



Alþingi nefndasvið
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík
nefndasvid@althingi.is

Reykjavík, 8. júlí 2016
Tilvísun: 201606-0021

Efni: Þingsályktunartillaga um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2016-2019. 764. mál.

Alþýðusamband Íslands fagnar tillögu um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir tímabilið 2016-2019 sem lögð hefur verið fram.

Eins og fram kemur í athugasemdum sem fylgja þingsályktunartillögunni þá kemur Ísland vel út í úttekt Alþjóðaefnahagsráðsins sem fjallar um jafnrétti kynja. Við trónum þar efst á lista og höfum verið þar í nokkur ár. En skýrslan endurspeglar ekki þann raunveruleika sem við búum við í dag. Það eru vankantar á aðferðarfræði ráðsins, meðal annars er ekki tekið tillit til eða spurt um vinnutíma, álag í starfi, skiptingu heimilisstarfa eða ábyrgð á uppeldi barna og umönnun aldraðra þótt rannsóknir sýna fram á að framangreindir þættir hafa mikil áhrif á stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði.

Í framkvæmdaáætluninni er kafli merktur *B. Vinnumarkaður – Launajafnrétti kynja*.

Í maí 2015 var gefin út yfirlit mikil rannsóknarskýrsla *Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði – staðreyndir og staða þekkingar*. Skýrslan staðfestir að staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði er ólík þótt framfarir hafi orðið í jafnréttisátt. Fram kemur í skýrslunni að konur séu líklegri til að vinna hlutastörf og hverfi frekar af vinnumarkaði til að sinna ólaunuðum umönnunarstörfum. Tekjur kvenna endurspeglast í lægri lífeyrisgreiðslum sem að stórum hluta eru greiddar úr sameiginlegum sjóðum. Einnig kemur fram að atvinnuþátttaka hér á landi er ein sú mesta sem mælist meðal OECD-ríkja. Vinnuvikan er löng, karlar í fullu starfi vinna að meðaltali 47 klukkustundir á viku og konur 42 klukkustundir á viku. Við bætist ólaunuð heimilis- og umönnunarstörf sem konur sinna að stórum hluta.

Undir lið B. er einnig fjallað um framtíðarstefnu í fæðingarorlofsmálum. Mikilvægt er að endurreisa fæðingarorlofskerfið sem hefur verið mörgum fyrirmynd vegna mikillar þátttöku feðra, en á því hefur verið breyting undanfarin ár. Þátttaka feðra hefur dregist saman og framkvæmd fæðingarorlofsins verið gagnrýnd harðlega, sérstaklega hvað varðar upphæðir greiðslna. Þessar breytingar á hámarksgreiðslum hafa haft þær afleiðingar að sífellt færri feður nýta 3 mánaða rétt sinn og fleiri mæður nýta sinn rétt og sameiginlegan rétt.

Alþýðusamband Íslands

Sættúni 1 • Reykjavík
Sími: 535 5600 • Fax: 535 5601
asi@asi.is • www.asi.is



ASÍ bendir á tillögur starfshóps um framtíðarstefnu í fæðingarorlofsmálum sem skipaður var fulltrúum stjórnvalda og aðilum vinnumarkaðarins. Starfshópurinn skilaði skýrslu í apríl s.l. og eru þar helstu tillögur eftirfarandi:

- Foreldrar fái fyrstu 300.000 kr. af viðmiðunartekjum óskertar.
- Foreldrar fái 80% af viðmiðunartekjum sem eru umfram 300.000 kr.
- Hámarksgreiðslur úr Fæðingarorlofssjóði verði 600.000 kr.
- Samanlagður réttur foreldra verði 12 mánuðir.

Einnig má geta þess að Hagstofan birti tölur í júní s.l. um fæðingar og frjósemi fyrir árið 2015. Þar kemur fram að fæðingartíðni hér á landi hefur aldrei verið lægri en það ár. Gjarnan er talað um að fæðingartíðni þurfi að vera hærri en 2,1 til að viðhalda mannfjöldanum en á Íslandi hefur fæðingartíðni verið lægri en 2,1 nær allar götur frá 1995 ef frá eru talin árin 2008-2011. Síðan þá hefur hún tekið skarpa dýfu niður á við og á síðasta ári, samkvæmt gögnum Hagstofunnar, var fæðingartíðni 1,805 og því aldrei verið lægri.

Mörg lönd mæta lægri fæðingartíðni með því að hvetja til aukinna barneigna m.a. með betri samhæfinu vinnu og fjölskyldu, hækkun barnabóta og betra foreldraorlofi. Umræða um versnandi kjör ungs fólks hér á landi hefur verið áberandi undanfarið. Ljóst er að stuðningur við barnafólk, fæðingarorlof og kostnaður við barneignir og daggæslu er hluti af þeirri umræðu.

Eitt af stærstu verkefnum vinnumarkaðarins er að jafna kjaramun kynjanna og vinna gegn hinni þrálátu kynskiptingu vinnumarkaðarins. Því telur ASÍ mikilvægt að fulltrúar sambandsins sitji í öllum þeim nefndum, vinnuhópum og eða ráðum þar sem fjallað er um og ákvarðanir teknar um stöðu kynja á vinnumarkaði.

F.h. Alþýðusambands Íslands

Marianna Traustadóttir,
sérfræðingur

Alþýðusamband Íslands

Sættúni 1 • Reykjavík
Sími: 535 5600 • Fax: 535 5601
asi@asi.is • www.asi.is

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

Reykjavík, 8. júlí 2016

Efni: Umsögn BSRB um tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2016–2019, þingskjal 1284—764. mál.

BSRB hefur fengið til umsagnar tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2016-2019. Bandalagið styður þær tillöguna en telur mikilvægt að eftirfarandi verði bætt við áætlunina.

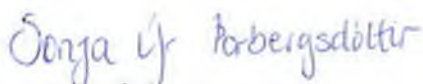
BSRB leggur til að bætt verði við kafla um jafnrétti á vinnumarkaði að svonefndar mismunatilskipanir verði innleiddar með setningu laga um jafna meðferð á vinnumarkaði og jafna meðferð óháð kynþætti eða þjóðernisuppruna sem byggja tilskipunum 2000/78/EB frá 27. nóvember 2000, um almennar reglur um jafna meðferð á vinnumarkaði og í atvinnulífi og tilskipun 2000/43/EB frá 29. júní 2000, um framkvæmd meginreglunnar um jafna meðferð manna án tillits til kynþáttar eða þjóðernis. Það er löngu tímabært að Ísland leggi áherslu á jafnrétti í víðari skilningu en eingöngu jafnrétti kynjanna ef það vill ganga í takt við alþjóðasamfélagið. Til að tryggja að svo megi verða verður að setja almenna löggjöf um bann við mismunun á grundvelli fleiri ástæðna.

Þá leggur bandalagið til að jafnréttisáætlunin geri ráð fyrir gerð aðgerðaráætlunar til að stemma stigu við kynbundna og kynferðislega áreitni á vinnustöðum. Jafnframt er brýnt að rannsaka kynbundna og kynferðislega áreitni á íslenskum vinnumarkaði. Rannsóknir þar um eru af mjög skörum skammti en þær sem hafa verið framkvæmdar og taka til tiltekinna starfsstétta s.s. starfsfólks í þjónustustörfum gefa tilefni til að ætla að brýn þörf sé á auknum rannsóknum og vitundavakningu. Í rannsókn Steinunnar Rögnvaldsdóttur frá 2015 kemur fram að 41% starfsfólks í þjónustustörfum hafi orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi. Einnig hefur verið gerð rannsókn á starfsaðstæðum lögreglumanna en um þriðjungur lögreglukvenna höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi eða í tengslum við starf sitt, sbr. rannsókn Finnborgar Salóme Steinþórsdóttur frá 2013. Þá upplifa t.d. karlmenn í „kvennastörfum“ og konur í „karlastörfum“ mikla kynbundna og kynferðislega áreitni sem mikilvægt er að uppræta. Nánar má lesa um stöðuna á íslenskum vinnumarkaði hvað þetta varðar í skýrslu um Stöðu kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði – staðreyndir og staða þekkingar sem gerð var fyrir aðgerðarhóp stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins til þess að vinna að launajafnrétti kynjanna.

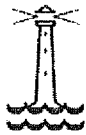
Jafnframt saknar bandalagið þess að hvergi sé gert ráð fyrir aðgerðum í þágu samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Þar er af nægu að en til úrbóta væri t.d. að velferðarráðuneyti bæri ábyrgð á því að skipa starfshóp sem tæki til umfjöllunar árekstra milli leik- og grunnskóla og atvinnulífs, s.s. vegna sumarlokana, vetrarfría og starfsdaga í skólum. Í starfshópnum ættu sæti hagsmunaaðilar s.s. fulltrúar velferðarráðuneytis, menntamálaráðuneytis, aðilar vinnumarkaðarins, fulltrúar sveitarfélaganna, skóla. Þá væri einnig hægt að veita aukna fræðslu til atvinnurekenda um sveigjanleika og setningu fjölskyldustefnu o.s.frv.

Þá saknar bandalagið þess að ekki sé lögð meiri áhersla á aukna jafnréttisþekkingu kennara og starfsfólks á grunn- og framhaldsskólastigi.

Fyrir hönd BSRB



Sonja Ýr Þorbergsdóttir
lögfræðingur BSRB



HAFNARFJÖRÐUR

Alþingi 16.08.2016

Málsnúmer: 1605073
Málalýkill: 0.242

Alþingi
Kirkjustræti
150 Reykjavík

Hafnarfirði 28. júlí 2016

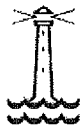
Efni: Umsögn um tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2016-2019.

Bæjarráð Hafnarfjarðar samþykkti á fundi sínum 14. júlí síðastliðinn að senda Alþingi umsögn um tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2016-19. Byggir umsögnin á því að framkvæmdaáætlun ríkisins í jafnréttismálum var rýnd með hliðsjón af jafnréttisstefnu og jafnréttisáætlun Hafnarfjarðarbæjar. Stefnan og áætlunin ásamt minnisblaði sem lagt var fram á áðurnefndum fundi bæjarráðs eru fylgiskjöl með umsögninni.

- Ákvæði um kynhlutlausar atvinnuauðgýsingar er ekki að finna í framkvæmdaáætlun ríkisins en skv. 26. gr. jafnréttislaga. skai gæta þess að í öllum auðgýsingum skuli jafnréttis kynjanna gætt.
- Ef hægt er að koma því við væri æskilegt að tryggja með einhverjum hætti eftirlit með því hvort konur og karla séu að fá jöfn tækifæri til endurmenntunar og starfsþjálfunar, t.d. með reglulegum vinnustaðagreiningum.
- Í vinnumarkaðskafla framkvæmdaáætlunar ríkisins er hvergi minnst á kynferðislega- og kynbundna áreitni á vinnustöðum og markmið í þeim efnum, en síðastliðið haust setti félagsmálaráðherra ítarlega reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.
- Í C hluta áætlunar ríkisins er fjallað um kyn og fjölmiðla, en það vantar að setja fram markmið um að auka sýnileika kvenna og þátttöku í fjölmiðlaumræðu.
- Í 17. lið undir D hluta áætlunarinnar er fjallað um þátttöku kvenna í íþróttastarfi. Markmið sem tryggja að konur í íþróttum fái sömu meðferð og karlar, þ.e. hafi aðgang að og njóti sömu styrkja og þeir, fái sömu hvatningu og aðstöðu til að iðka íþróttir, mættu vera tilgreind í jafnréttisáætlun ríkisins.
- Í ljósi mikillar umræðu um styttri vinnuviku væri ekki úr vegi að framkvæmdaáætlunin fæli í sér slík markmið.
- Að lokum má benda á að skoða þarf skilgreiningu á hugtakinu kyn í áætluninni. Sem dæmi má nefna að í drögum að upfærðri jafnréttisstefnu Hafnarfjarðarbæjar hefur hugtakið kyn verið útvíkkað og vísar til allra kynja, þ.e. kvenna, karla, intersex og transgender.

