

Akureyri 15. Júní 2009

Til nefndasviðs Alþingis
Alþingi v. Austurvöll.

Efni: Umsögn um þingsályktunartillögur um aðildarumsókn að Evrópusambandinu.

Jafnréttisstofu hefur borist til umsagnar tvær þingsályktunartillögur um aðildarumsókn eða mögulega umsókn um aðild að Evrópusambandinu 38. og 54. mál. Hér á eftir verður gerð grein fyrir skipulagi, reglum og stefnu EU sem snúa að jafnréttismálum sem og kostum þess og göllum að ganga í Evrópusambandið frá sjónarhóli jafnréttis kynjanna.

Skipulag

Jafnrétti kynjanna er sérstakt svið hjá Evrópusambandinu sem er vistað í deild sem fjallar um atvinnumál, félagsmál og jöfn tækifæri. Með jöfnum tækifærum er ekki aðeins verið að vísa til jafnréttis kynjanna heldur er einnig átt við rétt fatlaðra, aldraðra, samkynhneigðra, fólks af erlendum uppruna eða öðru þjóðerni innan ríkis o.s.frv. Evrópusambandið hefur ekki farið þá leið að setja hvers konar mismunun undir einn hatt eins og búið er að gera í Svíþjóð og Noregi. Það er til umræðu en hefur mætt andstöðu þar sem enn sé mikið verk að vinna við að tryggja jafnrétti kynjanna. Sérstök ráðgjafarnefnd er starfandi í jafnréttismálum (Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men) sem fær drög að tilskipunum og tillögum til umsagnar og leggur fram tillögur umaðgerðir til framkvæmdastjórnarinnar. Undirrituð á sæti í nefndinni sem áheyrnarfulltrúi.

Um síðustu áramót tók *Jafnréttisstofnun Evrópusambandsins* til starfa. Hún verður staðsett í Vilnús í Litháen en starfar í Brussell meðan verið er að ráða starfsfólk og undirbúa starfið. Yfir stofnuninni er 18 manna stjórn sem þýðir að aðildarríkin 27 skiptast á um setu í henni. EFTA ríkin sóttu fast að fá fulltrúa í stjórninni en ekki var við það komandi. Rök EU voru þau að fyrst ekki væri hægt að hleypa aðildarríkjunum að væri ekki verjandi að EFTA ríkin fengju sæti í sinn hlut. Íslenskir ráðherrar og sendiherra Íslands í Brussell beittu sér mjög í málinu en án árangurs.

Jafnréttisstefnan

Evrópusambandið samþykkti á sínum tíma jafnréttisstefnu fyrir árin 2006-2010, *Roadmap to Gender Equality*. Nú er að hefjast endurskoðun á henni fyrir tímabilið 2010-2014. Stefnan byggir á sex meginþáttum. Þeir eru:

1. *Jafnrétti á vinnumarkaði og aukin atvinnuþátttaka kvenna.* Markmið EU er að atvinnuþátttakan verði komin upp í 60% í öllum aðildarríkjunum árið 2010. Það hefur gengið býsna vel en hugsanlega kann kreppan að hægja á.

2. *Samræming einkalífs og atvinnulífs.* Þessi þáttur felur m.a. í sér sveigjanlegan vinnutíma, bætt foreldraorlof og betri vinnuaðstæður.
3. *Jöfn þátttaka kynjanna í stefnumótun og ákvarðanatöku.* Hluttur kvenna á þjóðþingum EU var að meðaltali 24% árið 2008 þannig að mikið verk er að vinna.
4. *Afnám kynbundins ofbeldis.* Stefna EU nær ekki aðeins til ofbeldis í nánnum samböndum heldur er sjónum beint að vandamálum eins og limlestingum á kynfærum kvenna, heiðursmorðum, nauðungarhjonaböndum og mansali. Allt eru þetta vaxandi vandamál í Evrópu.
5. *Afnám kynja og staðalimynda.* Hér er sjónum beint að hefðbundnu og heftandi náms- og starfsvali, staðalmyndum sem einkenna auglýsingar, ráðningar í störf o.fl.
6. *Jafnari þátttaka í utanríkis- og þróunarmálum.* Lögð er áhersla á þá skyldu EU að styðja jafnréttisbaráttu í fátækum löndum heims og að konur og karlar taki jafnan þátt í því starfi.

