börnin sín. Þeir feður sem taka lengra fæðingarorlof eru bjartsýnni um viðhorf yfirmanna og samstarfsfólks og óttast síður að gera breytingar á atvinnu eða starfi sínu, þrátt fyrir að nýta rétt sinn til orlofs.

Á Norðurlöndunum mælist almennt samþykki íbúa fyrir sameiginlegri uppeldis-ábyrgð. Rúmlega 90% eru sammála fullyrðingunni um að feður skuli taka ríkan og jafnan þátt í umönnun barna sinna. Þriðjungur feðra og mæðra á Norðurlöndunum segja að fæðingarorlofi skuli vera skipt jafnt milli foreldra. Foreldrar á Íslandi skera sig úr í svörum annarra landa þegar spurt er um ánægju með lengd fæðingarorlofs. Það skýrist af því að hér á landi hefur foreldrum ekki verið tryggt jafn langt fæðingarorlof og annars staðar á Norðurlöndum. Óánægja íslenskra foreldra með lengd orlofsins er síðan staðfest með skýrum niðurstöðum um að íslenskar konur taka mun styttra fæðingarorlof en konur annars staðar á Norðurlöndum.

10. Sjá nánar á bls. 140 og einnig hér: <https://www.althingi.is/alttext/145/s/1640.html>



Mynd B2. Lengd fæðingarorlofs mæðra á Norðurlöndunum

Þrátt fyrir að íslenskir feður taki oftar lengra fæðingarorlof en feður annars staðar á Norðurlöndum, er skýr óánægja með íslenskt fæðingarorlofskerfi þegar könnunin var gerð árið 2019.

Niðurstöður skýrslunnar staðfesta fyrri rannsóknir um að þátttaka feðra hefur jákvæð áhrif á viðhorf þeirra til jafnréttis og jafnrar þátttöku í verkefnum heimilisins. Fyrri rannsóknir hafa einnig sýnt að samband er á milli lengdar fæðingarorlofstöku karla og jákvæðra viðhorfa þeirra til samskipta við börn sín. Það leiðir af meiri þátttöku við umönnun barnsins bæði strax eftir fæðingu og síðar að samskipti og sambönd foreldra og barna styrkjast.



Karlar í hjúkrun

Ef skoðað er hlutfall nema eftir tegundum náms á Íslandi árið 2018, eru karlar aðeins 14% nemenda á sviðum heilbrigði og velferðar. Í hjúkrunarnámi eru þeir enn færri. Samanburður á hlutfalli karla í hjúkrun á Íslandi og annars staðar á Norðurlöndum sýnir að þörf er á sérstöku átaki til að fjölga karlhjúkrunarfræðingum hérlendis. Í Danmörku eru karlar fjögur prósent hjúkrunarfræðinga, í Noregi um tíu prósent, en á Íslandi eru karlar aðeins þrjú prósent þeirra sem starfa í hjúkrun.

Mynd B3. Hjúkrunarfræði – grunnnám

Fjöldi og hlutfall skráðra nema október:

	Konur	Karlar	% KK
2011	496	9	1,8
2012	553	14	2,5
2013	486	14	2,8
2014	661	19	2,8
2015	639	20	3,0
2016	608	24	3,8
2017	656	22	3,2
2018	677	29	4,1
Meðaltal	597	18,9	2,6

Fjöldi og hlutfall útskrifaðra nema:

	Konur	Karlar	% KK
2011	104	3	2,8
2012	91	1	1,1
2013	123	2	1,6
2014	138	2	1,4
2015	118	3	2,5
2016	113	3	2,6
2017	120	3	2,4
2018	112	1	0,9
Meðaltal	115	2,3	1,9

Á síðustu tveimur áratugum hefur Háskóli Íslands og Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga vakið athygli á aðkallandi þörf fyrir fjölgun karla í stéttinni. Árangur af vitundarvakningu hefur verið lítill og körlum í hjúkrun hefur lítið fjölgað. Frá árinu 2019 hefur Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga tekið til við að endurgreiða innritunargjöld karlnemenda, ljúki þeir námi innan hvers námsárs. Áætlað er að greiða innritunargjöld karla næstu fimm árin í von um að fjölga útskrifuðum körlum.

Þrátt fyrir árangur á mörgum sviðum jafnréttismála hafa Norðurlöndin enn mjög kynskiptan vinnuþema. Á sama tíma og konur sækjast eftir námi og störfum þar sem karlar hafa verið í meirihluta hafa karlar ekki sóst eftir störfum sem teljast til hefðbundinna kvennastarfa. Þetta á sérstaklega við um þátttöku karla á sviðum velferðar og umönnunar. Til að skýra ástæður þess að karlar sækjast síður en konur eftir námi í hjúkrun og störfum á sviðum hjúkrunar þarf bæði að kanna viðhorf karla til starfanna og rannsaka áhrif starfsumhverfisins. Í því augnamiði hafa Jafnréttisstofa og Heilbrigðisvísindasvið Háskólans á Akureyri, í samstarfi við Reform í Noregi og Steen Baagøe Nielsen við Háskólann í Hrðarskeldu Danmörku, gert úttekt á starfsumhverfi karla í hjúkrunarnámi og hjúkrun. Niðurstöðuskýrsla rannsóknarinnar kemur út í mars 2020.¹¹

11. Sjá: Men in Nursing Education Mapping Educational Practices and Student Experiences in Iceland, Denmark, and Norway. Óbirt í janúar 2020. Höfundar: Hedda Hakvåg, Danel Hammer, Tryggvi Hallgrímsson, Carsten Juul Jensen, Gísli Kort Kristófersson, Steen Baagøe Nielsen, Ole B. Nordfjell, Are Saastad, Mali Storbækken and Eydís Kristín Sveinbjarnardóttir.



Fyrstu niðurstöður sýna að innan bæði mennta- og heilbrigðisstofnana sem voru hluti rannsóknarinnar er talið nauðsynlegt að vinna með skilvirkari hætti, með endurskoðun á inntökuvíðmiðum, að því að fjölga körlum í hjúkrunarnámi. Helstu ástæður og rök fyrir fjölgun karla í hjúkrunarfræðinámi eru:

- 1) Vinnumarkaðstengd viðbrögð við mönnun hjúkrunarfræðinga á sjúkrahúsum og heilbrigðisstofnunum
- 2) vinna að almennum markmiðum um jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði
- 3) vinna gegn vítahring kynjaðrar sýnar á störf hjúkrunarfræðinga og einhæfni í starfsumhverfi og vinna þannig gegn kynskiptum vinnumarkaði
- 4) stuðla að bættri þjónustu fyrir mjög fjölbreyttan hóp þjónustuþega

Einn liður í rannsókninni var greining myndefnis í námsefni annars vegar og kynningarefni hjúkrunarfræðideilda hins vegar. Náms efnið var skoðað til að greina fjölda karla og kvenna. Staða þeirra var borin saman og tillit tekið til virkar stöðu í myndum og texta. Á myndum kynningarefnis skólanna var borið saman hvernig karlar birtust sem þátttakendur eða gerendur. Með viðtölum við karlnemendur í hjúkrunarfræði var síðan leitast við að svara hverjar helstu ástæður voru fyrir því að nemar völdu námið og hvernig þeir upplifðu áhrif kyns á skipulag, framvindu og félagslegt umhverfi.

Flestir nemendur sem veittu viðtal vegna rannsóknarinnar höfðu persónulega reynslu af hjúkrun og höfðu meðal annars valið námið þess vegna, ýmist í gegnum fjölskyldutengsl eða reynslu sína af dvöl á sjúkrahúsi sem sjúklingar. Íslenskir nemar í hjúkrun höfðu mismikla reynslu af störfum í umönnun. Sumir nemanna höfðu aldrei unnið í heilbrigðisgeiranum en aðrir höfðu langa reynslu af slíkum störfum. Margir drógust að hjúkrunarnámi vegna fjölbreytileika í störfum og möguleikum á að geta starfað sem hjúkrunarfræðingar á ólíkum svæðum í heiminum.

Karlkyns nemendur töldu sig hljóta stuðning frá fjölskyldu sinni við val á námi. Flestir höfðu þó reynslu af athugasemdum á þá leið að þeir hefðu valið kvennastarf eða þurft að svara spurningum um ástæður þess að þeir hefðu ekki frekar valið

læknisfræði. Það átti jafnt við að slíkar athugasemdir bærust frá ættingjum sem og upplifun í verknámi. Þótt viðmælendur teldu sig hafa nógu þykkann skráp til að svara slíkum athugasemdum höfðu þeir áhyggjur af yngri nemendum í hjúkrun.

Rannsóknin sýnir að tryggja þarf að starfsumhverfi nema í hjúkrun mismuni ekki körlum. Tryggja þarf að karlar sem hefja nám í hjúkrunarfræði ljúki námi og hefji störf í greininni. Rannsóknin sýnir að auka þarf hlut karla meðal þeirra sem sækja um nám og gæta þess að tillit sé tekið til markmiða um að tryggja breiðari bakgrunn nemenda í hjúkrun. Samanburður á inntökuskilyrðum og kröfum háskóla á Norðurlöndum við inntöku nýnema sýnir að ríkari kröfur um fjölbreyttan bakgrunn nemenda kemur ekki niður á gæðum náms eða hæfni nemenda.

Rannsóknin sýnir að margt í félagslegu umhverfi karla svipar til reynslu kvenna sem velja störf og nám þar sem karlar eru í meirihluta. Karlar fá athugasemdir um tengsl námsvals og kynhneigðar og þurfa að svara spurningum sem tengjast ekki starfsgreininni. Í flestum tilfellum teljast slíkar athugasemdir til öraráreitiss (e. microaggression) og hafa neikvæð áhrif á upplifun þeirra af námi og starfi. Í viðtölum nefndu þeir hvernig spurningum, kveðjum og fyrirmælum er oft beint til nemendahópsins líkt og í hópnum séu aðeins konur. Þá var einnig algengt að karlar upplifðu að námsumhverfi og aðbúnaður gerði eingöngu ráð fyrir konum. Dæmi um slíkt var búningsaðstaða sem gerði ekki ráð fyrir körlum.

Í framkvæmdaáætlun stjórnvalda í jafnréttismálum fyrir árin 2020–2023¹² segir að Jafnréttisstofa skuli fylgja eftir, í samstarfi við samtök aðila vinnumarkaðarins, tillögum aðgerðahóps um launajafnrétti um aðgerðir til að draga úr kynskiptu náms- og starfsvali. Miðað er við að áfram verði unnið að fjölgun karla í hefðbundnum kvennastörfum, sérstaklega á sviðum sem tengjast umönnun og hjúkrun. Í þessum efnum á Jafnréttisstofa m.a. að nýta tillögur sem byggjast á rannsóknum á hennar vegum og Heilbrigðisvísindasviðs Háskólans á Akureyri.

12. <https://www.althingi.is/alttext/150/s/0762.html>

C. Kyn og völd í íslensku atvinnulífi og stjórnámum

1. Konur og stjórnun fyrirtækja

Þrátt fyrir framgang kvenna á ýmsum sviðum samfélagsins, formlegt kynjajafnrétti, stórauðna menntun og atvinnuþátttöku á undanförunum áratugum, hafa völd og áhrif kvenna í hinu opinbera rými haldist takmörkuð. Þess sér helst merki í viðskiptalífinu þar sem konur eru ekki nema 22,7% framkvæmdastjóra fyrirtækja. Þarna sést viðvarandi glerþak sem konur hafa ítrekað mætt þegar kemur að valdastöðum innan fyrirtækja.

Lög um kynjakvóta¹³ í stjórnnum fyrirtækja og lífeyrissjóða, sem samþykkt voru árin 2010 og 2011, var ætlað að stuðla að auknum hlut kvenna í áhrifastöðum í fyrirtækjum. Ísland er meðal fyrstu ríkja heims til að binda kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja í lög en megintilgangur þeirra er að rétta hlut kvenna og stuðla að kynjajafnrétti í stjórnnum; eða eins og segir orðréttt í lögum: „... að stuðla að jafnari hlutföllum kvenna og karla í áhrifastöðum í hlutafélögum og einkahlutafélögum með auknu gagnsæi og greiðari aðgangi að upplýsingum. Auk þess er talið að aukið kynjajafnrétti stuðli að minni einsleitni stjórna, þar sem of mikil einsleitni geti haft vissa hættu í för með sér þegar kemur að ákvörðunartöku.“

Þrátt fyrir að tíu ár séu liðin frá setningu laganna um kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja hallar enn verulega á konur hvort heldur sem horft er til stjórnarmanna, stjórnarformanna eða framkvæmdastjóra fyrirtækja. Árið 2018 voru konur 26,2% stjórnarmanna, 24,1% stjórnarformanna og 22,7% framkvæmdastjóra. Þó síðustu tölur sýni þróun í rétta átt hefur markmiði laganna, um 40% hlutfall hvors kyns í stjórnnum fyrirtækja með 50 eða fleiri starfsmenn, ekki verið náð. Engin ákvæði um viðurlög eru í lögum.

Samkvæmt niðurstöðum Hagstofunnar var hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja árið 2018, með tilliti til fjölda starfsmanna og stærðar fyrirtækja, hærra en áður í stærri fyrirtækjum. Þar sem starfsmenn eru færri en 50 er hlutfall kvenna sem stjórnarmanna 24,9%, 28,8% í fyrirtækjum með 50–99 starfsmenn og 36,4% í fyrirtækjum með 100–249 starfsmenn. Þá er hlutfall kvenna sem stjórnarmanna í stærstu fyrirtækjunum, þar sem starfsmenn eru 250 eða fleiri, að nálgast 40%.

Mynd C1. Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja árið 2018. Heimild: Hagstofa Íslands, 2019.

	Starfsmannafjöldi	Karlar %	Konur %
Stjórnarmenn	2–9	74	26
	10–19	77	23
	20–49	77	24
	50–99	71	29
	100–249	64	36
	250+	61	39

13. Lög nr. 2/1995, um hlutafélög, með síðari breytingum, lög um einkahlutafélög, nr. 138/1994, með síðari breytingum, lög nr. 129/1997 um skyldutryggingu lífeyrisséttinda og starfsemi lífeyrissjóða, með síðari breytingum.

Frá því lögin um kynjakvótann voru sett árið 2010 hefur hlutfall kvenna sem stjórnarformenn fyrirtækja hækkað um 1%. Athyglisvert er að hlutfall kvenna lækkar eftir því sem fyrirtækin stækka, öfugt við fjölgun kvenna sem stjórnarmanna hjá stærri fyrirtækjum. Á árunum 2017–2018 hefur þó fjölgun kvenna sem formenn stjórna átt sér stað, sér í lagi innan þeirra fyrirtækja sem heyra undir lögin. Árið 2017 voru konur 13,3% stjórnarformanna í fyrirtækjum með 50–99 starfsmenn en árið 2018 voru þær 16,3%. Konur voru 17,9% stjórnarformanna í fyrirtækjum með 100–249 starfsmenn árið 2017, en 18,9% árið 2018 og 13,2% í fyrirtækjum með 250 starfsmenn eða fleiri 2017, en fjölgaði í 15,4% árið 2018.

Mynd C2. Hlutfall kvenna sem stjórnarformenn í stjórnnum fyrirtækja árin 2017 og 2018.

Heimild: Hagstofa Íslands.

	Starfsmanna fjöldi	Karlar % 2017	Konur % 2017	Karlar % 2018	Konur % 2018
Stjórnarformenn	50–99	87	13	84	16
	100–249	82	18	81	19
	250+	87	13	85	15

Konum hefur fjölgað hægt sem framkvæmdastjórum íslenskra fyrirtækja. Á síðustu 16 árum hefur hlutfallið aukist um 6%. Þegar fyrirtækin eru skoðuð með tilliti til stærðar kemur í ljós að konur eru líklegri til að vera framkvæmdastjórar í minni fyrirtækjum. Árið 2018 voru konur 22,7% framkvæmdastjóra í fyrirtækjum með 2–9 starfsmenn, 19,6% í fyrirtækjum með 10–19 starfsmenn og 16,5% í fyrirtækjum með 20–49 starfsmenn. Athygli vekur að konum hefur fjölgað örlítið síðastliðin þrjú ár í hópi framkvæmdastjóra fyrirtækja með 10–19 starfsmenn, úr 18,0% árið 2015 í 19,6% árið 2018.

Eftir því sem fyrirtækin eru stærri eru færri konur í stöðum framkvæmdastjóra. Árið 2016 voru konur 9,7% framkvæmdastjóra í fyrirtækjum með 250 starfsmenn eða fleiri en fjölgaði í 12,5% árið 2018 á meðan þeim fækkaði sem framkvæmdastjórum í fyrirtækjum með 100–249 starfsmenn úr 14% árið 2017 niður í 11% árið 2018. Hlutfall kvenna sem framkvæmdastjóra hækkaði örlítið meðal fyrirtækja með 50–99 starfsmönnum úr 13,4% árið 2017 í 13,8% árið 2018.

Vefmiðillinn Kjarninn hefur á undanförunum árum gert úttektir á stöðu kvenna meðal æðstu stjórnenda banka, sparisjóða, lífeyrissjóða, skráðra félaga, félaga á leið á markað, óskráðra tryggingafélaga, lánaþyrntækja, verðbréfafyrirtækja og verðbréfamíðlara, framtakssjóða, orkufyrirtækja, greiðslustofnana, Kauphallar og lánasjóða. Niðurstaða úttektar sem gerð var árið 2018 var sú að af 90 æðstu stjórnendum fjármálafyrirtækja eru 81 karl en einungis níu konur. Úttekt Kjarnans hefur verið framkvæmd síðastliðin sex ár og sýnir hún að hlutfall kvenna í stjórnnum fjármálafyrirtækja stendur nánast í stað. Í febrúar 2014 voru störfir sem úttektin náði til 88 talsins og voru þá 82 karlar í þeim störfum en einungis sex konur.

Ólöf Júlíusdóttir, doktor í félagsfræði við Háskóla Íslands, hefur á undanförunum árum rannsakað valdaójafnvægi í stjórnendastöðum í íslensku atvinnulífi og komist að þeirri niðurstöðu¹⁴ að til að breyta stöðu og tækifærum kvenna þurfi að horfa á heildarmyndina, þ.e. hvernig fjölskylduábyrgð og launuð vinna fara saman. Í þessu sambandi má nefna að í viðtölum við konur og karla í viðskiptalífinu kom m.a. fram

14. Ólöf Júlíusdóttir. (2019). Tíminn, ástin og fyrirtækjamening: Valdaójafnvægi kvenna og karla í stjórnendastöðum í íslensku efnahagslífi. Reykjavík: Háskóli Íslands.

að konur á barneignaraldri væru síður álitnar frambærilegar í ábyrgðarstöður á meðan það virtist ekki vera vandamál að ráða karla sem ættu von á barni. Konurnar tækju því oft stutt fæðingarorlof eða færðu með börnin með sér í vinnuna til að vera ekki fjarri starfinu of lengi. Samkvæmt niðurstöðum rannsóknarinnar þarf opinber stefnumótun að taka meira tillit til þess að veruleiki kvenna og karla er ekki sambærilegur og eins þurfa stjórnendur fyrirtækja að setja fram stefnu um að breyta vinnuvenningu og fjölga konum í stjórnendastöðum. Ólöf bendir á að ef konur eiga að hafa sömu tækifæri og karlar þurfa karlar að taka á sig meiri fjölskylduábyrgð. Eitt af því sem stjórnendur geta gert er að stytta vinnudaginn, setja skilyrði um að tölvupóstar séu ekki sendir utan vinnutíma, gefa möguleika á að tengslanetinu verði eflað á vinnutíma og hvetja starfsfólk til að taka fæðingarorlof. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna einnig að karlar hafa mun meira vald yfir sínum tíma en konur. Jafnframt sýnir rannsóknin að konur eiga ríkan þátt í að karlar komast í valdastöður vegna þeirrar ábyrgðar sem þær taka á heimilis- og uppeldisstörfum.

Meirihluti forystukvenna í íslensku atvinnulífi telur að þörf sé á aðgerðum og jafnvel lagasetningu um kynjakvóta á æðstu stjórnunarstöður en stór hluti þeirra telur að engin smitáhrif hafi orðið af lagasetningu um kynjakvóta á stjórnir sem sett voru árið 2010.¹⁵

Á 150. löggjafarþingi 2019-2020 var Lilja Rafney Magnúsdóttir fyrsti flutningsmaður frumvarps til laga ásamt nokkrum þingmönnum úr öllum flokkum þar sem lagt var til að láta það varða dagsektum ef ekki er farið að ákvæðum laga um kynjahlutföll í stjórnnum hlutafélaga. Málafni þetta var til umræðu í atvinnuveganefnd á 148. löggjafarþingi og þá fundaði nefndin m.a. með fulltrúum Félags kvenna í atvinnurekstri sem vísuðu til þess að staða mála hér á landi væri óviðunandi hvað varðar hlutfall kvenna í stjórnnum félaga.

Með lögum nr. 13/2010, um breytingu á lögum um hlutafélög og lögum um einkahlutafélög, voru lögfest ákvæði um kynjahlutföll í stjórnnum hlutafélaga. Ákvæðin öðluðust gildi 1. september 2013 þannig að gefinn var rúmur aðlögunartími. Með lögum nr. 49/2011 var gerð sambærileg breyting á lögum um sameignarfélög og lögum um samvinnufélög. Í ákvæðunum felst að þar sem starfsmenn eru fleiri en 50 að jafnaði á ársgrundvelli skuli hvort kyn eiga fulltrúa í stjórn þegar hún er skipuð þremur mönnum en þegar stjórnarmenn eru fleiri en þrjú skuli tryggt að hlutfall hvors kyns sé ekki lægra en 40%.

Í Noregi voru samþykkt lög um kynjakvóta í stjórnnum stærri hlutafélaga árið 2003. Þar var kveðið á um fjölda fulltrúa af hvoru kyni í samræmi við fjölda stjórnarmanna og að hlutur hvors kyns skyldi vera að lágmarki 40% í stjórnnum sem teldi fleiri en níu einstaklinga. Eftir innleiðingu norsku laganna hækkaði hlutur kvenna í stjórnnum hlutafélaga úr 6% árið 2002 í 40% árið 2011. Hlutfall kvenna í stjórnnum stórra fyrirtækja í Noregi hækkaði úr fjórðungi stjórnarmanna árið 2004 í 36% árið 2006 og náði 42% árið 2009. Samkvæmt Sissel Jensen, norskum hagfræðingi, er aukinn hlutur kvenna meðal þeirra sem fá hæst laun bein afleiðing kynjakvótans.¹⁶ Konur fá frekar tækifæri til að vera meðal æðstu stjórnenda þegar stjórnin sjálf er skipuð bæði körlum og konum. Þessar niðurstöður koma heim og saman við tilgang laganna, þ.e. að fleiri konur fái tækifæri til áhrifa í viðskiptalífínu.

15. Rannsókn Ástu Dísar Óladóttur, birt í fræðigreini í tímaritinu Stjórnsmál og stjórnsýsla: „Er skortur á framboði eða er engin eftirspurn eftir konum í æðstu stjórnunarstöðum.“ Sjá greinina hér: https://www.researchgate.net/publication/337974136_Er_skortur_a_framboði_eda_er_engin_eftirspurn_ettir_konum_i_aedstu_stjornunarstodur_STJORNMAL_STJORNISYSLA

16. Sjá hér: <https://www.althingi.is/alttext/150/s/0019.html>

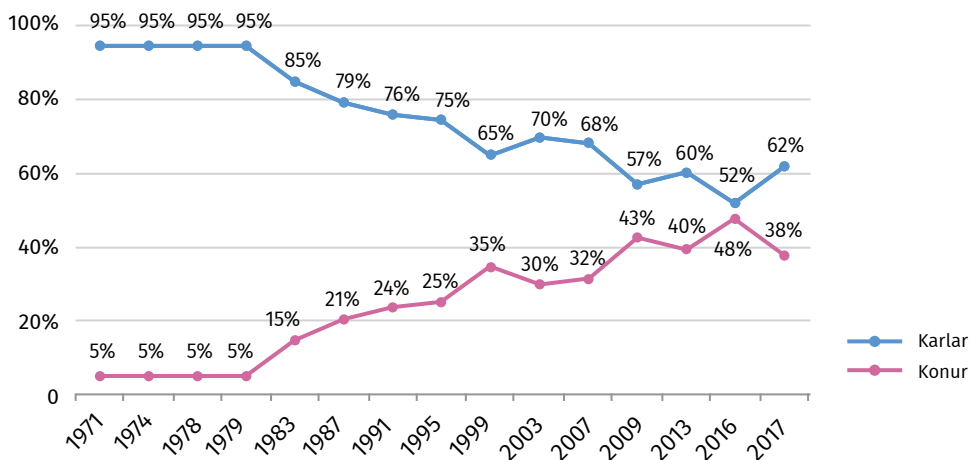
Þrátt fyrir að Ísland hafi fylgt nokkuð fast á eftir fordæmi Noregs með lagasetningu um kynjakvóta í stjórnnum félaga hefur ekki náðst sami árangur á Íslandi. Gefinn var rúmur aðlögunartími fyrir gildistöku ákvæða um hlutfall kynja í stjórnnum en hlutfallið hefur ekki jafnast. Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands voru konur 26,2% stjórnarmanna fyrirtækja sem skráð voru í hlutafélagaskrá í lok árs 2018. Þá var hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja með yfir 50 starfsmenn 33,5%. Hafa þessi hlutföll staðið nokkurn veginn óbreytt frá árinu 2014. Flutningsmenn frumvarpsins á Alþingi telja tímabært að skýrt verði kveðið á um það í lögum að heimilt sé að leggja dagsektir á þau félög sem ekki fara að ákvæðum um hlutföll kynja í stjórnnum svo að markmið þeirra nái fram að ganga.

Jafnvægisvogin

Í mars 2019 undirritaði forsætisráðherra samning við Félag kvenna í atvinnulífinu (FKA) til að stuðla að jafnari hlut kvenna og karla í stjórnnum og framkvæmdastjórnnum fyrirtækja. Meginmarkmið samningsins er að gera FKA kleift að vinna áfram að því að safna og samræma tölfræðilegar upplýsingar um hlut kvenna og karla í stjórnnum og framkvæmdastjórnnum fyrirtækja í eigu einkaaðila og hins opinbera. Þá verður mælaborð Jafnvægisvogar FKA uppfært reglulega, fræðsla veitt um mikilvægi fjölbreytileika í stjórnnum og stjórnendateymum og kynningar haldnar á mælaborði og markmiðum verkefnisins fyrir fyrirtæki, stjórnvöld og almenning.

Stjórnsmál

Karlar hafa verið meirihluti þingmanna á Íslandi frá upphafi. Íslenskar konur voru lengi að brjóta sér leið inn á vettvang stjórnsmálanna. Fyrsta konan var kjörin á þing árið 1922 og lengi framan af var hlutur kvenna mjög rýr. Allt fram til ársins 1949 var ein eða engin kona á Alþingi en það ár voru tvær konur kjörnar og síðan þrjár árið 1971 sem á þeim tíma svaraði til 5% þingmanna. Það var ekki fyrr en árið 1983 að konur urðu rúmlega þriðjungur frambjóðenda og hlutur kvenna þrefaldaðist, fór í 15% af þingmönnum. Það var ekki síst fyrir tilstilli framboðs Samtaka um kvennalista að hlutur kvenna jókst eins mikið og raun ber vitni. Árið 1995 voru konur helmingur frambjóðenda og um fjórðungur kjörinna þingmanna. Árið 1999 voru 22 konur kjörnar eða 35% þingmanna. Eins og sjá má á mynd C3 kom á hinn



Mynd C3. Hlutfall kjörinna þingmann eftir kyni 1971–2017. Heimild: Hagstofa Íslands.

bóginn bakslag í þróunina á fyrsta áratug nýrrar aldar þegar hlutfall kvenna í tvennum alþingiskosningum lækkaði og varð um eða rétt yfir 30%. Myndin sýnir jafnframt hversu hæg þróunin hefur verið í átt að auknu jafnrétti.

Konum á Alþingi fækkaði í kosningunum 2017 og hlutfallið á meðal þingmanna fór úr 47,6% í 38%. Hlutfall kvenna á Alþingi hefur ekki verið lægra eftir hrunið 2008. Í ríkisstjórn Katrínar Jakobsdóttur, frá 30. nóvember 2017, eiga sæti 11 ráðherrar, sex karlar og fimm konur.

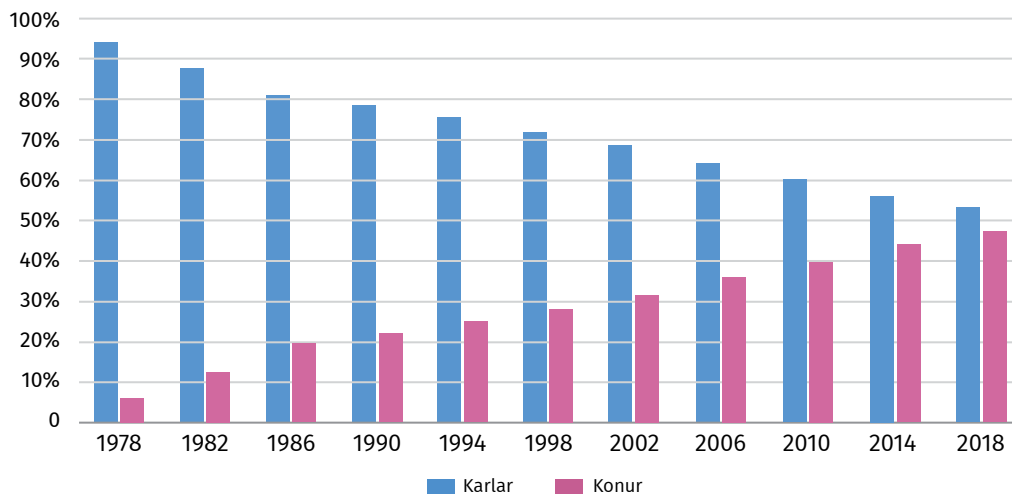
Konur í sveitarstjórnnum

Í sveitarstjórnarkosningum árið 2018 voru kjörnir karlar 53% og konur 47%. Hlutfall kvenna hefur smám saman hækkað eftir hverjar kosningar og var tæp 40% árið 2010, en var 28% árið 1998. Með hliðsjón af stærð sveitarfélaga var hlutur kjörinna kvenna hlutfallslega meiri í stærri sveitarfélögum en minni.

Árið 2019 var ein sveitarstjórn „einkynja“ (einungis fulltrúar af sama kyni), en það er sveitarstjórn Borgarfjarðarhrepps. Hið sama átti við í einu tilviki eftir kosningar árin 2010 og 2014. Þróunin hefur þokast til betri vegar eins og merkja má af því að eftir sveitarstjórnarkosningar árið 2002 voru tíu sveitarstjórnir „einkynja“ og fimm árið 2006.