Virðingarfyllt

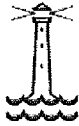

Haraldur Haraldsson
bæjarráðgjafi

HAFNARFJÖRÐUR

Bæjarráð óskaði eftir á fundi sínum 30. júní sl. að tillaga til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum ríkisins fyrir árin 2016-2019 yrði rýnd með hliðsjón af jafnréttisstefnu Hafnarfjarðar og gerð drög að umsögn. Eftirfarandi atriði mætti benda á sem er að finna í jafnréttisstefnu og jafnréttisáætlun bæjarins en eru ekki tilgreind í jafnréttisáætlun ríkisins:

- Þegar jafnréttisstefna Hafnarfjarðarbæjar er borin saman við áætlun ríkisins kemur í ljós að undir vinnumarkaðshlutanum eru ákvæði um kynhlutlausar atvinnuauklýsingar hjá bænum en slík ákvæði er ekki að finna í jafnréttisáætlun ríkisins. Í jafnréttisstefnu bæjarins er talað um að í öllum auðlýsingum á vegum stofnana og fyrirtækja Hafnarfjarðarbæjar skuli jafnréttis kynjanna gætt sbr. 26. gr. jafnréttislaga. Atvinnuauklýsingar skulu að jafnaði vera kynhlutlausar, en sé um að ræða störf þar sem hallar á annað kynið skuli vekja athygli á því markmiði jafnréttisstefnunnar að jafna kynjaskiptingu innan starfsgreinar.
- Í athugasemdum við þingsályktunartillöguna er fjallað um kynjaskiptan atvinnumarkað á Íslandi. Þrátt fyrir að í skýrslu Alþjóðæfnahagsráðsins komi fram að jafnrétti kynja sé hvergi meira en á Íslandi, þá er ennþá mikil kynjaskipting starfa á íslenskum vinnumarkaði. Afleiðingar þessarar skiptingar eru m.a. þær að hlutfallslega fáar konur gegna stjórnunarstöðum á íslenskum vinnumarkaði og starfsþróunarmöguleikar kvenna virðast almennt minni en karla. Í jafnréttisáætlun bæjarins er tekið á þessu með ákvæði um að fylgst skuli markvisst með í gegnum reglulegar vinnustaðagreiningar að karlar og konur fái jöfn tækifæri til endurmenntunar og starfsþjálfunar.
- Benda má á að í vinnumarkaðskafila áætlunar ríkisins er hvergi minnst á kynferðislega- og kynbundna áreitni á vinnustöðum og markmið í þeim efnum, en síðastliðið haust var samþykkt ítarleg reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Með þessari nýju reglugerð eru lagðar ríkar kröfur á atvinnurekndur um að skipuleggja vinnu þannig að dregið sé úr hættu á aðstæður skapist í vinnuumhverfi sem leiðir geti til kynferðislegrar eða kynbundinnar áreitni eða annarrar ótilhlýðilegrar háttsemi.
- Í C hluta áætlunar ríkisins þar sem fjallað er um kyn og fjölmiðla mætti benda á að það vantar markmið um að auka sýnileika kvenna og þátttöku í fjölmiðlaumræðu. Í athugasemdum við þingsályktunartillöguna er vísað til nýlegra rannsókna sem sýna að konur og karla birtast ekki í jöfnum hlutföllum í fjölmiðlum, kynjaskekkju gætir meðal fréttamanna og fjölmiðlafólks og konur eru ennþá í minnihluta stjórnenda og eigenda fjölmiðla.
- Í 17. lið undir D hluta áætlunarinnar er fjallað um þátttöku kvenna í íþróttastarfi. Íþróttastarf í Hafnarfirði er mjög öflugt og hefur verið lögð mikil áhersla á að skapa góðan jarðveg fyrir íþróttaiðkun í bænum í gegnum árin. Bærinn hefur t.a.m. gert samninga við íþróttafélögin og sérstaka styrktarsamninga. Í þeim eru ákvæði um að íþróttafélögin eigi að sinna kröfum beggja kynja um íþróttaiðkun jafnt. Efni félögin ekki þetta ákvæði gefst þeim kostur á að bæta úr því, ellegar er samningi rift á grundvelli þessa ákvæðis. Markmið sem tryggja að konur í íþróttum fái sömu meðferð og karlar, þ.e. hafi aðgang að og njóti sömu styrkja og þeir, fái sömu hvatningu og aðstöðu til að iðka íþróttir, mættu vera tilgreind í jafnréttisáætlun ríkisins.



HAFNARFJÖRÐUR

- Í ljósi mikillar umræðu undanfarið um styttri vinnuviku væri ekki úr vegi að framkvæmdasáætlun ríkisins fæli í sér slík markmið. Stytting vinnuvikunnar er liður í að búa til fjölskylduvænna samfélag sem grundvallast á samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs og stuðlar um leið að auknu jafnrétti kynjanna.
- Að lokum má benda á að í drögum að upfærðri jafnréttisstefnu bæjarins hefur hugtakið kyn verið útvíkkað og vísar til allra kynja, þ.e. kvenna, karla, intersex og transgender.

Berglind G. Bergþórsdóttir
mannauðsstjóri

Jafnréttisstefna

Hafnarfjarðarbæjar – stefna gegn mismunun

2012 – 2014

*Allir eru jafnir fyrir lögnum og eiga rétt á sömu lagavernd án
nokkurrar mismununar.*

EFNISYFIRLIT

JAFNRÉTTISSTEFNA HAFNARFJARÐARBÆJAR

1. GRUNDVÖLLUR
2. HLUTVERK
3. FRAMTÍÐARSÝN
4. GILDI
5. STÖÐUMAT
6. FRAMKVÆMD OG ÁBYRGÐ
7. ÁRANGURSMÆLINGAR
8. MARKMIÐ OG LEIÐIR FYRIR MÁLAFLOKKA
 - 8.1 JAFNRÉTTI KYNJANNA
 - 8.2 ALDUR
 - 8.3 FÖTLUN
 - 8.4 KYNHNEIGÐ
 - 8.5 TRÚARBRÖGÐ OG STJÓRNMÁLASKOÐANIR
 - 8.6 UPPRUNI OG ÞJÓÐERNI

JAFNRÉTTISSTEFNA HAFNARFJARÐARBÆJAR – stefna gegn mismunun

Endurskoðun á jafnréttisstefnu Hafnarfjarðarbæjar hófst í ágúst 2011 en fyrri stefna var samþykkt í bæjarstjórn á árinu 2007. Bæjarráð Hafnarfjarðar tilnefndi á fundi sínum þann 25. ágúst 2011 þrjá fulltrúa í starfshóp til að vinna að endurskoðuninni. Í starfshópnum voru tilnefnd Margrét Gauja Magnúsdóttir, fulltrúi Samfylkingar, Kristinn Andersen, fulltrúi Sjálfstæðisflokks og Guðrún Ágústa Guðmundsdóttir, fulltrúi Vinstri grænna. Með hópnum starfaði Anna Jörgensdóttir, starfsmannastjóri. Starfshópurinn fundaði reglulega á haustmánuðum 2011 og drög að stefnu voru send til umsagnar í öðrum ráðum og mannauðsteymi Hafnarfjarðarbæjar.

Við endurskoðun stefnunnar frá 2007 var fljótt tekin ákvörðun um að gera ekki miklar breytingar á þeirri stefnu. Meginefni og uppbygging stefnunnar er því óbreytt frá eldri stefnu. Uppbygging stefnunnar er með þeim hætti að í upphafsköflum er tekið fram hvaða lagalegu forsendur og hugmyndafræði liggi að baki stefnunni. Síðan er fjallað um hlutverk stefnunnar út frá þríþætta hlutverki sveitarfélagsins, skerpt á framtíðarsýn bæjarfélagsins og nefnd fimm gildi sem vísa eiga leiðina til árangurs. Í framhaldinu er framkvæmd og ábyrgð stefnunnar nánar útfærð og lagðar fram tillögur að því hvernig mæla skuli árangurinn. Lagt er til að allar stofnanir og fyrirtæki bæjarins geri starfsáætlun gegn mismunun. Í lokakaflanum er markmiðum jafnréttisstefnunnar lýst og þá með hliðsjón af hinu þríþætta hlutverki.

Í stefnunni er enn frekari áhersla lögð á að um sé að ræða stefnu gegn mismunun sem tekur ekki eingöngu til jafnréttis kynjanna heldur einnig til jafnréttisstarfs í þágu annarra hópa eins og aldraðra, fatlaðs fólks, samkynhneigðra og innflytjenda. Jafnréttishugtakið er því áfram víkkað út hér til að tryggja að þessum minnihlutahópum sé ekki mismunað á grundvelli sérstöðu sinnar. Við nánari útfærslu á stefnunni er mikilvægt að hafa í huga aðferðafræði samþættingar. Samþætting gerir ráð fyrir að kynferði verði grundvallarforsenda þegar verið er að móta nýja stefnu eða taka ákvarðanir á opinberum

vettvangi. Markmiðið er að flétta sjónarhorn kynferðis (gender perspective) inn í alla stefnumótun innan samfélagsins og endurskilgreina hefðbundin hlutverk kynjanna.

Nýmæli er að finna í stefnunni varðandi kynjaða fjárhagsáætlun en skýrt er kveðið á um beitingu kynjasamþættingar við fjárhagsáætlunargerð með því að gera ráð fyrir þörfum og forgangsmálum ólíkra hópa kvenna og karla. Endanlegt markmið þess er að gengið verði út frá kynjasjónarmiði á öllum stigum fjárhagsáætlunarferlisins og tekjur og útgjöld verði skoðuð í þeim tilgangi að stuðla að jafnrétti kynjanna.

Við vinnslu stefnunnar var byggt á ýmsum heimildum en þó einkum lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla 10/2008, lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000, framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar um aðgerðir til að ná fram jafnrétti kynjanna og lögum um málefni fatlaðs fólks nr. 59/1992. Auk þess var tekið mið af mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar, mannréttindasáttmála Evrópu, barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna, samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks, evrópasáttmála um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum og annarri stefnumótunarvinnu innan Hafnarfjarðarbæjar.

Bæjarráð Hafnarfjarðarbæjar er ábyrgðaraðili jafnréttisstefnunnar og skal hún endurskoðuð eigi síðar en ári eftir næstu sveitarstjórnarkosningar.

1. GRUNDVÖLLUR

Jafnræðisregla stjórnarskrárinnar kveður á um að allir skuli vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu. Sérstaklega er kveðið á um jafnan rétt kvenna og karla. Jafnræðisregla stjórnarskrárinnar er grundvöllur jafnréttisstefnu Hafnarfjarðarbæjar.

2. HLUTVERK

Jafnréttisstefnan er opinber stefna í jafnréttismálum og er ætlað að vinna gegn allri mismunun. Henni er ætlað að taka til ólíkra hlutverka sveitarfélagsins, þ.e. í fyrsta lagi sem stjórnvalds, í öðru lagi sem atvinnurekanda og í þriðja lagi sem veitanda þjónustu.

3. FRAMTÍÐARSÝN

Hafnarfjarðarbær er jafnréttissinnað og lýðræðislegt bæjarfélag sem tryggir öllum einstaklingum jöfn tækifæri og möguleika til áhrifa og þar sem þarfir ólíkra hópa eru viðurkenndar.

4. GILDI

Ef árangur á að nást er mikilvægt að starfsmenn Hafnarfjarðarbæjar og bæjarbúar hafi fimm gildi að leiðarljósi í starfi sínu innan bæjarins og samskiptum sín á milli. Þau eru: jafnrétti, virðing, þátttaka, réttlæti og fræðsla.

Jafnrétti

Hafnarfjarðarbær leggur áherslu á að samfélagið sé jafnréttissinnað og bæjarbúum og starfsfólki bæjarins sé ekki mismunað á grundvelli sérstöðu sinnar; þ.e. vegna uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmálaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ættneris, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu.

Virðing

Hafnarfjarðarbær leggur áherslu á að virðing sé borin fyrir einstaklingnum og réttur hans til að tjá sig eða tjá sig ekki um sérstöðu sína sé að sama skapi virtur. Varast ber að líta svo á að allir séu eins þó þeir tilheyri ákveðnum hóp.

Þátttaka

Hafnarfjarðarbær leggur áherslu á að allir séu virkir samfélagsþegnar. Meta skal framlag hvers og eins að verðleikum.

Réttlæti

Hafnarfjarðarbær leggur áherslu á að bæjarbúar og starfsfólk bæjarins hljóti sanngjarna og réttláta meðferð.

Fræðsla

Hafnarfjarðarbær leggur áherslu á mikilvægi fræðslustarfs til að fyrirbyggja fordóma í garð minnihlutahópa og koma í veg fyrir mismunun.

5. STÖÐUMAT

Hafnarfjarðarbær vill efla frumkvæði, nýsköpun, þekkingaröflun, ráðgjöf, fræðslu og sjálfsprottið starf sem hefur jafnrétti að leiðarljósi. Í vinnu sinni að jafnréttismálum á bærinn samstarf við hina ýmsu aðila og má þar helst nefna velferðarráðuneytið, Jafnréttisstofu, og önnur sveitarfélög.

6. FRAMKVÆMD OG ÁBYRGÐ

Stjórnendur og starfsmenn Hafnarfjarðarbæjar bera ábyrgð á að tryggja að jafnrétti allra séu virt innan stjórnkerfis bæjarins, á vinnustöðum hennar og í þjónustu, enda sé þeim gert það kleift með fjármagni og fræðslu á sviði jafnréttismála.