Það er hlutverk áðurnefndrar deildar um atvinnumál, félagsmál og jöfn tækifæri að fylgja stefnunni eftir en kommissar hennar er nú Vladimir Spidla frá Slóveníu. Á hverju ári er gefin út skýrsla um stöðu jafnréttismála. Ríki EU skiptast á um að gegna formennsku í framkvæmdastjórninni, sex mánuði í senn. Hvert ríki leggur fram áætlun um hvað eigi að gera á formennskutímanum þar á meðal í jafnréttismálum. Á hverju ári eru haldnar ráðstefnur og unnar rannsóknir eða skýrslur sem tengjast áherslu formennskulandsins.

Tilskipanir

Allmargar tilskipanir eru í gildi sem varða jafnrétti kynjanna. Meðal þeirra má nefna:

1. Tilskipun 75/117/EEC frá árinu 1975 um launajafnrétti kynjanna.
2. Bann við beinni sem óbeinni mismunun (sama meðferð mála) t.d. í lífeyrisgreiðslum til þeirra sem eru í hlutastarfi nr. 76/207/EEC.
3. Viðbótarilskipun 2002/73/EC um jafnrétti til starfa, starfsþjálfunar, stöðuhækkana og vinnuaðbúnaðar.
4. Tilskipun 97/80/EC (199/) um öfuga sönnunarbyrði í málum sem varða meinta kynjamismunun á vinnustað (þ.e. sá sem er sakaður um mismunun verður að sanna að hún hafi ekki átt sér stað).
5. Tilskipun 79/7/EEC um að hrinda í framkvæmd reglunni um jafnan aðgang kvenna og karla að félagslegu öryggi (frá 1978).
6. Tilskipun 86/378/EEC um jöfn réttindi kvenna og karla til félagslegra öryggiskerfa á vinnumarkaði (occupational social security schemes) .
7. Viðbótarilskipun frá 1996 við tilskipun 86/378/EEC um félagslegt öryggi þeirra sem eru á vinnumarkaði.
8. Rammatilskipun um foreldraorlof nr. 96/34/EC en hún kveður á um jafnan rétt kvenna og karla til þriggja mánaða orlofs.
9. Tilskipun nr. 92/85/EEC frá 1992 um aðgerðir á vinnustöðum til að hvetja til aukins öryggis og heilsuverndar barnshafandi kvenna, kvenna sem hafa nýlega fætt barn eða er með barn á brjósti og eru í vinnu.
10. Tilskipun um jafnrétti (equal treatment) kvenna og karla sem vinna í ýmsum störfum þar með talið landbúnaði, ern sjálfstætt starfandi og um vernd sjálfstætt starfandi kvenna sem eru barnshafandi.

Þessu til viðbótar má nefna tvær tilskipanir sem snerta hvers kyns mismunun en þær voru til meðferðar sérstakrar nefndar (Helgi Hjörvar stýrði henni) sem skilaði skýrslu í fyrra en síðan hefur ekkert heyrst meira um þær.

Almennt má segja að Íslendingar séu komnir mun lengra en flest ríki Evrópusambandsins hvað varðar jafnrétti kynjanna. Hvort sem við lítum á atvinnuþátttöku, hlut kvenna í stjórnámálum, fæðingarorlof, lagaleg réttindi og félagslega stöðu stöndum við mun frammar. Við erum á svipuðu róli og þau Norðurlandanna sem eru aðilar að Evrópusambandinu. Það er einkum í launamálum og hvað varðar hlut kvenna í stjórnnum fyrirtækja og stofnana sem við erum á sama báti sem og í málum sem snerta kynbundið ofbeldi (sjá bækling Evrópusambandsins: Report on Equality between Women and Men 2009, slóðin er: http://bookshop.europa.eu/eubookshop/download.action?fileName=KEAU09001ENC_002.pdf&eubphfUId=10192125&catalogNbr=KE-AU-09-001-EN-C).