Fjöldi kvenna og karla var sá sami á framboðslistum í átta sveitarfélögum árið 2018, en í tíu sveitarfélögum árið 2014. Karlar voru fleiri en konur í framboði í 33 sveitarfélögum en konur voru fleiri en karlar í framboði í fimmtán sveitarfélögum. Á öllum framboðslistunum nema einum voru bæði karlar og konur í framboði en einn listi var eingöngu skipaður konum. Í sveitarstjórnarkosningunum 2018 skipuðu karlar fyrsta sæti á 61% framboðslista og konur á 39% lista. Hins vegar skipuðu fleiri konur en karlar annað sætið eða á 63% lista en karlar á 37%. Fleiri karlar en konur skipuðu þriðja, fjórða og fimmta sætið.

Hæg en stöðug þróun í átt að jöfnum hlutföllum kynja í sveitarstjórnnum segir ekki allt um völd og áhrif kvenna í stjórnmálum á sveitarstjórnarstiginu. Tölur hafa ítrekað sýnt að karlar eru frekar endurkjörnir en konur og eru síðustu sveitarstjórnarkosningar þar engin undantekning. Um helmingur kjörinna karla



Mynd C4. Hlutfall kvenna í sveitarstjórnnum 1978–2018. Heimild: Hagstofa Íslands.

var endurkjörinn samanborið við 32% kvenna og er endurnýjun því meiri meðal kvenna. Eins má benda á að árið 2019 eru konur einungis 36% framkvæmdastjóra sveitarfélaga. Rannsóknir á vinnumenningu á sveitarstjórnarstiginu¹⁷ hafa sýnt að vinnumenningin er mótuð samkvæmt hefðbundnum hugmyndum um leikreglur stjórnmalanna, sem eru frekar sniðnar að körlum en konum. Þessar hugmyndir hafa áhrif á viðhorf og stöðu kvenna í stjórnmalastarfi þar sem konur upplifa oft hindranir eins og þöggun, útilokun frá valdastöðum og ákveðið virðingarleysi við málaflökka sem konur vinna fremur að en karlar.

Hlutur kynjanna í störfum forstöðumanna ríkisstofnana

Í upphafi árs 2019 voru forstöðumenn ríkisstofnana, þ.m.t. ráðuneytisstjórnar, 156 talsins og er það einum fleiri en á síðastliðnu ári. Það skýrist meðal annars af því að ráðuneytisstjórnar eru nú tíu en voru áður átta, þar sem innanríkisráðuneytinu var skipt í samgöngu- og sveitarstjórnarráðuneytið og dómsmálaráðuneytið og velferðarráðuneytinu var skipt upp í félagsmálaráðuneyti og heilbrigðisráðuneyti. Aðrar breytingar eru þær að nokkrar stofnanir færast milli ráðuneyta og í nokkrum tilvikum hefur kynjahlutfall forstöðumanna breyst. Hagstofa Íslands færðist undir forsætisráðuneytið en var áður undir fjármála- og efnahagsráðuneytinu. Neytendastofa færðist undir atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið, en var áður undir innanríkisráðuneytinu. Byggðastofnun færðist undir samgöngu- og sveitarstjórnarráðuneytið, en var áður undir atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytinu. Kynjahlutföll breyttust þó ekki í heildina. Konur sem gegna stöðum forstöðumanna eru samtals 65 sem er 42% af fjölda forstöðumanna og fjölgaði þeim um fjórar frá árinu á undan.

Staða karla og kvenna hjá dómstólum

Hæstiréttur Íslands er æðsti dómstóll ríkisins, sbr. 1. gr. laga um dómstóla, nr. 50/2016, sem tóku gildi 1. janúar 2018. Með tilkomu Landsréttar, sbr. 2. gr. laganna, er hlutverk hans að vera áfrýjunardómstóll. Dómstólar í héraði eru átta talsins.

Héraðsdómstólar

Dómarar héraðsdómstólanna voru 38 talsins á grundvelli 12. gr. laga um dómstóla, nr. 15/1998, þar til þeim var fjölgað tímabundið í 43 með lögum nr. 147/2009 sem tóku gildi 1. janúar 2010. Um var að ræða tímabundna fjölgun sem ætlað var að létta álagi af dómstólunum vegna áhrifa íslensku efnahagskreppunnar og þess fjölda mála sem til dómstólanna streymdi og rekja má til hruns efnahagslífsins. Hlutfall kvenna við héraðsdómstólana átta var 24% árið 1999 og hækkaði á tæpum áratug, til ársins 2008, í 32% þegar 12 af 38 dómurum voru konur.

Ef skoðaðar eru tölur um hlutfall kvenna meðal héraðsdómara síðastliðin ár sést að þeim hefur fækkað, þær voru flestar 44% árið 2014, en 38% við upphaf árs 2018. Árið 2018 fækkaði dómurum þó lítillega við héraðsdómstólana en þeir eru nú 40 talsins. Við fjölmennasta dómstólinn, Héraðsdóm Reykjavíkur, voru 12 karlar og 11 konur árið 2018. Árið 2014 voru konur þar í meirihluta í stöðum dómara eða 52%. Enn eru flestar þær konur sem skipaðar hafa verið héraðsdómarar starfandi við Héraðsdóm Reykjavíkur, en einungis fjórar konur eru starfandi héraðsdómarar á landsbyggðinni.

17. Bergljót Þrastardóttir. (2012). „Ég hef ákveðin völd, en þau eru ekki viðurkennd.“ Viðhorf og reynsla kvenna í pólitísku starfi á sveitarstjórnarstiginu. Reykjavík: Háskóli Íslands. Eva Marín Hlynsdóttir. (2017). Dutiful citizen or a pragmatic professional? Voluntary retirement of Icelandic local councillors. Icelandic Review of Politics and Administration, 13(2) 169-188.

Landsréttur

Landsréttur tók til starfa 1. janúar 2018 en tilurð réttarins hefur í för með sér miklar breytingar á íslensku réttarkerfi. Landsréttur er skipaður samkvæmt lögum um dómstóla, nr. 50/2016, og samkvæmt 2. gr. laganna er Landsréttur áfrýjunardómstóll.

Við Landsrétt starfa 14 dómarmar, átta karlar og sex konur. Forseti Landsréttar er Hervör Lilja Þorvaldssdóttir.

Hæstiréttur Íslands

Samkvæmt lögum skulu níu dómarmar sitja í Hæstarétti Íslands. Frá 2014–2019, hafa dómarmar í Hæstarétti verið sjö til tíu talsins og af þeim hefur ávallt verið aðeins ein kona. Um skipun hæstaréttardómara er fjallað í 13. gr. laga um dómstóla, nr. 50/2016. Um setningu hæstaréttardómara er fjallað í 16. gr. sömu laga og í 17. gr. er fjallað um skipun varadómara.

Mynd C5. Dómarmar við Hæstarétt, Landsrétt og héraðsdómstóla árið 2018.¹⁸

	Konur %	Karlar %
Hæstaréttardómarmar	12,5	87,5
Dómarmar í Landsrétti	46,7	53,3
Héraðsdómarmar	38,1	61,9

Dómstólasýslan

Hinn 1. janúar 2018 tók til starfa ný og sjálfstæð stjórnarsýslustofnun, dómstólasýslan. Samkvæmt lögum um dómstóla, nr. 50/2016, annast dómstólasýslan sameiginlega stjórnarsýslu dómstóllanna og gegnir víðtæku stjórnarsýslulegu hlutverki. Hún hefur tekið við hlutverki dómstólaráðs og mun meðal annars gera tillögu til ráðherra um nauðsynlegar fjárveitingar til dómstóllanna og ákveða fjölda héraðsdómara og annarra starfsmanna við hvern héraðsdómstól. Dómsmálaráðherra skipar stjórn dómstólasýslunnar og í dag sitja í stjórninni þrjár konur og tveir karlar.

Hlutur kynjanna í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum ráðuneytanna

Í 15. gr. laga nr. 10/2008 er kveðið á um að kynjaskipting nefnda, ráða og stjórna á vegum ríkis og sveitarfélaga skuli vera sem jöfnust og ekki minna en 40% þegar fulltrúar eru fleiri en þrír og ber tilnefningaraðilum að tilnefna bæði karl og konu. Upplýsingar um skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ráðuneytanna kemur fram í árlegri greinargerð frá jafnréttisfulltrúum þeirra. Frá árinu 2010 hefur Jafnréttisstofa gefið út skýrslu um nefndir, ráð og stjórnir á vegum ráðuneytanna og birt á vefsíðu sinni.

Hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum á undanförunum árum hefur verið nokkuð jafnt og innan þeirra marka sem löggjöfin setur. Árið 2016 var hlutfall kvenna 46% og karla 54%, ári síðar 2017 var hlutfallið 48% konur og 52% karlar og var hið sama árið 2018. Staðan er þó ólík milli ráðuneyta en á heildina litið ná þau öll viðmiðunarhlutfallinu 40–60%.

18. https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__felagsmal__jafnrettismal__1_kklykiltolur/HEI11104.px/table/tableViewLayout1/?rxid=874cc0cf-9856-40eb-b8ca-f7c3026d4308

Jafnréttisstofa skoðar nýskipanir á starfsárunum til að fá mynd af þróun í nefndarskipan á hverjum tíma. Þegar heildarniðurstöður síðustu ára voru teknar saman kemur í ljós að hlutfall kynjanna í nýskipunum getur varla verið jafnara.

Árið 2016 var hlutur kvenna 49% og hlutur karla 51%, árið 2017 var hlutfallið kynjanna alveg jafnt, 50%, og árið 2018 var hlutfall kvenna orðið 52% og karla 48%. Þetta var í fyrsta skiptið sem fleiri konur en karlar voru skipaðar í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ráðuneytanna.

Frá árinu 2008 hefur Jafnréttisstofa óskað eftir sundurliðuðum gögnum frá ráðuneytum svo hægt væri að rýna skipan hverrar nefndar fyrir sig. Í framhaldinu þurfa ráðuneytin að gera sérstaka grein fyrir ástæðum þess ef nefnd er ekki skipuð í samræmi við 15. gr. jafnréttislaga. Jafnréttisstofa leggur mat á hvort undanþáguheimildin í 2. mgr., sbr. 3. mgr. 15. gr. eigi við, en þar segir að „heimilt er að víkja frá skilyrði 1. máls. Þegar hlutlægar ástæður leiða til þess að ekki er mögulegt að tilnefna bæði karl og konu. Skal tilnefningaraðili þá skýra ástæður þess.“

Árið sem löggin gengu í gildi voru 43% nefnda sem störfuðu á vegum stjórnvalda skipaðar í samræmi við 15. gr. laganna. Á árunum sem nú eru liðin frá því að löggjöfin tók gildi hafa nefndirnar í auknum mæli verið skipaðar í samræmi við ákvæði 15. gr. Hlutfall nefnda sem eru skipaðar í samræmi við löggin var komið upp í 70% árið 2018.

Mynd C6. Starfandi nefndir samkvæmt 15. gr. laga nr. 10/2008

Ár	í samræmi	ekki í samræmi	samtals	hlutfall í samræmi
2008	177	233	410	43%
2009	371	384	755	49%
2010	374	373	747	50%
2011	385	279	664	58%
2012	389	273	667	58%
2013	438	234	677	65%
2014	450	229	676	67%
2015	460	223	685	67%
2016	545	217	671	68%
2017	473	224	697	68%
2018	445	188	633	70%

Heimild: Jafnréttisstofa

Ef lítið er til skipana á hverju starfsári kemur í ljós að hlutfall þeirra nefnda sem skipaðar eru í samræmi við löggin sveiflast nokkuð á milli ára. Árið 2018 var hlutfallið 79% sem er besti árangurinn hingað til.

Mynd C7. Skipanir á ári samkvæmt 15. gr. laga nr. 10/2008

Ár	í samræmi	ekki í samræmi	samtals	hlutfall í samræmi
2008	64	26	90	71%
2009	152	80	232	66%
2010	109	55	164	66%
2011	123	46	169	73%
2012	100	48	148	68%
2013	171	59	230	74%
2014	146	45	191	76%
2015	128	82	210	61%
2016	144	47	191	75%
2017	161	51	212	76%
2018	142	37	179	79%

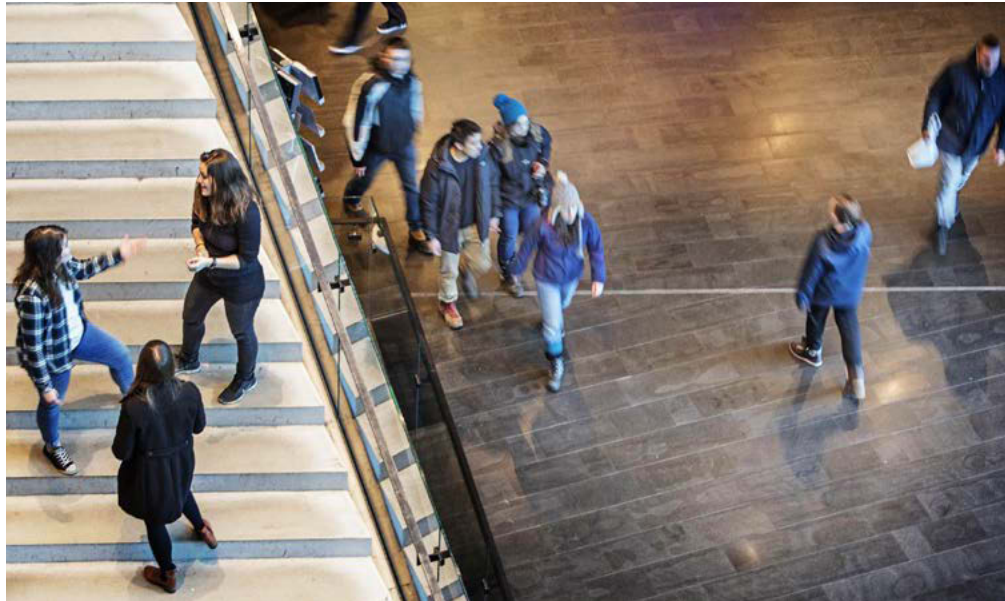
Heimild: Jafnréttisstofa.

Þegar allar nefndir, ráð og stjórnir sem skipaðar voru á starfsárinu 2018 eru skoðaðar kemur í ljós að þær voru 179. Þegar kynjahlutfall allra þeirra er skoðað sést að 142 þeirra voru skipaðar í samræmi við 15. gr. jafnréttislaganna eða 79% nefnda á vegum ráðuneytanna. Nefndirnar 37 sem eftir standa falla flestar undir undanþáguákvæði 2. mgr. 15. gr. jafnréttisлага. Þær eru þó mismargar eftir ráðuneytum, en í flestum þeirra hallar á konur. Nefndum þar sem hallar á karla fer fjölgandi.

Mynd C8. Nefndir skipaðar samkvæmt 15. gr. á starfsárinu 2018.

Ráðuneyti	í samræmi	ekki í samræmi	samtals	hlutfall í samræmi
Forsætisráðuneyti	15	0	15	100%
Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneyti	11	3	14	79%
Dómsmálaráðuneyti	4	6	10	40%
Fjármála- og efnahagsráðuneyti	9	1	10	90%
Mennta- og menningarmálaráðuneyti	41	8	49	84%
Samgöngu- og sveitarstjórnarráðuneyti	9	5	14	64%
Umhverfis- og auðlindaráðuneyti	14	0	14	100%
Utanríkisráðuneyti	3	1	4	75%
Velferðarráðuneyti	36	13	49	73%
Samtals	142	37	179	79%

Heimild: Jafnréttisstofa.



Í gögnum Jafnréttisstofu kemur fram að þessar nefndir eru margar hverjar lögbundnar og mikilvægt að skoða þær hindranir sem standa í vegi fyrir því að þær séu skipaðar í samræmi við umrædda 15. gr. Í sumum tilfellum eru nefndir skipaðar á grundvelli laga sem tilgreina hvaða embættismenn eigi að vera í nefndinni og slíku er ekki hægt að hrófla við nema með lagabreytingum. Með aukinni sérfræðipekkingu á ýmsum sviðum og breyttri stofnanauppbyggingu getur verið að tímabært sé að endurskoða löggjöf þar um.

Enn er þörf á umræðu um mikilvægi þess að skipa bæði konur og karla í nefndir ráðuneyta. Verklag þeirra er skýrt og þarf að festa betur í sessi. Mikilvægt er að rifja það reglulega upp og gæta þess að allt starfsfólk og þeir aðilar sem tilnefna og skipa í nefndir séu vel upplýstir um löggjöfina og verklagið. Ráðuneytisstjórar hafa samþykkt samræmt orðalag í bréfum til tilnefningaraðila og er það birt í Starfsmannahandbók Stjórnarráðsins. Sum ráðuneyti ganga lengra og endursenda tilnefningarbréf þar sem ekki eru tilnefnd bæði karl og kona og er tilnefningaraðili beðinn um að tilnefna aftur eða gera grein fyrir ástæðum þess að ekki sé tilnefnt í samræmi við lög. Með þeim hætti er hægt að meta hvort hlutlægar ástæður liggi að baki tilnefningunni í samræmi við undanþáguheimild laganna.

Jafnréttisstofa mælir með þessu verklagi við ráðuneytin og áréttar að meginreglan í 1. mgr. 15. gr. jafnréttislaganna sé alveg skýr og að undanþáguheimildina í 2. mgr., sbr. 3. mgr., beri að skýra þröngt. Ýmsar ástæður geta talist hlutlægar og málefnalegar. Jafnréttisstofa hefur tekið til greina þætti eins og reynslu og sérþekkingu starfsfólks. Aðrar ástæður, svo sem að tilnefningaraðili vilji ekki tilefna nema einn, eru ekki hlutlægar ástæður sem falla undir undanþáguheimildina. Verulegu máli skiptir að þeir sem óska eftir tilnefningum og raða í nefndir innan stjórnsýslunnar séu meðvitaðir um markmið jafnréttisлага.

D. Kynbundið og kynferðislegt ofbeldi og áreitni

Í þessum kafla er fjallað um aðgerðir og úrbætur varðandi kynbundið og kynferðislegt ofbeldi og áreitni. Á árunum 2018 og 2019 var unnið markvisst að viðbrögðum við #ég líka eða #MeToo-hreyfingunni sem hófst haustið 2017. Aðgerðaáætlun um meðferð kynferðisbrota í réttarvörslukerfinu var hrint í framkvæmd og unnið var að tillögum um bættar stöðu brotapolá. Stefnumótun í forvarna- og fræðslumálum og um stafrænt kynferðisofbeldi var sett af stað. *Áherslur stjórnvalda í aðgerðum gegn mansali og annars konar hagnýtingu* voru birtar og skipaðir starfshópar til að vinna að framkvæmd þeirra. Þá var verkefninu *Byggjum brýr, brjótum múra – samvinna í heimilisofbeldismálum* fram haldið en því lauk með viðamikilli ráðstefnu haustið 2019.



1. #MeToo / #ég líka

Haustið 2017 barst #ég líka eða #MeToo bylgjan til Íslands og afhjúpaði ofbeldi og áreitni gegn konum í öllum lögum íslensks samfélags. Frásagnir héldu áfram að berast á árinu 2018. Vinnustaðir þurftu í auknum mæli að takast á við einstaklingsmál og kerfisbundna þætti í vinnumenningu sem hafa leyft ofbeldi og áreitni að viðgangast. Stjórnmalaflokkarnir efndu til samstarfs um viðbrögð við #MeToo, athygli fræðafólks beindist að ofbeldi og áreitni og fjölmörg félagasamtök stóðu fyrir umræðu og aðgerðum.

Á vettvangi stjórnvalda var ráðist í ýmsar aðgerðir og eru hér nefndar þær helstu:

Mat á umfangi kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis auk eineltis á íslenskum vinnumarkaði

Félags- og jafnréttismálaráðherra skipaði í lok febrúar 2018 nefnd til að meta umfang kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis auk eineltis á íslenskum vinnumarkaði undir forystu Ástu Snorradóttur, lektors við Háskóla Íslands. Nefndinni var sömuleiðis falið að meta aðgerðir atvinnurekenda í tengslum



Alþjóðleg ráðstefna um #MeToo

Stýrihópi um heildstæðar úrbætur að því er varðar kynferðislegt ofbeldi, sem skipaður var í febrúar 2018, voru falin margvísleg verkefni í tengslum við #MeToo, þar á meðal að gera tillögu um viðbrögð stjórnvalda við hreyfingunni. Hópurinn hafði forgöngu um alþjóðlega ráðstefnu um #MeToo, sem fram fór í Hörpu 17.–19. september 2019. Ráðstefnan var lykilþáttur í formennsku Íslands í Norrænu ráðherranefndinni og að henni stóðu ólík fagsvið innan Norðurlandasamstarfins, meðal annars á sviði jafnréttis, vinnumarkaðar, heilbrigðismála og menntamála. Hún var skipulögð í samvinnu við RIKK – rannsóknastofnun í jafnréttisfræðum við Háskóla Íslands.

Hátt í 800 gestir sóttu ráðstefnuna og þar af voru um 80 fyrirlesarar víðs vegar að úr heiminum. Þetta var yfirgripsmesta alþjóðlega ráðstefna sem haldin hefur verið um #MeToo og hlaut hún umtalsverða athygli í erlendum fjölmiðlum.²⁰

Á ráðstefnunni var sjónum beint að þremur meginþemum:

1. #MeToo – af hverju núna?
2. #MeToo – hvað næst?
3. #MeToo og Norðurlöndin.

Sérstaklega var leitast við að fjalla um samspil kyns, stéttar og kynþáttar í tengslum við áreitni og ofbeldi og þá meðal annars í samhengi við þann veruleika sem konur af erlendum uppruna afhjúpuðu þegar þær sögðu sögur í #MeToo-bylgjunni. Einnig var fjallað sérstaklega um stöðu fatlaðra kvenna og kvenna sem búa við atvinnu- og framfærsluóvissu.

20. Sjá m.a. <https://www.theguardian.com/world/2019/sep/17/metoo-conference-hopes-to-relegate-harassment-to-history>, <https://www.reuters.com/article/us-iceland-women-metoo-idUSKBN1W220X> og <https://www.cnn.ph/world/2019/9/17/gender-inequality.html>



Angela Davis
í ræðustól

Á ráðstefnunni komu fram ýmis sjónarmið um stöðu jafnréttismála á Norðurlöndunum og víðar og um baráttuna gegn kynbundnu ofbeldi. Gagnrýndur var skortur á því að kvennahreyfingin fjallaði um veruleika hópa kvenna sem hafa ákveðna sérstöðu, sem aftur hefði áhrif á birtingarmyndir ofbeldis gegn þeim, svo sem fatlaðar konur og konur í yfirvigt. Fjallað var um kynbundið ofbeldi í samhengi við nýlendustefnu og spurningarmerki sett við þá áherslu sem femínískar hreyfingar hafa lagt á samþykki. Rætt var um nafngreiningar og merkingu réttlætis og kafað ofan í gildi þess að segja persónulegar sögur með það að markmiði að ná fram almennum úrbótum. Lykilerindi voru send út í streymi og eru þau aðgengileg í gegnum YouTube-rás RIKK.²¹

Í tengslum við ráðstefnuna og fund norrænna jafnréttismálaráðherra sem haldinn var samhliða, var ákveðið að fjármagna þriggja ára rannsóknarverkefni um kynferðislega áreitni og ofbeldi á vinnustöðum sem legði grunninn að framtíðarstefnumótun Norrænu ráðherranefndarinnar á sviði jafnréttismála. Forsætisráðherra veitti einnig viðtöku sérstakri skýrslu UN Women um aðgerðir gegn kynferðislegri áreitni.²²

#MeToo innan Stjórnarráðsins

Stýrihópi um heildstæðar úrbætur að því er varðar kynferðislegt ofbeldi var falið að gera tillögu að viðbrögðum við #MeToo innan Stjórnarráðsins. Hópurinn skilaði skýrslu sinni í maí 2019.

Skýrslan byggði annars vegar á yfirferð yfir niðurstöður kannana sem hafa verið gerðar innan Stjórnarráðsins og taka til kynferðislegrar áreitni og hins vegar á samtölum við mannauðsstjóra, jafnréttisfulltrúa og öryggisfulltrúa ráðuneytanna, auk annarra fagaðila. Í tengslum við skýrsluna var kallað eftir upplýsingum frá öllum ráðuneytum um viðbrögð við #MeToo og hvatningu beint til þeirra um að uppræta þá menningu sem leyfir kynferðislegri áreitni að viðgangast. Í skýrslunni eru lagðar til ýmsar úrbótatillögur, eins og stofnun sérstaks fagráðs sem starfi þvert á Stjórnarráðið og efling forvarna og fræðslu.²³ Unnið er eftir tillögum skýrslunnar og meðal annars stendur nú yfir endurskoðun á stefnu og áætlun Stjórnarráðsins gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi og annarri ótilhlýðilegri háttsemi.

21. https://www.youtube.com/playlist?list=PLj3ogNrBtBawd8cZ0Gna3E_NidW8PgUpj

22. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/09/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment>

23. <https://www.stjornarradid.is/efst-a-baugi/frettir/stok-frett/2019/05/17/Skyrsla-um-metoo-og-Stjornarrad-Islands-sem-vinnustad/>

2. Meðferð kynferðisbrota

Aðgerðaáætlun um meðferð kynferðisbrota í réttarvörslukerfinu var hrint í framkvæmd snemma árs 2018. Ríflega fimm hundruð milljónum króna var varið til málaflokksins, þar af 237 milljónum króna á ársgrundvelli til að fjölga stöðugildum hjá lögreglu og héraðssaksóknara. Var stöðugildum fjölgað um fimmtán í heildina, mest á höfuðborgarsvæðinu þar sem flest mál koma til afgreiðslu og meðferðar. Samhliða var gripið til aðgerða til að bæta rafrænt gagnaflæði, uppfæra gæðastaðla og verklagsreglur og efla endurmenntun og fræðslu, auk þess sem ráðinn var sérfræðingur til dómismálaráðuneytisins til að fylgja áætluninni eftir.

Umtalsverður árangur hefur náðst með þessum aðgerðum, bæði við að bæta málsmeðferð og upplýsingagjöf og við að ljúka uppsöfnuðum málum og stytta málsmeðferðartíma. Aftur á móti hefur kærnum vegna kynferðisbrota fjölgað samhliða sem skýrir af hverju málum sem eru til meðferðar hefur ekki fækkað. Líta ber á það með jákvæðum augum að fleiri þolendur kynferðisbrota leiti til réttarvörslukerfisins og er það árangur í sjálfu sér.

Tækjabúnaður lögreglunnar á höfuðborgarsvæðinu hefur verið endurnýjaður, gefin hefur verið út gæðahandbók um meðferð mála hjá ákærendum, upplýsingagjöf til brotþola hefur verið bætt og unnið er að skipulagningu náms fyrir rannsóknarlögreglumenn um rannsókn kynferðisbrota og verður námið metið til eininga.

Þá má bæta við að Réttindavaktin, sem starfar innan félagsmálaráðuneytisins og veitir réttindagæslumönnum fatlaðs fólks stuðning í starfi sínu, hefur beint sjónum að réttaröryggi fatlaðs fólks, meðal annars með málþingi sem fram fór í janúar 2019 á vegum dómstólasýslunnar, Réttindavaktarinnar og mennta- og þróunarseturs lögreglunnar. Einnig var haldið námskeið um skýrslutökur af fólki með sérþarfir fyrir lögreglumenn. Þá hefur ríkissaksóknari nú gefið út leiðbeiningar til lögreglu og ákærvalds um verklag og meðferð mála í réttarvörslukerfinu þegar fatlaðir einstaklingar eiga í hlut.

Stýrihópur um heildstæðar úrbætur að því er varðar kynferðislegt ofbeldi var skipaður í febrúar 2018. Eitt af verkefnum hans er að fylgjast með framkvæmd aðgerðaáætlunarinnar og gera frekari tillögur um úrbætur hvað varðar réttindi brotþola. Hópurinn fékk Hildi Fjólu Antonsdóttur réttarfélagsfræðing til að vinna skýrslu um stöðu brotþola á Íslandi og bera hana saman við réttarstöðu brotþola á öðrum Norðurlöndum ásamt því að koma með tillögur til úrbóta. Eftir var til viðtæks samráðs með aðilum innan og utan réttarvörslukerfisins, bæði á opnum og lokuðum fundum og ráðstefnum. Greinargerð var skilað til stýrihópsins í maí 2019 og var hún kynnt í ráðherranefnd um jafnréttismál í júní. Í skýrslunni kemur fram að í Svíþjóð, Finnlandi og Noregi er réttur brotþola til upplýsinga, aðgangs að gögnum og þátttöku í meðferð máls fyrir dómi mun ríkari en á Íslandi og í Danmörku. Þá eru í skýrslunni settar fram tillögur um endurskoðun á löggjöf og lagaframkvæmd í fimmtán liðum, sem lúta að auknum rétti til upplýsinga og þátttöku á rannsóknar-, ákærvalds- og dómstigi, auknum rétti til upplýsinga að dómi uppkveðnum og auknu aðgengi að skaðabótum. Lagt er til að brotþolar fái aðild að sakamáli eða, til vara, hljóti flest þau réttindi sem aðilar máls hafa.

Í kjölfar umfjöllunar á vettvangi ráðherranefndar um jafnréttismál var tillögnum vísað til dómismálaráðherra. Ráðherra óskaði eftir álitum réttarfarsnefndar á tillögnum. Nefndin skilaði niðurstöðu sinni 18. desember 2019. Almennt tók hún vel í tillögurnar og fagnaði úttektinni. Fram kom að þau rök, sem fram eru færð í nágrannaríkjunum með og á móti breytingum á réttarstöðu brotþola, eigi að meira

eða minna leyti við hér á landi. Ekki er lagt til að brotabolar verði aðilar að máli í hefðbundnum skilningi en rétt sé að styrkja réttarstöðu brotabola og horfa þá til þeirra réttarbóta sem gerðar hafa verið á öðrum Norðurlöndum. Réttarfarsnefnd gerir tillögu að útfærslu á ákveðnum atriðum sem ýmist kalla á heildarendurskoðun á réttarstöðu brotabola samkvæmt lögum um meðferð sakamála nr. 88/2008 eða breytingar á verklagsreglum ákærvalds. Gert er ráð fyrir að vinna við þessar breytingar haldi áfram á árinu 2020.

3. Forvarnir og fræðsla

Fjölmargar skýrslur og aðgerðaáætlanir gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni hafa lagt til aukna áherslu á forvarnir og fræðslu, en skort hefur á heildarstefnumótun. Stýrihópi um heildstæðar úrbætur að því er varðar kynferðislegt ofbeldi var falið að gera tillögu um heildarstefnumótun. Í upphafi árs 2019 var skipuð sérstök nefnd með aðkomu stofnana og samtaka sem fjalla sérstaklega um forvarnir og fræðslu á vegum opinberra aðila. Í nefndinni eiga sæti fulltrúar Jafnréttisstofu, Embættis landlæknis, Barnahúss, Menntamálastofnunar, Þróunarmiðstöðvar heilsugæslunnar, Sambands íslenskra sveitarfélaga, Íþrótt- og Ólympíusambands Íslands (ÍSí), auk fulltrúa forsætisráðuneytisins, mennta- og menningarmálaráðuneytisins og félagsmálaráðuneytisins. Nefndinni var gert að beina einkum sjónum að menntakerfinu og að íþrótt- og æskulýðsstarfi.