Stjórnendur og/eða sviðsstjórar bera ábyrgð á að:

- a) kynna stefnuna,
- b) vinna samkvæmt stefnunni,
- c) vinna starfsáætlun, sem gildir í tvö ár, gegn mismunun fyrir öll svið bæjarins, samhliða starfs- og fjárhagsáætlun,
- d) beita samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í fjárhagsáætlunarferlinu,

- e) tilnefna sérstakan jafnréttisfulltrúa á öllum sviðum og tilgreina ábyrgðar- og verksvið hans,
- f) tilkynna jafnréttisfulltrúana til bæjarráðs.

Jafnréttisfulltrúum ber að:

- a) vinna starfsáætlun gegn mismunun fyrir sitt svið og sjá til þess ásamt sviðsstjóra að hún sé sýnileg og virk í framkvæmd,
- b) fylgja eftir samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í fjárhagsáætlun hvers árs
- c) skila í lok árs greinargerð til bæjarráðs með upplýsingum um hvernig til tókst á árinu, helstu verkefni, hvað sé framundan og annað í samráði við starfsmannastjóra,
- d) sitja fundi í mannauðsteymi,
- e) ráðfæra sig eftir þörfum við bæjarráðs.

Stjórnendur skólastarfs bera ábyrgð á að:

- a) fræðsla um jafnrétti sé hluti af skólastarfi og sé nánar útfærð í skólanámskrám,
- b) námsefni mismuni ekki kynjum, vinni gegn fordómum og hafi jafnan rétt allra hópa að leiðarljósi,
- c) kennsluhættir taki mið af því fjölbreytta samfélagi sem við búum í,
- d) í náms- og starfsfræðslu sé lögð áhersla á að kynna báðum kynjum störf sem hingað til hefur verið litið á sem hefðbundin kvenna- eða karlastörf,

Stjórnendur í íþróttá-, tómstunda- og æskulýðsstarfi bera sérstaka ábyrgð á að:

- a) skipuleggja félags- og tómstundastarf með jafnrétti að leiðarljósi,
- b) tryggja að félagasamtök sem njóta aðstöðu, styrkja eða annarra gæða sem Hafnarfjarðarbær lætur í té, svo sem til íþróttaiðkunar, gæti jafnréttis í hvívetna.

Stjórnendur þjónustustofnana bera sérstaka ábyrgð á að:

- a) fyllsta jafnréttis sé gætt í þjónustu bæjarins,
- b) unnið sé markvisst gegn fordómum innan þjónustustofnana og gagnvart þiggjendum þjónustunnar.

Bæjarráð ber að:

- a) sjá til þess að stefnunni sé fylgt,
- b) vinna sérstaka starfs- og fjárhagsáætlun í jafnréttismálum,
- c) kalla eftir starfsáætlunum sviða í jafnréttismálum,
- d) kalla árlega eftir skýrslu um framkvæmd jafnréttismála Hafnarfjarðarbæjar frá öllum sviðum,
- e) kynna stefnuna og stuðla að þekkingaröflun og miðlun upplýsinga.

Starfsmannastjóra (jafnréttisfulltrúa) ber að:

- a) vinna, ásamt bæjarráði, starfs- og fjárhagsáætlun jafnréttismála,
- b) fylgja eftir ákvörðunum bæjarráðs,
- c) efla samráð innan bæjarins í þeim málum sem stefnan nær til,
- d) eiga samvinnu við stofnanir, félög og önnur sveitarfélög í málum sem stefnan nær til,
- e) eiga samráð við tilnefnda jafnréttisfulltrúa á sviðunum,
- f) efla samráð í málaflokknum innan bæjarins,
- g) eiga frumkvæði að verkefnum,
- h) standa vörð um að bæjarbúum sé ekki mismunað vegna uppruna, litarháttar, trúarbragða, aldurs, stjórnmálaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar sérstöðu.

7. ÁRANGURSMÆLINGAR

Starfsáætlanir sviða skulu innihalda mælanleg markmið.

Til að hægt sé að mæla árangurinn af jafnréttisstefnunni þarf að hlusta eftir viðhorfum stjórnenda, starfsmanna og notenda þjónustu Hafnarfjarðarbæjar. Lagt er til að framkvæmdar verði einu sinni á ári viðhorfskannanir þar sem leitað er álits þessara hópa.

Starfsmannastjóri tekur árlega saman upplýsingar um framkvæmd stefnunnar, sbr. 6. kafla.

Launakönnun á meðal starfsmanna Hafnarfjarðarbæjar skal unnin á þriggja ára fresti.

Mikilvægt er að í allri upplýsingaöflun og greiningu gagna hjá Hafnarfjarðarbæ verði upplýsingar kyngreindar, sbr. 16. gr. jafnréttislaga, en jafnframt alltaf greindar eftir þeim hópum sem stefnan nær til þegar því verður við komið. Hafnarfjarðarbær einsetur sér að miðla skipulega innan bæjarins þeirri þekkingu sem bærinn aflar sér og nýta hana til að bæta þjónustu, vinna gegn fordómum, efla jafnrétti á vinnustöðum og fræða bæjarbúa.

8. MARKMIÐ OG LEIÐIR FYRIR MÁLAFLOKKA

Meginmarkmið jafnréttistefnunnar er að koma í veg fyrir hvers kyns mismunun. Málaflokkarnir sem um ræðir eru: jafnrétti kynjanna, aldur, fötlun, kynhneigð, trúarbrögð og stjórnmalaskoðanir, uppruni og þjóðerni.

8.1 JAFNRÉTTI KYNJANNA

Óheimilt er að mismuna fólki vegna kynferðis. Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla segir að markmið laganna sé að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum

tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigi atorku og þroska hæfileika sína óháð kynferði.

8.1.1 Stjórnkerfið

Markmið:

Að treysta lýðræðislega stjórnun bæjarins með því að leitast við að þátttaka og áhrif karla og kvenna sé sem jöfnust og að jafnt tillit sé tekið til sjónarmiða og þarfa bæjarbúa óháð kyni.

Leiðir:

1. Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum bæjarins skal hafa hlutföll kynja 2:3 í fimm manna nefndum og 1:2 í þriggja manna nefndum.
2. Jafnrétti kynja skal haft að leiðarljósi þegar valdir eru fulltrúar í vinnuhópa til undirbúnings stefnumótunar og meiriháttar ákvarðana.
3. Við gagnaöflun og annan undirbúning ákvarðana sem áhrif geta haft á stöðu kynjanna skal leitast við að taka mið af þörfum og viðhorfum beggja kynja og greina afleiðingar þeirra með tilliti til jafnréttis.
4. Öll starfsemi Hafnarfjarðarbæjar skal taka mið að því markmiði bæjarins að vinna gegn kynbundnu ofbeldi; andlegu, líkamlegu jafnt sem kynferðislegu.

8.1.2 Starfsmenn

Markmið:

Að tryggja að konur og karlar njóti jafnréttis á vinnustöðum Hafnarfjarðarbæjar.

Leiðir:

1. Í öllum auglýsingum á vegum stofnana og fyrirtækja Hafnarfjarðarbæjar skal gæta jafnréttis kynjanna sbr. 26. gr. jafnréttislaga. Atvinnuauglýsingar skulu að jafnaði vera kynhlutlausar, en sé um að ræða störf þar sem hallar á annað kynið skal vekja athygli á því markmiði jafnréttisstefnunnar að jafna kynjaskiptingu innan starfsgreinar.
2. Öll störf hjá Hafnarfjarðarbæ ber að auglýsa, nema um tímabundnar ráðningar eða tilfærslu í starfi sé að ræða. Við tilfærslu í starfi skal að öllu jöfnu auglýsa stöðuna innanhúss. Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur sjónarmið þegar ráðið er í stöður hjá Hafnarfjarðarbæ. Umsækjandi af því kyni sem er í minnhluta í viðkomandi starfsgrein skal að öðru jöfnu ganga fyrir við ráðningu þegar hann er jafnhæfur eða hæfari.
3. Konur og karlar skulu njóta sambærilegra kjara og réttinda. Greiða skal konum og körlum jöfn laun fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Hæfnis- og árangurslaun og aðrar ákvarðanir sem hafa áhrif á kjör skulu byggjast á málefnalegum forsendum, óháð kyni. Hafnarfjarðarbær telur að launaleynd sé ein af uppsprettum kynbundins launamunar og að henni beri því að útrýma hvar sem hún kann að vera til staðar, sbr. 19. gr. jafnréttislaga.
4. Vinnuaðstæður skulu taka mið af þörfum beggja kynja. Við úthlutun verkefna, tilfærslur í störfum og uppsagnir skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Starfsþróun og sýmenntun skal nýta til aukins jafnréttis kynja á vinnustað.
5. Hafnarfjarðarbær vill nýta kosti sveigjanleika á vinnustað til að auðvelda starfsfólki að samræma einkalíf, fjölskylduábyrgð og starf og stjórnendum að

mæta breytilegum þörfum starfseminnar. Starfsfólk skal eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri hagræðingu vinnutíma eða vinnuskipulags þar sem því verður við komið og hentað getur bæði starfsmanni og starfsemi.

6. Kynferðisleg áreitni er með öllu óheimil á vinnustöðum bæjarins. Vísað er til 2. gr. jafnréttislaga um skilgreiningu á kynbundinni og kynferðislegri áreitni. Sé yfirmanni eða trúnaðarmanni gert viðvart um slíka hegðun ber viðkomandi, í samráði við forstöðumann að binda endi á hana. Þolandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni. Alvarleg eða endurtekin áreitni varðar áminningu eða brottrekstri úr starfi.

8.1.3 Þjónusta

Markmið:

Að flétta jafnréttissjónarmið saman við þjónustu Hafnarfjarðarbæjar þannig að hún ýti undir jafnrétti meðal íbúa bæjarins bæði á vettvangi fjölskyldu og atvinnulífs sem og á öðrum vettvangi samfélagsins.

Leiðir:

1. Karlar og konur eigi jafnan aðgang að þjónustu bæjarins. Við ákvarðanir um tilhögun þjónustu skal tekið mið af þörfum beggja kynja og áhrifum hennar á stöðu kvenna og karla.
2. Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á ábyrgð Hafnarfjarðarbæjar og stofnana hans skal hafa jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi. Jafnréttisfræðsla skal fara fram á öllum skólastigum. Börnum og unglingum skal veitt hvatning til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án tillits til hefðbundinna staðalmynda kynjanna. Fræðsluyfirvöldum í Hafnarfirði og

stjórnendum félags- og tómstundastarfs ber að leitast við að styrkja jákvæða kynímynd stúlkna og pilta og vinna gegn skaðlegum áhrifum klámvæðingar meðal unglunga.

3. Styrkir Hafnarfjarðarbæjar til félagasamtaka eru bundnir því skilyrði að kynjum sé ekki mismunað. Bæjarráð getur kafið viðtakanda styrks um greinargerð um ráðstöfun hans til að fylgjast með því að hann sé nýttur á jafnréttisgrundvelli.
4. Öllum nefndum og ráðum bæjarins, sem auglýsa styrki til umsóknar, er skylt að gæta jafnréttissjónarmiða við úthlutun þeirra.

8.2 ALDUR

Óheimilt er að mismuna fólki vegna aldurs. Slík mismunun á sér helst stað gagnvart þeim yngstu og þeim elstu. Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum án tillits til aldurs. Varast ber að líta svo á að allir séu eins þó að þeir tilheyri ákveðnum aldurshópi.

8.2.1 Stjórnkerfið

Markmið:

Að tryggja að tillit sé tekið til sjónarmiða og þarfa bæjarbúa á öllum aldri.

Leiðir:

1. Við undirbúning ákvarðana sem haft geta áhrif á fólk vegna aldurs skal taka mið af þörfum og viðhorfum fólks á mismunandi aldri.
2. Þegar verið er að undirbúa ákvarðanatöku sem hefur sérstök áhrif á ákveðna aldurshópa skal hafa samráð við fulltrúa viðkomandi hópa.

3. Þegar gerðar eru ráðstafanir sem varða börn skal það ávallt hafa forgang sem er barninu fyrir bestu.

8.2.2 Starfsmenn

Markmið:

Að tryggja að fólki sé ekki mismunað á vinnustöðum Hafnarfjarðarbæjar vegna aldurs.

Leiðir:

1. Starfsmönnum Hafnarfjarðarbæjar standi til boða símenntun og starfsþróun, óháð aldri.
2. Hafnarfjarðarbær gæti þess að skapa jákvætt og gott andrúmsloft sem er laust við fordóma og klisjur er tengjast aldri.
3. Þegar því er við komið geti starfsmenn samið um starf við hæfi, minnkað starfshlutfall og/eða sveigjanleg starfslok þegar aldurinn færir yfir.
4. Tryggja skal að starfsfólki sé ekki mismunað vegna barneigna.

8.2.3 Þjónusta

Markmið:

Að tryggja jákvætt og uppbyggilegt viðhorf til allra aldurshópa sem njóta þjónustu bæjarins.