Kostir og gallar

Ef reynt er að meta kosti og galla þess að ganga í Evrópusambandið einungis út frá jafnrétti kynjanna kemur eftirfarandi til athugunar:

Kostir:

1. Með aðild að EU fengist aðgangur og aðild að mótun Jafnréttisstofnunar Evrópusambandsins og þar með þeim verkefnum sem þar verða unnin. Ljóst er að Íslendingar hafa miklu að miðla á sviði jafnréttismála bæði hvað varðar lagasetningu, baráttu og áhrif félagasamtaka, samráð og skipulag málaflokksins.
2. Eftirlitskerfi EU er öflugt á ýmsum sviðum og mál fara til dómstóla ef þeim er ekki fylgt eftir. Danska kvennavefsíðan *Kvinno* (<http://www.kvinno.dk/side/558/article/885/>) heldur því fram að Danir hafi grætt mikið í jafnréttismálum með aðildinni að EU þar sem tregða hafi verið mikil á dönskum vinnumarkaði við að bæta og tryggja jafnrétti kynjanna. Tilskipanir Evrópusambandsins hafi veitt mikið aðhald. Ekki er þar með sagt að sama eigi við hér en þó verður að benda á að hér hefur gengið afar hægt að knýja fram aðgerðir til að draga úr launamun kynjanna, hvað þá að setja reglur um fjölda kvenna í stjórnnum fyrirtækja. Aðeins umhellingur fyrirtækja og stofnana hér á landi með 25 starfsmenn eða fleiri hafa sinnt þeirri lagaskyldu að gera jafnréttisáætlanir. Það veitir því ekki af auknu aðhaldi.
3. Aðgangur að styrkjum og verkefnum myndi aukast. Eins og staðan er nú er lítið um að leitað sér samstarfs við Íslendinga á sviði jafnréttismála. Við höfum aðgang að svokölluðu *Daphne III* prógrammi sem styður verkefni sem beinast að baráttu gegn kynbundnu ofbeldi og *Progress* sem m.a. styður verkefni um jafnrétti kynjanna innan stjórnsýslu. Undirrituð hefur í starfi sínu í ráðgjafarnefnd EU í jafnréttismálum orðið vör við að ýmis konar samvinna og verkefni eru gangi sem við höfum engan aðgang að og engin áhrif á.
4. Með aðild gæti Ísland haft áhrif á mótun jafnréttisstefnu Evrópusambandsins og þar með lagt hinum Norðurlöndunum lið sem iðulega standa í ströngu við að minna á kynjasjónarmið eða að standa vörð um áunnin réttindi.

Gallar.

1. Eins og að ofan kom fram erum við Íslendingar að flestu leyti komin lengra hvað varðar jafnrétti kynjanna en flest önnur ríki EU þótt víða sé langt í land hjá okkur. Við værum

því ekki „græða“ á aðildinni hvað varðar lög eða stefnu nema í einstaka tilfellum. Við yrðum frekar gefendur en þiggjendur en reyndar segir í góðri bók að betra sé að gefa en þiggja.

2. Hætt er við að mikill tími færi í að verja áunnin réttindi, tilskipanir og samþykktá stefnu þar sem við er að eiga fjölda ríkja sem byggja á allt öðrum samfélagsgrunni en við. Eins og staðan er nú er vart að vænta mikilla framfara að sinni. Þetta skal skýrt í næsta lið.
3. Eins og komið hefur fram í umræðum við norræna ráðamenn gætir nú nokkurrar „þreytu“ hvað varðar stækkun Evrópusambandsins. Það er ekki aðeins vegna kreppunnar og þeirra efnahagslegu þrenginga sem nú ganga yfir flest ríki EU heldur er ástæðan ekki síður pólitískur og hugmyndafræðilegur ágreiningur. Hann snertir einkum svið félagsmála ekki síst jafnrétti kynjanna. Þessar upplýsingar hefur undirrituð frá dönskum og sænskum kollegum sem sitja í nefndum innan EU. Innan nokkurra fyrrum kommúnistaríkja hafa rammkapólskir stjórnmalaflokkar náð miklum áhrifum. Þetta á nú einkum við um Pólland, Tékkland og Ungverjaland. Þeir leggjast gegn atvinnu- og stjórnmáláþátttöku kvenna, berjast g egn frjálsum fóstureyðingum og getnaðarvörnum, vilja alls ekki auka fæðingarorlof karla (helst leggja það niður) og vilja hverfa aftur til þess tíma (sem reyndar má efast um að hafi nokkurn tíma verið til) er konur voru heima og sinntu búi og börnum. Þessi ríki í Mið- og Austur-Evrópu fá liðstyrk frá Írlandi, Möltu og Grikklandi. Þessi öfl beita sér bæði í framkvæmdastjórninni og inni á Evrópuþinginu, t.d. reyndu þau að leggja niður jafnréttisnefnd Evrópuþingsins en það tókst ekki. Til að skýra betur hvað hér er á ferð má taka dæmi sem danskur fulltrúi sagði undirritaðri. Tékkar eru rétt að ljúka formennskutið sinni en Svíar taka við 1. júlí. Fulltrúar Tékkna hafa ítrekað reynt að fá aðildarríkin til að taka upp sáttmála sem kveða á um rétt til hjónaskilnaða og vilja banna þá. Fulltrúar Norðurlandanna þriggja sem eru aðilar að EU eyða ásamt fulltrúum fleiri ríkja dýrmætum tíma í að þrasa um afleiðingar hjónaskilnaða, móðurhlutverkið og skaðsemi leikskóla. Tékkar og fleiri hafa lagst eindregið gegn tilskipunum um leikskóla. Á sama tíma glíma flestar Evrópuþjóðir við mannfækkun meðan Norðurlöndin með hina miklu atvinnuþátttöku kvenna og öflugt velferðarkerfi eru í góðum málum hvað varðar viðhald þjóðanna.