Nefndin stóð fyrir viðamiklu samráði á haustdögum 2019 þar sem stofnanir, félagasamtök, fagfólk og fræðafólk var kallað að borðinu. Samráðið fór annars vegar fram með fundum í Reykjavík og hins vegar með fjarfundum til að tryggja sem víðtækasta þátttöku af öllu landinu. Jafnframt var haldið opið málþing í samvinnu við Menntavísindasvið Háskóla Íslands, þar sem Emma Renold, prófessor í bernskufræðum við Háskólann í Wales, var lykilfyrirlesari. Málþinginu var jafnframt streymt. Nefndin var enn að störfum í lok árs 2019 en ráðgerir að ljúka störfum snemma árs 2020 og skila af sér drögum að tillögu til þingsályktunar. Þetta er í fyrsta sinn sem unnin er heildstæð stefna um forvarnir og fræðslu gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni með áherslu á börn og ungmenni.



4. Istanbúl-samningurinn

Samningur um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi gagnvart konum og heimilisofbeldi, svokallaður Istanbúl-samningur²⁴, var samþykktur á vettvangi Evrópuráðsins 11. maí 2011 og undirritaður af íslenskum stjórnvöldum sama dag. Samningurinn er fyrsti bindandi samningurinn sem tekur heildstætt á baráttunni gegn ofbeldi gegn konum. Hann kveður á um réttindi brotapolá og skyldur opinberra aðila til að vernda og aðstoða þær konur sem verða fyrir ofbeldi, fræða almenning, stjórnvöld og fagaðila, sinna forvörnum gegn ofbeldi og bjóða ofbeldismönnum úrræði og meðferð.

Í mars 2016 náðist fyrsti áfangi í fullgildingu Istanbúl-samningsins hér á landi með gildistöku breytinga á almennum hegningarlögum. Þar eru m.a. sett í lög ákvæði um heimilisofbeldi, nauðungarhjórnabönd og þvingaðar ófrjósemisaðgerðir auk breytinga er lúta að lögsögu og fyrningarreglum. Samkvæmt samningnum hafa stjórnvöld einnig skyldur sem kalla á aðgerðir til að fyrirbyggja og veita vernd gegn ofbeldi og síðastliðin ár hefur verið unnið að þeim verkefnum. Skyldur þessar snúa að rekstri kvennaathvarfa, starfrækslu neyðarnúmers, þjónustu við þolendur og meðferðarúrræði fyrir gerendur. Jafnframt hefur þurft að uppfylla skyldur samningsins varðandi þau ákvæði er kveða á um mikilvægi þess að tryggja samráð um þjálfun og endurmenntun fagstétta, mikilvægi forvarna og fræðslu og endurskoðun á verklagi og reglugerðum á grundvelli gildandi laga, meðal annars hvað varðar meðferð mála hjá lögreglu.

Hinn 26. apríl 2018 fullgilti Ísland samninginn þegar félags- og jafnréttismálaráðherra afhenti aðalframkvæmdastjóra Evrópuráðsins staðfestingarskjal um fullgildingu Íslands á samningi Evrópuráðsins um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi gegn konum og heimilisofbeldi.

Í framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020–2023²⁵ sem samþykkt var á Alþingi í desember 2019 er aðgerð sem lýtur að því að vinna stefnumarkandi landsáætlun um framfylgd Istanbúl-samningsins. Verkefnið er í samræmi við 10. gr. samningsins sem kveður á um ábyrgð hins opinbera á samræmingu, framkvæmd, eftirfylgni og mati á aðgerðum og ráðstöfunum sem eru tilkomnar vegna samningsskuldbindinga. Landsáætlunin hafi jafnframt að markmiði að skapa heildaryfirsýn yfir innleiðingu laga, stjórnvaldsaðgerðir og aðrar ráðstafanir, þ.m.t. gagnasöfnun og rannsóknir, sbr. 11. gr. samningsins.

Samhliða er gert ráð fyrir að vinna að undirbúningi fyrstu fyrirtöku Íslands árið 2021 hjá eftirlitsnefnd samningsins með framkvæmd hans. Landsáætlunin verði unnin í samráði við önnur ráðuneyti, ríkisstofnanir, sveitarfélög, frjáls félagasamtök og aðra hlutaðeigandi og muni m.a. fela í sér eftirfarandi aðgerðir:

- a. Leitað verði fyrirmynda í landsáætlunum annarra aðildarríkja Evrópuráðsins.
- b. Mótuð verði tímasett landsáætlun með markmiðum, aðgerðum, árangursvísum og ábyrgðaraðilum.
- c. Metin verði framfylgni ákvæða samningsins hér á landi m.t.t. löggjafar og annarra ráðstafana.
- d. Undirbúin verði stöðuskýrsla um framkvæmd samningsins árlega.
- e. Staðið verði fyrir kynningu og fræðslu á samningnum og landsáætlun á vef Stjórnarráðsins og víðar.

24. Sjá má Istanbúl-samninginn hér: <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=0f41ca88-7e72-11e7-941c-005056bc530c>

25. <https://www.althingi.is/alttext/150/s/0762.html>

5. Stafrænt kynferðisofbeldi

Stefna um stafrænt kynferðisofbeldi er í vinnslu á vegum stýrihóps um heildstæðar úrbætur að því er varðar kynferðislegt ofbeldi. Hópurinn fékk sérfræðing til að vinna tillögur um aðgerðir og gera greinargerð undir yfirskriftinni *Kynferðisleg friðhelgi – umfjöllun og ábendingar til úrbóta*, sem var skilað til stýrihópsins í nóvember 2019. Í henni er að finna tillögur um lagabreytingar, fræðslu og endurmenntun innan réttarvörslukerfisins og forvarnir. Tillögurnar voru enn í vinnslu í árslok 2019.

6. Aðgerðaáætlun gegn ofbeldi og afleiðingum þess

Þingsályktun um áætlun fyrir árin 2019–2022 um aðgerðir gegn ofbeldi og afleiðingum þess var samþykkt á Alþingi í júní 2019. Hún hefur að geyma fjölmargar aðgerðir sem lúta að kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni. Ályktunin var lögð fram af félags- og jafnréttismálaráðherra en hún var unnin í nánú samstarfi þriggja ráðuneyta með aðkomu dómsmálaráðherra, félags- og jafnréttismálaráðherra, heilbrigðisráðherra og mennta- og menningarmálaráðherra. Aðgerðaáætlunin tekur mið af heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun og af alþjóðasamningum, þ. á m. af samningi Evrópuráðsins um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi á konum og heimilisofbeldi (Istanbul-samningurinn), samningi Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gagnvart konum, samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi barnsins, samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks og samningi Evrópuráðsins um vernd barna gegn kynferðislegri misneytingu og kynferðislegri misnotkun (Lanzarote-samningurinn).

Aðgerðaáætlunin skiptist í þrjá hluta og eru aðgerðirnar alls 28 talsins.²⁶

Fyrsti hlutinn lýtur að vakningu með áherslu á fræðslu og forvarnir, annar að viðbrögðum hvað varðar verklag og málsmeðferð í réttarvörsluferfinu og sá þriðji að valdeflingu sem snýst um samstarf og samhæfingu þeirra sem veita þolendum ofbeldis aðstoð og ráðgjöf. Meginmarkmið aðgerðaáætlunarinnar eru:

- a. Að ofbeldi í íslensku samfélagi verði ekki liðið
- b. Að koma á markvissri fræðslu og forvörnum gegn hvers konar ofbeldi, einkum í skólakerfinu, á vettvangi íþróttá- og æskulýðsstarfs, á vinnustöðum og í stafrænum heimi
- c. Að stuðla að heildstæðari umgjörð um meðferð ofbeldismála innan réttarvörslukerfisins sem leiði af sér aukna skilvirkni, markvissari samskipti milli stofnana og upplýstara starfsumhverfi
- d. Að þolendur eigi greiðan og tafarlausan aðgang að upplýsingum, þjónustu og úrræðum í kjölfar ofbeldis
- e. Samstarf og samhæfing verði eflað til muna í þjónustu við þolendur ofbeldis, m.a. á milli ríkisstofnana, sveitarfélaga og frjálsra félagasamtaka.

Formleg eftirfylgd með þingsályktuninni hefst snemma árs 2020 en félagsmálaráðuneytið hefur nú þegar ráðist í framkvæmd nokkurra aðgerða sem tilgreindar eru á ábyrgð ráðuneytisins. Þær lúta fyrst og fremst að þjónustu við þolendur ofbeldis og má þar nefna fjárhagslegan stuðning sem tryggir starfsemi Bjarkarhlíðar í Reykjavík, sem er þjónustumiðstöð fyrir þolendur ofbeldis og Bjarmahlíðar

26. <https://www.althingi.is/alttext/149/s/1749.html>.

á Norðurlandi, sem veitir sambærilega þjónustu. Þá eru í undirbúningi tvær aðgerðir sem lúta að mansalsmálum, annars vegar að festa í sessi samræmda velferðarþjónustu fyrir þolendur mansals og hins vegar gerð leiðbeinandi reglna fyrir sveitarfélög o.fl. um velferðarþjónustu fyrir þolendur mansals.

Varðandi gerendur ofbeldis þá er von á tillögum frá starfshópi sem skipaður var af félags- og barnamálaráðherra um fjölbreyttari úrræði fyrir gerendur í ofbeldismálum. Undanfarin ár hefur félagsmálaráðuneytið gert þjónustusamning við Heimilisfrið, sem býður upp á meðferð fyrir karla og konur sem beita ofbeldi. Félagsmálaráðuneytið styður einnig við aðra starfsemi sem veitir þjónustu til þolenda ofbeldis en um er að ræða Aflið á Akureyri – samtök gegn kynferðis- og heimilisofbeldi og Drekaflóð. Þá hefur félagsmálaráðuneytið undanfarin ár gert samning við Mannréttindaskrifstofu Íslands um lögfræðiþjónustu til innflytjenda, en algengt er að þangað leiti erlendar konur sem búa við heimilisofbeldi og vilja leita réttar síns.

Til stendur að leggja fram endurskoðaða aðgerðaáætlun eigi síðar en á haustþingi 2022.

7. Mansal

Dómsmálaráðuneytið birti *Áherslur stjórnvalda í aðgerðum gegn mansali og annars konar hagnýtingu* í marslok 2019. Þar á meðal eru aðgerðir gegn kynlífsmansali sem hefur verið skilgreint sem ofbeldi gegn konum og er því fjallað um það í samhengi við kynbundið ofbeldi og jafnréttismál. Með áherslunum er sett fram stefna stjórnvalda í mansalsmálum og er stefnan unnin í samræmi við samning Evrópuráðsins um aðgerðir gegn mansali.

Áherslurnar byggjast á fjórum megináherslum sem eiga sér alþjóðlegar fyrirmyndir. Þær eru:

1. Forvarnir
2. Aðstoð, stuðningur og vernd
3. Rannsókn og saksókn
4. Samstarf og samráð

Í kjölfarið var skipaður samráðshópur með aðkomu ráðuneyta, ríkisstofnana, lögreglu, ákæranda, dómstóla, aðila vinnumarkaðarins, frjálsra félagasamtaka og fyrirtækja. Hópurinn hefur það hlutverk að styðja við og fylgjast með aðgerðum stjórnvalda gegn mansali, félagslegum undirboðum og brotastarfsemi. Óskað var eftir sérfræðiráðgjöf frá Öryggis- og samvinnustofnun Evrópu og sóttu fulltrúar hennar Ísland heim og áttu fundi með samráðshópnum. Innan samráðshópsins vinna undirhópar að útfærslu ákveðinna atriða sem talin eru mikilvæg í baráttunni gegn mansali. Samhliða vinnur félagsmálaráðuneytið að aðgerðum gegn félagslegum undirboðum og brotum á vinnumarkaði.

8. Byggjum brýr, brjótum múra – samvinna í heimilisofbeldismálum

Samstarfsverkefninu *Byggjum brýr, brjótum múra – Samvinna í heimilisofbeldismálum* lauk á árinu 2019.

Verkefnið á vegum Jafnréttisstofu hlaut styrk úr áætlun Evrópusambandsins um réttindi, jafnrétti og borgararétt. Megininntak verkefnisins var að miðla reynslu af aðferðum sem hafa skilað árangri í baráttunni gegn ofbeldi í nánnum samböndum, mynda tengsl á milli fagfólks, bjóða upp á fræðslu og standa að vitundarvakningu fyrir alla landsmenn. Innleiðing verkefnisins var unnin í samstarfi við dómsmálaráðuneytið, velferðarráðuneytið, ríkislögreglustjóra, lögregluna á höfuðborgarsvæðinu, lögregluna á Norðurlandi eystra, lögregluna á Suðurnesjum, Reykjavíkurborg og Akureyrarbæ. Þessir aðilar lögðu til sérfræðipækkingu og deildu reynslu af vinnu sinni gegn ofbeldi í nánnum samböndum með þolendum og gerendum. Verkefnið náði til alls landsins og var því skipt upp eftir lögregluumdæmum. Verklag ríkislögreglustjóra í heimilisofbeldismálum var notað sem grunnur að samstarfi fagfólks innan hvers svæðis. Haldnir voru sjö fræðslu- og tengslafundir með samanlagt rúmlega 300 þátttakendum. Markmið fundanna var að virkja verklagsreglur ríkislögreglustjóra og koma á formfastara samstarfi fagfólks.

Haldnir voru sérstakir fræðslufundir með fagstéttum og gerð voru 13 fræðslumyndbönd sem eru aðgengileg á vefsíðu Jafnréttisstofu.²⁷ Meðal annars var fjallað um hvernig bera megi kennsl á þolendur og gerendur, viðbrögð og úrræði við heimilisofbeldi og þjónustu við viðkvæma hópa, s.s. fatlað fólk, fólk af erlendum uppruna og hinsegin fólk.

Ráðstefnur

Á þeim 30 mánuðum sem verkefnið stóð yfir voru haldnar þrjár ráðstefnur með aðkomu erlendra og innlendra fyrirlesara. Meðal umfjöllunarefna voru lögreglurannsóknir, hætta á stigmögnun ofbeldis, áhrif ofbeldis á fóstur og þungaðar konur, áhrif ofbeldis á jaðarhópa, þróun á umfangi heimilisofbeldis, fyrirmyndarverkefni og verklag og rannsóknir á heimilisofbeldi á Íslandi. Lokaráðstefna verkefnisins var haldin 29. ágúst 2019, þar sem dregin var saman reynsla af vinnu gegn ofbeldi í nánnum samböndum hér á landi. Upptökur af ráðstefnunum eru aðgengilegar á vefsíðu verkefnisins.



Vitundarvakning

Samhliða því að byggja upp tengslanet um allt land og fræðslu fyrir fagfólk var skipulögð vitundarvakning með yfirskriftinni „Þú átt VON“. Lögð var áhersla á að sýna þolendum ofbeldis að það er von um betra líf. Dregin var fram reynsla þolenda og gerenda af því að komast út úr aðstæðunum með stuðningi fagfólks og kynnt sú fjölbreytta þjónusta sem stendur fólki til boða. Opnuð var sérstök vefsíða á íslensku, ensku og pólsku undir slóðinni www.jafnretti.is/von.

27. <https://www.jafnretti.is/von/fraedsla/netnamskeid>

Búin voru til fimm myndbönd þar sem fjórir þolendur segja frá reynslu sinni af ofbeldi og hvernig sé að leita sér hjálpar. Í myndböndunum er lögð áhersla á viðkvæma hópa, en þar segir frá konu sem á von á barni, konu af erlendum uppruna, konu með fötlun og barni sem bjó við ofbeldi á heimili. Eitt myndband er saga geranda sem er samsett úr viðtölum við karla sem beitt hafa ofbeldi í nánnum samböndum og leitað sér hjálpar. Myndböndin voru sýnd á samfélagsmiðlum frá október 2018 til janúar 2019 og svo aftur í ágúst 2019. Þau eru aðgengileg á vefsíðu vitundarvakningar með íslenskum og enskum texta og er eitt þeirra með pólskum texta. Myndböndin voru tilnefnd til „Lúðursins“, íslensku auglýsingaverðlaunanna, árið 2018 í flokknum „Almannaheillauglýsingar“.



Útvarpsþáttaröðin „Kverkatak“ var hluti af vitundarvakningunni og var framleidd af RÚV haustið 2018. Umsjónarmenn voru Viktoría Hermannsdóttir og Þórhildur Ólafsdóttir. Þættirnir eru upplýsandi um aðstæður þolenda ofbeldis og fjallað er um þau úrræði sem fólki stendur til boða sem leið út úr aðstæðum. Þáttaröðin var tilnefnd til Bláðamannaverðlaunanna árið 2019. Hægt er að hlusta á þættina á vefsíðu verkefnisins.²⁸



Réttur þinn

Bæklingurinn *Réttur þinn, mikilvægar upplýsingar fyrir innflytjendur á Íslandi* var endurskoðaður en hann kom fyrst út árið 2010. Í bæklingnum er fjallað um réttindi fólks á Íslandi þegar kemur að nánnum samböndum og samskiptum, til dæmis hjónaband, sambúð, skilnað og sambúðarslit, þungun, mæðravernd, þungunarrof, forsjá barna, umgengnisrétt, ofbeldi í nánnum samböndum, mansal, vændi,

kærur til lögreglu, gjafsókn og dvalarleyfi. Bæklingurinn var gefinn út á prenti og rafrænt á íslensku, ensku, pólsku, spænsku, tælensku, rússnesku, arabísku og frönsku og var sendur út á helstu samstarfsaðila og kynntur í tengslaneti verkefnisins, auk þess sem hann liggur frammi hjá opinberum stofnunum þar sem fólk af erlendum uppruna sækir þjónustu. Þanta má eintök hjá Jafnréttisstofu.²⁹

Niðurstöður verkefnisins

Byggjum brýr – brjótum múra var tímabundið verkefni sem fjármagnað var með styrk frá Evrópusambandinu. Jafnréttisstofa hefur unnið markvissar í þessum málaflokk en áður og byggt upp dýrmæta reynslu og þó verkefninu sé formlega lokið nýtist útkoma þess, reynsla og tengslanetið áfram.

28. Hægt er að nálgast þættina hér: <https://www.jafnretti.is/von/fraedsla/utvarpsthatturinn-kverkatak>

29. Hægt er að sjá bæklinginn hér: <https://www.jafnretti.is/is/samfelag-og-vinnuamarkadur/rettur-thinn/rettur-thinn-mikilvaegar-upplysingar-fyrir-innflytjendur-a-islandi>

E. Alþjóðlegt samstarf á sviði jafnréttismála

1. Norðurlandasamstarf á sviði jafnréttismála

Norðurlöndin standa frammi fyrir ýmsum áskorunum í jafnréttismálum, ekki síst þeim sem komu glöggst fram með hliðsjón af hinni víðtæku #MeToo-hreyfingu. Konur og stelpur hafa sagt frá reynslu sinni af kynferðislegri áreitni, kynbundnu ofbeldi og annarri ótilhlýðilegri háttsemi og staðið sameiginlega að ákalli til að vekja athygli á vandanum og krefjast breytinga. Norðurlöndin þurfa að leggjast á eitt til að bregðast við þessu ákalli og tryggja aukið jafnrétti íbúanna á öllum sviðum mannlífsins.

Norrænt samstarf er hluti af alþjóðlegu samstarfi, til dæmis á vettvangi Sameinuðu þjóðanna. Samstarfið teygir sig einnig til grannsvæða Norðurlandanna, þ.e. Eystrasaltslanda, Norðvestur-Rússlands og norðurslóða.

Norðurlöndin, sem heild og hvert um sig, njóta alþjóðlegrar viðurkenningar og *norræna vörumerkið* á sviði jafnréttismála er vel þekkt. Vaxandi áhugi er á reynslu Norðurlandþjóðanna af því að byggja upp og þróa samfélög með mikilli framleiðni, jafnrétti, félagslegu öryggi og vistvænu umhverfi. Framtíðarsýn norræns samstarfs um opin Norðurlönd gengur út á að efla sameiginlegan styrk landanna á alþjóðavísu. Tilgangur norræns jafnréttissamstarfs er enn fremur að styðja alþjóðlegar skuldbindingar landanna og skapa samlegðaráhrif á milli þeirra í jafnréttismálum. Samstarf við grannsvæði verður áfram ofarlega á baugi, meðal annars við Eystrasaltsríkin. Jafnréttissamstarf Norðurlandanna og Eystrasaltsríkjanna byggist á samráði og jafnræði en grundvöllur þess er rammameningur um jafnréttissamstarf frá árinu 2016 og viðmiðunarreglur Norrænu ráðherranefndarinnar um samstarf við Eistland, Lettland og Litáen. Norrænt jafnréttissamstarf á jafnframt að stuðla að áframhaldandi sjálfbærri þróun á norðurslóðum með áherslu á jafnréttissjónarmið. Sú viðleitni byggist á samstarfsáætlun Norrænu ráðherranefndarinnar um norðurskautssvæðið fyrir árin 2018–2021.

Norræna ráðherranefndin um jafnréttismál (MR-JÄM)

Ný samstarfsáætlun Norrænu ráðherranefndarinnar um jafnréttismál fyrir árin 2019–2022 var samþykkt í nóvember 2018 á þingi Norðurlandaráðs í Ósló.³⁰ Á árlegum fundi jafnréttisráðherranna sem haldinn var í Stokkhólmi í maí 2018 fór fram sérstök umræða um karla og drengi og jafnréttismál. Undanfarin ár hefur áhersla verið lögð á að norrænt samstarf á sviði jafnréttismála fjalli um sjónarmið karla og drengja og ögri stöðluðum hugmyndum um karlmennsku og kvenleika. Fundur ráðherranefndarinnar fór fram í tengslum við fjórðu alþjóðaráðstefnu um karla og jafnrétti, ICMEO³¹, sem Svíar stóðu fyrir að þessu sinni.

30. <https://www.norden.org/da/node/34356>

31. ICMEO stendur fyrir International Conference on Men and Equal Opportunities.

Þann 17. september 2019 var haldinn árlegur fundur norrænna ráðherra jafnréttismála. Á fundinum var ákveðið að fjármagna þriggja ára rannsóknarverkefni um kynferðislega áreitni og ofbeldi á vinnustöðum sem legði grunn að framtíðarstefnumótun Norrænu ráðherranefndarinnar á sviði jafnréttismála. Jafnframt var tekin ákvörðun um að útvíkka jafnréttissamstarf Norðurlandanna þannig að það tæki einnig til málefna hinsegin fólks. Þetta er í samræmi við breytingar sem nú þegar hafa átt sér stað og fela m.a. í sér áherslubreytingar í löggjöf til að tryggja aukna vernd gegn mismunun á grundvelli kynvitundar, kyneinkenna, kyntjáningar og kynhneigðar. Þá fór fram umræða um samstarf Norðurlandanna við UN Women vegna endurmats á framkvæmdaáætlun Sameinuðu þjóðanna (SÞ) um málefni kvenna frá árinu 1995 sem fram fer á árinu 2020. Hvað endurmat hennar varðar telja Norðurlöndin meðal annars mikilvægt að beina sjónum að aukinni þátttöku karla og ungmenna í öllu jafnréttisstarfi og að herða róðurinn gegn kynbundnu ofbeldi sem krefst bæði kerfislægra breytinga og gagnrýnnar umræðu um kynjahlutverk í samfélaginu. Jafnframt vilja Norðurlöndin vinna að mælanlegum árangri hvað varðar kynjafnrétti og valdeflingu kvenna í tengslum við heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna.

Norræna ráðherranefndin á fundum kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna (CSW)

Norræna ráðherranefndin tekur þátt í fundum kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna (CSW) í þeim tilgangi að vekja athygli á norrænu jafnréttissamstarfi og greiða fyrir gagnkvæmri upplýsingamiðlun um málefni sem eru efst á baugi. Nánar er fjallað um fundi kvennanefndarinnar og framlag Norrænu ráðherranefndarinnar á bls. 105.



Norrænu jafnréttisráðherranir á fundi í Hörfu 17. september 2019

45 ára afmæli norræns samstarfs á sviði jafnréttismála á formennskuári Íslands árið 2019

Á formennskuári Íslands í Norrænu ráðherranefndinni árið 2019 voru liðin 45 ár frá því að ákveðið var á vettvangi Norrænu ráðherranefndarinnar að hefja formlegt samstarf á sviði jafnréttismála. Norræna samstarfsáætlunin um jafnréttismál fyrir tímabilið 2019–2022 var samþykkt á þingi Norðurlandaráðs í nóvember 2018. Hún hefur að markmiði að stuðla að skilvirku og árangursríku jafnréttissamstarfi stjórnvalda á Norðurlöndunum. Í samstarfsáætluninni eru fjögur meginefni;

- Vinnumarkaður framtíðarinnar og hagvöxtur
- Velferð, heilsa og lífsgæði
- Völd og áhrif
- Jafnréttisstarf með áherslu á karla og karlmennskuímyndir

Stefna Norrænu ráðherranefndarinnar um jafnréttismál um samþættingu jafnréttissjónarmiða við alla starfsemi ráðherranefndarinnar mun jafnframt koma til framkvæmda samhliða jafnréttisáætluninni.

Forsætisráðherrar Norðurlandanna stóðu á tímabilinu 2017–2019 fyrir verkefninu Norræn kynjaáhrif á vinnumarkaði – *Nordic Gender Effect at Work* sem hafði að markmiði að stuðla að rannsóknum og miðla reynslu Norðurlandanna af aðgerðum í þágu kynjajafnréttis á vinnumarkaði og aukinni atvinnuþátttöku kvenna. Undir merkjum verkefnisins hefur m.a. verið fjallað um skipulag fæðingarorlofs, dagvistun barna, sveigjanlegan vinnumarkað, aukið jafnrétti í stjórnunarstöðum í kjölfar sértækra aðgerða stjórnvalda og hvernig mikil atvinnuþátttaka kvenna hefur stuðlað að hagvexti og velsæld norrænna samfélaga.

Ísland lagði áherslu á eftirfarandi málefnasvið í formennskuáætlun sinni í samræmi við nýja samstarfsáætlun Norrænu ráðherranefndarinnar: Ofbeldi gegn konum og samfélagslegar afleiðingar þess með hliðsjón af #MeToo-hreyfingunni, jafnrétti á vinnumarkaði og jafnlaunamál og karla og jafnrétti ásamt jafnrétti á Vestur-Norðurlöndum og norðurslóðum.

Á formennskuárinu 2019 sóttu yfir 2000 manns viðburði í tengslum við jafnréttis-samstarf Norðurlandanna og óhætt er að segja að árið hafi verið bæði viðburðaríkt og fróðlegt.



Karlar, karlmennskuímyndir og jafnrétti

Samstarfsáætlun Norrænu ráðherranefndarinnar um jafnréttismál 2019–2022 leggur áherslu á að fjalla um karla og karlmennsku í jafnréttisstarfinu. Jafnrétti varðar einnig karla og án aðkomu þeirra verður settum markmiðum um jafnrétti kynjanna ekki náð. Ísland setti þessa áherslu einnig í forgang á formennskuárinu og stóð fyrir rakarastofuráðstefnum í Kaupmannahöfn og Þórshöfn í Færeyjum. Markmið rakarastofuráðstefna er að fjalla um uppbot staðalmynda karlmenskunnar og að hvetja karla og stráka til virkar þátttöku í að efla jafnrétti með því að kynna sér hvernig kynjamisrétti hefur neikvæð áhrif á lífsgæði almennings. Ráðstefnan í Kaupmannahöfn var haldin í maí 2019 í samstarfi við samtök kvenna í dönsku atvinnulífi og var þar lögð áhersla á áhrif kynjabilsins í stjórnunar- og ábyrgðarstörfum á vinnumarkaði á Norðurlöndunum.

Í framhaldi af ákvörðun ráðherranefndarinnar á árinu 2018 um að ýta úr vör verkefnum um karla og jafnrétti var efnt til samstarfs við alþjóðleg samtök að nafni *Promundo* sem lengi hafa gegnt mikilvægu hlutverki í alþjóðlegri umræðu um jafnréttismál. Markmið samtakanna er að efla jafnrétti með því að virkja karla og drengi í starfinu gegn valdamisvægi kynjanna og baráttunni um upprætingu ofbeldis gegn konum. Frá stofnun samtakanna árið 1977 hafa þau unnið að þessum málum í yfir 40 löndum. Á árinu 2019 fól Norræna ráðherranefndin *Promundo* að hafa umsjón með gerð könnunar á Norðurlöndunum, í samstarfi við háskóla í öllum löndunum, í því skyni að afla upplýsinga um viðhorf foreldra ungra barna til staðalmynda karlmennsku, foreldrahlutverks og jafnréttis. Markmið könnunarinnar var m.a. að varpa ljósi á mikinn kynjamun þegar kemur að nýtingu foreldraorlofs og umönnun ungra barna en þrátt fyrir að feðraorlof hafi verið innleitt fyrir mörgum árum nýta ekki allir karlar rétt sinn. Ýmsir þættir eru þessu valdandi og var ætlunin ekki síst að varpa ljósi á þá. Niðurstöður könnunarinnar³² voru kynntar á fundi ráðherranefndarinnar í september 2019 og á ráðstefnu í Kaupmannahöfn í nóvember sama ár. Forseti Íslands, Guðni Th. Jóhannesson, flutti ávarp á ráðstefnunni og tók þátt í pallborðsumræðum. Einnig er fjallað um niðurstöðu könnunarinnar á bls. 71.

32. Meðal helstu niðurstöður skýrslunnar voru að flestir foreldrar á Norðurlöndum telja að æskilegt væri að fæðingarorlofi væri skipt jafnt á milli foreldra þar sem það tryggir möguleika þeirra á að tengjast barni sínu. Hvergi er fæðingarorlofið styttra en á Íslandi og eru íslenskir foreldra þeir sem vilja helst að orlofið verði lengt. Jafnframt kom fram að bæði feður og mæður eru ánægðari í sambandi ef jafnræði ríkir þegar kemur að umönnun barna á öllum sviðum. Þegar ábyrgðin er að mestu í höndum annars foreldrisins hefur það áhrif á líðan foreldra í sambandi. Einnig kom fram að með auknu jafnrétti eykst ánægja feðra í lífinu. Skiptir þar engu um hvort um vinnu, samband eða foreldrahlutverkið er að ræða. Höfundar skýrslu (sjá: <https://www.norden.org/is/node/39193>) sem tekin var saman um niðurstöðurnar taka fram að niðurstöðurnar ættu að vera hvatning fyrir stjórnmalafólk og fyrirtæki í að auðvelda nýbökkuðum feðrum að taka fæðingarorlof án þess að þurfa að hafa áhyggjur af starfsframa og fjárhag. Munur er á milli Norðurlandanna þegar kemur að þátttöku feðra í fæðingarorlofi og má rekja hann til þess hvort löndin bjóða upp á óframseljanlegt orlof fyrir feður til að hvetja þá til að taka meira fæðingarorlof, eins og Ísland, Svíþjóð og Noregur, eða hvort þau séu með sveigjanlegra kerfi, líkt og Danmörk og Finnland. Einnig er fjallað um fæðingarorlof í bls. 65 og 71 í skýrslunni.