Leiðir:

1. Taka skal tillit til þess að þarfir fólks fyrir þjónustu eru mismunandi eftir aldursskeiðum.
2. Gæta þarf þess að bæjarbúar eigi jafnan aðgang að þjónustu bæjarins, óháð aldri, svo fremi sem þjónustan er ekki miðuð við ákveðna hópa, s.s. barna- og unglingastarf. Við ákvarðanir um tilhögun þjónustu skal taka mið af þörfum allra aldurshópa.
3. Öll þjónusta við aldraða og börn og ungmenni sem er á ábyrgð Hafnarfjarðarbæjar skal hafa jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi.
4. Tryggja skal börnum vernd fyrir hverskonar ofbeldi, vanrækslu og misnotkun.
5. Í öllu barna- og unglingastarfi bæjarins veiti hæfir starfsmenn börnum umönnun og vernd og sjái til þess að öryggi þeirra sé eins og best verður á kosið. Þess sé gætt að fjöldi starfsmanna sé nægur til að tryggja það.

8.3 FÖTLUN

Fatlað fólk hefur sama rétt til þátttöku í samfélaginu og ófatlaðir. Að auki hefur fatlað fólk sérstök réttindi umfram ófatlaða sem eru tilkomin vegna fötlunar þeirra. Réttaröryggi er því sérstaklega mikilvægt fyrir þennan hóp, helst vegna þess að fatlaði fólk eru minnihlutahópur sem er oftar en ekki háður opinberri þjónustu vegna fötlunar sinnar. Í stefnu þessari er fötlun skilgreind í sinni víðustu merkingu og tekur til hreyfi- og skynhamlana, andlegra veikinda, sértækra námsörðugleika og tímabundinna líkamlegra og sálrænna vandamála sem áhrif hafa á athafnir daglegs lífs.

8.3.1 Stjórnkerfið

Markmið:

Að gera fötluðu fólki kleift að taka virkan þátt í hafnifirsku samfélagi og tryggja að það hljóti sanngjarna og réttláta meðferð.

Leiðir:

1. Við stefnumörkun og ákvarðanatöku er varða fatlað fólk sérstaklega skal hafa við þau samráð.

8.3.2 Starfsmenn

Markmið:

Að tryggja rétt fatlaðs fólks á vinnustöðum Hafnarfjarðarbæjar og skapa fordómalaust andrúmsloft í garð fatlaðra einstaklinga í starfi.

Leiðir:

1. Fatlaður umsækjandi skal njóta forgangs í störf hjá bænum sé hann jafnhæfur eða hæfari en aðrir umsækjendur, sbr. 32. gr. laga um málefni fatlaðs fólks nr. 59/1992. Fatlaðir einstaklingar skulu njóta sömu kjara og ófatlaðir, sbr. 1. grein í lögum um málefni fatlaðra nr. 59/1992.
2. Hæfnis- og árangurslaun og aðrar ákvarðanir sem hafa áhrif á kjör starfsmanna bæjarins skulu byggjast á málefnalegum forsendum án tillits til fötlunar viðkomandi.
3. Við ráðningu fatlaðs starfsmanns ber að sjá til þess að hann fái viðeigandi starfsaðstöðu.

4. Gæta þarf þess að fatlaður starfsmaður njóti símenntunar og starfsþróunar að sama marki og aðrir starfsmenn.

8.3.3 Þjónusta

Markmið:

Að tryggja að fatlað fólk eigi jafnan aðgang að þjónustu og ófatlaðir.

Leiðir:

1. Þegar þjónusta er skipulögð skal gæta þess að hún taki mið af þörfum ólíkra hópa fatlaðs fólks af báðum kynjum. Opinberar byggingar þurfa að vera aðgengilegar fyrir alla, óháð fötlun, sbr. lög um málefni fatlaðs fólks nr. 59/1992. Tryggja þarf fötluðu fólki upplýsingar um réttindi sín.
2. Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla á vegum bæjarins taki mið af þörfum fatlaðs fólks af báðum kynjum.

8.4 KYNHNEIGÐ

Óheimilt er að mismuna fólki vegna kynhneigðar. Varast ber að ganga út frá því að allt fólk sé gagnkynhneigt.

8.4.1 Stjórnkerfið

Markmið:

Að tryggja að allir geti tekið virkan þátt í hafnifirsku bæjarsamfélagi og hljóti samngjarna og réttláta meðferð, óháð kynhneigð.

Leiðir:

1. Við undirbúning ákvarðana sem varða sérstaklega samkynhneigða, tvíkynhneigða og/eða þá sem hafa gengið í gegnum leiðréttingu kyns skal haft samráð við hagsmunasamtök þeirra.

8.4.2 Starfsmenn

Markmið:

Að tryggja að ómálefnalegum ástæðum sé ekki beitt gegn samkynhneigðum eða tvíkynhneigðum starfsmönnum bæjarins við ráðningar, uppsagnir og ákvarðanir um kjör.

Leiðir:

1. Starfsfólk leggi sig fram um að skapa andrúmsloft sem sé laust við fordóma gagnvart samkynhneigðu og tvíkynhneigðu samstarfsfólki.

8.4.3 Þjónusta

Markmið:

Að tryggja að samskipti starfsmanna og þeirra sem njóta þjónustunnar sé byggt á gagnkvæmri virðingu og starfsfólk gangi ekki út frá því sem vísu að allir séu gagnkynhneigðir.

Leiðir:

1. Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla taki mið af því að þátttakendur geti verið samkynhneigðir, tvíkynhneigðir eða gagnkynhneigðir. Ólíkar kynhneigðir fólks séu ræddar kinnroðalaust og fræðsluefni lýsi alltaf fjölbreytileika mannlífsins þegar því verður við komið.

8.5 TRÚARBRÖGÐ OG STJÓRNMÁLASKOÐANIR

Óheimilt er að mismuna fólki vegna trúar- eða stjórnmálaskoðana og varast ber að líta svo á að allir sem aðhyllast ákveðna trú eða stjórnmálaskoðun séu eins.

8.5.1 Stjórnkerfið

Markmið:

Að tryggja að Hafnarfjarðarbær sýni trú og skoðunum bæjarbúa virðingu og umburðarlyndi.

Leiðir:

1. Við undirbúning ákvarðana sem snerta ákveðna trúarhópa sérstaklega skal haft við þá samráð.

8.5.2 Starfsmenn

Markmið:

Að tryggja að Hafnarfjarðarbær geri ekki upp á milli starfsmanna bæjarins í kjörum vegna ómálefnalegra ástæðna og komi fram við starfsmenn sína af virðingu, óháð trúar- og stjórnmálaskoðunum.

Leiðir:

1. Allir starfsmenn bæjarins bera ábyrgð á að skapa andrúmsloft sem er laust við fordóma.
2. Virða ber rétt fólks til að tjá sig um trúar- og stjórnmálaskoðanir sínar en ástundun þeirra má þó ekki trufla starfsemi á vinnustað.

8.5.3 Þjónusta

Markmið:

Að tryggja að allir eigi jafnt aðgengi að þjónustu Hafnarfjarðarbæjar og að mismunandi stjórnmálaskoðanir eða afstaða til trúarbragða á hverjum tíma hafi ekki áhrif á hvernig komið er fram við viðskiptavini.

Leiðir:

1. Í uppeldis- og tómstundastarfi, menntun og fræðslu á vegum bæjarins skal tillit tekið til ólíkra siða er tengjast mismunandi trúarbrögðum. Mikilvægt er að ekki sé gengið út frá því að allir aðhyllist sömu trú þó að hefðbundnar trúarhátíðir lútersku kirkjunnar séu haldnar hátíðlegar. Trúarbrögð mannkyns séu kynnt með kennsluefni og í því sé fjölbreytileika mannlífsins alltaf lýst þegar því verður við komið.
2. Þjónusta bæjarins skal einkennast af jákvæðum samskiptum og gagnkvæmri

virðingu, óháð stjórn mála- eða trúarskoðunum fólks. Unnið skal að því að útrýma fordómum sem grundvallast á trúar- eða stjórnmálaskoðunum.

8.6 UPPRUNI OG ÞJÓÐERNI

Óheimilt er að mismuna bæjarbúum vegna uppruna þeirra, litarháttar, þjóðernis, menningarlegs bakgrunns eða vegna hvers kyns flokkunar sem byggð er á kynþáttahyggju. Varast ber að flokka alla sem falla undir þessar skilgreiningar sem einn hóp.

8.6.1 Stjórnkerfið

Markmið:

1. Að tryggja að allir geti verið virkir þátttakendur í samfélaginu og hljóti sanngjarna og réttláta meðferð, óháð uppruna.

Leiðir:

Leita skal eftir sjónarmiðum hagsmunaaðila og/eða fagaðila við stefnumótun og ákvarðanatöku sem þá varðar sérstaklega.

8.6.2 Starfsmenn

Markmið:

Að tryggja starfsmönnum Hafnarfjarðabæjar af erlendum uppruna jafnræði og jafnrétti á við aðra starfsmenn bæjarins og gæta þess við ráðningar og ákvarðanir um kjör starfsmanna bæjarins að ekki ráði ómálefnalegar aðstæður.

Leiðir:

1. Innflytjendur njóti jafnréttis í hvívetna í ráðningarferli og í öllum kjörum og réttindum. Þeir njóti hæfni sinnar og fái störf í samræmi við hana. Innflytjendur sem sækja um starf hjá bænum eða starfa þar nú þegar njóti leiðbeiningar við að láta meta þá menntun sem þeir hafa aflað sér utan Íslands.
2. Hafnarfjarðarbær komi í veg fyrir mismunum hvað varðar starfsaðstæður, starfsþróun og símenntun fólks af erlendum uppruna. Innflytjendur og fólk af erlendum uppruna njóti jafnra tækifæra á við aðra starfsmenn til starfsframa og starfsþróunar.
3. Innflytjendum sé gefinn kostur á starfstengdu íslenskunámi eftir því sem þörf er á og fái fræðslu um starfsáætlun, þjónustumarkmið og menningu vinnustaðarins.
4. Á vinnustöðum bæjarins sé unnið gegn fordómum gagnvart starfsfólki vegna uppruna, litarháttar, þjóðernis eða menningarlegs bakgrunns, m.a. með fræðslu þegar þess er þörf.

8.6.3 Þjónusta

Markmið:

Að tryggja að innflytjendur og fólk af erlendum uppruna eigi greiðan aðgang að þjónustu bæjarins og fái tækifæri til að rækta menningu sína.

Leiðir:

1. Þegar þjónusta á vegum bæjarins er skipulögð skal sérstaklega taka mið af þörfum innflytjenda.

2. Veita skal tálkaþjónustu í viðtölum, t.d. hjá ráðgjöfum og í foreldrastamtölum, þegar þess er þörf.
3. Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla á vegum bæjarins taki mið af þörfum barna af erlendum uppruna og veiti þeim sérstakan stuðning og íslenskukennslu til þess að þau fái notið þessa framboðs bæjarins til jafns á við önnur börn.
4. Fjölbreytni og margbreytileiki samfélagsins hljóti kynningu í starfi með börnum og ungmennum og þeim gefið tækifæri til að kynna heimamenningu sína og móðurmál.
5. Stofnanir Hafnarfjarðarbæjar búi til aðgengilegt og auðskilið upplýsingaefni um þjónustu bæjarins á tungumálum þeirra hópa sem fjölmennastir eru í Hafnarfirði. Hér er átt við vef, bæklinga og auglýsingar þegar það á við.
6. Starfsfólk leggi sig fram um að skapa andrúmsloft sem sé laust við fordóma í garð einstaklinga vegna uppruna, litarháttar, þjóðernis eða menningarlegs bakgrunns.

Samþykkt í bæjarstjórn Hafnarfjarðar 1. febrúar 2012

16.6.2016

Þar sem Framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum er í umsagnarferli vil ég fh. Jafnréttisráðs velja athygli á ályktun sem ráðið sendi frá sér 30. október 2015. Ályktunin fjallaði um kynja - og jafnréttisfræðslu á öllum skólastigum - sjá meðfylgjandi ályktun.

Jafnréttisráði finnst nauðsynlegt að leggja áherslu á að öllum kennaranemum sé tryggð í grunnnámi fræðsla um jafnréttismál. Tryggja þarf að þeir búi bæði yfir færni og þekkingu og geti þar með á faglegan hátt miðlað og unnið með nemendum.

Í Framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum 2016 - 2019 þingskjal 1284 - 764 mál er fjallað um í E hluta nr.15 nauðsyn jafnréttisfræðslu en ekki komið inn á haldgóða menntun kennara sem eiga síðan að annast jafnréttisfræðslu á öllum skólastigum.

Með kveðju,

f.h. Jafnréttisráðs,

Fanný Gunnarsdóttir

Formaður Jafnréttisráðs



Reykjavík, 30. október 2015

Ályktun Jafnréttisráðs um kynja- og jafnréttisfræðslu á öllum skólastigum

Á fundi sínum þann 21. október s.l. samþykkti Jafnréttisráð eftirfarandi ályktun.