Vart þarf að taka fram hvílík afturför það væri ef þessum þjóðum tækist að ná tillögum sínum fram. Jafnvel á miðöldum voru ætíð viðurkenndar leiðir til hjónaskilnaða. Þarna eru á ferð öfl sem risu upp í kjölfar samfélagshruns í austri. Ef þessi íhaldsöfl styrkjast og ná yfirtökum (annað eins hefur gerst í sögu Evrópu og þá í kjölfar efnahagskreppu) gæti aðild að Evrópusambandinu haft i för með sér enn tímafrekari varnarbaráttu og jafnvel réttindamissi. Kannski finnst mörgum þetta langsótt en þetta er sú umræða sem nú á sér stað innan Evrópusambandsins þótt ekki fari hún hátt. Þarna er hætta á ferð sem verður að hafa í huga við mat á kostum og göllum.

Verði samþykkt að Ísland sendi umsókn um aðild að Evrópusambandinu til Brussel er brýnt að viðræður og samningsmarkmið taki mið af jafnrétti kynjanna í samræmi við 1. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla en þar segir að gætt skuli jafnréttissjónarmiða og vinna að kynjasamþættingu í stefnumótun og ákvarðanatöku á öllum sviðum samfélagsins og 17. gr. þar sem segir að „kynjasamþættingar skuli gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana er starfa á málefnasviði þeirra. Hið sama gildir um alla ákvarðanatöku innan ráðuneyta og stofnana eftir því sem við á.“ Samninganefnd Íslands ber því að gæta hagsmuna beggja kynja og vonandi verður sú

stefna tekin, ef af umsókn verður, að knýja á um öflugri aðgerðaáætlanir og aðgerðir til að tryggja jafnrétti kynjanna.

Virðingarfyllst,

Kristín Ástgeirsdóttir
Jafnréttisstýra
Borgum
600 Akureyri.

Mat á hagsmunum við aðild að ESB

Þar sem Ísland hefur nú þegar skuldbundið sig með EES samningnum til að taka upp nær allar tilskipanir ESB varðandi jafnréttismál er ekki að vænta breytinga hvað varðar gildandi jafnréttislög við aðild að ESB. Við fulla aðild yrði Íslendingum þó gert skylt að fylgja ýmsum ályktunum sem eru í gildi innan sambandsins s.s. tilmælum um svonefnda jákvæða mismunun og yfirlýsingu um aðgerðir til að vinna gegn kynferðislegri áreitni á vinnustöðum. Það er ekki gert ráð fyrir að ofangreind tilmæli kalli á breytingar á lögum eða reglugerðum hérlendis. Hinsvegar gerir framkvæmdastjórnin reglulega úttekt á framkvæmd tilmæla af þessu tagi. Samantekt á slíkum upplýsingum getur reynst umfangsmikil en er jákvæð að því leyti að hún getur aukið þrýsting á stofnanir og fyrirtæki að standa sig í þessum málaflokki.