Ráðstefnur og fundir í tengslum við formennskuár Íslands í Norrænu ráðherranefndinni

Framtíð vinnunnar

Í tilefni aldarafmælis *Alþjóðavinnuálastofnunarinnar (ILO)* var í apríl 2019, í samstarfi norrænu ráðherranefndarinnar um jafnréttismál annars vegar og vinnumál hins vegar, efnt til alþjóðlegrar ráðstefnu um vinnumarkað framtíðarinnar.³³ Ráðstefnan fór fram í Hörpu í Reykjavík og fjallaði um áskoranir á vinnumarkaði framtíðarinnar við örur tæknibreytingar og áhrif þeirra á norræna velferðarmódelið með sérstakri áherslu á jafnréttismál. Í nýlegri OECD-skýrslu³⁴ er sýnt fram á að aukið jafnrétti hefur tryggt stöðugan hagvöxt á Norðurlöndum og að til mikils sé að vinna með því að minnka kynjabilið á vinnumarkaði enn frekar. Í tengslum við ráðstefnuna var einnig vakin athygli á nýjum rannsóknum og stefnumótun, þar á meðal nýlegum lögum héraðs um jafnlaunavottun sem tóku gildi 1. janúar 2018. Í tilefni aldarafmælis ILO hefur stofnunin birt skýrslur um nauðsynlegar aðgerðir aðildarríkjanna til að mæta breytingum á vinnumarkaði þar sem m.a. er mælt með að ríki heims innleiði umbætur sem auki atvinnuþátttöku kvenna, fjárfesti í fæðingarorlofi og vinni gegn frekari kynjaskiptingu starfa. Í aðdraganda ráðstefnunnar stóð forsætisráðuneytið, í samstarfi við ILO og Norrænu ráðherranefndina, einnig fyrir málþingi um jafnlaunamál og jafnrétti á vinnumarkaði. Ísland er eitt þeirra landa sem á aðild að sérstöku átaksverkefni Alþjóðavinnuálastofnunarinnar, OECD og UN Women, Equal Pay International Coalition, (EPIC). Málþingið sóttu rúmlega 80 manns frá yfir tuttugu löndum en meginefni þess var að ræða aðferðafræði við rannsóknir á jafnlaunamálum.



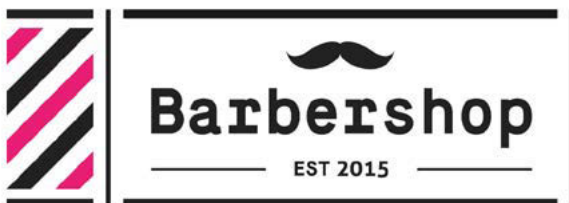
33. Hægt er að sjá skýrslu frá ráðstefnunni hér: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1375529/FULLTEXT01.pdf>

34. Nánari upplýsingar um skýrslu OECD má finna hér: <https://www.norden.org/da/news/ny-oecd-rapport-sa-meget-og-vaeksten-hvis-kvinder-arbejder-mere>

Rakarastofuráðstefnur í Kaupmannahöfn og í Færeyjum

Eins og áður sagði stóð Ísland að rakarastofuráðstefnu í Kaupmannahöfn í maí 2019 í samstarfi við samtök kvenna í dönsku atvinnulífi og var þar lögð áhersla á áhrif kynjábilsins í stjórnunar- og ábyrgðarstörfum á vinnumarkaði á Norðurlöndunum. Um 140 norrænir stjórnendur úr atvinnulífinu sóttu ráðstefnuna.

Í júní 2019 stóð forsætisráðuneytið í samstarfi við félagsmálaráðuneytið í Færeyjum og Norrænu ráðherranefndina fyrir tveggja daga viðburði í Þórshöfn í Færeyjum, annars vegar ráðstefnu um jafnrétti á vinnumarkaði og hins vegar rakarastofumálþingi um karla og jafnrétti. Alls sóttu tæplega 80 þátttakendur hvorn viðburð, og voru margir þeirra leiðtogar og áhrifavaldar á sínu sviði, til dæmis stjórnendur í fyrirtækjum, fræðimenn úr háskólasamfélaginu, sem og stefnumótandi aðilar í opinbera geiranum og stjórnámálamenn. Markmið rakarastofunnar var að virkja karla í baráttunni fyrir auknu kynjajafnrétti. Mikill pólitískur áhugi var á rakarastofunni og tóku alls sex ráðherrar í ríkisstjórn Færeyja þátt í dagskrá hennar.



Hringborð norðurslóða

Forysta, kynjajafnrétti og fjölbreytileiki mannlífs á norðurslóðum var umfjöllunarefni pallborðsumræðna á alþjóðlegu ráðstefnunni Hringborð norðurslóða sem haldin var í Hörpu í október 2019. Skipulagning pallborðsumræðnanna var í höndum Jafnréttisstofu og Norðurslóðanets Íslands. Byggt var á stefnumótandi áherslum sem voru afurð ráðstefnunnar *Kynjajafnrétti á norðurslóðum* sem haldin var á formennskuári Íslands 2014.

#MeToo ráðstefna

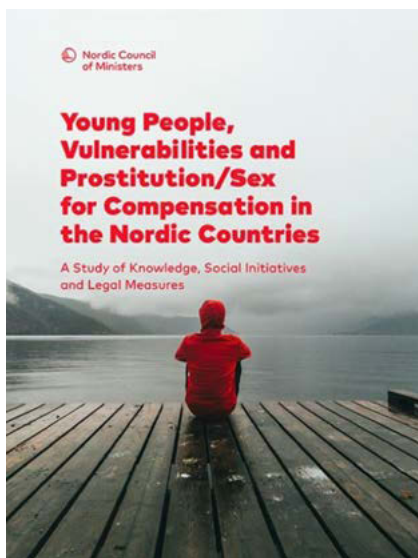
Dagana 17.–19. september 2019 fór fram í Hörpu alþjóðleg ráðstefna um #MeToo-hreyfinguna. Ráðstefnan var skipulögð í samstarfi forsætisráðuneytisins, Rannsóknastofnunar í jafnréttisfræðum við Háskóla Íslands og Norrænu ráðherranefndarinnar. Yfir 800 manns skráðu sig til þátttöku og telst ráðstefnan því vera með stærri ráðstefnum um #MeToo-hreyfinguna sem haldin hefur verið. Um 80 fyrirlesarar tóku þátt í fjölbreyttri dagskrá og komu þeir úr röðum fræðafólks, aktivista, stjórnálmanna og sérfræðinga.³⁵ Ráðherrar jafnréttismála á Norðurlöndunum tóku þátt í pallborðsumræðum á ráðstefnunni þar sem fram kom að #MeToo-hreyfingin sýni að enn er mikið svigrúm til að gera betur í jafnréttismálum, bæði á Norðurlöndunum og um heim allan.

Norræna upplýsingasetrið um kynjafræði NIKK

Hlutverk Norræna upplýsingasetursins um kynjafræði, NIKK (Nordisk information för kunskap om kön), er að safna saman og miðla upplýsingum um norrænar rannsóknir, stefnumál og aðgerðir á sviði jafnréttismála.

Upplýsingasetrið annast jafnframt útboðsferli vegna styrkja til rannsókna.³⁶

Árið 2018 gaf NIKK út samantekt um aðgerðir stjórnvalda gegn kynbundnu ofbeldi í framhaldi af samþykkt Istanbul samnings Evrópuráðsins undir yfirskriftinni *The Istanbul Convention, The Nordic Way*. Fjallað er um háa tíðni tilkynntra brota og alvarlegar samfélagslegar afleiðingar kynbundins ofbeldis í löndum sem jafnan raða sér efst á lista í alþjóðlegum samanburði á jafnrétti kynjanna. Norðurlöndin hafa á undanförunum árum öll fullgilt Istanbul-samninginn og vinna löndin nú samkvæmt aðgerðaáætlunum að innleiðingu ákvæða hans.



Á árinu 2019 hafði NIKK fyrir hönd Norrænu ráðherranefndarinnar m.a. umsjón með kortlagningu aðgerða og ráðstafa stjórnvalda á Norðurlöndunum í kjölfar #MeToo hreyfingarinnar. Jafnframt annaðist NIKK rannsókn nefndarinnar um ungt fólk í áhættuhópum kynlífsiðnaðar og vændis á Norðurlöndunum. Niðurstöður rannsóknarinnar eru birtar í skýrslu sem ber enska heitið *Young People, Vulnerabilities and Prostitution / Sex for Compensation in the Nordic Countries, a study of knowledge, Social Initiatives and Legal Measures*.³⁷

Skýrsla Nikk um ungt fólk í áhættuhópum kynlífsiðnaðar og vændis á Norðurlöndunum.

35. Meðal þeirra heimsfrægu fyrirlesara sem tóku þátt í ráðstefnunni voru Roxane Gay, Liz Kelly, Marai Larasi og Cynthia Enloe. Angela Davis flutti lykilerindi um áhrif #MeToo-hreyfingarinnar. Á ráðstefnunni var meðal annars sagt frá tillögum nýrrar skýrslu UN WOMEN undir heitinu „What will it take? Promoting Cultural Change to End Sexual Harassment“. Í skýrslunni eru greindar þær breytingar sem taldar eru nauðsynlegar í kjölfar #MeToo, bæði formlegar breytingar og samfélagslegar. Einnig var kynnt og fjallað um niðurstöður viðamikillar rannsóknar á umfangi kynferðislegar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis, auk eineltis, á íslenskum vinnumarkaði sem unnin var að frumkvæði félags- og barnamálaráðherra.

36. Upplýsingar um reglur og áherslur við úthlutanir úr sjóði Norrænu ráðherranefndarinnar má nálgast á vefsvæði NIKK, nikk.no.

37. Nánari upplýsingar um rannsóknina má finna á vefsíðunni: <https://nikk.no/publikationer/young-people-vulnerabilities-and-prostitution-sex-for-compensation-in-the-nordic-countries/>

2. Kvinnanefnd Sameinuðu þjóðanna (CSW)

Kvinnanefnd Sameinuðu þjóðanna (SB) var sett á fót árið 1947 sem ein af undirnefndum efnahags- og félagsmálaráðs SB (e. ECOSOC) um eflingu borgara-, stjórn mála- og félagslegra réttinda kvenna. Nefndin telst í dag vera ein helsta milliríkjastofnun heims sem starfar að kynjajafnrétti og bættri stöðu kvenna og sitja 45 ríki í stjórn nefndarinnar hverju sinni. UN Women starfar í umboði kvinnanefndarinnar og fer með stjórnsýslu hennar. Í tengslum við árlegan fund kvinnanefndarinnar er haldin ráðstefna sem telst vera meðal fjölsóttustu viðburða Sameinuðu þjóðanna en til hennar eru boðaðir fulltrúar ríkisstjórna, stofnana og frjálsra félagasamtaka.

Forsætisráðuneytið undirbýr í samstarfi við utanríkisráðuneytið og fastanefnd Íslands gagnvart SB þátttöku Íslands á fundum kvinnanefndarinnar og í samráði við stofnanir og frjáls félagasamtök sem starfa að jafnréttismálum. Ráðherra jafnréttismála hefur farið fyrir sendinefnd Íslands en undanfarin ár hafa sérfræðingar í jafnréttismálum í ráðuneyti jafnréttismála og utanríkisráðuneytinu, jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna, stofnana, samtaka aðila vinnumarkaðarins og frjálsra félagasamtaka verið í sendinefnd Íslands.

62. kvinnanefndarfundurinn 2018

Árið 2018 var 62. fundur kvinnanefndarinnar haldinn þar sem meginþema fundarins var *Áskoranir og tækifæri til að auka kynjajafnrétti og valdeflingu kvenna í dreifbýli* (e. *Challenges and opportunities in achieving gender equality and the empowerment of rural women and girls*). Íslensk stjórnvöld stóðu fyrir þremur viðburðum á fundi kvinnanefndarinnar þar sem m.a. var lögð áhersla á aðgerðir gegn kynbundnu ofbeldi og hatursorðræðu, störf á alþjóðavettvangi um samþættingu jafnréttissjónarmiða í verkefnum sem draga eiga úr landeyðingu og kynningu á samstarfsverkefni Íslands, Malavíu og Sambíu á sviði þróunarsamvinnu sem miðar að upprætingu barnahjónabanda í Afríku.

Félags- og jafnréttismálaráðherra fór fyrir sendinefnd Íslands og lagði áherslu á mikilvægi þess að tryggja íbúum í dreifbýli aðgang að öflugri upplýsingatækni. Reynsla Íslendinga sýni að nauðsynlegt sé að stjórnvöld horfi til fjárfestinga á þessum sviðum til að styðja við uppbyggingu í dreifbýli. Á sameiginlegum fundi norrænu ráðherranna með Phumzile Mlambo-Ngcuka framkvæmdastjóra UN Women þakkaði framkvæmdastjórinn Norðurlöndunum fyrir að vera mikilvæg fyrirmynd annarra ríkja hvað varðar árangur í jafnréttismálum. Löndin væru í lykilstöðu til að sýna heimsbyggðinni fram á að raunhæft sé að ná fullu jafnrétti kvenna og karla fyrir árið 2030 líkt og heimsmarkið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun gera ráð fyrir.

Á sameiginlegum viðburði ráðherranna var fjallað um #MeToo-hreyfinguna og áhrif hennar á aðgerðir stjórnvalda á sviði jafnréttismála. Einnig var fjallað um hvaða lærdóm megi draga af hreyfingunni, sérstaklega hvað varðar ólíka þjóðfélagshópa og fjölpætta mismunun.



Yfirlýsing norrænu
jafnréttismálaráðherrana
undirrituð.

63. kvennanefndarfundurinn 2019

Á 63. fundi kvennanefndarinnar í mars 2019 fór Katrín Jakobsdóttir forsætisráðherra fyrir íslensku sendinefndinni og flutti ræðu Íslands. Meginþema kvennafundarins 2019 var *Almannatryggingar, aðgengi að opinberri þjónustu og uppbygging samfélagslegra innviða í þágu kynjajafnréttis og valdeflingu kvenna og stúlkna* (e. *Social protection systems, access to public services and sustainable infrastructure for gender equality and the empowerment of women and girls*). Norræna ráðherrernefndin stóð að, undir forystu Íslands, þremur viðburðum í samstarfi við ráðuneyti jafnréttismála á Norðurlöndunum. Að frumkvæði Íslands undirrituðu ráðherrar jafnréttismála á Norðurlöndunum viljayfirlýsingu um að leggja þurfi aukna áherslu á árangur í jafnréttismálum við innleiðingu Heimsmarkmiða Sameinuðu þjóðanna og afhentu Phumzile Mlambo-Ngcuka framkvæmdastjóra UN Women. Með yfirlýsingunni³⁸ vildu ráðherrarnir hvetja önnur aðildarríki Sameinuðu þjóðanna til aukins samstarfs á alþjóðavettvangi. Meðal þeirra verkefna sem Norðurlöndin vilja nýta sem leiðarvísi er átaksverkefni forsætisráðherra Norðurlandanna, *The Nordic Gender Effect at Work*, og öndvegissetur Norrænu ráðherrernefndarinnar um norrænar lausnir, sem meðal annars hefur beinst að aðgengi að dagvistun, foreldraorlofi, jafnlaunamálum og efnahagslegri valdeflingu kvenna.

Íslensk stjórnvöld áttu einnig samstarf um viðburð um þátttöku kvenna í friðarumleitunum við Íslandsdeild norrænna samtaka kvenna um friðsamlegar lausnir á vopnuðum átökum (*Nordic Women Mediators*).

38. Viljayfirlýsingu ráðherra jafnréttismála á Norðurlöndunum má sjá hér: <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=ec302306-43eb-11e9-9436-005056bc4d74>

Pekingáætlunin

Á fjórðu ráðstefnu Sameinuðu þjóðanna um málefni kvenna sem haldin var í Peking í september 1995 var samþykkt framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum (Pekingáætlunin). Ráðstefnan var afrakstur tuttugu ára vinnu alþjóðlegu kvenna-hreyfingarinnar innan stofnanakerfis Sameinuðu þjóðanna sem leiddi af sér Kvennasáttamála Sameinuðu þjóðanna (e. CEDAW) og síðar Pekingáætlunina.

Áætlunin var þrjú ár í smíðum og voru drög hennar unnin á fjórum stórum ráðstefnum í mismunandi heimsálfum. Framkvæmdastjórn ráðstefnunnar vann úr drögunum og lagði fyrir undirbúningsráðstefnu allra aðildarríkja SÞ í New York vorið 1995. Þar kom í ljós að mannréttindabarátta kvenna væri hápólítískt mál.

Íslensk stjórnvöld, stóðu ásamt 188 öðrum löndum, að samþykkt áætlunarinnar og gerðu enga fyrirvara við einstök ákvæði hennar og einsettu sér þ.a.l. að fylgja henni eftir fyrir sitt leyti. Áætlunin er ekki bindandi samkvæmt þjóðarrétti en hefur þrátt fyrir það gegnt mikilvægu hlutverki. Hún hefur verið leiðarljós jafnréttissamstarfs á alþjóðavettvangi og viljayfirlýsing aðildarríkja SÞ um að taka til hendinni á tilteknum afmörkuðum sviðum. Meginmarkmið áætlunarinnar er valdefling kvenna og stúlkna um heim allan og að sjónarmið jafnréttis verði fléttuð inn í alla þætti stefnumótunar, ákvarðana og aðgerða.

Með tilvísun í ákvæði Pekingáætlunarinnar og Kvennasáttmálans hafa unnist mikilvægir áfangasigrar í jafnréttisbaráttu kvenna og karla. Má þar helst nefna ákvæði um sértækar tímabundnar aðgerðir í lögum um jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla og frumkvæðisskyldu stjórnvalda til að vinna að jafnrétti kynjanna.³⁹

Kvennasáttmáli Sameinuðu þjóðanna

Á grundvelli stofnsáttmála Sameinuðu þjóðanna frá árinu 1945 hafa tugir mannréttindasáttmála verið samþykktir þ.a.m. sáttmáli um afnám allrar mismununar gagnvart konum (e. CEDAW). Hann var samþykktur á allsherjarþingi SÞ árið 1979 en kvennanefnd Sameinuðu þjóðanna (e. CSW) hafði allt frá árinu 1972 þrýst á um að gerður yrði lagalega bindandi samningur til að koma í veg fyrir mismunun gegn konum. Ísland hefur verið aðili að sáttmálanum frá árinu 1985 og samþykkt að þjóðarrétti til að tryggja framgang ákvæða hans.

Markmið sáttmálans⁴⁰, sem sett er fram í 1. gr., er að tryggja að konur njóti efna-hagslegra, félagslegra, menningarlegra, borgaralegra og stjórnmálalegra réttinda í sama mæli og karlar. Í annarri grein er kveðið á um frumkvæðisskyldu stjórnvalda til að gera sérstakar ráðstafanir með lögum, stefnum og áætlunum til að stuðla að bættri stöðu og auknum réttindum kvenna. Með samþykkt sáttmálans féllust íslensk stjórnvöld á að skila reglulega skýrslu til kvennaréttarnefndar SÞ sem hefur eftirlit með framkvæmd sáttmálans. Í skýrslunum lýsa stjórnvöld því sem gert hefur verið til að koma ákvæðum sáttmálans í framkvæmd. Nefndin fundar með hverju aðildarríki og birtir tilmæli til stjórnvalda viðkomandi ríkis þar sem hún getur þess sem vel er gert og setur fram tilmæli varðandi þau ákvæði sáttmálans sem ekki eru framkvæmd með viðundandi hætti. Sáttmálinn kveður jafnframt á um þörf sérstakra aðgerðaáætlana alþjóðastofnana og aðildarríkja til að vinna megi markvisst að jafnrétti kynjanna og var þannig viss undanfari samþykktar Pekingáætlunarinnar.

39. Skýrslu Íslands um framfylgd Pekingáætlunarinnar má sjá hér: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/Iceland.pdf

40. Kvennasáttmála SÞ má sjá hér: <http://www.humanrights.is/static/files/Utgafa/kvennasattmali-sameinudu-thjodanna-pdf.pdf>

Pekingáætlunin og áhrif á íslenska jafnréttislöggjöf

Pekingáætlunin er sett fram í sex meginköflum sem fjalla um tólf málaflokka sem þóttu mest aðkallandi til að vinna að til að rétta hag kvenna í heiminum. Áhersla var lögð á að aðildaríkin gæfu út sína eigin framkvæmdaáætlun þar sem tíunduð væru þau verkefni sem væri brýnast að vinna að í viðkomandi ríki.

Á Íslandi voru fyrstu lögum um jafnrétti kvenna og karla sett á árinu 1976. Ný jafnréttislög tóku gildi árið 1985 og í þeim lögum var í fyrsta skipti kveðið á um skyldu ráðherra jafnréttismála að leggja fyrir Alþingi tillögu til þingsályktunar um áætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum til fjögurra ára. Fyrsta framkvæmdaáætlunin var lögð fram árið 1986 og var þar lögð áhersla á frumkvæðisskyldu ráðherra og ráðuneyta til að vinna að því að jafna stöðu kvenna og karla, hver á sínu sviði, að fyrirmynd Kvennasáttmálans og segir orðrétt: „Stjórnvöld geta og eiga á grundvelli frumkvæðisskyldu sinnar að vinna að bættri stöðu kvenna alls staðar í samfélaginu.“

Jafnréttislögum var næst breytt árið 1991 og var með þeim lögum (í 1. gr.) með vísan í alþjóðlegar skuldbindingar Íslands kveðið enn skýrar á um skyldu stjórnvalda til að bæta stöðu kvenna sérstaklega „(...) í þeim tilgangi að koma á jafnrétti og jafnri stöðu kvenna og karla á öllum sviðum samfélagsins.“ Með 3. gr. laganna var jafnframt veitt heimild til sérstakra tímabundinna aðgerða, sem ætlaðar eru til að bæta stöðu kvenna til að koma á jafnrétti og jafnri stöðu kynjanna. Íslenskir dómstólar hafa staðfest þessa meginreglu jafnréttislaga með dómaframkvæmd og framkvæmdaáætlanir ríkisstjórna hafa byggt á sama sjónarmiði.

Ljóst er að Kvennasáttmálinn og Pekingáætlunin hafa haft merkjanleg áhrif á hugmyndafræðilegar áherslur, þróun löggjafar og ekki síst verkefnaval stjórnvalda. Þá hefur erlent samstarf vegna skuldbindinga Íslands haft mikil áhrif á þróun jafnréttismála hér á landi enda talið mikilvægt að leita nýrra hugmynda og lausna við stefnumótun í málaflokknum.

Tengsl Pekingáætlunarinnar við Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna

Í dag vinnur stofnun SÞ um kynjajafnrétti og valdeflingu kvenna (UN Women) í umboði kvennanefndar SÞ að framgangi og stjórnýslu jafnréttismála innan hins alþjóðlega mannréttindakerfis þ.m.t. á grundvelli Kvennasáttmálans og Pekingáætlunarinnar. Árið 2020 eru 25 ár liðin frá samþykkt Pekingáætlunarinnar og af því tilefni hefur UN Women sent aðildarríkjum boð um dagskrá sem tileinkuð er áætluninni undir yfirskriftinni The Generation Equality Forum. Yfirskriftin vísar til að stefnt er að samtali milli kynslóða um kynjajafnrétti á nokkrum ráðstefnum og fundum sem dreifast yfir árið. Markmið UN Women er að nýta afmælisárið til að meta árangur og áskoranir við framkvæmd aðgerða til að tryggja jafnrétti kynjanna sem og framlag þeirra til Heimsmarkmiða Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun.

Á 64. fundi kvennanefndar SÞ sem haldinn verður í New York í mars 2020 er stefnt að samþykki pólitískrar yfirlýsingar um endurmat áætlunarinnar og hvernig aðildaríki hyggjast ná markmiðum hennar fyrir árið 2030.

Skýrslu íslenskra stjórnvalda má nálgast á vef nefndarinnar.⁴¹ Efni skýrslunnar byggist á spurningalista frá UN Women, stofnunar SÞ um kynjajafnrétti.

Allsherjarþing SÞ samþykkti í september 2019 að í ráðherraviku þingsins haustið 2020 verði sérstök hátíðardagskrá 23. september í tilefni af afmæli áætlunarinnar.

41. https://www.unecce.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/Iceland.pdf

3. Seta Íslands í mannréttindaráði Sameinuðu þjóðanna

Jafnréttismál og mannréttindi kvenna voru sett í öndvegi af hálfu Íslands í öllu starfi hjá mannréttindaráði Sameinuðu þjóðanna en átján mánaða kjörtímabili Íslands í ráðinu lauk 31. desember 2019. Jafnréttismál koma árlega til sérstakrar umfjöllunar í sumarfundalotu ráðsins og Ísland lét ekki sitt eftir liggja við það tækifæri. Aðild Íslands að ráðinu náði ákveðnum hápunkti þegar mannréttindaráðið samþykkti einróma ályktun Íslands og fleiri ríkja um launajafnrétti kvenna og karla. Auk Íslands og Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar (ILO) og UN Women, stóðu alls sjö ríki að ályktuninni: Ástralía, Kanada, Nýja-Sjáland, Panama, Suður-Afríka, Sviss og Þýskaland. Hátt í eitt hundrað ríki, að meðtöldum framangreindum ríkjum, skráðu sig jafnframt sem meðflytjendur að ályktuninni sem sýndi breiðan stuðning við málefnið. Um var að ræða nýja ályktun, sem lögð var til að frumkvæði Íslands en löndin sem stóðu að henni eru einnig hluti af alþjóðlegum hópi ríkja um að tryggja jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf (*Equal Pay International Coalition*).

Ályktunin áréttar mikilvægi margra ólíkra aðgerða sem stutt geti við jafnlaunamál, s.s. fjölskylduvænar aðgerðir sem felast í að tryggja feðra-, mæðra- og foreldraorlof, dagvistun barna auk velferðarþjónustu við barnafjölskyldur og að lokum er bent á nýjar lausnir fyrir atvinnulífið líkt og gerð jafnlaunaviðmiða, jafnlaunastaðla, jafnlaunavottunar og eftirfylgni með reglulegum launarannsóknum. Þá kvað ályktunin á um að komið verði á sérstökum jafnlaunadegi á vegum Sameinuðu þjóðanna sem helgaður verði baráttunni fyrir jöfnum launum karla og kvenna. Jafnlaunadagurinn verður haldinn 18. september ár hvert.

Katrín Jakobsdóttir forsætisráðherra tók þátt í störfum mannréttindaráðsins í sumarlotu ráðsins og var það í fyrsta sinn sem íslenskur forsætisráðherra tekur þátt í starfi þess. Forsætisráðherra ávarpaði ráðið formlega og fjallaði sérstaklega um tengsl umhverfismála og mannréttinda og vakti það athygli að hún skyldi tala afdráttarlaust um að ráðið ætti að vinna að því að rétturinn til heilnæms umhverfis verði ræddur og samþykktur í ráðinu. Forsætisráðherra tók einnig þátt í umræðu um jafnréttismál með áherslu á baráttuna gegn ofbeldi, gegn kynbundu ofbeldi og áreitni á vinnustöðum. Ræddi ráðherra einnig þá vinnu sem íslensk stjórnvöld hafa beitt sér fyrir á sviði jafnlaunamála með lögfestingu jafnlaunavottunar.

Jafnréttismál voru meðal helstu áherslumála hjá fulltrúum Íslands meðan á setu Íslands í mannréttindaráðinu stóð. Tilmæli sem Ísland setti fram í allsherjarúttektum á stöðu mannréttinda í aðildarríkjum Sameinuðu þjóðanna, UPR-ferlinu svonefnda, tóku mið af stöðu kvenna og jafnrétti kynjanna. Mannréttindaráðið samþykkti í sumarlotunni 2019 nokkrar mikilvægar ályktanir um jafnréttismál, aðrar en ályktun Íslands, s.s. ályktun Kanada um ofbeldi gegn konum. Þar sem Kanada var ekki kjörinn fulltrúi í mannréttindaráðinu tók Ísland að sér, fyrir hönd Kanada, að bera ályktunina upp og verjast breytingartillögum þegar greidd voru atkvæði um hana. Komu fram þrjár breytingartillögur um að fjarlægja framsæknar vísanir í kyn- og frjósemisheilbrigði og réttindi. Ísland krafðist atkvæðagreiðslu um þær allar, en þeim var öllum hafnað á afgerandi hátt. Ályktun Nýja- Sjálands og annarra landa um mæðradauða, sem Ísland tók að sér að verja í atkvæðagreiðslu í septemberlotu ráðsins 2018, var einnig hafnað.

4. Stofnun Sameinuðu þjóðanna um kynjajafnrétti og valdeflingu kvenna – UN Women

UN Women er ein áherslustofnana Íslands í fjölþjóðlegri þróunarsamvinnu. Heildarframlög til stofnunarinnar námu alls 288 millj. kr. árið 2018 og 243 millj. kr. árið 2019. Þar af námu kjarnaframlög 130 millj. kr. árið 2018 og 134 millj. kr. árið 2019 en slík framlög gera stofnunum kleift að veita fé til þeirra svæða sem mest þurfa á aðstoð að halda og veita svigrúm þegar bregðast þarf skjótt við. Líkt og undanfarin ár voru framlög einnig veitt til landaáætlana UN Women í Palestínu og í Afganistan. Þá var fjármögnuð staða jafnréttisfulltrúa á skrifstofu UN Women í Tyrklandi 2018 og fram á mitt ár 2019 auk þess sem stuðningur var veittur til flóttamannaverkefnis í Tyrklandi í þágu jafnréttis frá 2019 til 2022. Árið 2017 var skrifað undir samning við UN Women í Mósambík til þriggja ára um framkvæmd á landsáætlun Mósambík um ályktun Öryggisráðs Sameinuðu þjóðanna nr. 1325 um konur, frið og öryggi.⁴² Verkefnið er unnið í fjórum fylkjum í landinu og er fjármagnað af Íslandi og Noregi. Ísland hefur stutt við starf UN Women í flóttamannabúðunum Eid-bi-Eid í Jórdaníu við landamæri Sýrlands frá 2015 en UN Women rekur þar griðastaði fyrir konur, veitir sálfræðiaðstoð og efnahagsleg tækifæri fyrir konur og stúlkur.