Jafnrétti er ein af grunnstoðum í íslenskum leik- grunn- og framhaldsskólum. Í því ljósi leggur Jafnréttisráð ríka áherslu á að þeir skólar sem annast menntun kennara tryggi öllum kennaranemum í grunnnámi staðgóða fræðslu um jafnréttismál.

Allir kennaranemar verða að búa yfir faglegri þekkingu á jafnréttismálum, ásamt færni til að miðla og vinna með nemendum. Jafnrétti á samkvæmt lögum að vera samofið öllu skólastarfi og því verða öll störf kennara að taka mið af því og skólabragur að einkennast af jafnrétti.

Jafnréttisráð vill í þessu sambandi vekja athygli á nýstofnuðum Jafnréttissjóði Íslands, en þar á sérstaklega að styrkja þróunarverkefni í skólakerfinu og fræðslu í kynjafræðum.

F.h. Jafnréttisráðs,
Fanný Gunnarsdóttir
formaður Jafnréttisráðs

Nánari upplýsingar veitir Fanný Gunnarsdóttir í síma: 898-1709

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

Akureyri, 25.07.2016

1606029 IE

Efni: Umsögn um þingsályktunartillögu um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2016-2019, mál nr. 764, þskj. 1284.

Jafnréttisstofu hefur borist til umsagnar frá allsherjar- og menntamálanefnd tillaga til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2016-2019, mál nr. 764, þskj. 1284. Umsagnarfrestur er til 25. júlí 2016.

Jafnréttisstofa vill koma eftirfarandi ábendingum og athugasemdum á framfæri við allsherjar- og menntamálanefnd.

Almennar athugasemdir:

Það er nauðsynlegt að móta stefnu í jafnréttismálum og í framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum á að gera grein fyrir verkefnum sem ætlað er að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Það er einnig í samræmi við kvennasáttmála sameinuðu þjóðanna (Samningur um afnám allrar mismunnar gagnvart konum, nr. 5/1985) að tryggja með öllum ráðum jafnan rétt kvenna og karla til að njóta allra efnahagslegra, félagslegra, menningarlegra, borgaralegra og stjórnmálalegra réttinda.

Jafnréttisstofa er sérstök stofnun sem annast stjórnslu á því sviði sem lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (hér eftir jafnréttislög) taka til. Meðal verkefna Jafnréttisstofu er að hafa eftirlit með framkvæmd laganna, sbr. a. lið 3. mgr. 4. gr. laganna. Samkvæmt 11. gr. jafnréttislaga á ráðherra að leggja tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára í senn fyrir Alþingi innan árs frá alþingiskosningum. Síðasta framkvæmdaáætlun rann út í lok árs 2014. Síðast var kosið til Alþingis þann 27. apríl 2013. Leggja hefði átt þingsályktunartillögu um framkvæmdaáætlun í

jafnréttismálum fram, í síðasta lagi, að vori 2014. Ljóst er því að þingsályktunartillaga þessi sem hér er til umsagnar er fram komin fram mun seinna en kveðið er á um í lögum.

Jafnréttisstofa bendir á að á ýmsum stöðum í þeirri tillögu að framkvæmdaáætlun sem hér er til umsagnar er ekki ljóst hvert er markmiðið á tilteknu sviði eða til hvaða framkvæmda/aðgerða á að grípa til að ná settu markmiði. Það þarf að skerpa á þessu svo að auðveldara verði að vinna samkvæmt áætluninni.

Jafnréttisstofa gerir athugasemd við það að ekki er kveðið með skýrum hætti á um árangursmat.

Í 11. gr. jafnréttislaga er kveðið á um að þingsályktunartillaga um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum sé lögð fram, að fengnum tillögum einstakra ráðuneyta, Jafnréttisstofu og Jafnréttisráðs. Í greinargerð með þingsályktunartillögunni segir á bls. 8 að áætlunin sé lögð fram, „að fengnum tillögum ráðuneyta, Jafnréttisstofu....“. Tillagna frá Jafnréttisstofu hefur ekki verið óskað með formlegum hætti þótt eitthvert óformlegt samráð/samstarf hafi verið á milli ráðuneytisins og stofnunarinnar þeim langa tíma sem tillaga þessi hefur verið í smíðum.

Athugasemdir um einstaka kafla og verkefni:

Kafli A. Stjórnsýslan

Í 3. gr. jafnréttislaga er fjallað um yfirstjórn jafnréttismála. Þar segir: *Ráðherra fer með framkvæmd laga þessara nema annars sé sérstaklega getið. Jafnréttisstofa er sérstök stofnun sem heyrir undir yfirstjórn ráðherra. Hún annast stjórnsýslu á því sviði sem löggin ná til.* Í þessum kafla hefði farið vel á því að gera stutta grein fyrir því hvaða hlutverki Jafnréttisstofa gegnir varðandi stjórnsýslu jafnréttismála. Ýmis af þeim verkefnum sem tilgreind eru í þingsályktunartillögunni eru á verkefnasviði Jafnréttisstofu, sbr. 3. mgr. 4. gr. jafnréttislaga.

Jafnréttisstofa telur það skilvirkara að efla þá stjórnsýslu sem fyrir er fremur en að dreifa verkefnum/stjórnun verkefna á sviði jafnréttismála til starfshópa, aðgerðahópa og verkefnastjórna. Þannig yrði betur tryggt að yfirsýn væri yfir málefnasviðið og samlegðaráhrifin augljós.

Dæmi um verkefni sem hér er vísað til eru:

Liður 5 – Sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða: „*Skipuð verði formleg verkefnisstjórn um verkefnið sem gert verði kleift að ráða sér starfsmann.*“ Hvar á að staðsetja þennan starfsmann? Jafnréttisstofa telur að heppilegt væri að þessi starfsmaður yrði staðsettur á Jafnréttisstofu og það fjármagn sem honum á að fylgja rynni til stofnunarinnar.

Jafnréttisstofa gerir athugasemd við það að ennþá, árið 2016, sé lagt til að sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé sérstakt verkefni með sérstakri stjórn og enn er talað um

tilraunaverkefni, sbr. b. Kveðið hefur verið á um samþættingu í lögum síðan árið 2000. Grundvallarhugmyndafræðin varðandi samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða (e. gender mainstreaming) er sú að jafnréttissjónarmið og jafnrétti kynjanna verði samþætt allri ákvarðanatöku og allri stefnumótun, sbr. 17. gr. og orðskýringu í 6. tl. 2. gr. jafnréttislaga.

Lagt er til að sú áætlun sem verkefnisstjórnin sem á að koma á laggirnar geri það í samstarfi við Jafnréttisstofu, sem hefur langa reynslu á sviði kynjasamþættingar, sjá t.d. verkefnið Samstíga www.samstiga.is. Samkvæmt jafnréttislögum myndi aðkoma Jafnréttisstofu að slíkri vinnu vera í formi ráðgjafar, sbr. c. lið 3. mgr. 4. gr. jafnréttislaga. Það væri í betra samræmi við lögbundið hlutverk stofnunarinnar að segja að Jafnréttisstofa yrði ráðgefandi við verkefnið og leggur stofnunin til þá orðalagsbreytingu.

Um c. Rétt er að benda á að jafnréttisgátlisti er til og nota mætti hann við gerð stjórnarfrumvarpa. Sjá upplýsingar í bæklingi Jafnréttisstofu um jafnréttismat hér: <http://jafnretti.is/D10/Files/Jafnrettismat.pdf> og gátlista hér: http://jafnretti.is/D10/FILES/gatlisti_2007.pdf. Rétt er einnig að benda á að velferðarráðuneytið sjálft hefur nú þegar gert/látið gera jafnréttismat á a.m.k. einu frumvarpi og það ætti að vera hægt að nýta það vinnulag í öðrum ráðuneytum. Sjá hér: <http://jafnretti.is/jafnretti/?D10cID=ReadNews3&ID=1274&CI=0>

Fleiri dæmi eru í öðrum köflum þingsályktunartillögunnar og verður bent á þau með athugasemdum á viðeigandi stöðum.

Liður 7 – Úttekt á jafnréttislögum og stjórnsýslu jafnréttismála

Jafnréttisstofa leggur til að Ríkisendurskoðun verði falið að gera þessa úttekt. Það er nauðsynlegt að tryggja það að hlutlægt mat verði lagt á stjórnsýsluna, framkvæmd, eftirfylgni, skilvirkni, hvort lögin veiti raunverulega réttarvernd, hvort einstaklingar og lögaðilar geti í raun leitað réttar síns skv. lögnum o.s.frv. Það er tæplega í samræmi við góða stjórnsýsluhætti ef velferðarráðuneytið á sjálft að sjá um að skipa nefndina og bera ábyrgð á úttekt á sjálfu sér og sínum undirstofnunum.

Kafli B. Vinnumarkaður – launajafnrétti kynja

Liður 8 – Jafnrétti á vinnumarkaði og launajafnrétti kynja

Um b. Upplýsingar vantar um það hver staðan er varðandi útbreiðslu og innleiðingu á staðlinum ÍST 85:2012. Þær upplýsingar þyrftu helst að liggja fyrir áður en ákveðið er að setja á fót verkefni til að halda áfram. Það eru ekki upplýsingar um niðurstöður úr tilraunaverkefni um innleiðingu jafnlaunastaðals sýnilegar á heimasíðu aðgerðahóps um launajafnrétti, <https://www.velferdarraduneyti.is/vefir/launajafnretti/nr/34290>.

Um e. Er þetta ekki verkefni sem fellur undir j. lið 3. mgr. 4. gr. laga nr. 10/2008? Þ.e. að koma ætti fram í þátt. að Jafnréttisstofa sjái um þessa vitundarvakningu, þá væntanlega með viðbótarfjárframlagi, sbr. kostnaðaráætlun 8. kafla upp á 7 milljónir árlega. Jafnréttisstofa getur lagt ráðuneytinum lið við útfærslu og vinnu við þetta verkefni.

Um g. Jafnréttisstofa vekur athygli á því að stofnunin lagði fram drög að aðgerðaáætlun gegn kynskiptum vinnumarkaði á fundi með framkvæmdanefnd um launajafnrétti kynja þann 4. desember 2013, sjá hér:

<https://www.velferdarraduneyti.is/vefir/launajafnrretti/fundargerdir/nr/34401>.

Jafnréttisstofa leggur til að litið verði til þessara tillagna undir þessum lið, enda standa þær enn fyrir sínu. Jafnréttisstofa er tilbúin til þess að leggja ráðuneytunum lið við að vinna framkvæmdaáætlun á þessu sviði.

Jafnréttisstofa fékk nú í júní styrk úr Jafnréttissjóði Íslands til verkefnisins *Rjúfum hefðirnar förum nýjar leiðir*. Verkefnið miðar að því að vinna gegn neikvæðum staðalmyndum um hlutverk kvenna og karla í námi og starfi. Sjá stuttar upplýsingar um verkefnið má finna hér: <https://www.velferdarraduneyti.is/frettir-vel/nr/35652> Þetta verkefni getur nýst í vinnunni við gerð framkvæmdaáætlunarinnar.

Um h. Vinnuhópur um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs lauk störfum í apríl 2013 og skilaði þá greinagerð til ráðherra. Greinagerðina ásamt fleiru má finna á heimasíðu verkefnisins hiðgullnajaafnvægi.is Þar er að finna tillögur og upplýsingar sem ættu að koma að gagni, enda virðast þær vera í fullu gildi ennþá. Jafnréttisstofa er tilbúin að leggja ráðuneytunum lið við gerð þessarar framkvæmdaáætlunar.

Jafnréttisstofa bendir á að það er óljóst hvernig ríkisstjórnin sér fyrir sé að hægt sé að útbúa framkvæmdaáætlun um leiðir til samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs fyrir allan vinnumarkaðinn. Jafnréttisstofa telur að fari betur á því, eins og er kveðið á um í 21. gr. jafnréttislaga, að sérhver vinnustaður geri sérstakar ráðstafanir til þess að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Jafnréttisstofa fylgir því eftir að þessar ráðstafanir séu gerðar þegar stofnunin sinnir lögbundnu eftirliti sínu með því að jafnréttisáætlanir séu gerðar og að þær séu í samræmi við jafnréttislög.