Við aðild að ESB væri Íslendingum skylt að taka upp tvær tilskipanir um bann við mismunun og það myndi væntanlega hafa áhrif á verksvið Jafnréttisstofu, en tillögur starfshóps innan Félags- og tryggingamálaráðuneytisins varðandi innleiðingu ofangreindra tilskipana felast m.a. í ráðningu starfsmanns sem veittir þeim sem telja sig hafa sætt mismunun á grundvelli fyrrgreindra tilskipana óháða aðstoð við að framfylgja kærum um mismunun, setur fram tilmæli í málum er varða mismunun og annað sem fellur undir eftirlit með framkvæmd laga um bann við mismunun á vinnumarkaði.

Kostir við aðild Íslands að ESB gætu falist í frekari aðgangi að sjóðum sambandsins t.d. EU Social Fund, sem veitir styrki til verkefna sem varða jafnrétti kynjanna og gegnir mikilvægu hlutverki í atvinnumálastefnu sambandsins. Jafnréttisstofnun Evrópu er þessa dagana að taka til starfa en helstu markmið stofnunarinnar er að vinna að framvindu jafnréttismála, vinna gegn hvers konar mismunun sem byggist á kynferði, og aðstoða eftir föngum ESB og aðildarríkin í stefnumótun þeirra á sviði jafnréttismála. Helstu kostir við að tengjast stofnuninni myndu felast í aðgengi að samstarfsverkefnum og fjármagni til fræðslu- og rannsóknarstarfa sem falla undir lögbundið hlutverk Jafnréttisstofu. Starfsemi Jafnréttisstofnunar hefur að vísu farið seint í gang og fjármagn til hennar talið of lítið í samanburði við aðrar stofnanir sambandsins.

Ef að aðild yrði væri óskandi að í því fælust möguleikar til að hafa áhrif á stefnumótun og löggjöf í þessum málaflokki. Þau rök hafa heyrst í umræðu gegn aðild að Evrópusambandinu að hlutfall kvenna á Evrópuþinginu geti haft áhrif á löggjöf varðandi jafnrétti kynjanna, en það sýnir sig að hlutfall kvenna í á þinginu og í framkvæmdastjórn sambandsins er 31-37% sem er svipuð prósentutala og við þekkjum á Alþingi og sveitarstjórnnum hérlendis. Staða kvenna í landsstjórnnum aðildarríkjanna er þó mjög mismunandi allt frá 7% - 46%.

Samantekt um ESB og jafnréttismál

Evrópusambandið hefur sett fram 13 tilskipanir um jafnrétti kynjanna. Þessar tilskipanir eru bindandi fyrir aðildarríki sambandsins en þeim er skylt að setja löginn inn í sín landslög.

Löggjöfin spannar vítt svið allt frá lögum um aðgengi að vinnu, vörum og þjónustu, félagslegu öryggi, vinnuáðstæðum til laga er vernda ófrískar konur og þær sem eru nýlega búnar að eignast börn.

Evrópusambandið setur fram jafnréttisstefnu til fjögurra ára, Vegvísi 2006-2010 þar sem lögð er áhersla á sex áherslusvið ESB í jafnréttismálum.

– Atvinnustefna

- Atvinnuþátttaka kvenna (verði 60% árið 2010), efnahagslegt sjálfstæði, gegn fátækt, gegn útilokun, gegn kynjaskiptingu og mismunun jaðarhópa

Atvinnuþátttaka kvenna innan Evrópusambandsins er 55.7% hjá yngri konum en 31.7% hjá konum á sextugs- og sjötugsaldri. Atvinnuleysi á meðal kvenna er 9.7% en 7.8% á meðal karla. Evrópusambandið leggur í stefnu sinni mikla áherslu á að ná markmiðum Lissabon sáttmálans og leggur til sértækar aðgerðir eins og starfsþjálfun kvenna og stuðning við nýsköpun. Þrátt fyrir að löggjöf Evrópusambandsins kveði á um launajafnrétti kynjanna eru konur enn með 15% lægri laun en karlar. Evrópusambandið telur muninn felast í mismunun gagnvart konum og að það krefjist margháttæðra aðgerða að brúa þennan mun. Fátækt er vaxandi vandamál og kemur ekki síst niður á einstæðum konum sem hafa ekki sama rétt og karlar vegna styttri vinnutíma og óreglulegs starfsferils. Tryggja þarf aðgengi kvenna að viðeigandi benefits „gæðum, réttindum“ sér í lagi við starfslok. Lögð er áhersla á viðunandi vinnuumhverfi kvenna sérstaklega en raunin er sú að mun oft er hugað að öruggu vinnuumhverfi karla. Líta þarf til þarfa kvenna og karla og skapa þekkingu á því hvernig staðan er í þessum málaflokki. Evrópusambandið hyggst beita sér fyrir afnámi allrar mismununar og samfélagi fyrir alla. Staða kvenna í minnihlutahópum er oft mjög erfið þar sem þær verða fyrir tvöfaldri mismunun. Þessi staðreynd kallar á breytingar í stefnumótun hvað varðar innflytjendur og aðlögun kvenna að viðkomandi menningu og auka þarf aðgengi þessara kvenna að menntun og starfsþjálfun.