Stuðningur við landsnefnd UN Women á Íslandi

Utanríkisráðuneytið hefur um langt árabil átt gott samstarf við landsnefnd UN Women. Í gildi er samstarfssamningur milli ráðuneytisins og landsnefndarinnar. Markmið samningsins er að skapa grundvöll fyrir samráð og samvinnu ráðuneytisins og landsnefndarinnar, stuðla að umfjöllun um alþjóðamál með hugsjónir og markmið UN Women að leiðarljósi, fjalla um þátttöku Íslands á sviði jafnréttismála á vettvangi Sameinuðu þjóðanna, efla umfjöllun á Íslandi um jafnrétti kynjanna og

valdeflingu kvenna í þróunarlöndum og efla þátt Íslands í málefnaverkefni UN Women. Landsnefndin veitir utanríkisráðuneytinu ráðgjöf og umsögn vegna málefna á fjölþjóðlegum vettvangi sem varða kynjajafnrétti og tekur þátt í undirbúningi og skipulagningu rakarastofuviðburða (e. Barbershop). Enn fremur tekur landsnefndin að sér fræðslu um jafnréttismál fyrir sérfræðinga sem starfa á vettvangi á vegum ráðuneytisins. Þá er ákvæði um samstarf um framkvæmdaáætlun íslenskra stjórnvalda um ályktun Öryggisráðs Sameinuðu þjóðanna nr. 1325 og ákvæði um að landsnefndin standi fyrir kynningu á HeForShe-hreyfingu UN Women.

HeForShe

Forseti Íslands er á meðal tíu þjóðarleiðtoga sem leiða verkefni *HeForShe*, svokallað *IMPACT 10x10x10*, en leiðtogarnir hafa tekist á hendur mikilvægar skuldbindingar til að ná jafnrétti bæði í sínum heimalöndum og á heimsvísu. Skuldbindingarnar eru unnar í samstarfi við UN Women. Forseti Íslands tók þátt í fundi um jafnlaunastefnu og kynnti áherslur Íslands sem sérstakur fulltrúi HeForShe-átaksins í tengslum við allsherjarþing Sameinuðu þjóðanna 2018. Í júlí 2020 verða fimm ár frá stofnun HeForShe og í tilefni þess verður sérstakur HeForShe viðburður í París, í hátíðardagskrá Peking+25.

42. Landsáætlun Íslands um konur, frið og öryggi 2018-2022 má sjá hér: <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=c9c12334-e407-11e8-942e-005056bc4d74>

IMPACT 10x10x10

IMPACT 10x10x10 verkefnið leiðir saman leiðtoga tíu ríkja, tíu fyrirtækja og tíu menntastofnana um allan heim. Allir þrjátíu leiðtogarnir hafa skuldbundið sig til að takast á við mismunandi þætti kynjamisréttis, en skuldbindingar Íslands snúa meðal annars að því að útrýma launamun á Íslandi fyrir 2022, jafna hlut kynjanna í fjölmiðlum fyrir 2020 og fá fleiri karla til liðs við jafnréttisbaráttuna bæði á Íslandi og á alþjóðavettvangi. Jafnlaunastaðallinn og jafnlaunavottunin hafa vakið mikla athygli og hefur verið sóst eftir að Ísland miðli af reynslu sinni um jafnlaunastefnu. Íslensk stjórnvöld þróuðu í samvinnu við landsnefnd UN Women á Íslandi „verkfærakistu“ sem gerir einstaklingum, fyrirtækjum og öðrum kleift að skipuleggja rakarastofuráðstefnur. Frá fyrstu rakarastofuráðstefnu (e. *Barbershop Conference*) Íslands í höfuðstöðvum Sameinuðu þjóðanna árið 2017 hafa rakarastofuráðstefnur verið haldnar víða, m.a. á vettvangi Öryggis- og samvinnustofnunar Evrópu (ÖSE) í Vínborg í Austurríki, í samstarfi við Norrænu ráðherranefndina hjá Sameinuðu þjóðunum í New York og Genf 2018 hjá OECD í París þar sem Guðlaugur Þór Þórðarson utanríkisráðherra tók þátt. Ríflega 2.300 manns hafa sótt ráðstefnurnar sem eru framlag Íslands til #HeForShe-herferðar UN Women. Markmiðið með ráðstefnunum er að virkja karla og drengi í baráttunni fyrir jafnrétti kynjanna og stuðla að umræðu um samskipti kynjanna og kynhlutverk.

Mannfjöldasjóður Sameinuðu þjóðanna – UNFPA

Meginmarkmið UNFPA er að tryggja kyn- og frjósemisheilbrigði, sem og réttindi (e. Sexual and Reproductive Health and Rights, SRHR) í þróunarlöndum, en sjóðurinn hefur það hlutverk að styðja þróunarríki við stefnumótun og framkvæmd verkefna þar sem tekist er á við fátækt, útbreiðslu alnæmis, ótímabæra þungun stúlkna/kvenna og tryggja öryggi við fæðingar. Enn fremur að tryggja að konur og stúlkur njóti tilhlýðilegrar virðingar. Mikilvægir þættir starfseminnar eru réttindi mæðra og barna til heilsuverndar, ungbarnavernd, dreifing getnaðarvarna og kynlífs- og fjölskyldufræðsla. Neyðar- og mannúðaraðstoð er einnig stór þáttur í verkefnum stofnunarinnar.

Í þróunarsamvinnustefnu Íslands 2019–2023 er UNFPA skilgreindur sem ný áherslustofnun í fjölþjóðlegri þróunarsamvinnu og jókst stuðningur Íslands við stofnunina töluvert. Síðustu tvö ár hefur Ísland greitt UNFPA 31,5 millj.kr. árlega sem kjarnaframlag. Frá árinu 2011 hafa íslensk stjórnvöld veitt framlög til samstarfsverkefnis UNFPA og UNICEF sem miðar að því að binda endi á limlestingu á kynfærum kvenna (e. Female Genital Mutilation/Cutting – FGM/C) en verkefnið nær til 17 landa í vestan-, austan- og norðaustanverðri Afríku. Samningur fyrir tímabilið 2018–2021 hljóðar upp á 800 þúsund Bandaríkjadali.

Á alþjóðlegri ráðstefnu um kyn- og frjósemisheilbrigði og réttindi í Naíróbí í nóvember 2019 tilkynnti Ísland um heildstæðan stuðning við kyn- og frjósemisheilbrigði í Mangochi héraði í samvinnu við UNFPA, en verkefnið er til þriggja ára. Árið 2018 studdi Ísland einnig við manntalsverkefni í umsjá UNFPA að upphæð 818 þús. Bandaríkjadala.

Ísland hefur stutt við mannúðarstarf UNFPA í Sýrlandi og hét 1 millj. Bandaríkjadala á tímabilinu 2018–2022 til verkefna í Sýrlandi sem jafngildir 200 þús. Bandaríkjadöllum á ári. Að auki veitti Ísland 650 þúsund Bandaríkjadali í mannúðarverkefni UNFPA í Jemen á tímabilinu 2018–2019 sem beinist að kyn- og frjósemisheilsu kvenna og ungbarnaheilsu. Ofbeldi gegn konum hefur enn aukist í Jemen

eftir að átök brutust út. Ísland hefur stutt við starf UNFPA sem rekur 33 miðstöðvar fyrir þolendur kynbundins ofbeldis og Ísland fjármagnar fimm þessara stöðva þar sem veitt er alhliða þjónusta.

Utanríkisráðherra heimsótti Síerra Leone á árinu 2019 og kynnti sér verkefni UNFPA og tilkynnti um 150 þús. Bandaríkjadala framlag til að styrkja eftirlits- og forvarnarkerfi gegn fæðingarfistli,⁴³ skurðaðgerðir fyrir 100 konur sem þjást af fæðingarfistli, og endurhæfingu.

5. Samstarfsverkefni um umhverfis- og loftslagsbreytingar

Í þróunarsamvinnu Íslands er lögð sérstök áhersla á að samþætta kynja- og jafnréttissjónarmið, sem og að hafa valdeflingu kvenna að leiðarljósi í umhverfis og loftslagsverkefnum.

Í kjölfar samþykktar Parísarsamningsins⁴⁴ hefur utanríkisráðuneytið unnið að því að koma á fót samstarfsverkefnum um umhverfis- og loftslagsbreytingar með sérstaka áherslu á jafnrétti kynjanna. Utanríkisráðuneytið fjármagnaði árið 2017 vinnufund frumkvöðlakvenna sem starfa við sjálfbæra orku í Afríku. Rúmlega 100 þátttakendur frá 24 Afríkulöndum sóttu fundinn, sem haldinn var í tengslum við árlegan fund afrískra umhverfisráðherra (AMCEN) í Libreville í Gabon. Í framhaldi af fundinum í Gabon, og með stuðningi frá utanríkisráðuneytinu, hleypti UNEP verkefni af stokkunum sem ber heitið Africa Women Energy Entrepreneurs Framework (AWEEF). Verkefnið leiðir m.a. saman kvenfrumkvöðla í afríska orkugeiranum, orkustofnanir, ríkisstofnanir og fjármálastofnanir. Utanríkisráðuneytið fjármagnar nú tilraunaverkefni AWEEF í Mósambík og Tansaníu sem leidd eru af UNEP og UN Women. Tilraunaverkefnið hefur það að markmiði að auka aðgengi kvenna að sólarlömpum og öðrum sjálfbærum orkugjöfum ásamt því að styðja við frumkvöðlastarfsemi kvenna í orkugeiranum.

Fyrstu samningaviðræður vegna endurfjármögnunar Græna loftslagssjóðsins stóðu yfir árið 2019 og tvöfaldaði Ísland framlag sitt til sjóðsins til næstu fimm ára. Sjóðurinn vinnur bæði með opinberum aðilum og einkaaðilum að fjármögnun verkefna í þróunarlöndum sem miða að minnkun á losun gróðurhúsalofttegunda og gera ríkjum kleift að takast á við afleiðingar loftslagsbreytinga. Sjóðurinn styrkir nú yfir eitt hundrað verkefni í 99 ríkjum. Til að hljóta styrk frá sjóðnum þarf að liggja til grundvallar ítarleg greining á áhrifum verkefnisins á konur og karla, skýr markmið um að auka jafnrétti kynjanna og hvernig bregðast skuli við kynjuðum áhrifum hamfarabreytinga.

Á undanförunum árum hefur Ísland veitt kjarnaframlög til samtakanna SEforALL, en meginmarkmið þeirra er bætt aðgengi að orku, betri nýting hennar og aukin nýting endurnýjanlegra orkugjafa. Ísland hefur lagt áherslu á kynjajafnrétti og valdeflingu kvenna í umhverfis- og loftslagsmálum á heimsvísu. Í því skyni studdu íslensk stjórnvöld SEforALL að koma á fót samstarfsvettvangi sem ætlað er að stuðla að kynjajafnrétti, samfélagsþátttöku og eflingu kvenna í orkugeiranum á heimsvísu.

Ísland veitir framlag í sjóð á vegum rammisamnings Sp fyrir fátækustu þróunarlöndin á hverju ári, en meginverkefni hans er að styðja við undirbúning og framkvæmd aðgerðaáætlana um aðlögun að loftslagsbreytingum. Stutt er við Umhverfis- og þróunarstofnun kvenna (WEDO), en stofnunin hefur að markmiði að auka hlut kvenna frá þróunarlöndum í alþjóðlegum viðræðum um loftslagsmál.

43. Fæðingarfistill eru örkuð ungra mæðra sem ekki eru líkamlega tilbúna til að eignast börn.

44. <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=5192566b-5b28-11e7-9416-005056bc4d74>

6. Þekkingarmiðstöð þróunarsamvinnu

Í stefnu um alþjóðlega þróunarsamvinnu Íslands er lögð áhersla á að byggja upp færni einstaklinga og styrk stofnana í þróunarríkjunum með starfsemi Jafnréttisskólans, Jarðhitaskólans, Landgræðsluskólans og Sjávarútvegsskólans. Lögð er áhersla á svið þar sem sérþekking Íslands getur nýst í baráttunni gegn fátækt og fyrir framgangi heimsmarkmiða Sameinuðu þjóðanna.

Í lok árs 2019 var stofnuð þekkingarmiðstöð þróunarsamvinnu sem ber nafnið Gró og mun hún hafa skólana fjóra undir sínum hatti. Gró verður starfrækt innan utanríkisráðuneytisins og undir merkjum Mennta-, vísinda- og menningarmálastofnunar Sameinuðu þjóðanna (UNESCO) frá ársbyrjun 2020.

Tilgreind eru tvö þverlæg markmið sem bæði tengjast starfsemi skólanna fjögurra.

Annað þeirra felst meðal annars í kynjajafnrétti og valdeflingu kvenna í samræmi við heimsmarkmið nr. 5 og hitt lýtur að verndun jarðarinnar og sjálfbærri nýtingu náttúruauðlinda. Samkvæmt samningi milli utanríkisráðuneytisins og Háskóla Íslands fékk Jafnréttisskólinn 109,6 millj. kr. til rekstursins árið 2019.

Alþjóðlegi jafnréttisskólinn, heyrir undir Hugvísindasvið Háskóla Íslands, menntar og þjálfar fólk til jafnréttisstarfa í þróunarlöndum og á átakasvæðum.

Jafnréttisskólinn býður upp á diplómanám í alþjóðlegum jafnréttisfræðum auk þess að veita styrki til meistara- og doktorsnáms. Meginmarkmið skólans er að stuðla að jafnrétti kynjanna og félagslegu réttlæti í þróunarlöndum og á átakasvæðum. Einnig er lögð áhersla á jafnréttissjónarmið við friðaruppbyggingu. Loks er lögð áhersla á samþættingu kynjasjónarmiða í umhverfismálum og við sjálfbæra nýtingu náttúruauðlinda í anda heimsmarkmiða Sameinuðu þjóðanna.

Árin 2018–2019 veitti skólinn 46 nemendum, 23 á hvoru ári frá 19 löndum diplómu í alþjóðlegum jafnréttisfræðum.



Útskriftahópur Alþjóðlega jafnréttisskólans 2019. Alls hlutu 23 nemendur diplómu í alþjóðlegum jafnréttisfræðum.

7. Annað samstarf á vettvangi Sameinuðu þjóðanna

Auk þess að sækja fundi kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna og setu Íslands í mannréttindaráðinu í Genf hafa íslensk stjórnvöld tekið virkan þátt í umræðu um jafnrétti kynjanna og mannréttindi kvenna á vettvangi mannréttindanefndar (3. nefndar) allsherjarpingsins og nefnd Sameinuðu þjóðanna um fólksfjölgun og þróunarmál. Þar hefur áhersla meðal annars verið lögð á að tryggja kyn- og frjósemisheilbrigði sem og -réttindi kvenna. Fastanefnd Íslands hjá SP tekur virkan þátt í samningaviðræðum um ályktanir allsherjarpings SP er varða jafnrétti og mannréttindi kvenna, einkum ályktanir um t.a.m. réttindi kvenna og stúlkna í dreifbýli, mansal kvenna og stúlkna, réttindi barna, stuðning við aðgerðir til að útrýma ofbeldi gegn konum og limlestingu á kynfærum kvenna. Þá beitir Ísland sér jafnframt fyrir samþættingu kynjasjónarmiða í öllu starfi Sameinuðu þjóðanna og tekur þátt í norrænu samstarfi og samráði líkt þenkjandi ríkja um jafnréttis- og mannréttindamál.

Konur, friður og öryggi – ályktun Öryggisráðs SP nr. 1325

Í nóvember 2018 gaf utanríkisráðuneytið út þriðju landsáætlun Íslands um framkvæmd ályktunar Öryggisráðs Sameinuðu þjóðanna nr. 1325 um konur, frið og



öryggi.⁴⁵ Innan ramma landsáætlunarinnar hefur Ísland m.a. átt í samstarfi við UN Women um að efla getu annarra ríkja til að framfylgja ályktuninni. Í því hefur falist stuðningur við stjórnvöld í Mósambík við að tryggja að ferlar og áætlanir sem stuðla eiga að friði og endurreisn landsins leggi sitt af mörkum til jafnréttis og valdeflingar kvenna og stúlkna. Jafnframt hefur Ísland stutt við starfsemi UN Women í Palestínu og Afganistan sem miðar að því að auka jafnrétti og frumkvæðisrétt kvenna í löndunum og styðja við palestínsk félagasamtök sem vinna að auknum réttindum og valdeflingu palestínskra kvenna. Einnig leggur Ísland áherslu á ályktunina á vettvangi Öryggis- og samvinnustofnunar Evrópu (ÖSE), þar sem hún er einkar mikilvæg vegna erfiðrar stöðu kvenna vegna ófriðar víða á ÖSE-svæðinu.

Öryggis- og samvinnustofnun Evrópu byggir starf sitt á grundvelli þess að virðing fyrir mannréttindum og frelsi sé órjúfanlegur hluti af alþjóðlegum frið og öryggi. Ísland leggur áherslu á jafnréttis- og mannréttindamál á vettvangi stofnunarinnar og er nú í fyrsta sinn Íslendingur, Ingibjörg Sólrún Gísladóttir fyrrverandi utanríkisráðherra, framkvæmdastjóri mannréttinda- og lýðræðistofnunar ÖSE (ODIHR). Í samstarfi við önnur líkt þenkjandi ríki innan ÖSE hefur Ísland unnið að framgangi jafnréttis kynjanna og mannréttindum hinsegin fólks. Til að mynda hafa íslenskir lögreglumenn og jafnréttisráðgjafi ríkisstjórnarinnar tekið þátt í ráðstefnum á vegum ÖSE um ofbeldi gegn konum og mansali og var Ísland meðal leiðandi ríkja sem studdu óháða rannsókn á stöðu hinsegin fólks í Tsjetsjeníu.

Á vettvangi Atlantshafsbandalagsins tók Ísland virkan þátt í að styðja við framkvæmd ályktunarinnar um konur, frið og öryggi, til að mynda með stuðningi við stofnun gagnagrunns með það að markmiði að efla grundvallarþekkingu á

45. Landsáætlun Íslands um konur, frið og öryggi 2018-2022 má sjá hér: <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=c9c12334-e407-11e8-942e-005056bc4d74>

landsáætlunum um framkvæmd ályktunarinnar. Þá hefur Ísland, ásamt fleirum, þrýst á um stefnumótun bandalagsins á sviði jafnréttismála. Í nóvember 2019 samþykktu utanríkisráðherrar bandalagsins nýja stefnu um að fyrirbyggja og vinna gegn kynferðislegri misnotkun.

8. Jafnréttismál og alþjóðaviðskipti

Ísland hefur verið í leiðandi hlutverki við að koma jafnréttismálum á dagskrá í umfjöllun um alþjóðaviðskipti. Þannig stýrir Ísland, ásamt Botsvana og Alþjóðaviðskiptamiðstöðinni, starfshópi í Genf um alþjóðaviðskipti og jafnréttismál. Árin 2018–2019 hefur starfshópurinn unnið að því að koma yfirlýsingu um jafnréttismál og viðskipti í framkvæmd, sem yfir 120 aðildarríki WTO (World Trade Organization) hleyptu af stokkunum á ráðherrafundi stofnunarinnar í desember 2017.

Eitt af því sem yfirlýsingin leggur áherslu á er að í reglulegri úttekt á viðskiptastefnu aðildarríkja í WTO (*Trade policy review*) verði fjallað um jafnréttismál. Ísland hefur sent spurningar til allra ríkja sem hafa undirgengist slíka úttekt síðustu misseri og einnig vakið athygli á stöðu jafnréttismála þegar kemur að viðskiptum í umræðum í WTO. Fyrir daga yfirlýsingarinnar var ekki fjallað sérstaklega um jafnréttismál í umræddum úttektum en nú er það mun algengara og eru ríki nú í auknum mæli farin að setja inn upplýsingar um viðskiptamál og jafnrétti í skýrslur sínar vegna úttektar á viðskiptastefnu.

Þá miðar yfirlýsingin að því að safna saman upplýsingum um viðskipti og jafnréttismál. Ísland stóð fyrir fjölmennu málþingi í mars 2019, ásamt Botsvana og UNCTAD⁴⁶ í WTO þar sem fjallað var sérstaklega um ákvæði um jafnrétti kynjanna í fríverslunarsamningum. Alls eru málþingin sem haldin eru á grundvelli yfirlýsingarinnar sex talsins og verða helstu niðurstöður þeirra kynntar á ráðherrafundi Alþjóðaviðskiptastofnunarinnar árið 2020, ásamt yfirliti yfir aðgerðir sem ráðist hefur verið í til að auka þátttöku kvenna í viðskiptum og sem gefið hafa góða raun.

9. Jafnréttisákvæði í fríverslunarsamningsmódel EFTA

Á ráðherrafundi EFTA í Liechtenstein í júní 2019 voru ný jafnréttisákvæði færð inn í samningsmódel EFTA. EFTA-ríkin leggja samningmódelið fram við upphaf samningaviðræðna sem grundvöll fríverslunarviðræðna. Það var að frumkvæði Íslands að EFTA ákvað að skoða hvort rétt væri að fjalla sérstaklega um jafnréttismál í fríverslunarsamningum, en í stjórnarsáttmála ríkisstjórnarinnar segir að við gerð fríverslunarsamninga skuli „sérstaklega horft til þess að efla umhverfissjónarmið og mannréttindi, þ.m.t. réttindi kvenna.“

Fór þessi skoðun fram samhliða vinnu við uppfærslu á samningsmódeli EFTA um sjálfbæra þróun. Niðurstaðan varð sú að bæta inn nýrri grein í formálskafla samningsmódelisins. Í greininni áréttar ríkin vilja sinn til að stuðla að hagvexti sem allir njóti góðs af og sem veiti öllum jöfn tækifæri. Þá var kaflinn um sjálfbæra þróun uppfærður á þá vegu að inngangsgrein hefur verið breytt með jafnréttissjónarmið í huga og er einnig sérstakri grein bætt við sem fjallar um jöfn tækifæri og efnahagsþróun í þágu allra.

46. UNCTAD stendur fyrir: United Nations Conference on Trade and Development

10. Uppbyggingarsjóður EES

Markvisst er unnið að markaðssetningu íslenskrar jafnréttisþekkingar innan vébanda uppbyggingarsjóðs EES þar sem áhersla er lögð á samstarfsverkefni við viðtökuríkin þar sem íslensk sérþekking getur nýst. Ríkin fimmtán eru Búlgaría, Eistland, Grikkland, Króatía, Kýpur, Lettland, Litháen, Malta, Pólland, Portúgal, Rúmenía, Slóvenía, Slóvakía, Tékkland og Ungverjaland.

Fjöldmörg verkefni sem hafa það að markmiði að nýta stöðu og árangur Íslands á sviði jafnréttis hafa hlotið styrki úr sjóðnum. Á meðal þeirra er samanburðarverkefni um stöðu jafnréttismála í utanríkisþjónustu Slóveníu og Íslands sem hleypt var af stokkunum í árslok 2019. Í verkefninu er byggt á tvennu, annars vegar ítarlegri könnun sem unnin var af hálfu slóvenska utanríkisráðuneytisins árið 2009 og hins vegar Jafnréttisvísi Capacent. Slóvenska úttektin þótti marka tímamót árið 2009 og voru niðurstöður birtar í *The Hague Journal of Diplomacy*. Niðurstöður samanburðarkönnunarinnar verða kynntar á árinu 2020.

Þá efndi utanríkisráðuneytið á árinu 2019 til ráðstefnunnar *Jafnrétti til útflutnings* í samvinnu við Uppbyggingarsjóð EES, Portúgal og Noreg. Tilgangurinn var að kynna hvað íslensk samtök og stofnanir hafa upp á að bjóða, þ.e. hvaða leiðir hafa verið farnar og hvaða aðferðir þróaðar sem skilað hafa árangri í jafnréttisbaráttunni hér á landi og gætu nýst í samstarfsríkjum Uppbyggingarsjóðs EES. Lykilaðilar frá þeim fimmtán ríkjum sem um ræðir sóttu ráðstefnuna, alls um 130 manns. Ráðstefnan var haldin í Hellisheiðarvirkjun og í Veröld – Húsi Vigdísar og var Vigdís Finnbogadóttir, fyrrverandi forseti Íslands, heiðursgestur ráðstefnunnar. „Verkfærakista“ frá helstu samtökum og stofnunum sem vinna að jafnréttismálum hérlendis var kynnt á ráðstefnunni og mun áfram verða nýtt á fundum sem haldnir eru í sjóðsstjórnnum sem grunnur til kynningar á íslenskri sérþekkingu og lausnum.

11. Öryggis- og samvinnustofnun Evrópu (ÖSE)

Jafnréttismál eru veigamikill þáttur í starfi og stefnu Öryggis- og samvinnustofnunar Evrópu (ÖSE). Af hálfu aðildarríkja er litið svo á að virðing fyrir mannréttindum og mannfrelsi sé órjúfanlegur hluti af alþjóðlegum friði og öryggi. Fulltrúar Íslands tala máli jafnréttis við hvert tækifæri sem gefst og leggja áherslu á samþættingu jafnréttissjónarmiða í öllu starfi stofnunarinnar, hvort sem er í höfuðstöðvunum í Vínborg eða í starfi eftirlitssveita ÖSE á átaka- og erfiðleikasvæðum. Lögð hefur verið áhersla á framkvæmd ályktunar öryggisráðs Sp nr. 1325 um konur, frið og öryggi í starfi ÖSE en þessi ályktun er einkar mikilvæg vegna erfiðrar stöðu kvenna í ófriði víða á ÖSE-svæðinu. Innan efnahags- og umhverfisviðar ÖSE hefur Ísland lagt áherslu á mikilvægi þess að konur séu fullir þátttakendur í atvinnu- og efnahagslífi og að aðildarríki geri ráðstafanir til að tryggja það.

Sjónum hefur verið beint að ofbeldi gagnvart konum en utanríkisráðherrafundur ÖSE í Milanó 2018 samþykkti sérstaka yfirlýsingu um þetta vandamál. Ísland hefur lagt sitt af mörkum til umræðunnar og var Sigríður Björk Guðjónsdóttir, lögreglustjóri höfuðborgarsvæðisins, ræðumaður á sérstakri ráðstefnu ÖSE og skrifstofu stofnunarinnar fyrir lýðræðislegar stofnanir og mannréttindi (ODIHR) í Vínborg 2.–3. júlí 2018 undir yfirskriftinni „*Barátta gegn ofbeldi gagnvart konum – ábyrgð allra*“. Gerði Sigríður Björk grein fyrir því hvernig tekið hefði verið á þessum málum af hálfu íslenskra löggæsluyfirvalda á síðustu árum og hvernig brugðist hefði verið við mansalsmálum. Fastafulltrúi Íslands fjallaði um skyldur yfirvalda og gerði grein fyrir aðgerðum og stefnu íslenskra yfirvalda og þátttöku þeirra í alþjóðastarfi að þessum málum.

Ísland lagði áherslu á mikilvægi jafnréttis og kynjasambættingar innan alþjóðakerfisins í umræðum á fastaráðsfundi ÖSE 7. mars 2019 í tilefni af alþjóðlegum baráttudegi kvenna daginn eftir. Fastafulltrúi Íslands gerði m. a. að umtalsefni ályktun Öryggisráðsins nr. 1325 og hina miklu þýðingu hennar fyrir starf ÖSE á ófriðarsvæðum. Á baráttudeginum 8. mars var kynnt yfirgripsmikil skýrsla um líkamlegt, kynferðislegt og andlegt ofbeldi, sem margar konur og stúlkur hafa þurft að þola í Evrópu síðustu áratugi. Skýrslan, sem tekin er saman af ÖSE, nær til Suðaustur-Evrópu og Austur-Evrópu síðustu áratugi, en þar hafa stríð, flokkadrættir og félagslegar umbyltingar sett heilu samfélögin á hliðina. Viðkvæmustu hópar samfélagsins hafa einna mest orðið fyrir barðinu á ástandinu.

Þrír íslenskir lögreglumenn og jafnréttisráðgjafi ríkisstjórnarinnar tóku þátt í ráðstefnu um mansal hjá ÖSE 8.–9. apríl 2019 en þar var notkun nýrrar tækni til að sporna við mansali meginviðfangsefnið. Ráðstefnan var haldin á vegum ODIHR. Skrifstofan stendur reglulega fyrir ýmsum fundum um mannréttindi og jafnrétti og árlega fyrir fundi mannréttindaáráttar ÖSE, viðamesta fundi um mannréttindamál í Evrópu. Þar hefur Ísland lagt áherslu á jafnrétti kynjanna og réttindi hinsegin fólks. Auk ODIHR starfa innan ramma ÖSE skrifstofa fyrir réttindum þjóðernisminnihluta og skrifstofa fyrir frelsi fjölmiðla. Jafnréttismál eru veigamikill þáttur í starfi þeirra.

Á fundi Öryggissamvinnuvettvangsins (FSC) 5. júní 2019 lagði Ísland áherslu á kynjasjónarmið og valdeflingu kvenna í eftirlitsstarfi stofnunarinnar á vettvangi. Sagt var frá þriðju aðgerðaáætlun Íslands um framfylgd ályktunar Öryggisráðsins nr. 1325, og aðildarríki ÖSE hvött til að gera slíkar aðgerðaáætlanir, enda væru þær mikilvægt tæki til að framfylgja ákvæðum ályktunarinnar. Ísland gerist árlega aðili að tugum yfirlýsinga líkt þenkjandi ríkja á vettvangi ÖSE um mannréttindi og jafnrétti.

Ísland var á meðal leiðandi ríkja innan ÖSE, sem virkjuðu óháða rannsókn 2018 á stöðu hinsegin fólks í Tsjetsjeníulýðveldinu í Rússlandi. Fastanefnd Íslands hjá alþjóðastofnunum í Vínarborg veitti alþjóðadegi gegn andúð á samkynhneigðum og transfólki (IDAHOTB) 17. maí 2019 góðan stuðning. Ísland, Kanada og Noregur stóðu saman að yfirlýsingu í fastaráði ÖSE af þessu tilefni og var þar hvatt til þess að öll aðildarríki afnemi lög sem fela í sér mismunun gegn fólki vegna kynhneigðar þess og stöðvi allt ofbeldi gegn LGBTI⁴⁷-fólki.

47. LGBTI stendur fyrir: Lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex.



III. Framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum 2016–2019

Skýrsla um stöðu þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum 2016–2019.¹

Samkvæmt 11. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, skal ráðherra, innan árs frá alþingiskosningum, leggja fyrir Alþingi tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára. Skal hún fela í sér verkefni sem ætlað er að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla í íslensku samfélagi. Framkvæmdaáætlunin tilgreinir brýnustu verkefni stjórnvalda á sviði kynjajafnréttismála. Framkvæmdaáætlunin skiptist í sjö kafla og er þar kynnt 21 verkefni sem áætlað er að framkvæma á gildistíma hennar. Kaflar áætlunarinnar endurspeglar markmið stjórnvalda á sviði jafnréttismála og er áhersla lögð á að öll ráðuneyti hafi hlutverki að gegna við framkvæmd hennar. Er þessu fyrirkomulagi ætlað að tryggja að áherslur og forgangsröðun ríkisstjórnarinnar á sviði jafnréttismála birtist með skýrum hætti. Samkvæmt 2. mgr. 10. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla skal í skýrslu ráðherra koma fram mat um stöðu og árangur verkefna í gildandi þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum.