Það sem stjórnvöld gætu gert til þess að koma til móts við þarfir fjölskyldufólks er að stytta vinnuvikuna. Á undanförnum misserum hefur það heyrst æ oftast að stytting vinnuvika væri það sem kæmi fólki best, ekki síst fjölskyldufólki. Sjá t.d. grein hér: https://hiukrun.is/library/Skrar/Timarit/Timarit-2016/1-tbl-2016/Stytting_vinnuvikunnar.pdf og frétt um málþing hér: <http://reykjavik.is/frettir/stytttri-vinnuvika-malthing-i-radhusinu> og frétt hér: <http://www.visir.is/stytttri-vinnuvika-virkar/article/2016160519483> og hér: <http://www.bsrb.is/um-bsrb/frettir/frett/2016/03/21/Stytttri-vinnuvika-lettir-undir-med-foreldrum/>

Jafnréttisstofa leggur til að útfærð verði aðgerð í framkvæmdaáætluninni um það hvernig og hvenær vinnuvikan verði stytta hér á landi. Markmiðið væri að stuðla að fjölskylduvænna samfélagi og að auka lífsgæði allra, ekki síst fjölskyldufólks og myndi jafnframt vera til þess fallið að draga úr ólaunaðri vinnu kvenna vegna fjölskylduábyrgðar.

Liður 9 - Fæðingarorlof

Það liggur fyrir að auka þarf fjármagn til fæðingarorlofssjóðs, hækka þakið og lengja fæðingarorlofið. Betur færi á því að segja skýrum orðum að það verði gert á gildistíma áætlunarinnar. Kveða ætti á um að farið verði að tillögum starfshóps að framtíðarstefnu í fæðingarorlofsmálum, fremur en að þær verið nýttar sem leiðarljós. Rétt er að nefna að það er nokkuð ankannalegt að setja tímaramma verkefnis langt út fyrir gildistíma áætlunarinnar eins og hér er gert.

Jafnréttisstofa bendir á að mjög brýnt er að fæðingarorlofskerfið, sem Íslendingar gátu áður státað sig af, verði lagað. Fæðingartíðni hefur snarlækkað hér á landi, sem er uggvænleg þróun. Gott fæðingarorlofskerfi er hins vegar til þess fallið að viðhalda íbúafjölda og tryggja framtíð velferðarsamfélagsins. Það mæla öll rök með því að bæta þetta kerfi með öllum ráðum, en rannsóknarniðurstöður benda til þess að þau börn sem bjuggu við það að ferður þeirra tóku fæðingarorlof eru betur tengd þeim en önnur börn. Sjá t.d. grein eftir dr. Ársæl Arnarson á heimasíðu Jafnréttisstofu:

<http://www.jafnretti.is/jafnretti/?D10clD=ReadArticle3&ID=162&CI=0>.

Kafli C. Kyn og lýðræði

Liður 11 – Kyn og fjölmiðlar

Um a. Jafnréttisstofa telur að það sé óljóst við hvað er átt í þessum lið. Tillagan hlýtur að hafa átt að vera um að kanna (mismunandi) aðgengi kvenna og karla að fjölmiðlum, ekki fjölmiðlaefni. Eitthvað efni er til um þetta, t.d. um verra aðgengi stjórnmalakvenna en stjórnmalakarla að fjölmiðlum. Sjá meistararitgerð Önnu Lilju Þórisdóttur í blaða- og fréttamennsku „Dáðleysi kvenna – eða er öðru um að kenna?“ http://skemman.is/stream/get/1946/4491/13083/1/Lok_fixed.pdf. Í ritgerðinni er yfirlit um ýmsar rannsóknir á þessu sviði.

Um b. Á Jafnréttisstofu er mikil þekking á fjölmiðlum og birtingarmyndum kynjanna. Starfsfólk Jafnréttisstofu sinnir kennslu um þetta efni í fjölmiðlafræði við HA og er einnig með góðar tengingar við HÍ, námið í blaða- og fréttamennsku. Kjörið væri að það fjármagn sem fara á í að gera þessa rannsókn yrði sett til Jafnréttisstofu þannig að stofnunin gæti keypt nauðsynlega sérfræðiaðstoð við gerð rannsókna á þessu sviði, sem nýta mætti til verkefna í framtíðinni. Rétt er að geta þess að fjölmargar rannsóknir, innlendar sem erlendar, eru til um þessi efni og sjálfsagt og eðlilegt að nýta þær við undirbúning þeirrar rannsókna sem hér er lögð til. Jafnréttisstofa á að sinna rannsóknum, sbr. g lið, 3. mgr. 4. gr. jafnréttislaganna.

Um d. Jafnréttisstofa setur spurningamerki við þá tillögu að ráðurneytið vinni að stefnumótun fyrir fjölmiðla. Fjölmiðlafyrirtæki sem eru með fleiri en 25 starfsmenn eiga að

setja sér jafnréttisáætlanir eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Jafnréttisstofa kallar inn jafnréttisáætlanir fjölmiðlafyrirtækja eins og annarra fyrirtækja og stofnana og fylgir þeim eftir.

Jafnréttisstofa leggur til að fé verði fremur sett í það að styrkja Fjölmiðlanefnd þannig að hún geti sinnt eftirlitshlutverki sínu betur. Í fjölmiðlalögum nr. 38/2011 segir í 1. mgr. 23. gr. um að fjölmiðlaveitu sé skylt að senda Fjölmiðlanefnd árlega skýrslu sem hefur að geyma upplýsingar um m.a.: i. birtingarmyndir kynjanna, þ.m.t. hlutfall karla og kvenna í hópi viðmælenda í fréttum og fréttatengdu efni, j. starfsfólk á fjölmiðlum, fjölda kvenna og karla, greint eftir starfsheitum, k. aðgerðir fjölmiðlaveitunnar til að vinna gegn staðalímýndum kynjanna.

Fjárframlög til Fjölmiðlanefndar eru takmörkuð og nefndin hefur lítið sem ekkert getað sinnt eftirliti með því að fjölmiðlaveitur skili umræddum skýrslum, hvað þá að ganga eftir því að einstakir liðir 23. gr. fjölmiðlalaga séu uppfylltir í skýrslunum. Fjölmiðlanefnd fer með stjórnsýslu á því sviði sem fjölmiðlalög taka til. Í lögnum er gerð krafa um upplýsingar á sviði kynjajafnréttis. Það liggur því beinast við að efla Fjölmiðlanefnd, þannig að hún geti sinnt lögbundnum verkefnum sínum. Ef fjölmiðlaveitur yrðu krafðar um árlegar skýrslur og gengið eftir því að upplýsingar um kynjajafnréttismál væru sýnilegar þá er næsta öruggt að það hefði áhrif á fjölmiðlana, í þá átt að gæta betur að birtingarmyndum og jöfnu aðgengi kynjanna að fjölmiðlum.

Athygli vekur að gerður er fyrirvari um að fjárframlög fái til þess að sinna þeim verkefnum sem lögð eru til í lið 11. Þetta er eini staðurinn í þingsályktunartillögunni þar sem þessi fyrirvari er gerður. Ef þetta eru tillögur frá mennta- og menningarmálaráðuneytinu liggur þá ekki fyrir að ráðuneytið ætli að setja þetta fé í þau verkefni sem undir liðnum eru tilgreind?

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

Ábending: Í nýjum útlendingalögum er hugtakið „hælisleitandi“ ekki notað heldur „umsækjandi um alþjóðlega vernd“. Rétt er að gæta samræmis í hugtakanotkun.

Um a. Jafnréttisstofa bendir á að það liggur fyrir að ekki er tekið fullnægjandi tillit til jafnréttis- og mannréttindasjónarmiða í íslenski löggjöf með þeim hætti sem lagt er til að kannað verði. Brýnna er að gera ráðstafanir til að bæta úr stöðunni. Í íslenski löggjöf er ekki tryggð vernd minnihlutahópa eða þeim tryggðar leiðir til að leita réttar síns. Svokallaðar „mismununartilskipanir“ Evrópusambandsins hafa enn ekki verið lögfestar hér á landi, þrátt fyrir að lagafrumvörp þar um hafi ítrekað verið á málaská ríkisstjórnarinnar. Meðan svo hefur ekki verið gert þá er alveg ljóst að mannréttindavernd hér á landi er verulega áfátt. Millihlutahópar njóta ekki nægilegrar verndar samkvæmt lögum. Þessu þarf að breyta. Skref í rétta átt væri að lögfesta þessar tilskipanir strax.

Um b. Rök vantar fyrir því að þessi tillaga eigi heima í þingsályktunartillögu um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum, sem lögð er fram samkvæmt lögum nr. 10/2008 um jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla.

Kafli D. Kynbundið ofbeldi og ofbeldi í nánaum samböndum

Liður 13 – Samstarfsverkefni þriggja ráðherra um aðgerðir gegn ofbeldi

Í þessum kafla er talað um samstarfsverkefni þriggja ráðherra um aðgerðir gegn ofbeldi. Samkvæmt samningi þessum, sem undirritaður var í desember 2014, eru þetta mennta- og menningarmálaráðherra, innanríkisráðherra og félags- og húsnæðismálaráðherra. Það vakti athygli Jafnréttisstofu þegar gengið var frá umræddu samkomulagi að heilbrigðisráðherra var ekki aðili að því og það þótt t.d. WHO skilgreini ofbeldi í nánum samböndum (heimilisofbeldi) og kynbundið ofbeldi sem lýðheilsuvandamál. Á bls. 10 í greinargerðinni með þingsályktunartillögunni er tekið fram að kynbundið ofbeldi sé lýðheilsuvandamál. Því skýtur það skökku við að heilbrigðisráðherra sé ekki með. Jafnréttisstofa telur mjög brýnt að heilbrigðisráðherra verði einnig aðili að samkomulaginu og leggur til að það verði tekið upp og ráðherrann gerist beinn aðili að því. Það skiptir miklu máli að yfirmaður heilbrigðismála í landinu stígi fram og gefi skýr skilaboð um að heilbrigðiskerfið sé með í þeim mikilvægu verkefnum sem þarf að sinna á sviði ofbeldismála.

Í tengslum við þennan lið vill Jafnréttisstofa nefna að neðarlega á bls. 10 í greinargerðinni segir að umrætt samstarf ráðherranna þriggja sé „liður í áætlunum gegn kynbundnu ofbeldi.....“ Til hvaða áætlana er verið að vísa? Jafnréttisstofu er ekki kunnugt um að í gildi séu áætlanir eða áætlun gegn kynbundnu ofbeldi, en það er mat Jafnréttisstofu að gera ætti slíka áætlun fyrir íslenskt samfélag sem allra fyrst.

Um g. Rétt er að taka fram að það er meðal lögbundinna verkefna Jafnréttisstofu að vinna að forvörnum gegn kynbundnu ofbeldi í samstarfi við önnur stjórnvöld og samtök sem sinna slíkum forvörnum, sjá i. lið 3. mgr. 4. gr. laga nr. 10/2008. Jafnréttisstofa hefur látið til sín taka á þessum vettvangi. Jafnréttisstofa hefur unnið mikið með Samstarfsteymi vegna heimilisofbeldis, ýmsum félagasamtökum vítt og breytt um landið, ásamt lögreglu, sveitarfélögum og háskólasamfélaginu og mun halda því áfram.

Til upplýsingar þá sóttir Jafnréttisstofa um styrk til Evrópusambandsins til að fara af stað með verkefni sem hefur það að markmiði að efla þverfaglegt samstarf þegar kemur að ofbeldi gegn konum og börnum á Norðurlandi eystra. Sveitarfélögum, lögreglunni, heilsugæslunni, skólum og öðrum sem vinna með kynbundið ofbeldi og afleiðingar þess á svæðinu var boðin þátttaka í verkefninu. Áhersla verður lögð á vitundarvakningu, fjölgun tilkynninga um ofbeldisverk, forvarnir og fræðslu. Umsýsla verkefnisins s.s. skipulag funda, fræðslu og útgáfa verður í höndum Jafnréttisstofu. Sérfræðihópur skipaður fulltrúum samstarfsaðila hittist reglulega og útfærir samstarfið og þróun verkefnisins í heild. Niðurstaða um hvort styrkur fæst ætti að liggja fyrir á haustdögum.

Liður 14 - Heimilisfriður

Í þessum kafla, sem ber yfirskriftina „heimilisfriður“ er fjallað um að endurskoða eigi meðferðarúrræði fyrir einstaklinga sem beita ofbeldi í nánum samböndum. Tilteknir sálfræðingar hafa veitt þessa þjónustu um árabil samkvæmt samningi við stjórnvöld. Endurskoðunin á að hafa það að markmiði að boðið verði upp á sérhæfða þjónustu fyrir konur og karla sem hafa beitt ofbeldi í nánum samböndum. Fram kemur að efna eigi til útboðs um þjónustuna. Jafnréttisstofa fagnar því að efna eigi til útboðs um þessa þjónustu og að stjórnvöld ætli að setja fram kröfulýsingu og gera þjónustusaming að útboði loknu við þann/pá aðila sem best uppfylla kröfulýsinguna. Slíkt vinnulag er til marks um góða stjórnsýsluhætti. Jafnréttisstofa telur þó rétt að nefna að ef efna á til útboðs um þessa þjónustu þá er afar óheppilegt að setja það verkefni fram undir yfirskriftinni „Heimilisfriður“. Þeir aðilar sem sinna þessu eru einmitt nýlega búnir að útvíkka sína þjónustu þannig að hún nái bæði til karla og kvenna og heitið sem þjónustan er veitt undir er „Heimilisfriður“. Sjá hér: <http://www.visir.is/ofbeldi-i-nanum-sambondum--heimilisfridur,-medferdarurraedi-fyrir-gerendur/article/2016160319007> Heppilegra er að setja fyrirheit um útboð fram undir hlutlausri fyrisögn sem vísar til þess sem á að bjóða út, en ekki til þeirra þjónustu sem nú er veitt undir þessu nafni.