– Samþætting einkalífs og atvinnulífs

- Sveigjanleiki, fjölskyldustefna, launað fæðingarorlof, velferðarþjónusta, fjölskylduþátttaka feðra, feðraorlof

Sveigjanleiki á vinnustöðum er nauðsynlegur en hingað til hafa konur nýtt sér þann sveigjanleika í meiri mæli en karlar og það skapar ákveðið ójafnvægi sem hefur neikvæð áhrif á stöðu kvenna og efnahagslegt sjálfstæði þeirra. Lækkandi fæðingatíðni, fjölgun eldra fólks og fækkun vinnuafls eru vandamál sem Evrópa stendur frammi fyrir. Betri þjónusta við íbúa álfunnar er nauðsynleg t.d. ummönnun barna, aukin þjónusta við eldra fólk og fólk með fatlanir. Slíka þjónustu þarf að bæta og þekkingu starfsfólks innan þessara sviða en það eru aðallega konur. Þjónusta við konur og karla á vinnumarkaði er mjög hæg og ómarkviss. Fáir karlar vinna hlutastarf eða aðeins 7.4% feðra taka fæðingaorlof á móti 32% mæðra. Konur bera ábyrgð á uppeldi barna og annari ummönnun í fjölskyldunni. Hvetja þarf karla til aukinnar fjölskylduábyrgðar sem felst m.a. í að taka fæðingarorlof.

– Jöfn þátttaka í stefnumótun og ákvarðanatöku

- Stjórnsmál, atvinnu- og viðskiptalíf, vísindi

Þörf er á kortlagningu á stöðu kvenna í stjórnsmálum innan sambandsins og hvatning til að þeirra nauðsynleg á öllum stigum stjórnsmálanna. Þegar kynin taka bæði þátt í atvinnulífinu verður vonandi til sterkara starfsumhverfi og betri vinnumenning. Nauðsynlegt er að skapa gagnsæi í ráðningamálum, sveigjanlegt vinnumhverfi og auka aðgang að ummönnun barna og veikra sem er frumskilyrði fyrir bættum kjörum. Breytingar á stefnumörkun eru lagðar til og sértækar aðgerðir til að auka hlut kvenna í vísindum og rannsóknarstörfum.

– Afnáam kynbundins ofbeldis

- Umskurður, nauðungarhjúabönd, „heiðursmorð“, mansal

Rík áhersla á mikilvægi fræðslu, sérþekkingar og að taka þátt í að skiptast á bestu aðgerðum, best practices, til að vinna gegn kynbundnu ofbeldi. Sértækra aðgerða er þörf til að sporna við kynbundnu ofbeldi eins og umskurðum, heiðursmorðum o.fl.

– Afnáam kynja- og staðalímynda

- Í menntun og menningu, vinnumarkaði, fjölmiðlum og dægurmenningu

Vegna kynbundins náms- og starfsvals eru konur í störfum sem eru minna metin en störf karla. Evrópusambandið verður að vinna gegn staðalímyndum í leik- og grunnskólum og fræðsla til kennara um þessi mál skal því sett á oddinn. Hvetja skal ungt fólk til að velja sér óhefðbundin störf og menntun. Það þarf að auðvelda konum og körlum að fara í óhefðbundin störf og mismunarlög sett og starfsþjálfun efla. Evrópusambandið hefur styrkt þróun í þessa átt. Fjölmíðlar hafa stórt hlutverk þegar kemur að umfjöllun um staðalímyndir. Fjölmíðlar geta haft mikil áhrif á sýn fólks á hlutverk karla og kvenna í nútímasamfélagi. Mikilvægt að hvetja fjölmíðla til að vinna með hlutaðeigandi aðilum sem standa fyrir vinnu gegn staðalímyndum.