Í þessum hluta skýrslu ráðherra er fjallað um stöðu og árangur verkefna í framkvæmdaáætlun jafnréttismála sem samþykkt var á Alþingi 7. september 2016 og gildir út árið 2019. Umfjöllunin hér miðast við 31. desember 2019, við lok gildistíma hennar.

Hinn 16. desember 2019, var ný þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020–2023, samþykkt á Alþingi.²

1. Þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2016–2019 má sjá hér: <https://www.althingi.is/al-text/145/s/1640.html>

2. Framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020–2023 er hægt að nálgast: <https://www.althingi.is/al-text/150/s/0102.html>. Einnig er fjallað um framkvæmdaáætlunina á bls. 24

A. Stjórnsýslan

1. Jafnréttissjóður Íslands

Varið verði 100 millj. kr. af fjárlögum árlega til Jafnréttissjóðs Íslands.

Jafnréttissjóður Íslands skal fjármagna eða styrkja verkefni sem eru til þess fallin að efla jafnrétti kynjanna í íslensku samfélagi og á alþjóðavísu. Stjórn Jafnréttissjóðs Íslands auglýsir eftir umsóknum um styrki og úthlutar þessu fé í samræmi við þingsályktun 13/144.

Tímaáætlun: 2016–2019.

Kostnaðaráætlun: 100 millj. kr. á ári.

Ábyrgð: Velferðarráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Jafnréttissjóður Íslands var stofnaður með þingsályktun nr. 13/144 í tilefni af 100 ára kosningarréttarafmæli íslenskra kvenna 19. júní 2015. Megintilgangur sjóðsins er að styrkja verkefni og rannsóknir sem miða að því að efla jafnrétti kynjanna í íslensku samfélagi og á alþjóðavísu. Jafnréttissjóður Íslands nýtur framlaga af fjárlögum í fimm ár, 100 millj. kr. á ári, frá ársbyrjun 2016 til ársloka 2020. Forsætisráðuneytið fer með málefni Jafnréttissjóðs Íslands. Ráðherra skipar sjóðnum sjóðsstjórn, þrjá aðalmenn og þrjá til vara. Stjórnsýsla sjóðsins, þ.m.t. varsla sjóðsins og dagleg umsýsla hans er hjá Rannís, Rannsóknamiðstöð Íslands.

Í samræmi við ályktanir Alþingis og úthlutunarreglur sjóðsins leggur stjórn hans áherslu á að veita fé til verkefna sem m.a. hafa það að markmiði að efla jafnrétti á vinnumarkaði, varpa ljósi á samfélags- og efnahagslegan ávinning af jafnrétti, styðja þróunarverkefni í skólakerfinu, hvetja ungt fólk til aukinnar samfélagsþátttöku og stjórnmalastarfs og varpa ljósi á stöðu kynjanna jafnt í samtíð sem fortíð. Jafnframt leggur sjóðurinn áherslu á að styrkja verkefni sem vinna gegn kynbundnu ofbeldi, stuðla að fræðslu og forvarnarstarfi fyrir ungt fólk um ofbeldi, áreitni og einelti og orðræðu sem ýtir undir slíkt, stuðla að fræðslu fyrir ungt fólk um ábyrga afstöðu til kynlífs, kláms og kynbundins ofbeldis, sem og verkefni sem stuðla að aukinni þekkingu á vörnum og samræmdum viðbrögðum við ofbeldi í nánnum samböndum.

Þegar hefur verið úthlutað úr sjóðnum fjórum sinnum, árin 2016, 2017, 2018 og 2019.

Árið 2016 bárust 114 umsóknir og hlutu 42 umsækjendur styrki.

Árið 2017 bárust 85 umsóknir og hlutu 26 umsækjendur styrki.

Árið 2018 bárust 85 umsóknir og hlutu 28 umsækjendur styrki.

Árið 2019 bárust 76 umsóknir og úthlutað var tæplega 91 millj. kr. í styrki til 17 verkefna og rannsókna.

2. Framkvæmdasjóður jafnréttismála

Varið verði 30 millj. kr. samtals af fjárlögum tímabundið til þriggja ára, 2017–2019, 10 millj. kr. árlega, til jafnréttisverkefna á vegum ráðuneyta til að nýta niðurstöður, reynslu og þekkingu eða innleiða tillögur sem telja má til afraksturs verkefna í framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar. Velferðarráðuneytið úthluti þessu fé að fengnum tillögum annarra ráðuneyta. Viðmið við úthlutun verði kynnt ráðuneytum fyrir árslok 2016.

Tímaáætlun: 2017–2019.

Kostnaðaráætlun: 30 millj. kr.

Ábyrgð: Velferðarráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Úthlutun fyrir árið 2016 fór fram um mitt ár 2017 til eftirfarandi verkefna: Samstarfsverkefni innanríkisráðuneytisins, atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytisins og umhverfis- og auðlindaráðuneytisins hlaut þriggja millj. kr. styrk til að vinna að greiningu á kynbundinni notkun á samgöngukerfinu, áhrifum þess á vinnusókn og á stöðu kvenna. Velferðarráðuneytinu var úthlutað styrkjum til tveggja verkefna, annars vegar tveimur millj. kr. til framhaldsrannsóknar á launamun kvenna og karla árin 2014–2017 og hins vegar 2,5 millj. kr. til að rannsaka ástæður þess að fleiri konur en karlar vinna hlutastörf. Mennta- og menningarmálaráðuneytið og velferðarráðuneytið hlutu fjórar millj. kr. í styrk til að tryggja þátttöku stelpna af landsbyggðinni í verkefninu Stelpur og tækni við Háskólann í Reykjavík. Mennta- og menningarmálaráðuneytið og Framhaldsskólinn í Mosfellsbæ hlutu 1,5 millj. kr. í styrk til þróunar á sjálfsmatskvarða til að efla og meta jafnrétti í framhaldsskólastarfi. Mennta- og menningarmálaráðuneytið og jafnréttisnefnd Kennarasambands Íslands fengu 1,5 millj. kr. í styrk til að fræða leikskólakennara um kynja- og jafnréttiskennslu. Mennta- og menningarmálaráðuneytið og samráðsvettvangur jafnréttisfulltrúa háskólanna fengu tveggja millj. kr. styrk til að rannsaka ástæður þess að konum hefur á undanförunum árum og áratugum fjölgað hraðar en körlum í háskólanámi og að námsval kynjanna er ólíkt. Samhliða verður staða kynjanna skoðuð almennt en einnig innflytjenda með því að greina aðgang þeirra að háskólanámi á Íslandi. Mennta- og menningarmálaráðuneytið og velferðarráðuneytið fengu 1,5 millj. kr. í styrk til að framkvæma viðmælendagreiningu í fjölmiðlum (sjá nánar undir verkefni 11 um kyn og fjölmiðla). Utanríkisráðuneytið fékk tvær millj. kr. til rakarastofuverkefnisins sem hefur það að markmiði að efla og auka þátttöku karla á sviði jafnréttismála. Var styrknum m.a. varið til að fjármagna fjölmenna ráðstefnu sem haldin var á vegum Norðurlandaskrifstofu Sameinuðu þjóðanna í Kaupmannahöfn í samstarfi við UN Women og Norrænu ráðherranefndina.

Úthlutun fyrir árið 2017, að fjárhæð 10 millj. kr., fór fram í febrúar 2018. Alls voru fimm verkefni styrkt. Utanríkisráðuneytið hlaut tveggja millj. kr. styrk til þriggja verkefna; rakarastofuráðstefna sem fjalla um aukna þátttöku karla í jafnréttismálum, verkefna sendiráða á sviði jafnréttismála og til að fjármagna gerð kynningarefnis um stöðu og þróun jafnréttismála. Úthlutað var tveimur millj. kr. til velferðarráðuneytisins til að fjármagna fræðsluferð jafnréttisfulltrúa Stjórnarráðsins til Svíþjóðar til að kynna sér samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða. Velferðarráðuneytið fékk jafnframt 1,5 millj. kr. styrk til að vinna í samstarfi við Jafnréttisstofu að rannsókn á áhrifum staðalmynda og karlmennskuhugmynda á náms- og starfsval, sem og á áhrifum á brottfall

drengja úr framhaldsskólum. Mennta- og menningarmálaráðuneytinu var úthlutað þriggja millj. kr. styrk til samstarfs við Háskólann í Reykjavík og Íþróttá- og Ólympíusambandið um rannsóknarverkefnið Jafnrétti í boltageinum á Íslandi. Jafnframt var samstarfsverkefni mennta- og menningarmálaráðuneytisins, velferðarráðuneytisins og Háskólans í Reykjavík um stelpur og tækni úthlutað 1,5 millj. kr.

Úthlutun fyrir árið 2018 fór fram í maí 2019. Fimm verkefnum var úthlutað styrk fyrir alls 10 millj. kr. Forsætisráðuneytið og fjármála- og efnahagsráðuneytið hlutu 800 þús. kr. til útgáfu á grunnskýrslu um kynjaða fjárlagagerð og gerð netsvæðis um kynjaða fjárlagagerð og samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða. Menntamálaráðuneytið og forsætisráðuneyti hlutu 2,5 millj. kr. fyrir verkefnið Stelpur og tækni.

Samgönguráðuneytið og umhverfisráðuneytið hlutu 2,5 millj. til rannsóknarverkefnisins Jafnréttissjónarmið í daglegum samgöngum í þéttbýli með áherslu á greiningu á daglegum ferðavenjum kvenna. Forsætisráðuneytið hlaut 2,7 millj. kr. til að gera heildstæða innleiðingaráætlun um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvarðanatöku ráðuneyta og ríkisstofnana. Utanríkisráðuneytið hlaut 1,5 millj. kr. styrk til þriggja verkefna, þ.e. rakarastofuverkefnis um aukna þátttöku karla í jafnréttismálum, verkefni sendiráða á sviði jafnréttismála og gerð kynningarefnis um stöðu og þróun jafnréttismála.

3. Jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins, ráðuneyta og stofnana

Jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins sem gerð er í samræmi við 2. mgr. 18. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, og jafnréttisáætlanir einstakra ráðuneyta verði endurskoðaðar á gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar. Við endurskoðun jafnréttisáætlana verði tekið mið af jafnréttissáttmála *UN Women* og *UN Global Compact*. Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna hafi umsjón með endurskoðun og eftirfylgni jafnréttisáætlana í umboði ráðuneytisstjóra og í samstarfi við Jafnréttisstofu.

Tímaáætlun: Árslok 2016.

Kostnaðaráætlun: Rúmast innan fjárheimilda ráðuneytanna.

Ábyrgð: Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta og velferðarráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Ný jafnréttisáætlun fyrir Stjórnarráðið var samþykkt á fundi ráðuneytisstjóra 30. mars 2017 og gildir hún í þrjú ár eða til 30. mars 2020. Jafnréttisáætlunin tekur til Stjórnarráðsins sem er sameiginlegur vinnustaður starfsfólks ráðuneytanna. Áætlunin kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki Stjórnarráðsins þau réttindi sem kveðið er á um í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Helsta breyting frá fyrri áætlun felur í sér innleiðingu jafnlaunakerfis og vottun á grundvelli jafnlaunastaðalsins ÍST 85:2012. Þá eru í áætluninni markmið og aðgerðir sem lúta að ákvæðum jafnréttislaga og varða innra starf ráðuneytanna. Sérhvert ráðuneyti ber ábyrgð á að framfylgja jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins innan sinna vébanda og er það hlutverk jafnréttisfulltrúa að tryggja að þau verkefni sem tilgreind eru í áætluninni séu framkvæmd. Verkefni áætlunarinnar eru á áætlun og hafa öll ráðuneyti hlotið jafnlaunavottun. Velferðarráðuneytinu var formlega skipt upp í heilbrigðisráðuneyti og félagsmálaráðuneyti 1. janúar 2019 og

Úttekt á báðum ráðuneytunum var gerð í október 2019. Forsendur launasetningar voru þær sömu og áður og undirgengust ráðuneytin úttekt á þeim grunni. Jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins er aðgengileg á vefsíðu Stjórnarráðsins.³

4. Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta

Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna vinni að kynjasambættingu á málefnasviði hlutaðeigandi ráðuneytis. Enn fremur fjalli jafnréttisfulltrúar um jafnréttisstarf og hafi eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess. Þar á meðal komi þeir að gerð og endurskoðun jafnréttisáætlana ráðuneyta og gæti þess að allar skýrslur og rannsóknir sem gerðar eru á vegum hlutaðeigandi ráðuneytis eða stofnana séu kyngreindar.

Jafnréttisfulltrúar afli sér þekkingar á sviði jafnréttismála og starfi eftir samþykkttri starfs- og fræðsluáætlun.

Starf jafnréttisfulltrúa feli m.a. í sér:

- Að útbúa starfsáætlun jafnréttisfulltrúa allra ráðuneyta með mælikvörðum sem verði tilbúnir innan hálfis árs frá gildistöku framkvæmdaáætlunarinnar.
- Að fylgja eftir verkefnum framkvæmdaáætlunar ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum og skila framvinduskýrslum til Jafnréttisstofu. Gera skal grein fyrir stöðu verkefna í skýrslu ráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála sem lögð er fyrir Jafnréttisþing sem haldið er annað hvert ár.
- Að móta heildstæða áætlun um sambættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvarðanatöku ráðuneyta og stofnana ríkisins.
- Að vinna að samræmingu á rafrænni skráningu ráðuneytanna á skipan í nefndir, ráð og stjórnir til að auðvelda eftirlit með 15. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Tímaáætlun: 2016–2019.

Kostnaðaráætlun: 1 millj. kr. til fræðslu jafnréttisfulltrúa og 300 þús. kr. til aðlögunar tölvukerfis

Ábyrgð: Velferðarráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna starfa á grundvelli 13. gr. jafnréttislaga. Hinn 30. mars 2017 samþykktu ráðuneytisstjórar nýjar starfsreglur jafnréttisfulltrúa þar sem hlutverk þeirra var endurskoðað í samræmi við nýja jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins og nýja framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum auk þess sem samstarf við Jafnréttisstofu var komið í fastari skorður en áður. Jafnréttisfulltrúar vinna samkvæmt starfsáætlun sem gildir til ársloka árið 2021. Jafnréttisfulltrúar funda mánaðarlega og hittast að jafnaði tíu sinnum á ári og hefur Jafnréttisstofa skipulagt fræðslufundi fyrir hópinn á hverju ári. Markmið starfsáætlunar og samráðsfunda jafnréttisfulltrúa er að skipuleggja og samhæfa störf jafnréttisfulltrúa og auðvelda þeim að fylgja eftir þeim verkefnum sem eru á ábyrgð þeirra. Jafnréttisfulltrúar skila greinargerð til Jafnréttisstofu á hverju ári. Hluti af greinargerðum jafnréttisfulltrúa eru gögn um nefndir, ráð og stjórnir á vegum

3. Jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins má sjá hér: <https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-og-jafnretti/jafnretti/jafnrettisaetlun-stjornarradsins/>

ráðuneytanna sem Jafnréttisstofa nýtir við eftirlit með 15. gr. jafnréttislaga um skipan í stjórnir, ráð og nefndir. Um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í c lið skal vísað í umfjöllun um verkefni 5 hér á eftir.

Hinn 14. nóvember 2018 kom út skýrsla um störf jafnréttisfulltrúa Stjórnarráðsins á tímabilinu 2015–2017. Í henni er fjallað ítarlega um sameiginleg verkefni hópsins og framgang þeirra.⁴

5. Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða

Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna móti í samstarfi við Jafnréttisstofu og undir forystu velferðarráðuneytisins heildstæða áætlun til fjögurra ára um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvarðanatöku ráðuneyta og stofnana ríkisins. Skipuð verði formlega verkefnisstjórn um verkefnið sem gert verði kleift að ráða sér starfsmann.

Áætlunin taki mið af þeim samþættingarverkefnum sem þegar hafa verið unnin í ráðuneytunum, m.a. í tengslum við fyrri framkvæmdaáætlanir ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum og áætlanir um kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð.

Í áætluninni felist m.a.:

- Tillögur um innleiðingu kynjasamþættingar í starfsemi ráðuneytanna og stofnana ríkisins.
- Tillögur um verkefni á málefnasviði hvers ráðuneytis sem tilraunaverkefni fyrsta árið og síðan ný verkefni á hverju ári.
- Tillögur um gátlista um jafnréttismál sem fylgi stjórnarfrumvörpum og innleiðingu verkferlis við jafnréttismat.
- Tillögur um fyrirliggjandi kyngreindar upplýsingar til stuðnings stefnumörkun og ákvörðunum. Greint verði á hvaða sviðum reglulegri upplýsingaöflun er ábótavant og úrbætur gerðar.

Tímaáætlun: 2016–2019.

Kostnaðaráætlun: 4 millj. kr. til framkvæmdar verkefna auk launa sérfræðings.

Ábyrgð: Velferðarráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða við opinbera stefnumótun var lögfest sem verklag innan hins opinbera með lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Þetta er umfangsmikið verkefni með snertifleti á flestum sviðum hins opinbera. Á gildistíma áætlunarinnar fyrir árin 2016–2019 var skipuð verkefnisstjórn af félags- og jafnréttismálaráðherra sem hélt fyrsta fund sinn í upphafi árs 2018. Fram að þeim tíma hafði farið fram kortlagning á verkefnum ráðuneyta og ríkisstofnana sem unnin var innan ramma kynjaðrar fjárlagagerðar. Jafnframt voru haldnir fjölmargir fundir, þ.m.t. upplýsinga- og samráðsfundir með jafnréttisfulltrúum Stjórnarráðsins og fulltrúum starfshópa sem vinna að kynjaðri fjárlagagerð, endurbótum á stefnumótunarferlum innan Stjórnarráðsins, og innleiðingu laga um opinber fjármál. Einnig var fundað með erlendum sérfræðingum,

4. Sjá nánar: <https://stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=c285c0b2-e81d-11e8-942f-005056bc530c>

t.a.m. frá Alþjóðaeftnahagsráðinu (World Economic Forum) og Efnahags- og framfarastofnuninni (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) með það að markmiði að miðla þekkingu og reynslu á sviði samþættingar.

Í maí 2018 var haldinn fundur fyrir ráðuneytisstjóra og forstöðumenn ríkisstofnana til að kynna samþættingarverkefnið í framkvæmdaáætlun um jafnréttismál. Auk sérfræðinga, sem leiða umbótaverkefni innan Stjórnarráðsins á grundvelli laga um opinber fjármál og jafnréttis laga, voru frummælendur á fundinum Marcos Bonturi, yfirmaður stjórnsýsludeildar OECD (e. Directorate for Public Governance), og Tatyana Teplova, aðstoðardeildarstjóri og aðalsérfræðingur OECD á sviði samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvarðanatöku. Kynnt voru þau umbótaverkefni sem unnið er að innan Stjórnarráðsins og fulltrúar Efnahags- og framfarastofnunar Evrópu (e. OECD) kynntu áherslur sínar á sviði gagnsærrar og lýðræðislegrar stjórnunar og stefnumótunar þar sem höfuðáhersla er lögð á greiningu út frá samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða. Samstarfið við OECD byggist á viljayfirlýsingu félags- og jafnréttismálaráðherra og fjármála- og efnahagsráðherra um samstarf Íslands og OECD sem undirrituð var í kjölfar fyrsta jafnréttisfundar OECD sem haldinn var á Íslandi árið 2017.

Verkefnisstjórnin kynnti sér einnig samþættingarmál innan sænska stjórnarráðsins og ríkisstofnana á fræðslufundi með sérfræðingi Jafnréttisstofu Svíþjóðar sem haldinn var í samstarfi Tryggingastofnunar ríkisins og velferðarráðuneytisíð um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og starfsemi á sviði almannatrygginga í lok maí árið 2018.

Á tímabili nýrrar framkvæmdaáætlunar 2020–2023 verður verkefnið sett í forgang og samhæfingarhlutverk forsætisráðuneytisins nýtt til þess að renna traustari stöðum undir verklag kynjasamþættingar innan Stjórnarráðsins.

6. Kynjuð hagstjórn og fjárlagagerð

Unnið verði að kynjaðri hagstjórn og fjárlagagerð samkvæmt innleiðingaráætlun til fimm ára. Fjármála- og efnahagsráðuneytið beri ábyrgð á verkefninu og skal því stýrt af verkefnisstjórn sem skipuð er fulltrúum allra ráðuneyta auk fulltrúa Jafnréttisstofu. Gerð verði grein fyrir stöðu verkefna í fjárlagafrumvarpi hvers árs. Verkefnisstjóri geri tillögur um eftirfylgni innleiðingaráætlunar með mælikvörðum fyrir öll ráðuneyti og vinni í nánú samstarfi við verkefnisstjórn um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða.

Tímaáætlun: Viðvarandi verkefni.

Kostnaðaráætlun: Laun sérfræðings í hálfu starfi.

Ábyrgð: Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna og fjármála- og efnahagsráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Verkefnið er framhaldsverkefni frá fyrri áætlun og hefur verið í gangi frá árinu 2009. Verkefnisstjórn kynjaðrar fjárlagagerðar vinnur nú einnig eftir lögum nr. 123/2015, um opinber fjármál, en markmið 18. gr. laganna er að færa kynjaða fjárlagagerð nær ákvarðanatökufuferlinu. Það þýðir að horfa verður til kynjasjónarmiða við ákvarðanir um öflun og ráðstöfun opinbers fjár. Rík áhersla er lögð á samþættingu jafnréttissjónarmiða við fjármálaáætlun og fjárlagagerð og fer sú vinna fram í skrefum. Stöðu innleiðingar eru gerð skil bæði í fjármálaáætlun og fjárlagafrumvarpi hvers árs.

Í öllum ráðuneytum eru starfandi stýrihópar um kynjaða fjárlagagerð og í þeim eru aðilar sem bera ábyrgð á ólíkum þáttum innleiðingarinnar og þeim verkefnum sem ráðuneytin beita sér fyrir og koma að. Samþykkt var í ríkisstjórn 26. október 2018 fimm ára áætlun um kynjaða fjárlagagerð sem gildir til ársins 2023. Áætlunin sjálf er að mestu tæknilegs eðlis og snýr að skipulagi á innra verklagi en skiptir sköpum þegar byggja á faglegar undirstöður undir verkefnið. Árið 2019 var í fyrsta sinn gefin út *Grunnskýrsla kynjaðrar fjárlagagerðar* sem er hugsuð sem grunnsviðsmynd fyrir fjármálaáætlun til fimm ára. Þar er farið yfir markmið stjórnvalda varðandi jafnrétti kynjanna og gerð grein fyrir niðurstöðum jafnréttismats á öllum málefna-sviðum. Það er svo ráðuneytanna að nýta þessar upplýsingar og tengja við þá ákvarðanatöku sem á sér stað til fimm ára í fjármálaáætlun sem gefin er út á hverju vori.

Ísland gegndi á tímabilinu 2017–2019 leiðandi hlutverki í sérfræðinganefnd OECD-ríkja í kynjaðri fjárlagagerð.

Verkefnisstjóri kynjaðrar fjárlagagerðar heldur utan um og fylgir eftir áætlunum kynjaðrar fjárlagagerðar í nánú samstarfi við viðeigandi aðila.

7. Úttekt á jafnréttislögum og stjórnsýslu jafnréttismála

Skipaður verði starfshópur sérfræðinga sem stýri úttekt á þróun, framkvæmd og eftirfylgni íslenskrar jafnréttislöggjafar og stjórnsýslu jafnréttismála. Kannað verði hvort markmið núgildandi laga og stjórnsýsla jafnréttismála sé í samræmi við alþjóðlega þróun og breytingar í íslensku samfélagi. Starfshópur skili skýrslu til ráðherra um niðurstöður sínar og leggi fram tillögur um úrbætur.

Tímaáætlun: 2016–2018.

Kostnaðaráætlun: 4 millj. kr.

Ábyrgð: Velferðarráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Verkefninu er lokið.

Starfshópurinn skipuðu fulltrúar forsætisráðuneytisins, félagsmálaráðuneytisins, dómsmálaráðuneytisins og Jafnréttisstofu. Starfshópnum var falið að skila skýrslu til ráðherra jafnréttismála um hvort þörf væri á endurskoðun jafnréttislaganna og úrbætur varðandi stjórnsýslu jafnréttismála. Vinna við skýrsluna fór fram í velferðarráðuneytinu og síðan í forsætisráðuneytinu eftir að málaflokkurinn var fluttur í forsætisráðuneytið frá 1. janúar 2019. Forsætisráðherra var afhend lokaskýrsla í júlí 2019. Þá lauk fyrsta áfanga verkefnisins um heildarendurskoðun jafnréttis laga sem fram fer veturinn 2019–2020 en skýrslan verður nýtt sem grunnur að áframhaldandi vinnu við endurskoðun laganna.

B. Vinnumarkaður – launajafnrétti kynja

8. Jafnrétti á vinnumarkaði og launajafnrétti kynja

Á gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar verði áfram unnið að framkvæmd og eftirfylgni þeirra verkefna sem tilgreind eru í aðgerðaáætlun um launajafnrétti kynja. Í lok 2016 verði metið hvort verkefni aðgerðaáætlunarinnar hafi náð markmiðum sínum. Verkefni á sviði launajafnréttismála felí m.a. í sér eftirfarandi:

- Skipunartími framkvæmdanefndar um launajafnrétti verði framlengdur til 2019.
- Unnið verði að útbreiðslu og innleiðingu staðalsins ÍST 85:2012, jafnlaunakerfi, kröfur og leiðbeiningar.
- Fram fari markvisst kynningarstarf á faggildri vottun jafnlaunakerfa samkvæmt reglugerð nr. 929/2014, um vottun á jafnlaunakerfum fyrirtækja og stofnana á grundvelli staðalsins ÍST 85:2012.
- Velferðarráðuneytið safni upplýsingum um vottun jafnlaunakerfa fyrirtækja og stofnana og birti yfirlit í skýrslu ráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála sem gefin er út annað hvert ár.
- Rannsóknarverkefnum aðgerðahóps stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti verði fylgt eftir með vitundar- og kynningarátaki stjórnvalda um aðgerðir gegn kynbundnum launamun.
- Ríkisstjórnin samþykki að halda árlega jafnlaunadag sem nýttur verði til vitundarvakningar um jafnlaunamál og jafnrétti á vinnumarkaði.
- Unnin verði framkvæmdaáætlun um leiðir til að brjóta upp kynbundið náms- og starfsval. Sérstaklega verði hugað að því að fjölga konum í iðngreinum, verk- og raunvísindum og körlum í umönnunar- og kennslustörfum.
- Unnin verði framkvæmdaáætlun um leiðir til samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs.

Tímaáætlun: 2016–2019.

Kostnaðaráætlun: 7 millj. kr. árlega.

Ábyrgð: Velferðarráðuneytið og fjármála- og efnahagsráðuneytið í samstarfi við atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið, forsætisráðuneytið og mennta- og menningarmálaráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Verkefni um jafnrétti á vinnumarkaði og launajafnrétti kynja í framkvæmdaáætlun stjórnvalda eru mislangt á veg komin enda um mörg og viðamikil verkefni að ræða.

Aðgerðahópur stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti, sem var fyrst skipaður af velferðarráðherra í desember 2012, lauk skipunartíma sínum í lok árs 2018 og skilaði af sér tillögugerð um framtíðarstefnu stjórnvalda í jafnlaunamálum og jafnrétti á vinnumarkaði. Tillögurnar byggjast á fyrri tillögugerð hópsins frá 2016 og rannsóknnum, verkefnum og samráði hópsins. Aðgerðir eru mislangt komnar og lúta ýmist að beinum aðgerðum, rannsóknnum og stefnumarkandi verkefnum. Fjölmörgum verkefnum var hrundið í framkvæmd fyrir tilstilli hópsins og stóð hann fyrir rannsóknarverkefnum á kynbundnum launamun og stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði, málfundum um jafnlaunamál, um jafnrétti á vinnumarkaði og kynbundið náms- og starfsval og var samstarfsaðili að jafnréttisþingi og stærri norrænum ráðstefnum um jafnréttismál. Aðgerðahópurinn

var, í samræmi við ákvæði til bráðabirgða nr. IV í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, og aðgerðaáætlun um launajafnrétti kynjanna, bakhjarl tilraunaverkefnisins um innleiðingu jafnlaunastaðals 2013–2018. Nánar er fjallað um störf aðgerðarhópsins á bls. 67.

Hinn 1. janúar 2018 tóku gildi lög nr. 56/2017 um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun) sem samþykkt voru á Alþingi 1. júní 2017 með miklum meirihluta atkvæða þingmanna (49 gegn átta, sex sátu hjá), þar sem jafnlaunavottun á grundvelli staðalsins ÍST 85 um jafnlaunakerfi, kröfur og leiðbeiningar var gerð skyldubundin fyrir fyrirtæki og stofnanir með 25 starfsmenn eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli. Í kjölfarið var gerður samstarfssamningur milli velferðarráðuneytisins og Staðlaráðs Íslands um frjálsan lesaðgang að Jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012, Jafnlaunakerfi – kröfur og leiðbeiningar. Framkvæmd laganna er skipt í fjóra áfanga, þannig að stærstu fyrirtæki landsins og opinberir aðilar skyldu ganga á undan með góðu fordæmi og verða fyrri til að öðlast jafnlaunavottun og í lokaáfanga skyldu minnstu fyrirtækin sem undir lögin heyra, með 25-89 starfsmenn öðlast jafnlaunavottun.

Í samræmi við lögin var gefin út reglugerð, nr. 1030/2017 um vottun jafnlaunakerfa fyrirtækja og stofnana á grundvelli staðalsins ÍST 85 og sértæk viðmið (leiðbeinandi reglur) fyrir vottunaraðila vegna úttektar og vottunar jafnlaunakerfa og reglur um notkun jafnlaunamerkisins birt á vefsíðu velferðarráðuneytisins. Sett var upp „verkfærakista“ á vef Stjórnarráðsins með hagnýtum upplýsingum um jafnlaunavottun, gátlista, skapalóni fyrir verkáætlun og reiknilíkani fyrir starfaflokkun sem þróuð voru í tilraunaverkefni um innleiðingu jafnlaunastaðalsins á árunum 2013-2018. Að auki hafa upplýsingar um jafnlaunastaðal, jafnlaunavottun og notkun jafnlaunamerkisins verið birtar almenningi á vef Stjórnarráðsins, þar á meðal svör við algengum spurningum, lög, reglur og leiðbeiningar.