Jafnréttisstofa vill einnig nefna að það má velta því fyrir sér hvort heppilegt sé að nota hugtakið „heimilisfriður“ yfirleitt um þessa þjónustu. Áherslan er þannig á vissan hátt tekin af ofbeldinu en það er ofbeldið sem er ástæða fyrir þjónustutilboðinu. Jafnframt má velta því fyrir sér hvort heppilegt sé að reka svo nauðsynlega þjónustu sem þessa alltaf sem verkefni í framkvæmdaáætlun sem endurskoða á, samkvæmt lögum, á fjögurra ára fresti. Spyrja má hvort svona verkefni ætti ekki að vera fastara í sessi.

Kafla E. Jafnrétti í skólastarfi

Liður 15 – jafnrétti í skólastarfi

Um a. Samkvæmt þessum lið ætlar mennta- og manningarmálaráðuneytið að efla jafnréttisfræðslu á öllum skólastigum. Jafnréttisstofa fagnar því að ráðuneytið ætli að stíga fram og standa að því að ákvæði 2. mgr. 23. gr. laga nr. 10/2008 skuli virt. Rétt er að taka fram að ákvæði um jafnréttisfræðslu í skólum hefur verið í jafnréttislögum í 40 ár en skólakerfið hefur ekki (getað) uppfyllt þetta ákvæði nema að litlu leyti og í einstaka skólum þar sem eru kennarar sem hafa þekkingu og áhuga á kynjajafnrétti. Fyrsta skrefið væri að gera kynjafræði að skyldunámsgrein í öllu háskólanámi.

Jafnréttisstofa hefur á undanförunum misserum kallað inn jafnréttisáætlanir allra skóla, leikskóla, grunnskóla, framhaldsskóla, háskóla og tónlistarskóla. Jafnréttisstofa hefur í þessu viðamikla eftirlitsverkefni sérstaklega kallað eftir upplýsingum um það hvernig skólarnir uppfylla þær kröfur sem gerðar eru til þeirra samkvæmt 23. gr. jafnréttislaga. Stofnunin býr yfir töluverðum upplýsingum og þekkingu á þessu sviði og gæti aðstoðað ráðuneytið við

verkefnið. Rétt er að benda á að fyrir all nokkru hafði Jafnréttisstofa umsjón með verkefninu „Jafnrétti í leik- og grunnskólum“, sjá hér: <http://www.jafnrettiiskolum.is/jis/?D10cID=News>

Með vísan í lið 29 í framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum 2011–2014 veitti mennta- og menningarmálaráðuneytið Jafnréttisstofu styrk að upphæð 1,1 milljón kr. til verkefnisins *Jafnréttisfræðsla í leik- og grunnskólum*. Markmiðið var að hugmyndir og verkefni sem unnin voru á árunum 2008–2009 í þróunarverkefninu *Jafnrétti í leik- og grunnskólum* nýttust fleiri skólum. Samkvæmt samningi við ráðuneytið var a) samið við kennara í Vogaskóla um að vinna kennsluleiðbeiningar með söguramma við námsefnið *Jafnrétti frá landnámi til vorra daga* b) samið við kennara í leikskólanum Lundarseli um að vinna kennsluleiðbeiningar til útgáfu við barnabókina *Þegar Friðrik var Friða / Þegar Rósa var Ragnar*. Kennsluefnið hefur verið tilraunakennt í skólunum frá því 2008 en árið 2008-2009 tóku skólarnir þátt í þróunarverkefninu *Jafnrétti í leik- og grunnskólum*.

Fjármagnið, 1,1 milljón, dugði einungis til að greiða höfundum fyrir sína vinnu, fyrir prófarkarlestur og uppsetningu í prentsmiðju. Efnið er tilbúið til útgáfu en fjármagn vantar til að ljúka verkefninu, þ.e. prentun, dreifingu og kynningarstarf.

Námsefnið er tilbúið til birtingar á netinu og kynningar með fyrirvara um frekari ritstýringu af hálfu mennta- og menningarmálaráðuneytisins. Jafnréttisstofa er tilbúin í áframhaldandi samstarf við ráðuneytið í þeirri von að fundin verði leið til að gefa námsefnið út á prenti og kynna það fyrir leik- og grunnskólum landsins.

Jafnréttisstofa leggur til að þessu verkefni verði bætt inn í framkvæmdaáætlunina.

Um b. Í þessum lið segir að ráðuneytið ætli að „jafna þátttöku kynja í félagslífi framhaldsskólanna“. Jafnréttisstofa telur óskýrt hvað ráðuneytið ætlar að gera og hvernig. Jafnréttisstofa kallaði eftir jafnréttisáætlunum allra framhaldsskóla fyrir á árinu 2016, eins og þegar hefur komið fram. Meðal þess sem skólarnir þurftu að gera grein fyrir var hvernig þeir uppfylla kröfur sem gerðar eru til þeirra skv. 23. gr. jafnréttislaga. Í ljós kom, í samskiptum við skólana, að enn vantar töluvert upp á að í skólunum sé til staðar nægileg þekking á jafnrétti og jafnréttisfræðslu.

Jafnréttisstofa leggur til að fjármagn verði fyrst og fremst sett í það að koma á fót, efla, bæta, styrkja jafnréttisfræðslu í öllu kennaranámi og í öllum námsbrautum í háskólum, svo að það fólk sem fer að fást við kennslu á öllum skólastigum hafi þá grundvallar þekkingu sem nauðsynleg er til þess að loksins verði hægt að uppfylla kröfur jafnréttislaga um jafnréttisfræðslu á öllum skólastigum, sbr. 2. mgr. 23. gr. jafnréttislaga.

Um e. Athugasemd við orðalag, þar ætti að standa: „Rannsaka stöðu kynjamenningar í háskólum“. Það er óljóst hvert markmiðið er með þessari fyrirhuguðu rannsókn.

Um f. Af þessum lið má ráða að ráðuneytið ætli að vinna aðgerðaáætlun gegn mismunun og staðalmyndum í háskólasamfélaginu. Jafnréttisstofa telur að hver háskóli fyrir sig þyrfti að gera slíka áætlun alveg eins og hver skóli fyrir sig þarf að gera jafnréttisáætlun lögum samkvæmt. Ráðuneytið getur auðvitað hvatt til þess að slíkar áætlanir verði gerðar. Lykillinn er þó væntanlega sá að markvisst verði unnið að því að koma fræðslu um kynjajafnrétti að á öllum skólastigum, eins og skylt er lögum samkvæmt. Skólastjórnendur á öllum skólastigum og kennarar hafa komið þeim upplýsingum mjög skýrt til skila til Jafnréttisstofu, þegar kallað er eftir jafnréttisáætlunum skóla, að þekkingu vanti tilfinnanlega meðal þeirra.

Liður 17 – Þátttaka kvenna í íþróttastarfi

Þessi liður er mjög óskýr. Hvert er markmiðið? Er það ekki að stúlkur hætti síður í íþróttum á unglingsárum, stúlkur/konur taki þátt í stjórnun íþróttafélaga o.s.frv. Hvað á að gera til að tryggja þetta? Varðandi þann þátt að skoða eigi umfjöllun um íþróttir þá er nú þegar til eitthvert efni um það, bæði íslenskt og auðvitað erlent. Benda má á þetta verkefni hér:

http://jafnretti.is/D10/Files/sms_report.pdf

Kaflí F. Karlar og jafnrétti.

Liður 18 – Karlar og jafnrétti

Jafnréttisstofa fagnar því að loks eigi að hrinda í framkvæmd tillögum nefndar um karla og jafnrétti. Einn af sérfræðingum Jafnréttisstofu var í nefndinni á sínum tíma. Sérfræðiþekking á málefnasviðinu liggur fyrir hjá stofnuninni og eðlilegt væri að sérfræðingur/fræðingar Jafnréttisstofu kæmu að þessum málaflokki, enda er þetta einn af þeim málaflokkum sem undir Jafnréttisstofu heyra, sbr. f. lið 3. mgr. 4. gr. jafnréttislaga. Jafnréttisstofa leggur því til að efla frekar þá stjórnsýslustofnun sem nú þegar er starfandi á málefnasviðinu, í stað þess að setja á fót sérstakan aðgerðahóp eins og lagt er til.

Þær tillögur sem settar voru fram á sínum tíma má finna hér: https://www.velferdarraduneyti.is/media/Rit_2013/karlar_og_jafnretti_skyrsla_m_tillogum_18ap2013.pdf en þær eru að fremstu blaðsíðum skýrslunnar og margar bæði brýnar og áhugaverðar.

Liður 19 – Þátttaka karla í jafnréttismálum.

Um lið d. Jafnréttisstofa áttar sig ekki á því hvað felst í þessum lið, þ.e. að utanríkisráðuneytið ætli að „efla samvinnu innan íslenska stjórnkerfisins og við frjáls félagasamtök“. Snýst þetta um karla og jafnréttismál? Hvert er markmiðið og hverjar eru aðgerðirnar? Þessi liður er fermur óljós.

Kafli G. Alþjóðastarf

Liður 20 – Staða jafnréttismála á norðurslóðum.

Það þarf að halda áfram að vinna að því að koma á fót samstarfsneti í framhaldi af ráðstefnunni 2014 og auka þarf rannsóknir á þessu sviði. Jafnréttisstofa er tilbúin til að taka þátt í starfi á sviðinu áfram.

Liður 21 – Kyn og loftslag.

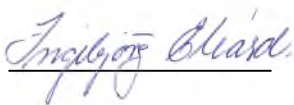
Um a. Hér þarf eitthvað að skoða betur markmið og framkvæmd/aðgerð. Óljóst hvað er hvað og því gæti það orðið snúið að fylgja eftir.

Um b. Það liggur fyrir í 17. gr. jafnréttislaga að þetta á alltaf að gera. Ætti því tæpast að þurfa að vera tilgreint sem sérstakt verkefni.

Jafnréttisstofa svarar fúslega spurningum og athugasemdum sem nefndin kann að hafa við þessa umsögn. Jafnréttisstofa er tilbúin til að koma á fund nefndarinnar, sé þess óskað.

Virðingarfyllt,

f.h. Jafnréttisstofu



Ingibjörg Elíasdóttir

lögfræðingur



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

Nefndasvið Alþingis
Velferðarnefnd
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Reykjavík, 2. ágúst 2016

Efni: Umsögn Kennarasambands Íslands um tillögu til þingsályktunar í jafnréttismálum 2016-2019. Þingskjal 1284 – 764. mál.

Kennarasamband Íslands (KÍ) hefur fengið til umsagnar tillögu til þingsályktunar í jafnréttismálum fyrir árin 2016-2019, þingskjal 1284, 764. mál. KÍ fagnar þingsályktuninni og styður hana.

KÍ leggur sérstaka áherslu á kafla 15 um jafnrétti í skólastarfi. Hvað varðar lið c í þeim kafla vill KÍ þó benda á að ekki er til neitt sem heitir „Kennarafélag Ísland“ og er þar að öllum líkindum átt við Kennarasamband Íslands (KÍ).

Jafnréttisnefnd KÍ átti í janúar 2016 samtöl við jafnréttisráðgjafa mennta- og menningarmála- ráðuneytisins og lýstu báðir aðilar þar yfir vilja til samstarf um eflingu jafnréttisstarfs á öllum skólastigum. Því fagnar KÍ því sérstaklega að sambærilegt sé komið inn í þingsályktun ríkisstjórnarinnar.

Hins vegar vill KÍ ítreka eftirfarandi áskorun sem jafnréttisnefnd KÍ sendi frá sér vorið 2013:

Í Jafnréttislögum (lög nr. 10/2008) er kveðið á um að jafnréttisfræðsla skuli fara fram á öllum skólastigum. Eins hafa verið samþykkt ný lög um öll skólastig og ný aðalnámskrá þar sem jafnrétti er einn grunnþátta menntunar sem á að fléttast inn í allt skólastarf. Jafnréttisnefnd KÍ vill því koma á framfæri hvatningu um aukna jafnréttiskennslu fyrir kennaranema á öllum skólastigum til stjórnenda Menntavísindasviðs/kennaradeilda háskólanna.