– **Jafnari þátttaka í utanríkis- og þróunarmálum**

- Þróunarstarf innan og utan Evrópu, hnattrænt öryggi og heilbrigði, vinna gegn fátækt

Evrópusambandið fer stækkandi en aðildarríkjum þess er skylt að vera með jafnréttislög í sínum landslögum til að geta fylgt stefnu sambandsins í þessum málum eftir. Sambandið hefur aðstoðað lönd sem ekki hafa jafnréttislög við að setja þau. Evrópusambandið hefur stórt hlutverk þegar kemur að jafnrétti kynjanna bæði innan sem utan sambandsins. Sambandið berst gegn fátækt en kynjajafnrétti er forsenda þess að minnka fátækt og er samþætting kynjasjónarmiða nýtt í þessu sambandi en hún er grunnaðferðarfræði þegar kemur að vinnu í þróunarlöndum varðandi t.d. umhverfismál, menntunarmál, efnahagsmál og stjórnmál.

A Roadmap for equality between women and men 2006-2010 (2006)

Nú liggur fyrir formleg ákvörðun um stofnun sérstakrar Jafnréttisstofnunar Evrópu og verður hún staðsett í Litháen. Framkvæmdastýra stofnunarinnar hefur verið ráðin og munu um 15 manns starfa með henni. Helstu markmið stofnunarinnar verður að vinna að framvindu jafnréttismála, meðal annars með því að tryggja markmið um samþættingu kynjasjónarmiða í viðfangsefnum ESB og aðildarríkjanna, vinna gegn hvers konar mismunun sem byggist á kynferði, og aðstoða eftir föngum ESB og aðildarríkin í stefnumótun þeirra á sviði jafnréttismála. EFTA ríkjum stendur til boða að gerast aðilar að stofnuninni.

Skýrslur um stöðu jafnréttismála

Evrópusambandið gefur árlega út skýrslu um stöðu jafnréttismála en í henni er farið yfir hvað hefur áunnist og hvað þarf að gera betur með tilliti til stefnunnar sem sett er fram í Vegvísinum.

Í nýjustu skýrslunni (27.2.2009) kemur fram að konum hefur fjölgað verulega á vinnumarkaði undanfarin ár og með aukinni þátttöku sinni stuðlað að efnahagslegum vexti. Engu að síður er staða kvenna mun lakari en karla þegar kemur að spurningunni um launajafnrétti og starfsframa.

Í skýrslunni er bent á að síðan árið 2000 hafi um 12 milljón nýrra starfa orðið til í ríkjum Evrópusambandsins og þar af eru konur í um 7,5 milljónum starfa. Atvinnuþátttaka þeirra er því um 58,3% að jafnaði í ríkjum sambandsins, sem er nokkur aukning frá árinu 2000 (sambærilegt hlutfall á Íslandi er tæplega 80%). Það er að vísu mikill munur á atvinnuþátttöku á milli aðildarlandanna en hlutföll eru allt frá því að vera 36.9% til 73.2%. Þegar tölur eru skoðaðar varðandi atvinnuþátttöku karla og kvenna með börn undir 12 ára á sínu framfæri kemur fram mikill munur á atvinnuþátttöku kynjanna sem endurspeglar ábyrgð kvenna á ummönnun barna og þörf fyrir ummönnunarþjónustu og sveigjanleika á vinnumarkaði. Hlutfall kvenna í hlutastörfum var 31.2% árið 2007, fjórum sinnum hærra en hlutfall karla. Í Evrópusambandinu telja meira en 6 milljón kvenna á aldrinum 25-49 ára að þær geti ekki stundað vinnu eða séu neyddar til að vera í hlutastörfum vegna fjölskylduábyrgðar. Þá hefur eldri konum á vinnumarkaði einnig fjölgað hraðar en körlum á sama aldri.

Þrátt fyrir þessi jákvæðu tíðindi um aukna atvinnuþátttöku kvenna er staða þeirra á vinnumarkaði enn mun lakari en karla. Bent er á að þótt mun fleiri konur en karlar ljúki háskólanámi (58.9%) og árangur kvenna sé almennt betri beri þær engu að síður mun minna úr bítum launalega séð. Samkvæmt skýrslunni fá konur að jafnaði 15% minna greitt fyrri hverja unna klukkustund en karlar. Enn fremur er ljóst að hlutur kvenna er rýr þegar kemur að stjórnunarstöðum. Konum sem framkvæmdastjórum fyrirtækja fjölgar til dæmis mjög hægt, en talið er að þær séu um 30% og hlutfallið er jafnvel mun lægra í meirihluta aðildarríkjanna.