Fræðslusetrinu Starfsmennt var með sérstökum samstarfssamningi við velferðarráðuneytið og fjármála- og efnahagsráðuneytið falið að halda námskeið til að auðvelda innleiðingu jafnlaunastaðalsins hjá stofnunum og fyrirtækjum. Námskeiðin voru flutt til Endurmenntunar Háskóla Íslands en þau eru einna helst ætluð forstöðumönnum, mannauðsstjórum, gæðastjórum og öðrum þeim sem ætlað er að stýra eða gegna ábyrgðarhlutverki við innleiðingu staðalsins. Á námskeiðunum er fjallað um innleiðingu staðalsins, starfaflokkun, launagreiningu og skjölun í samræmi við kröfur jafnlaunastaðalsins ÍST 85.

Velferðarráðuneytið stóð einnig fyrir, í samstarfi við Endurmenntun Háskóla Íslands, námskeiði fyrir úttektarfólk vottunarstofa um úttektir og vottun jafnlaunakerfa, en samkvæmt reglugerð nr. 1030/2017 er skilyrði að úttektarfólk vottunarstofa hafi staðist próf á námskeiðinu með 1. einkunn. Námskeið voru haldin í apríl 2015, desember 2017 og í október 2018.

Félags- og jafnréttismálaráðherra skipaði í október 2018, stýrihóp sérfræðinga Stjórnarráðsins um framkvæmd vottana- og faggildingamála, samkvæmt tillögu ráðherranefndar um jafnréttismál, með sérfræðingum úr velferðarráðuneytinu, fjármála- og efnahagsráðuneytinu, atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytinu og Jafnréttisstofu. Hópnum er ætlað að fjalla um þau álitamál sem upp hafa komið í innleiðingu á jafnlaunastaðli ÍST 85 og til að tryggja framgang jafnlaunavottunar í samræmi við lög nr. 56/2017. Einnig er honum ætlað að skilgreina viðmið og fyrirmæli um framkvæmd úttekta og vottunar og fjalla um stöðu faggildingamála.

Innleiðing á jafnlaunavottun fór hægar af stað en upphaflega var gert ráð fyrir. Skortur var á vottunaraðilum og fyrirtæki og stofnanir vanmátu tímarn við að koma upp jafnlaunakerfi. Haustið 2018 nýtti félags- og jafnréttismálaráðherra heimild í lögum nr. 56/2017 og framlengdi frest til fyrirtækja og stofnana til að öðlast jafnlaunavottun um 12 mánuði með reglugerðarbreytingu. Frestur fyrirtækja og stofnana með fleiri en 250 starfsmenn sem áttu að öðlast jafnlaunavottun fyrir 31. desember 2018 var seinkað til 2019 og fyrirtæki í síðasta áfanga með fleiri en 25 starfsmenn skulu hafa öðlast jafnlaunavottun fyrir árslok 2022 í stað ársloka 2021. Framlengdur frestur náði þó ekki til ríkisaðila og átti Stjórnarráðið eftir sem áður að öðlast vottun fyrir 31. desember 2018 og stofnanir og fyrirtæki sem eru í meira en helmingseigu ríkisins og með fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skyldu öðlast jafnlaunavottun fyrir 31. desember 2019.

Síðla árs 2018 var sett viðbótarákvæði í reglugerð nr. 1030/2017 til að bregðast við þunglamalegu kerfi fyrir innkomu nýrra vottunarstofa inn á markaðinn með því að heimila Jafnréttisstofu að gefa út bráðabirgðastarfsleyfi fyrir vottunaraðila sem eru í umsóknarferli um faggildingu samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍST 85, að undangenginni umsögn faggildingasviðs Hugverkastofu og öðrum skilyrðum. Þriðja reglugerðarbreytingin var gerð síðla árs 2019 á reglugerð nr. 1030/2017, þar sem annars vegar var lengt í undanþáguákvæði 2. mgr. 5. gr. um 12 mánuði og hins vegar var bráðabirgðaákvæði 3. mgr. 5. gr. breytt þannig að heimild Jafnréttisstofu til að framlengja bráðabirgðaleyfi vottunaraðila var lengt úr þremur mánuðum í sex mánuði.

Nú eru starfandi fjórar vottunarstofur sem hafa tímabundið leyfi til að votta samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍST 85, og fjöldi sjálfstæðra ráðgjafa hafa boðið fyrirækjum og stofnunum þjónustu sína við að innleiða jafnlaunavottunarkerfi.

Vorið 2019 var gerð könnun meðal fyrirtækja sem höfðu öðlast jafnlaunavottun og kom fram að langflestir, eða 81%, sem höfðu þá öðlast jafnlaunavottun voru fremur ánægðir með að hafa sett upp jafnlaunakerfi og öðlast vottun. Þá kom fram að 60% höfðu hækkað kaup einstaklinga sem mældust of lág og 30% skoðuðu sérstaklega framgang kvenna í starfi. Þá kom fram að helstu áskoranir við innleiðinguna á jafnlaunakerfi var starfaflokkun og tímaskortur, þar sem algengt var að aðilar vanmátu í áætlunum sínum innleiðingartíma jafnlaunakerfa. Kostnaður var ekki metinn meðal helstu áskorana.

Um mitt sumar 2019 var launagreiningartólið Embla, sem þróað var í samstarfi við Advania og er beintengt við mannauðskerfi ríkisins, opnað fyrir ríkisstofnanir. Hélt kjara- og mannauðssýsla ríkisins sex námskeið um notkun kerfisins fyrir lykilstarfsmenn sem leiða jafnlaunavottun á vinnustöðum sínum. Unnið er að því búa til sjálfstæða útgáfu af Emblu fyrir almenna markaðinn.

Jafnréttisstofa birtir lista yfir þá aðila sem öðlast hafa jafnlaunavottun á vefnum jafnretti.is. Þann 31. desember 2018 höfðu 42 aðilar öðlast jafnlaunavottun og fyrir 31. desember 2019 höfðu 135 aðilar öðlast jafnlaunavottun. Nánar er greint frá jafnlaunavottun á bls. 25.

Fulltrúar íslenskra stjórnvalda taka þátt í alþjóðlegu samstarfi hvað varðar jafnrétti á vinnumarkaði og baráttunni fyrir jöfnum launum. Auk þess að hafa tekið á móti fjölda erlendra sendinefnda sem hafa óskað eftir kynningu á löggjöfinni um jafnlaunavottun, sitja fulltrúar skrifstofu jafnréttismála í ÁK-JÁM (jafnréttisnefnd Norrænu ráðherranefndarinnar) og í tengslaneti nefndarinnar um jöfn laun og jafnrétti á vinnumarkaði. Þá er Ísland eitt þeirra landa sem á aðild að sérstöku átaksverkefni alþjóðlegra samtaka ríkja um launajafnrétti, Equal Pay International

Coalition (EPIC), sem Alþjóðavinnuástandastofnunin (ILO), OECD og UN Women standa að ásamt tíu ríkjum. Í tengslum við ráðstefnu um Framtíð vinnunnar sem haldin var í samstarfi við ILO og Norrænu ráðherranefndina, var haldið tæknilegt málþing um aðferðafræði rannsókna um jafnlaunamál, á vegum verkefnisins. Sóttu rúmlega 80 manns frá yfir tuttugu löndum málþingið.

Þá samþykkti mannréttindanefnd allsherjarþings Sameinuðu þjóðanna í nóvember 2019 ályktun um alþjóðlegan jafnlaunadag samkvæmt tillögu Íslands og sjö annarra ríkja sem eiga sæti í EPIC. Um hundrað ríki voru meðflytjendur að ályktunni. Ályktunin tilgreinir 18. september sem alþjóðlegan árlegan jafnlaunadag. Markmið jafnlaunadagsins verður að vekja athygli á aðgerðum sem ráðist hefur verið í og stuðla að jöfnum launum. Einnig að hvetja til frekari aðgerða til að ná áttunda heimsmarkmiði Sameinuðu þjóðanna um jöfn laun kvenna og karla fyrir sömu vinnu.

Nánari umfjöllun um stöðu g. liðar þar sem tiltekið er að unnin verði framkvæmda-áætlun um leiðir til að brjóta upp kynbundið náms- og starfsval má sjá í stöðu verkefnis nr. 15 á bls. 137. Í tillögugerð aðgerðahóps um launajafnrétti eru settar fram tillögur sem snerta bæði g. og h. lið. Hvað varðar h. lið um leiðir til samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs má sjá nánari umfjöllun um stöðu verkefnis 9.

9. Fæðingarorlof

Megintillögur starfshóps að framtíðarstefnu í fæðingarorlofsmálum verði nýttar sem leiðarljós við endurreisn fæðingarorlofskerfisins. Unnið verði að því að brúa bilið milli fæðingarorlofs og leikskólavistar.

Tímaáætlun: 2016–2021.

Ábyrgð: Velferðarráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Við endurreisn fæðingarorlofskerfisins hafa stjórnvöld lagt áherslu á að hækka hámarksgreiðslur til foreldra sem nýta rétt sinn til fæðingarorlofs í því skyni að auka líkur á að foreldrar, ekki síst feður, sjái sér fjárhagslega fært að nýta sér rétt sinn. Í ljósi þessa voru hámarksgreiðslur til foreldra í fæðingarorlofi hækkaðar úr 520 þúsund kr. í 600 þúsund kr. vegna barna sem fæðast, eru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur frá 1. janúar 2019 eða síðar. Þá hefur samantlagður réttur foreldra til fæðingarorlofs verið lengdur úr níu mánuðum í tíu mánuði vegna barna sem fæðast, eru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árinu 2020 og í tólf mánuði vegna barna sem fæðast, eru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur frá 1. janúar 2021.

10. Lánatryggingasjóður kvenna

Starfsemi Svanna – lánatryggingasjóðs kvenna verði framhaldið. Markmið sjóðsins verði áfram að styðja nýsköpun í atvinnurekstri kvenna með því að veita ábyrgðir á lánum. Verkefnið verði unnið í samstarfi við fjármálastofnanir og aðila sem veita ráðgjöf og handleiðslu við framkvæmd verkefna.

Tímaáætlun: 2016–2019.

Kostnaðaráætlun: 60 millj. kr. fjármagn er til í sjóði.

Ábyrgð: Velferðarráðuneytið og atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið í samstarfi við Reykjavíkurborg.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Verkefnið var unnið með samkomulagi eigenda á tímabilinu 2015–2018. Markmið Svanna – lánatryggingasjóðs kvenna er að styðja við bakið á konum sem eiga fyrirtæki og auka aðgang þeirra að fjármagni. Einungis fyrirtæki í eigu kvenna gátu sótt um lánafyrirgreiðslu og hægt var að sækja um lánatryggingu að hámarki 10 millj. kr. að jafnaði en stjórn var þó heimilt að víkja frá þeirri reglu. Sjóðurinn var í eigu velferðarráðuneytisins og iðnaðarráðuneytisins (síðar atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytisins). Hinn 9. júní 2015 var skrifað undir nýtt samkomulag og var starfstímabil sjóðsins til 31. desember 2018.

Sjóðurinn var rekinn í samvinnu við Landsbankann sem veitti lánin. Árin 2016–2018 bárust alls 41 umsókn en fjórar umsóknir voru samþykktar á þessu tímabili. Svanni heldur úti vefsíðu, atvinnumalkvenna.is, og þar má nálgast nánari upplýsingar um verkefnið.

C. Kyn og lýðræði

11. Kyn og fjölmiðlar

Á gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar beiti mennta- og menningarmálaráðuneytið sér fyrir framkvæmd könnunar á aðgengi og birtingarmyndum kvenna og karla, stúlkna og drengja í fjölmiðlum og vinni að stefnumótun á þessu sviði.

Verkefnið felist m.a. í eftirfarandi:

- Að kanna aðgengi kvenna og karla að mismunandi fjölmiðlaefni.
- Að kanna hvort og þá hvernig umfjöllun um konur og karla sé lituð af staðalmyndum um kynhlutverk.
- Að kanna umfang og eðli kynbundinnar hatursorðræðu í fjölmiðlum.
- Að vinna að stefnumótun og vitundarvakningu meðal fjölmiðla.

Tímaáætlun: 2016–2019.

Kostnaðaráætlun: 4 millj. kr. með fyrirvara um að fjárframlög fáist til verkefnisins

Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Árið 2017 fengu mennta- og menningarmálaráðuneytið og velferðarráðuneytið styrk úr framkvæmdasjóði jafnréttismála til að gera viðmælendakönnun út frá kyni. Jafnréttisteymi velferðarráðuneytisins leiddi vinnuna í samstarfi við fjölmiðlavakt Creditinfo, sem sá um söfnun gagna, og sjálfstætt starfandi fjölmiðlafræðing og kynjafræðing frá Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands sem greindu gögnin. Könnunin náði til fréttar- og þáttagerðar útvarps og sjónvarps tveggja stærstu fjölmiðlanna hérlendis, RÚV og 365 Miðla.

Könnunin fól í sér útvíkkun á sambærilegri könnun sem birt var í skýrslu félags- og húsnæðismálaráðherra fyrir tímabilið 2013–2015. Helsti munurinn var að tímabilið sem var skoðað var lengra eða frá 1. september 2010 til 31. ágúst 2016. Tilgangurinn var að fá betri yfirsýn yfir hlutdeild karla og kvenna sem viðmælendur í þeim fréttatímum og þáttum sem tilgreindir voru auk þess sem efnisflokkagreining var gerð út frá kyni en var það ekki í fyrri könnun.

Markmið greiningarinnar var að skoða hversu mikinn þátt fjölmiðlar eiga í því að viðhalda eða breyta hefðbundnum staðalmyndum karla og kvenna út frá vali á viðmælendum og efnisvali með vísan í markmiðskafla laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, sem kveður á um að „breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalmyndum um hlutverk kvenna og karla“ og 23. gr. laga um fjölmiðla þar sem meðal annars er kallað eftir skýrslugjöf um birtingarmyndir kynjanna, þ.m.t. hlutfall karla og kvenna í hópi viðmælenda í fréttum og fréttatengdu efni; starfsfólk á fjölmiðlum, fjölda kvenna og karla, greint eftir starfsheitum; og aðgerðir fjölmiðlaveitunnar til að vinna gegn staðalmyndum kynjanna. Niðurstöðurnar voru kynntar á jafnréttisþingi 7. mars 2018 og birtar í skýrslu félags- og jafnréttismálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála fyrir tímabilið 2015–2017.

Ætlunin var gera frekari rannsóknir og kannanir á árunum 2018–2019 í samvinnu við fjölmiðlanefnd, sbr. liði b, c og d.

Við undirbúning frumvarps um stuðning við einkarekna fjölmiðla, sem lagt var fyrir Alþingi í desember 2019, var m.a. rætt um hvort koma ætti á fót hvatakerfi fyrir fjölmiðla í jafnréttismálum, t.d. þannig að þeir ynnu sér inn stig eða punkta fyrir góða frammistöðu sem hækkuðu framlög til þeirra. Sú hugmynd fékk ekki hljómgrunn. Fjölmiðlanefnd hefur undirbúið rannsóknaráætlun í fjölmiðlamálum en fjármagn skortir.

12. Greining á stöðu flóttamanna og hælisleitenda út frá kyni og jafnrétti kynja

Innanríkisráðuneytið beri á gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar ábyrgð á framkvæmd rannsóknar um stöðu hælisleitenda og flóttamanna út frá jafnréttis- og mannréttindasjónarmiðum.

Verkefnið felist m.a. í eftirfarandi:

- a. Að kanna hvort fullnægjandi tillit sé tekið til jafnréttis- og mannréttindasjónarmiða í íslenski löggjöf og framkvæmd, m.a. með hliðsjón af kyni, kynhneigð eða kynímynd, viðkvæmum einstaklingum, þolendum ofbeldisbrota og mansals.
- b. Að setja fram tillögur að úrbótum til að tryggja hælisleitendum og flóttamönnum sanngjarna málsmeðferð og viðeigandi vernd.

Tímaáætlun: 2016–2019.

Kostnaðaráætlun: 3,5 millj. kr.

Ábyrgð: Innanríkisráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Unnin var greining á þágildandi útlendingalögum er varðar kyn og kynjaðar breytur í umsóknarferli um málsmeðferð og alþjóðlega vernd. Gerðar voru breytinga-tillögur á löggjöfinni með tilliti til þessara þátta við vinnu að frumvarpi til nýrra útlendingalaga, nr. 80/2016, sem tóku gildi 1. janúar 2017. Breytingarnar sneru m.a. að vinnslu nýs kafla um málsmeðferð umsækjenda um alþjóðlega vernd. Tillögur voru gerðar í samræmi við leiðbeiningar Flóttamannastofnunar Sameinuðu þjóðanna og byggjast á reynslu annarra Norðurlandaþjóða. Þeirri vinnu lauk þegar frumvarpsdrögum var skilað og frumvarpið varð að lögum.

D. Kynbundið ofbeldi og ofbeldi í nánum samböndum

13. Samstarfsverkefni þriggja ráðherra um aðgerðir gegn ofbeldi

Velferðarráðuneytið hafi yfirumsjón með samstarfsverkefni þriggja ráðuneyta um aðgerðir gegn ofbeldi og afleiðingum þess. Markmið verkefnisins verði að bæta samvinnu og verklag við ofbeldisforvarnir og að styrkja samstarf við rannsókn ofbeldismála. Auk samvinnu milli stofnana verði rík áhersla lögð á samvinnu við frjáls félagasamtök.

Verkefnið feli m.a. í sér:

- Að efna til samráðs á landsvísu með það að markmiði að bæta samvinnu og verklag við ofbeldisforvarnir og styrkja samstarf við rannsókn mála.
- Að undirbúa á vettvangi landssamráðsins aðgerðaáætlun til fjögurra ára.
- Að efla getu og hæfni lögreglu við uppljóstrun ofbeldisbrota svo tryggja megi skjóta og örugga málsmeðferð.
- Að auka þjálfun og menntun innan réttarvörslukerfisins.
- Að styrkja velferðarþjónustuna við að veita þolendum ofbeldis uppbyggilegan stuðning og vernd.
- Að veita gerendum ofbeldis aðstoð við að horfast í augu við vanda sinn og takast á við hann svo draga megi úr ofbeldi.
- Að auka fræðslu- og forvarnastarf sem byggist á rannsóknnum og faglegri þekkingu.

Tímaáætlun: 2016–2018.

Kostnaðaráætlun: 4 millj. kr.

Ábyrgð: Velferðarráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Félags- og jafnréttismálaráðherra mælti á haustþingi 2018 fyrir tillögu til þingsályktunar um áætlun fyrir árin 2019–2022 um aðgerðir gegn ofbeldi og afleiðingum þess. Um er að ræða samstarfsverkefni fjögurra ráðherra, dómsmálaráðherra, félagsmálaráðherra, heilbrigðisráðherra og mennta- og menningarmálaráðherra. Tillögunni er skipt í þrjá hluta sem lúta að vakningu í samfélaginu með áherslu á fræðslu og forvarnir, að viðbrögðum hvað varðar verklag og málsmeðferð í réttarvörslukerfinu og að valdeflingu sem snýst um samstarf og samhæfingu þeirra sem veita þolendum ofbeldis aðstoð og ráðgjöf. Meginmarkmið aðgerðaáætlunarinnar eru:

- Að ofbeldi í íslensku samfélagi verði ekki liðið.
- Að koma á markvissri fræðslu og forvörnum gegn hvers konar ofbeldi, einkum í skólakerfinu, á íþróttá- og æskulýðsvettvangi, á vinnustöðum og í stafrænum heimi.
- Að stuðla að heildstæðari umgjörð um meðferð ofbeldismála innan réttarvörslukerfisins sem leiði af sér aukna skilvirkni, betri samskipti milli stofnana og upplýstara starfsumhverfi.

d) Að þolendur eigi greiðan aðgang að upplýsingum, þjónustu og úrræðum án tafar í kjölfar ofbeldis.

e) Samstarf og samhæfing verði eflað til muna í þjónustu við þolendur ofbeldis, m.a. á milli ríkisstofnana, sveitarfélaga og frjálsra félagasamtaka.

Aðgerðirnar eru alls 28 talsins. Félagsmálaráðuneytið réðist í framkvæmd nokkurra aðgerða sem tilgreindar eru á ábyrgð ráðuneytisins. Þær lúta fyrst og fremst að þjónustu við þolendur ofbeldis og má þar nefna fjárhagslegan stuðning sem tryggir starfsemi Bjarkarhlíðar – þjónustumiðstöðvar fyrir þolendur ofbeldis og Bjarmahlíðar á Norðurlandi, sem veitir sambærilega þjónustu. Þá eru í undirbúningi tvær aðgerðir sem lúta að mansalsmálum, annars vegar að festa í sessi samræmda velferðarþjónustu fyrir þolendur mansals og hins vegar gerð leiðbeinandi reglna fyrir sveitarfélög o.fl. um velferðarþjónustu fyrir þolendur mansals. Varðandi gerendur ofbeldis þá er von á tillögum frá starfshópi sem skipaður var af félags- og barnamálaráðherra um fjölbreyttari úrræði fyrir gerendur í ofbeldismálum.

Stjórnarsáttmáli Vinstrihreyfingarinnar – græns framboðs, Framsóknarflokks og Sjálfstæðisflokks, sem undirritaður var 30. nóvember 2017, kveður meðal annars á um að rýnt skuli í lagaumhverfi kynferðisbrota með það að markmiði að styrkja stöðu kæranda kynferðisbrota. Í samræmi við þetta skipaði forsætisráðherra í ársbyrjun 2018 stýrihóp um heildstæðar úrbætur að því er varðar kynferðislegt ofbeldi. Meginhlutverk hópsins er að beita sér fyrir framsæknum og samhæfum aðgerðum stjórnvalda gegn kynferðislegu ofbeldi og kynferðislegri og kynbundinni áreitni. Stýrihópurinn fylgir eftir aðgerðaáætlun um meðferð kynferðisbrota innan réttarvörslukerfisins og undirbýr gerð áætlunar í samstarfi við sveitarfélögin um að útrýma kynbundnu ofbeldi, ekki síst stafrænu kynferðisofbeldi. Stýrihópunum var einnig falið að fylgja eftir innleiðingu Ístanbúl-samningsins, samnings Evrópuráðsins um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi gegn konum og heimilisofbeldi.

Þá er hópnunum ætlað að hafa yfirlit yfir og samræma vinnu hópa sem skipaðir hafa verið á mismunandi sviðum innan stjórnsýslunnar í tilefni af #MeToo-byltingunni. Fulltrúi forsætisráðherra stýrir hópnunum og starfsmaður dómsmálaráðuneytisins, sem vinnur að innleiðingu aðgerðaáætlunar um meðferð kynferðisbrota innan réttarvörslukerfisins, er varaformaður. Starfshópurinn skilaði af sér verkefnisáætlun til þriggja ára 1. september 2018.

Í maí 2019 var kynnt í ríkisstjórn skýrsla stýrihópsins um #MeToo og Stjórnarráð Íslands sem vinnustað. Í skýrslunni kemur fram að samkvæmt niðurstöðum kannana sé kynferðisleg áreitni ekki mjög algeng innan ráðuneytanna. Kannanir bendi þó til að þolendur áreitni séu hikandi við að kvarta formlega og þegar þeir gera það séu þeir ekki endilega sáttir við málsmeðferð. Í skýrslunni eru lagðar fram sex tillögur að úrbótum er varða fræðslu og meðferð mála um kynferðislega áreitni og kynbundið ofbeldi innan Stjórnarráðs Íslands.

Ráðherranefnd um jafnréttismál samþykkti á fundi sínum 24. október 2018 tillögu stýrihópsins að skipuð yrði ráðgefandi nefnd um mótun stefnu í forvörnum og fræðslu með það að markmiði að útrýma kynferðislegu ofbeldi, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og öðru kynbundnu ofbeldi. Nefndin skal móta heildarstefnu um forvarnir og fræðslu og einkum beina sjónum sínum að menntakerfinu og íþrótta- og æskulýðsstarfi. Nefndin skili tillögum sínum til stýrihópsins.

14. Heimilisfriður

Meðferðarúrræði fyrir einstaklinga sem beita ofbeldi í nánnum samböndum, sem sálfræðingar hafa veitt um árabíl samkvæmt samningi við stjórnvöld, verði endurskoðað á gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar. Endurskoðun hafi að markmiði að verkefnið bjóði upp á sérhæfða þjónustu fyrir konur og karla sem beitt hafa ofbeldi í nánnum samböndum. Efnt verði til útboðs um þjónustuna á grundvelli kröfulýsingar og í framhaldi verði gerður þjónustusamningur til reynslu í tvö ár. Í þjónustusamningi skal m.a. gerð krafa um sérþekkingu starfsfólks á málaflokknum, reglulega miðlun upplýsinga til ráðuneytisins og möguleika á bæði einstaklings- og hópmeðferð.

Tímaáætlun: 2016–2019.

Kostnaðaráætlun: 12 millj. kr. árlega í fjögur ár.

Ábyrgð: Velferðarráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Gengið var til samninga við Heimilisfrið - meðferðar- og þekkingarmiðstöð um ofbeldi í nánnum samböndum, árið 2017 til eins árs, en þaðan barst eina umsóknin í opnu ferli sem Ríkiskaup höfðu umsjón með fyrir hönd ráðuneytisins. Samningurinn var endurnýjaður á árinu 2019 til tveggja ára eða til ársins 2021.

Heimilisfriður er meðferðarúrræði fyrir einstaklinga sem beita ofbeldi í nánnum samböndum. Með samningnum var konum og körlum sem beitt hafa maka sína ofbeldi tryggð sérhæfð sálfræðiþjónusta. Úrræðið hefur staðið til boða um árabíl og gekk áður undir nafninu Karlar til ábyrgðar. Hjá Heimilisfriði geta gerendur, karlar og konur, sótt sálfræðimeðferð og er ýmist boðið upp á einstaklingsviðtöl eða hópmeðferðir. Þjónustunni er ætlað að draga úr líkum á frekari ofbeldishegðun með því að veita skjólstæðingum aðstoð við að þróa leiðir til að takast á uppbyggilegan hátt við ágreining og erfiðleika í samskiptum. Í meðferðinni er miðað að því að gerendur viðurkenni ábyrgð á hegðun sinni og vinni að breytingum. Lögð er áhersla á að viðkomandi þiggi aðstoðina af fúsum og frjálsum vilja. Undantekning á þeirri meginreglu er til dæmis þegar barnaverndarnefndir, félagsþjónusta eða lögregla vísa málum til Heimilisfriðar. Heimilisfriður býður einnig upp á þjónustu á Norðurlandi.

Í samningnum er meðal annars gerð krafa um sérþekkingu starfsfólks á málaflokknum og reglulega miðlun upplýsinga til ráðuneytisins. Jafnframt kveður samningurinn á um að ráðuneytið veiti þeim sérfræðingum sem að verkefninu koma styrk til þjálfunar eða endurmenntunar erlendis til að styrkja þekkingu þeirra og stuðla að þróun þjónustunnar og frekari gæðum hennar.

E. Jafnrétti í skólastarfi

15. Jafnrétti í skólastarfi

Mennta- og menningarmálaráðuneytið hafi á gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar yfirumsjón með eftirfarandi verkefnum:

- a. Eflingu jafnréttisfræðslu á öllum skólastigum þar sem áhersla verði lögð m.a. á jöfn tækifæri til starfsnáms.
- b. Að jafna þátttöku kynja í félagslífi framhaldsskólanna.
- c. Að koma á samstarfi við jafnréttisnefnd Kennarafélags Íslands um leiðir til að efla jafnréttisstarf í leik-, grunn- og framhaldsskólum.
- d. Að efla samstarf jafnréttisfulltrúa íslenskra háskóla með árlegum fræðslufundum sem ráðuneytið sjái um.
- e. Framkvæmd rannsóknar á stöðu kynjamenningar í háskólum.
- f. Gerð aðgerðaáætlunar gegn mismunun og staðalmyndum í háskólasamfélaginu

Tímaáætlun: 2016–2019.

Kostnaðaráætlun: 7,5 millj. kr.

Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Í menntastefnu til ársins 2030 er lögð áhersla á menntun fyrir alla og að veita öllum jöfn tækifæri. Til þess að svo geti orðið beinast aðgerðir að því að laga kynjahalla í hvaða birtingarmynd sem er. Hugmyndir um jafnrétti kynja mótast á unga aldri og áhrifavaldar eru margir en skólinn er stofnun sem getur veitt börnum og unglingum aðstoð við greiningu á valdakerfum og viðteknum hugmyndum samfélagsins. Unnið hefur verið að því að efla jafnrétti í skólastarfi meðal annars með því að fjölga körlum í kennarastétt og jafnréttisfræðslu fyrir kennara þar sem þeim er veitt fræðsla um mikilvægi kynja- og jafnréttiskennslu, stöðuna í jafnréttismálum í dag ásamt hagnýtum upplýsingum um námsefni sem hentar nemendum í leik-, grunn-, og framhaldsskólum.

Styrkur fékkst úr Framkvæmdasjóði jafnréttismála til þróunar á sjálfsmatskvarða sem Framhaldsskólinn í Mosfellsbæ vann að til að efla og meta jafnrétti í framhaldsskólastarfi. Einnig fékkst styrkur til samvinnu við jafnréttisnefnd Kennarasambands Íslands til að halda námskeið fyrir leikskólakennara. Undirbúnar hafa verið aðgerðir til að draga úr brotthvarfi úr námi þar sem ljóst er að árlegt brotthvarf nýnema úr framhaldsskóla er meira hjá strákum en stelpum sem skýrist af mismunandi einkunnum kynjanna við lok grunnskóla. Einnig hefur verið í undirbúningi að skoða sérstaklega brotthvarf drengja og barna af erlendum uppruna þar sem PISA niðurstöður gefa vísbendingu um að þau séu í aukinni hættu að hverfa frá námi.

Aðgerðir hafa verið í gangi til að stemma stigu við kynbundnu námsvali. Með styrk úr Framkvæmdasjóði jafnréttismála hefur m.a. verið lögð áhersla á kynningar fyrir stelpur í 10. bekk á tækifærum til framhaldsnáms í tölvunarfræði, verkfræði og öðrum raungreinum til að vega upp á móti kynbundnu námsvali. Um er að ræða samstarfsverkefni á vegum velferðarráðuneytisins með Háskólanum í Reykjavík, aðgerðahópi stjórnvalda og aðilum vinnumarkaðarins um launajafnrétti þar sem fulltrúi mennta- og menningarmálaráðuneytis átti einnig sæti.

Stuðlað hefur verið að því að bæta námsumhverfi þannig að það verði laust við kynbundið og kynferðislegt áreitni, ógnanir og ofbeldi. Sérstaklega hefur verið hugað að öryggi barna, ungmenna og fullorðinna í íþróttá- og æskulýðsstarfi með hliðsjón af lögum um samskiptaráðgjafa og fleiri tillögum sem komu fram í skýrslu starfshóps frá árinu 2018 um aðgerðir gegn kynferðislegri áreitni og ofbeldishegðun í íþróttá- og æskulýðsstarfi.

Skipulag og framkvæmd íþróttakennslu í grunnskólum hefur verið skoðuð með hliðsjón af jöfnum tækifærum kynja og rannsóknir til að efla jafnrétti í tengslum við þjálfun, boltaíþróttir og fleira eru í vinnslu í samstarfi við Íþróttá- og Ólympíusamband Íslands og Háskólann í Reykjavík með styrk úr Framkvæmdasjóði jafnréttismála.

Samstarfsvettvangur jafnréttisfulltrúa háskóla hefur verið mótaður með fundum og fræðslu og stuðningi við jafnréttisdaga í háskólunum. Markmiðið er að auka vitund og stuðla að aukinni þekkingu á jafnréttismálum innan háskólasamfélagsins. Styrkur fékkst úr Framkvæmdasjóði jafnréttismála til að framkvæma rannsókn á stöðu kynjaðrar menningar við námsval í háskólum og skrifa greinar út frá niðurstöðum. Tilgangurinn er að kanna ástæður þess að konum hefur á undanföllum árum og áratugum fjölgað hraðar en körlum í háskólanámi og námsval kynjanna er ólíkt. Skoða á ástæður fyrir ólíku námsvali á háskólastigi en einnig verður litið til samspilsins milli kyns og uppruna til að greina sérstaklega stöðu innflytjenda út frá kyni, aðgengi þeirra að háskólanámi á Íslandi og ástæður fyrir námsvali. Jafnframt hefur verið kannað hvaða ástæður liggja að baki kynbundnum mun þegar kemur að framgangi vísinda- og fræðimanna í samhengi við fjölskylduaðstæður og starfsval, en niðurstaðna er að vænta árið 2020. Þá hefur verið unnið að því að hvetja háskóla til að innleiða kynjafræði í grunnnám kennaranema, meðal annars í samvinnu við RannKyn, rannsóknarstofu um jafnrétti, kyngervi og menntun við Háskóla Íslands. Einnig hefur starfandi kennurum staðið til boða að sækja námskeið í kynjafræðum.

16. Jafnrétti við úthlutanir úr sjóðum á vegum mennta- og menningarmálaráðuneytis

Í framhaldi af tilraunaverkefni mennta- og menningarmálaráðuneytisins í kynjaðri hagstjórn og fjárlagagerð um útteilingu fjármagns úr opinberum samkeppnis-sjóðum verði niðurstöðum fylgt eftir, m.a. með því að breyta umsóknar- og vinnureglum sjóðanna til að gæta jafnréttis og uppfylla kröfur um jafnt aðgengi kynja að fjármagni. Jafnframt verði unnið að því að tryggja jafnt aðgengi kvenna og karla að listamannalaunum og úthlutunum úr Kvikmyndasjóði.

Tímaáætlun: 2016–2019.

Kostnaðaráætlun: 1,5 millj. kr.

Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Unnið hefur verið með Rannís að breytingu á umsóknum þannig að kyngreina megi fleiri þætti sem tillit verður tekið til við val á verkefnum við veitingu styrkja ásamt því að veita ítarlegar kyngreindar upplýsingar um úthlutanir. Einnig hefur verið unnið með stjórnnum listamannalauna að endurbótum þannig að tryggja megi jafnt aðgengi kynja að úthlutunum.

Í greinargerð um úthlutanir úr Kvikmyndasjóði, sem unnin var árið 2017, kom meðal annars fram að efla þyrfti konur á öllum sviðum kvikmyndagerðar. Lagt var til að það yrði gert með því að bjóða upp á nám og/eða verkefni í grunnskólum og framhaldsskólum sem hvetur til kvikmyndagerðar. Um var að ræða átaksverkefni til að höfða sérstaklega til stelpna svo þær veldu námsbrautir sem fyrir eru í kvikmyndagerð á framhaldsskólastigi í þeirri von að fleiri færu í formlegt nám og skiluðu sér í greinina. Þessu var ekki sérstaklega fylgt eftir árið 2018.

Þá kom einnig fram í greinargerðinni að reglum um Kvikmyndasjóð mætti breyta til að koma að námskeiðum fyrir konur og leggja áherslu á að valdefla þær. Fleiri leiðir voru nefndar til að finna farveg sem stuðlaði að jöfnum tækifærum kynja í kvikmyndagerð á komandi árum. Starfshópur á vegum mennta- og menningarmálaráðherra vinnur að kvikmyndastefnu til 2030 þar sem áhersla er lögð á jafnrétti kynja til náms og allra starfa sem snúa að kvikmyndagerð.

17. Þátttaka kvenna í íþróttastarfi

Á gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar verði þátttaka kvenna í íþróttum eflað. Aðgerðir miði að því að konur hætti síður iðkun íþróttanna á unglingsárum, taki þátt í stjórnnum íþróttafélaga til jafns við karla, verði virkari sem þjálfarar og dómara sem og í öllu íþróttastarfi. Umfjöllun um íþróttir í fjölmiðlum verði skoðuð.

Tímaáætlun: 2016–2019.

Kostnaðaráætlun: 2 millj. kr.

Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Niðurstaða starfshóps sem ráðherra skipaði eftir að #MeToo-frásagnir íþróttakvenna birtust beindust að því að auka þátttöku kvenna í íþróttastarfi. Til þess þyrfti meðal annars að breyta lögum, setja skilyrði í samninga, efla fræðslu, og stofna embætti samskiptafulltrúa, sem gengið var frá í árslok 2019 og loks var samningur við Domus Mentis – Geðheilsustöð undirritaður í janúar 2020. Starfshópurinn skoðaði mismun á umfangi í starfsemi íþróttafélaga á landsvísu. Félög geta verið með allt frá nokkrum tugum iðkenda til nokkurra þúsunda og misjafnt er hvort boðið sé upp á barnastarf eða ekki. Þá er mismunandi hvort verkferlar og virkar viðbragðsáætlanir séu til staðar þegar upp koma atvik sem varða kynferðislegt eða kynbundið ofbeldi eða áreitni og einelti, en algengt er að reglur séu til staðar en úrvinnslu mála ábótavant. Í tillögum starfshópsins var leitast við að bregðast við þessum veruleika.

Vegna margvíslegra athugasemda íþróttakvenna um mismunun af einhverju tagi þótti mikilvægt að setja fram tillögur sem snúa að jafnrétti. Jafnréttismál hafa á undanförunum árum verið í umræðunni í íþróttahreyfingunni, meðal annars vegna aðstöðumunar kynja í skipulögðu íþróttastarfi. Þá hallar verulega á konur í stjórnnum íþróttahreyfingarinnar. Starfshópurinn taldi því mikilvægt að unnið yrði markvisst að jafnréttismálum á vegum íþróttahreyfingarinnar. Þótti tilefni til þess að leggja í frekari rannsóknir og leggja áherslu á að koma jafnréttismálum með heildstæðari hætti á dagskrá innan íþróttahreyfingarinnar. Aukið jafnrétti getur haft jákvæð áhrif á ýmsa þætti í íþróttastarfi, svo sem samskipti kynjanna og dregið úr líkum á áreitni og ofbeldishegðun.

Samstarf var haft á árinu 2019 við Íþróttá- og Ólympíusambandið (ÍSÍ) um aðgerðir í framhaldi af vinnu starfshópsins. Einnig hefur verið haldið áfram samstarfi ráðuneytisins við ÍSÍ og Háskólann í Reykjavík þar sem boðið er upp á grunnnám í íþróttافرæði. Þar kynnast nemendur því hvernig nota má niðurstöður rannsókna og nýjustu tækni til að efla þjálfun, afreksíþróttir og heilsu almennings en í meistaranámi er lögð áhersla á rannsóknir og tengsl við samfélag og atvinnulíf. Meðal annars er Facebook síðan „Kynjajafnrétti í íþróttum“ á vegum deildarinnar.

Skipulag og framkvæmd íþróttakennslu í grunnskólum var kannað með hliðsjón af jöfnum tækifærum kynjanna. Skoðað var hvort að í íþróttakennslu í grunnskólum sé að finna markmið hjá kennurum og í verkefnavali þeirra sem stuðli að áframhaldandi þátttöku unglingsstúlkna í íþróttum og að þær átti sig á því að þátttaka í íþróttum hjá íþróttafélögum efla þær sem einstaklinga. Einnig var reynt að afla upplýsinga um hvort aðrir þættir væru eflir hjá nemendum sem stuðluðu að undirbúningi undir störf að íþróttamálum, eins og t.d. við þjálfun og dómgæslu, en svo virðist ekki vera.

F. Karlar og jafnrétti

18. Karlar og jafnrétti

Tillögum nefndar um karla og jafnrétti sem skipuð var á grundvelli framkvæmda-áætlunar í jafnréttismálum 2011–2014 verði hrint í framkvæmd. Markmið stefnumótunar og verkefna verði að auka hlut drengja og karla í öllu jafnréttisstarfi og að kanna hvernig stefnumótun á sviði jafnréttismála geti betur tekið mið af samfélagslegri stöðu karla. Skipa skal formlega aðgerðahóp um verkefnið. Með hópnum starfi sérfræðingur á sviði jafnréttismála í velferðarráðuneytinu.

Helstu verkefni á gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar felist m.a. í eftirfarandi:

- Að kanna hvernig auðvelda megi körlum samhæfingu ábyrgðar á fjölskyldu- og atvinnulífi.
- Að efna til vitundarvakningar um áhrif karlmennskuhugmynda á heilsu og lífsgæði karla. Hugað verði sérstaklega að því hvort karlar fari á mis við þjónustu í heilbrigðiskerfinu.
- Að rannsaka áhrif staðalmynda og karlmennskuhugmynda á náms- og starfsval drengja.
- Að kanna tengsl milli námsvals og brottfalls drengja úr framhaldsskólum og háskólum.
- Að mennta- og menningarmálaráðuneytið, velferðarráðuneytið og Samband íslenskra sveitarfélaga undirbúi og hrindi í framkvæmd sérstöku átaksverkefni með það að markmiði að fjölga körlum í umönnunar- og kennslustörfum á grundvelli framkvæmdaáætlunar um uppbot hins kynskipta vinnumarkaðar.

Tímaáætlun: 2016–2019.

Kostnaðaráætlun: 3 millj. kr. árlega í þrjú ár.

Ábyrgð: Velferðarráðuneytið

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Félags- og jafnréttismálaráðherra skipaði aðgerðahóp um verkefnið í lok árs 2018. Fulltrúar í hópnum eru frá Heilbrigðisvísindasviði Háskólans á Akureyri, mennta- og menningarmálaráðuneyti og Félagi leikskólakennara og starfar sérfræðingur á Jafnréttisstofu með hópnum. Vegna þess að aðgerðahópurinn var skipaður seint á gildistíma framkvæmdaáætlunar voru breytingar gerðar á verkefnalýsingu, áherslum og starfstíma. Hópnum var sérstaklega falið að tengja tillögur sínar við verkefni stjórnvaldsskipaðra nefnda sem fjalla um áhrif og viðbrögð vegna #églíka (#MeToo). Skilaskýrsla aðgerðahópsins verður sérstaklega kynnt fyrir ráðherranefnd um jafnrétti. Áherslur aðgerðahópsins eru eftirfarandi:

- 1) Vinna að aðgerðaáætlun á grundvelli tillagna fyrri karlanefnda.
- 2) Vinna að tillögum um mælingar á viðhorfum drengja og karla til viðfangsefna jafnréttismála með hliðsjón af erlendum rannsóknum.
- 3) Leggja fram tillögur um viðbrögð stjórnvalda við #églíka (#MeToo).
- 4) Gera tillögur um aðgerðir til að efla sálfræði- og geðheilbrigðisþjónustu fyrir þolendur og gerendur kynferðisofbeldis.

Á starfstímanum hefur aðgerðahópurinn átt þátt að skilgreiningu verkefna í nýsamþykktri framkvæmdaáætlun um jafnréttismál fyrir árin 2020–2023 og veitt umsögn vegna rannsóknarinnar *State of Nordic Fathers* sem framkvæmd var á formennskuári Íslands í Norrænu ráðherranefndinni árið 2019 og unnin innan ramma *The Nordic Gender Effect*.⁵

19. Þátttaka karla í jafnréttismálum

Utanríkisráðuneytið leggi áherslu á hlutverk karla í jafnréttismálum á alþjóðavettvangi.

Í því felist m.a. eftirfarandi:

- a. Að haldnar verði rakarastofuráðstefnur hjá alþjóðastofnunum sem Ísland er aðili að í þeim tilgangi að fá karla til að axla ábyrgð á kynjajafnrétti.
- b. Að halda uppi málflutningi af hálfu Íslands um þetta málefni hjá alþjóðastofnunum sem Ísland á aðild að og í tvíhliða samskiptum við önnur ríki.
- c. Að hvetja íslenska karlmenn til að taka undir markmið HeforShe-herferðar UN Women í samræmi við skuldbindingar Íslands í IMPACT-átaki UN Women.
- d. Að efla samvinnu innan íslenska stjórnkerfisins og við frjáls félagasamtök

Tímaáætlun: 2016–2017.

Kostnaðaráætlun: 6 millj. kr.

Ábyrgð: Utanríkisráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

a. Frá því að framkvæmdaáætlunin var samþykkt árið 2016 hafa rakarastofuráðstefnur verið haldnar víða um heim; hjá íslenskum stofnunum og fyrirtækjum, í alþjóðastofnunum, samstarfslöndum Íslands í þróunarsamvinnu og frjálsum félagasamtökum. Fyrsta rakarastofan fór fram í höfuðstöðvum Sameinuðu þjóðanna í janúar 2015 og tóku á fjórða hundrað manns þátt í henni, þar á

5. The Nordic Gender Effect at Work er átaksverkefni forsætisráðherra Norðurlandanna sem hefur að markmiði að deila reynslu og þekkingu á Norðurlöndunum um áhrif kynjakerfisins á þátttöku á vinnumarkaði. Sjónum er sérstaklega beint að fæðingarorlofsmálum, umönnun og sveigjanleika vinnu til að tryggja jöfn áhrif karla og kvenna. Sjá nánar: <https://www.norden.org/en/nordic-gender-effect-work>

meðal stjórnálagamenn, fastafulltrúar aðildarríkja og aðrir diplómatar og starfsmenn Sameinuðu þjóðanna og fulltrúar félagasamtaka. Árið 2017 voru haldnar rakarastofuráðstefnur víða. Norræna ráðherranefndin stóð fyrir tveimur rakarastofuráðstefnum; annars vegar í Kaupmannahöfn í október á vegum Eystrasaltsráðsins undir formennsku Íslands og einnig í Reykjavík með þátttöku norræna fræðasamfélagsins og atvinnulífsins. Ráðstefnur voru einnig haldnar hjá Öryggis- og samvinnustofnun Evrópu og Sameinuðu þjóðunum í Genf og önnur í Sameinuðu þjóðunum í New York. Í febrúar 2018 stóð forseti Alþingis fyrir rakarastofuráðstefnu í samvinnu við utanríkisráðuneytið og landsnefnd UN Women í febrúar. Í október sama ár var haldin rakarastofuráðstefna fyrir starfsfólk utanríkisráðuneytisins. Árið 2019 stóð Norræna ráðherranefndin fyrir rakarastofu í Kaupmannahöfn og í Þórshöfn í Færeyjum undir formennsku Íslands. Þá var haldin rakarastofuráðstefna í Alþjóðabankanum í Washington og síðla árs 2019 var haldinn rakarastofuviðburður fyrir þátttakendur frá 20 ríkjum sem sóttu ráðstefnu hérlendis á vegum EES uppbyggingarsjóðsins.

Á alþjóðlegum baráttudegi kvenna, 8. mars 2017, afhenti forsætisráðherra framkvæmdastýru UN Women „verkfærakistu“ sem gerir öðrum kleift að skipuleggja rakarastofuráðstefnur og var hún birt samtímis á vefsíðu HeForShe-átaksins. „Verkfærakistan“ var þróuð í samvinnu við landsnefnd UN Women á Íslandi.

b. Jafnrétti er þverlægt áherslumál í íslenskri utanríkisstefnu. Ísland beitir sér fyrir því að mannréttindi kvenna séu virt, þ.m.t. rétturinn yfir eigin líkama undir merkjum kyn- og frjósemisheilbrigðisréttinda; að konum sé tryggð jöfn þátttaka í öryggis- og friðarmálum og að tekið sé tillit til hagsmuna kvenna á áttaksvæðum; að konur hafi jafnan ábata af alþjóðlegum viðskiptasamningum og þannig mætti áfram telja. Þá eru jafnréttismál alltaf tekin upp tvíhliða í viðræðum við ríki þar sem umbóta er þörf auk þess sem fulltrúar annarra ríkja leita í auknum mæli eftir upplýsingum og samráði við íslensk stjórnvöld um jafnréttismál.

c. Íslensk stjórnvöld eiga í samstarfi við landsnefnd UN Women um að hvetja karlmenn til að skrá sig sem stuðningsmenn HeForShe-átaksins. Skömmu fyrir áramótin 2017–2018 tók forseti Íslands við kyndlinum sem fulltrúi verkefnisins á alþjóðavísu en alls eru tíu þjóðarleiðtogar, tíu forsvarsmenn alþjóðlegra fyrirtækja og tíu háskólarektorar forsvarsmenn verkefnisins. Rúmlega 19 þúsund íslenskir karlar hafa skráð sig til þátttöku, eða einn af hverjum fimm.

d. Íslensk stjórnvöld vinna náið með innlendum félagasamtökum, t.d. í aðdraganda funda kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna í New York. Utanríkisþjónustan vinnur einnig með fjölda erlendra félagasamtaka, m.a. við framkvæmd rakarastofuráðstefna og auk þess styrkti hún og kynnti alþjóðlega skýrslu Promundo um stöðu feðra. Velferðarráðuneytið og dómsmálaráðuneytið hafa einnig haft víðtækt samráð við innlend félagasamtök.

G. Alþjóðastarf

20. Staða jafnréttismála á norðurslóðum

Umræða um jafnréttismál á norðurslóðum verði eflað og kastljósinu beint að stöðu kvenna og karla þar.

Helstu verkefni á gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar felist m.a. í eftirfarandi:

- Eftirfylgni alþjóðlegrar ráðstefnu sem haldin var í október 2014, á vegum utanríkisráðuneytisins, í samvinnu við Jafnréttisstofu, norðurslóðanet Íslands og samstarfsríki innan Norðurskautsráðsins, um stöðu kynjanna á norðurslóðum.
- Stofnun alþjóðlegs samstarfsnets um jafnréttismál á norðurslóðum og uppsetningu vefgáttar til að tengja saman ólíka hagsmunaaðila.
- Að Ísland leggi áfram áherslu á jafnréttismál á vettvangi Norðurskautsráðsins á komandi árum sem byggist á niðurstöðum fyrrnefndrar ráðstefnuskýrslu.

Tímaáætlun: 2016–2017.

Kostnaðaráætlun: Að fullu fjármagnað.

Ábyrgð: Utanríkisráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Ísland heldur áfram að leiða verkefni um kynjajafnrétti á norðurslóðum á vettvangi vinnuhóps Norðurskautsráðsins um sjálfbæra þróun (SDWG). Öðrum áfanga verkefnisins lauk vorið 2019 og samþykkt var að halda því áfram á formennskutímabili Íslands í Norðurskautsráðinu, frá maí 2019 til 2021. Meðan á öðrum áfanga stóð var komið á fót alþjóðlegu samstarfsneti um jafnréttismál á norðurslóðum og opnuð vefsíða til að deila upplýsingum og tengja saman hagaðila. Jafnframt var stofnaður Facebook-hópur þar sem m.a. eru auglýstir viðburðir tengdir tengslanetinu og verkefninu. Eftir hefur verið til umræðufunda og viðburða, meðal annars á árlegu *Hringborði norðurslóða* í Hörpu og á ráðstefnu *háskólanets norðurslóða* (UARctic Congress). Í þriðja áfanga verkefnisins er áformað að styrkja tengslanetið enn frekar og halda áfram að byggja upp vefsíðuna <https://arcticgenderequality.network/>, auk þess sem stefnt er að útgáfu skýrslu um stöðu jafnréttismála á norðurslóðum fyrir lok formennskutímabils Íslands í Norðurskautsráðinu.

21. Kyn og loftslag

Umhverfis- og auðlindaráðuneytið og utanríkisráðuneytið fylgi eftir áherslum um mikilvægi kynjasjónarmiða í nýju alþjóðlegu samkomulagi um loftslagsmál.

Verkefnið felist m.a. í eftirfarandi:

- Að lögð verði áhersla á að alþjóðleg verkefni á sviði þróunarsamvinnu, sem Ísland veitir fjármagn til á sviði loftslagsmála, stuðli að kynjajafnrétti og valdeflingu kvenna.
- Að samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða verði gætt við úthlutun fjármagns til verkefna á sviði loftslagsmála.

Tímaáætlun: 2016–2019.

Kostnaðaráætlun: Að fullu fjármagnað.

Ábyrgð: Utanríkisráðuneytið.

Upplýsingar um stöðu verkefnis

Alþjóðlegt verkefni á sviði þróunarsamvinnu, sem Ísland veitir fjármagn til á sviði loftslagsmála.

Í aðdraganda Parísarsamningsins⁶ sem gerður var í desember 2015, lagði utanríkisráðuneytið ríka áherslu á að tryggja þátttöku kvenna frá þróunarlöndum í loftslagsviðræðum. Á árunum 2010–2014 voru veitt framlög í sjóð sem hefur það að markmiði að auka hlut kvenna frá þróunarlöndum í alþjóðlegum viðræðum um loftslagsmál (e. Women Delegates Fund), sem og til loftslagsverkefnis á vegum UN Women. Markmið með þessum framlögum var að tryggja að kynjasjónarmiðum væri komið á framfæri í alþjóðlegum samningaviðræðum og stefnumótun á sviði loftslagsmála. Konum frá þróunarlöndum var gert kleift að sækja loftslagsráðstefnur og fundi Sameinuðu þjóðanna fyrir hönd landa sinna.

Töluverð vitundarvakning hefur orðið um mikilvægi þess að konur taki þátt í loftslagsviðræðum og að rödd þeirra heyrir. Þannig hefur hlutfall kvenna meðal þátttakenda í fundum rammisamnings Sameinuðu þjóðanna um loftslagsbreytingar (UNFCCC) aukist úr því að vera 12% árin 2006–2007 í 35% árið 2015. Margt er þó óunnið í þessum efnum og mikilvægt að tryggja að kynjasjónarmiðum sé áfram komið á framfæri í alþjóðlegum samningaviðræðum, eftirfylgni Parísarsamningsins og stefnumótun á sviði loftslagsmála á næstu árum. Utanríkisráðuneytið ákvað á árinu 2017 að hefja stuðning við sjóðinn að nýju með samningi til þriggja ára fyrir tímabilið 2017–2019.

Í kjölfar samþykktar Parísarsamningsins 2015 hefur utanríkisráðuneytið unnið að því að koma á fót samstarfsverkefnum um kyn- og loftslagsbreytingar og átt í viðræðum við ýmsa aðila þar að lútandi. Í þeirri vinnu hefur verið litið til núverandi samstarfsstofnana og áherslusvæða. Utanríkisráðuneytið hefur átt í viðræðum við Umhverfisstofnun Sameinuðu þjóðanna (UN Environment) og Jafnréttisskóla Háskóla Sameinuðu þjóðanna (HSP) um mögulegt samstarf á þessu sviði.

Utanríkisráðuneytið fjármagnaði vinnufund í júní 2017 fyrir frumkvöðlakonur sem starfa við sjálfbæra orku í Afríku. Rúmlega 100 þátttakendur frá 24 Afríkulöndum sóttu fundinn sem haldinn var í tengslum við árlegan fund afrískra umhverfisráðherra (AMCEN) í Libreville í Gabon. Af vinnufundinum að dæma er ljóst að frumkvöðlakonur í orkugeiranum víða í Afríku standa frammi fyrir margvíslegum áskorunum. Á sama tíma er einnig ljóst að mörg sóknarfæri eru til staðar, sér í lagi ef framlag kvenna er nýtt til fullnustu. Fundu þátttakendur fyrir miklum pólitískum stuðningi af hálfu afrískra ráðherra en vinnufundinn sóttu til dæmis umhverfisráðherra og framkvæmdastjóri umhverfisstofnunar Síerra Leóne og umhverfisráðherra Gabon. Af niðurstöðum fundarins má nefna að þátttakendur mótuðu Libreville-yfirlýsingu (e. Libreville outcome statement)⁷ sem var felld inn í ráðherrayfirlýsingu AMCEN 2017. Sem beint framhald af fundinum í Gabon, og með stuðningi frá utanríkisráðuneytinu, hleypti UNEP verkefni af stokkunum sem ber heitið Africa Women Energy Entrepreneurs Framework (AWEEF).⁸ Verkefnið

6. Parísarsamninginn má sjá hér: <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=5192566b-5b28-11e-7-9416-005056bc4d74>

7. <http://theargeo.org/WESE/outcome.pdf>

8. <http://aweef.theargeo.org/>

leiðir meðal annars saman kvenfrumkvöðla í afríska orkugeiranum, orkustofnanir, ríkisstofnanir og fjármálastofnanir og miðar verkefnið að því að taka á þeim áskorunum og hindrunum sem koma í veg fyrir fulla þátttöku kvenna innan orkugeirans í álfunni.

Árið 2017 voru veitt framlög til fjölpjódlegra loftslagssjóða, svo sem sjóðs á vegum rammasamnings Sameinuðu þjóðanna fyrir fátækustu þróunarlöndin (UNFCCC LDCF), græna loftslagssjóðinn (GCF) og sjóð á vegum átaks Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra orku fyrir alla (SE4ALL). Þessir sjóðir halda allir kynja-sjónarmiðum á lofti í stefnuritum og aðgerðaáætlunum. Í því samhengi má nefna að græni loftslagssjóðurinn gaf nýverið út handbók sem leiðbeinir samstarfsaðilum um hvernig eigi að samþætta kynja- og jafnréttissjónarmið í loftslagsverkefnum.⁹ Íslensk stjórnvöld studdu þar að auki við SE4ALL til að koma á fót samstarfsvettvangi (e. People-Centered Accelerator) sem ætlað er að stuðla að kynjajafnrétti, samfélagsþátttöku og bættri stöðu kvenna í orkugeiranum á heimsvísu. Samstarfsvettvangurinn var kynntur á loftslagsráðstefnu í Bonn (COP23) og hafa bæði Landsvirkjun og Jafnréttiskóli Háskóla Sameinuðu þjóðanna tekið þátt í myndun þessa vettvangs.

Jafnréttiskóli Háskóla Sameinuðu þjóðanna, sem utanríkisráðuneytið veitir framlög til, hefur lagt sérstaka áherslu á að fjalla um hlut kvenna í loftslagsmálum og býður upp á námskeið sem miðar að því að byggja upp þekkingu og skilning á orsökum loftslagsbreytinga og áhrif þeirra á konur í þróunarlöndum.

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða á sviði loftslagsmála.

Faglegt starf í loftslagsmálum fer að stærstum hluta fram í umhverfis- og auðlindaráðuneytinu á meðan utanríkisráðuneytið sér um að halda á lofti kynjasjónarmiðum í þróunarsamvinnu og alþjóðlegu samstarfi. Ábyrgð umhverfis- og auðlindaráðuneytisins samkvæmt verkefnalýsingu í verkefni 21 í framkvæmdaráætluninni er að gæta samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða við úthlutun fjármagns til verkefna á sviði loftslagsmála. Sóknaráætlun í loftslagsmálum var samþykkt árið 2015 og fjármögnuð um 250 millj. kr á ári til þriggja ára, frá 2016–2018. Í fjármálaáætlun fyrir tímabilið 2019–2023 er gert ráð fyrir 6,8 milljörðum króna til loftslagsmála.

Sóknaráætlun í loftslagsmálum var sett fram í aðdraganda 21. aðildarríkjaþings loftslagssamnings Sameinuðu þjóðanna, sem haldið var í París í desember 2015. Í áætluninni voru sett fram 16 verkefni með áherslu á að draga úr losun gróðurhúsalofttegunda, auka bindingu kolefnis úr andrúmslofti, styðja alþjóðleg loftslagsverkefni og efla getu stjórnvalda til að takast á við strangari skuldbindingar í loftslagsmálum. Með þeim var einnig lögð áhersla á samvinnu stjórnvalda og atvinnulífs um að draga úr losun í tilteknum greinum og ýta undir nýsköpun og loftslagsvænar lausnir.

Í september 2018 var kynnt aðgerðaáætlun stjórnvalda í loftslagsmálum. Hún felur í sér 34 verkefni sem stuðla eiga að samdrætti í losun og bindingu kolefnis með skógrækt, landgræðslu og endurheimt votlendis. Markmið þeirra verkefna sem kynnt hafa verið eiga að stuðla að því að Ísland geti staðið við skuldbindingar sínar í samræmi við Parísarsamkomulagið.

9. <https://www.greenclimate.fund/publications/mainstreaming-gender-in-green-climate-fund-projects>

Árið 2017 var gerð óformleg úttekt sem leiddi í ljós að fjármagn vegna sóknaráætlunar rann að mestu til stofnana en að kynjaskipting þeirra sem bera ábyrgð á og starfa að verkefnunum er nokkuð jöfn.¹⁰

Á árinu 2019 var um 500 millj. kr. varið til framkvæmdar aðgerðaáætlunar í loftslagsmálum, þar af var um 230 millj. kr. varið til kolefnisbindingar í skógrækt og landgræðslu og 250 millj. kr. var úthlutað til uppsetningar á hleðslustöðvum fyrir rafbíla.

Þeir fjármunir sem renna til kolefnisbindingar er ráðstafað til fagstofnana umhverfisráðuneytisins samkvæmt sérstökum samningum þar um. Orkusjóði var falið að sjá um úthlutun fjármuna til uppbyggingar hleðslustöðva og fór sú úthlutun fram á grundvelli auglýsingar þar sem allir áhugasamir höfðu jafna möguleika til að sækja um. Ekki hefur verið lagt sérstakt mat á það hvort sú uppbygging nýtist frekar körlum eða konum, en allir hafa jafnan aðgang að þessum stöðvum.

Ekki hefur verið viðhöfð kerfisbundin samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða við úthlutun fjármunanna en þó má taka fram að bæði karlar og konur koma að umsjón, ábyrgð og vinnslu verkefnanna. Konur jafnt sem karlar munu njóta góðs af þeim árangri sem hlýst af bættri stöðu í loftslagsmálum, samdrætti í losun gróðurhúsalofttegunda og aukinni bindingu kolefnis í andrúmslofti.

Þess hefur verið gætt að hlutfall kynjanna sé sem jafnast í nefndum og ráðum sem varða loftslagsmál sbr. við skipan í Loftslagsráð, stjórn Loftslagssjóðs og verkefnisstjórn aðgerðaáætlunar.

10. Nánari upplýsingar um sóknaráætlunina er að finna á vefslóð ráðuneytisins: <https://www.umhverfisraduneyti.is/cop21/soknaraetlun/>