Skýrslan undirstrikar þörf fyrir frekari aðgerðir til að ná árangri á þessu sviði, um leið og fleiri og betri störf eru sköpuð. Jafnrétti milli kvenna og karla á vinnumarkaði þarf að vera forgangsmál, segir í skýrslunni.

Skýrslan:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0077:FIN:EN:PDF>

Styrkir til jafnréttismála.

Þegar kemur að styrkjum og sjóðum hafa EEA, EFTA ríkin aðgang að flestum þeirra. Áætlanir sem snúa að jafnrétti kynjanna og minnihlutahópum eru t.d. Progress sem er jafnréttis- og vinnumálaáætlun Evrópusambandsins og Daphne-áætlunin sem vinnur gegn ofbeldi gegn börnum, ungmennum og konum. Progress áætlunin starfar samhliða Félagsmálasjóði Evrópu, EU Social Fund, sem veitir einnig styrki til verkefna sem varða jafnrétti kynjanna og gegnir mikilvægu hlutverki í atvinnumálastefnu sambandsins. Sjóðurinn veitir m.a. fjármagn til jöfnunar tækifæra kvenna og karla á atvinnumarkaði, nýsköpunar í atvinnulífi og endurmenntunar og þjálfunar starfsfólks.

Progress

Progress er jafnréttis- og vinnumálaáætlun Evrópusambandsins. Í áætluninni er einblínt á vinnumál, félagsvernd, vinnuvernd, jafnrétti kynjanna og samfélags án aðgreininga. Sérstaklega er litið til þeirra hópa sem eru í mestri hættu á mismunun sökum uppruna, kynþáttar, aldurs, fötlunar, trúar eða kynhneigðar. Þeir sem geta sótt um styrki til verkefna eru frjáls félagasamtök, fyrirtæki, opinberar stofnanir, einstaklingar, háskólar og sveitarfélög. Tilgreint er í auglýsingum hverjir geta sótt um í hvert sinn. Auglýst er allt árið um kring eftir umsóknum í verkefni. Um tvönnis konar verkefni er að ræða, annars vegar verkefni þar sem umsækjandi er verktaki og eru verkefni þá að fullu greidd af Evrópusambandinu og hins vegar verkefni þar sem

Evrópusambandið óskar eftir ákveðnum hugmyndum og eru 80% af heildarkostnaði þeirra verkefna greidd.

DAPHNE III

Daphne-áætlunin vinnur gegn ofbeldi gegn börnum, ungmennum og konum. Meginmarkmiðið er að hvetja til skammtíma- og langtímaverkefna sem ætlað er að vernda þessa hópa fyrir hvers kyns ofbeldi, efla stuðning við þolendur ofbeldis og stuðla að bættu líkamlegu og andlegu heilbrigði. Þeir sem geta sótt um styrk til verkefna eru frjáls félagasamtök, fyrirtæki, stofnanir, sveitarfélög og allir sem vilja vinna gegn ofbeldi gegn börnum og konum.

On 3 March, the Commission is launching a European campaign to raise awareness on the gender pay gap and how it can be tackled. To reach out to citizens, employers and workers, the campaign features:

- A website with up-to-date materials and figures on the gender pay gap in the EU that promotes action and good practices across Europe on equal pay;
- a VRN and a video clip showcasing how the pay gap affects women throughout the working lifecycle;
- and a toolbox to be distributed among employers and workers. The toolbox will be distributed via direct marketing and on demand in the website.
- Other activities include advertising in European press: Time magazine, 2/16/30 March; International Herald Tribune EMEA, 7 March; El País, 12 March; The Observer, 8 March; La Repubblica, Suddeutsche Zeitung, Le Monde - 9 March. In-flight magazines – March
- and advertising in buses in 5 pilot cities: Berlin, Brussels, Budapest, Madrid, Warsaw.

Linkur á herferð sem er í gangi varðandi launamun kynjanna o.fl.:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=681>

Linkur á konur í stjórnámálum-Tími til aðgerða:

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/booklets/equality/pdf/ke8109543_en.pdf

Linkur á Gender equality síðuna:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en>