Áskoruninni var fylgt eftir með opnu bréfi til rektora háskólanna sem birtist í fjölmiðlum í febrúar 2016 (<http://ki.is/pistlar/3109-opidh-bref-til-rektora-haskolanna-um-kynjafræðhi-og-jafnrettiskennslu>) og einnig með tölvupóstum til rektora HA, HÍ og LHÍ nú í júní 2016. Þar segir: „Það er ekki hægt að líta framhjá þeirri staðreynd að kynja- og jafnréttiskennslu er hvergi nærri nógu hátt gert undir höfði í íslensku menntakerfi. Til að jafnréttissjónarmið verði eðlilegur hluti af skólastarfi þurfa kennararnir sjálfir að fá kennslu í kynja- og jafnréttisfræði. Því vill jafnréttisnefnd KÍ ítreka ályktun sína og hvetja íslenska háskóla til að finna leiðir til að tryggja verðandi og núverandi kennurum kynja- og jafnréttisfræðikennslu.“

Ákvæði um jafnréttis- og kynjafræðikennslu fyrir kennaranema mætti því bæta við kafla 15 í þingsályktuninni.

Í ljósi niðurstaðna rannsóknarskýrslu sem gefin var út í maí 2015, „Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði - staðreyndir og staða þekkingar“, leggur KÍ einnig áherslu á gerð framkvæmdaáætlana um uppbrot á kynbundnu náms- og starfsvali og leiðir til aukinnar samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs, sbr. lið h og g í kafla 8 um jafnrétti á vinnumarkaði og launajafnrétti kynja.

Virðingarfyllst
f.h. Kennarasambands Íslands

Hafdís Dögg Guðmundsdóttir
sérfræðingur í vinnuumhverfis- og jafnréttismálum

UMSÖGN

Viðtakandi: Alþingi - allsherjar- og menntamálanefnd

Sendandi: Mannréttindaskrifstofa Reykjavíkurborgar fyrir hönd Reykjavíkurborgar.

*Tillaga til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2016-2019
(Þingskjal 1284 – 764 mál).*

Umsagnabeiðni nr. 9610 frá allsherjar- og menntamálanefnd.

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

Það er þarft að greina stöðu flóttamanna og hælisleitenda út frá kyni og jafnrétti kynja og setja fram tillögur að úrbótum til að tryggja þeim sanngjarna málsmeðferð og viðeigandi vernd. Þrátt fyrir yfirskrift greinarinnar er greinilega líka vilji til að rannsaka fleiri þætti en stöðu þeirra með hliðsjón af kyni og eru taldir upp nokkrir mikilvægir þættir en kostur væri að hafa fötlun í þeirri upptalningu.

13. Samstarfsverkefni þriggja ráðherra um aðgerðir gegn ofbeldi.

Vel ígrundaðar og metnaðarfullar aðgerðir en í ljósi þess hversu vel rannsóknir á ofbeldi styðja við forvarnarskipt og viðbrögð við ofbeldi þá þyrfti fjármunum að vera varið til þeirra.

15. Jafnrétti í skólastarfi.

Liður a. Til að geta eflt jafnréttisfræðslu þurfa kennarar að vera í stakk búnir til að veita hana. Eindregið er hvatt til þess að kynjafræði verði skyldufag í kennaramenntun.

18. Karlar og jafnrétti.

Liður e. Það felast mikil tækifæri í þessari samvinnu en það er nauðsynlegt að hafa í huga mikilvægi þess að nálgast viðfangsefnið út frá mörgum hliðum. Það er ekki nóg að hvetja karla til að sækja um störf í leikskólum svo dæmi sé tekið. Það þarf að hvetja þá til að sækja sér menntun á því sviði og í því námi þurfa karlmenn að mæta sömu viðhorfum og konur. Þekking er grunnur góðs starfs í umönnun sem og á öðrum sviðum. Samvinna ríkisins og sveitarfélaganna gefur ýmsa möguleika en hana þarf að formfesta. Reykjavíkurborg er að fara í tilraunaverkefni sem lýtur að jöfnun kynjahlutfalla á fjórum starfsstöðum, m.a. í leikskólum og lýsir sig fúsa til samstarfs.

Almennt um aðgerðaráætlunina.

Framkvæmdaáætlunin er lögð fram samkvæmt 11. grein laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 og því er einblínt á kynjajafnrétti. Það er hins vegar reynsla Reykjavíkurborgar að nauðsynlegt sé að horfa til fleiri þátta s.s. kynhneigðar og fötlunar þar sem margir búa við margþætta mismunun.

Í framkvæmdaáætluninni mætti leggja meiri áherslu á samstarf. Grein 13. um aðgerðir gegn ofbeldi er til fyrirmyndar og mætti nota svipaða nálgun í fleiri aðgerðum.

Virðingarfyllt
Anna Kristinsdóttir
Mannréttindastjóri



SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

Alþingi - allsherjarnefnd
b.t. Kristjana Benediktsdóttir

Reykjavík 9. ágúst 2016

Austurstræti 8-10
150 REYKJAVÍK

1607010SA AGB
Málalýkill: 00.63

Efni: Umsögn um tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum 2016-2019, 764. mál, sbr. tölvupóstur nefndasviðs Alþingis 15. júní 2016.

Í upphafi er beðist velvirðingar á því að vegna sumarleyfa og sumarlokunar skrifstofu sambandsins náðist ekki að ganga frá umsögn um málið innan upphafslegs umsagnarfrests en viðbótarfrestur var veittur til 11. ágúst í tölvubréfi 4. ágúst sl.

Almennt um þingsályktunartillöguna.

Sambandið telur að efnissvið tillögunnar endurspegli vel mikilvægustu úrlausnarefnin hér á landi í jafnréttismálum. Sambandið vill sérstaklega taka undir það sem fram kemur í athugasemdum með tillögunni um að ekki hafi náðst nægilegur árangur í baráttu gegn kynskiptum vinnumarkaði. Það er þörf á markvissum úrbótaáðgerðum, sem snúa annars vegar beint að vinnumarkaðinum, og þ. á m. að sveitarfélögum sem eru í heild sinni stærstu vinnuveitendur landsins, og hins vegar að skólakerfinu til að byggja upp þekkingu meðal nemenda og kennara og stuðla að viðhorfsbreytingu. Grunninn að auknu jafnrétti kynjanna til framtíðar litið þarf að leggja í leikskólum og grunnskólum og því er afar mikilvægt að sveitarfélög séu með í ráðum og taki formlega þátt í undirbúningi opinberra áætlana og áðgerða frá upphafi. Aðal athugasemdir sambandsins við þingsályktunartillöguna lúta einmitt að því að sveitarfélög hafa haft afar litla aðkomu að undirbúningi þingsályktunartillögunnar, sem endurspeglast í því að aðeins er minnst á sambandið og sveitarfélög varðandi eina áðgerð, þ.e. í e-lið 18. tillögu um átaksverkefni til að fjölga körlum í umönnunar- og kennslustörfum, enda þótt meirihluta áðgerða, sem tillögur eru gerðar um, tengist verkefnum þeirra. Athugasemdir sambandsins við einstakar áðgerðatillögur fylgja hér í réttri röð. Köflum sem ekki gefa tilefni til athugasemda er sleppt.

A. STJÓRNSÝSLAN.

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnréttislög), nr. 10/2008, leggja umfangsmiklar skyldur á sveitarfélög. Sveitarstjórnir eiga skv. 12. gr. laganna að skipa jafnréttisnefndir sem eiga að vera ráðgefandi fyrir sveitarstjórnir og hafa frumkvæði að áðgerðum til að tryggja jafna stöðu kynjanna innan viðkomandi sveitarfélags. Þær eiga m.a. að hafa umsjón með gerð

jafnréttisáætlana til fjögurra ára, þar sem m.a. komi fram *hvernig unnið skuli að kynjasambættingu á öllum sviðum*, ásamt framkvæmdaáætlun um hvernig leiðréttu skuli mismun á stöðu kvenna og karla innan sveitarfélagsins. Reynslan hefur sýnt að flest sveitarfélög hafa átt í erfiðleikum með að innleiða skyldu sínar samkvæmt lögunum varðandi kynjasambættingu á öllum sviðum. Reykjavíkurborg hefur borið höfuð og herðar yfir önnur sveitarfélög í þessum efnum í krafti stærðar sinnar og hefur verið brautryðjandi í innleiðingu á kynjaðri fjárhagsáætlunargerð. Það er mikil þörf á auknum stuðningi og hvatningu til sveitarfélaga til aðgerða til að stuðla að jafnri stöðu kynjanna. Jafnréttisstofa á samkvæmt h-liði 4. gr. jafnréttislaga að veita jafnréttisnefndum, jafnréttisráðgjöfum og jafnréttisfulltrúum sveitarfélaga, stofnana og fyrirtækja aðstoð en vegna mannfæðar og niðurskurðar eftir hrun hefur stofan ekki getað sinnt þessum stuðningi nægilega vel.

1. og 2. liður um Jafnréttissjóð Íslands og Framkvæmdasjóð jafnréttismála.

Samkvæmt 1. lið stjórnsýslukaflans á að veita 100 millj.kr. árlega af fjárlögum á gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar til Jafnréttissjóðs Íslands. Tekið er fram að stjórn sjóðsins auglýsi eftir umsóknum um styrki og úthluti þessu fé í samræmi við þingsályktun 13/144. Í henni eru styrkhæf verkefni skilgreind þannig:

„Jafnréttissjóður Íslands styrki verkefni sem auka jafnrétti kynjanna og hafi að markmiði að fjármagna eða styrkja:

a. verkefni sem eru til þess fallin að vinna gegn launamun kynjanna og efla almennt jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði og í atvinnulífinu,

b. verkefni sem varpa ljósi á samfélagslegan, umhverfislegan og efnahagslegan ávinning af auknu jafnrétti og styrkja jafnrétti á alþjóðavísu, t.d. með kynningu á íslenskum lausnum og áherslu á bættu stöðu kvenna í þróunarlöndum og á norðurslóðum,

c. verkefni sem er ætlað að vinna gegn kynbundnu ofbeldi og heimilisofbeldi,

d. þróunarverkefni í skólakerfinu sem er ætlað að stuðla að sterkri og jákvæðri sjálfsmynd pílta og stúlkna, svo sem með aukinni fræðslu í kynjafræðum,

e. verkefni sem eru til þess fallin að hvetja ungt fólk af báðum kynjum til aukinnar þátttöku í samfélagslegum verkefnum og stjórn málastarfi og stuðla að aukinni kosningaþátttöku þess,

f. rannsóknarverkefni sem eru til þess fallin að varpa ljósi á stöðu kynjanna jafnt í samtið sem fortíð.

Enn fremur er tekið fram að

„.....Stjórn sjóðsins eigi samvinnu við samtök kvenna, aðila á vinnumarkaði, ráðuneyti, skóla, sjóði og stofnanir um viðfangsefni hans.

Miðað verði við að verulegum hluta árlegs ráðstöfunarfjár Jafnréttissjóðs Íslands verði varið til verkefna sem tengjast auknu kynjajafnrétti á alþjóðavísu, sbr. b-lið 1. mgr.“

Sambandið telur að það gæti skipt miklu máli til að tryggja jafnari stöðu kvenna og karl í sveitarfélögum ef þau gætu sótt um styrki í Jafnréttissjóðinn eða Framkvæmdasjóð jafnréttismála til að gera átak í sambættingarmálum eins og jafnréttislögin gera ráð fyrir. Sambandið telur hins vegar að orðalag

Þingsályktun 13/144 setji verulegar skorður við því. Sveitarfélög munu væntanlega ekki heldur geta sótt um styrki til slíkra verkefna í Framkvæmdasjóð jafnréttismála. Þau hafa enga formlega aðkomu að þeim sjóði og samkvæmt orðalagi 2. liðar eru úthlutanir tengdar framkvæmdaáætluninni sem kveður ekki á um almenn samþættingarverkefni sveitarfélaga.

Ísland hefur sérstöðu í samanburði við nágrannalöndin að því leyti hversu lítið ríkið styður við þróunarstarf í stjórnsýslu ríkis og sveitarfélaga. Til samanburðar má nefna að sænska ríkið veitti sænska sveitarfélagasambandinu 225 milljónir SKR. til samþættingarverkefna í sænskum sveitarfélögum á árunum 2007-2013. Eins og hér var þörf á verulegu átaki á þessu sviði og það tókst með stuðningi sænska ríkisins.

4.-6. liðir um samþættingarstarf ráðuneyta og stofnana þeirra.

Samkvæmt 17. gr. jafnréttislaga hvíla sambærilegar samþættingarskyldur á ríkisstofnunum og á sveitarfélögum. Á sama hátt og á við um sveitarfélög hafa ríkisstofnanar átt í erfiðleikum með fullnægja þessum lagaskyldum. Í liðum 4.-6. í stjórnsýslukafla Þingsályktunartillögunnar eru gerðar tillögur um fjárstuðning til ráðuneyta til að vinna að framgangi samþættingar innan stjórnsýslu ríkisins. Sambandið gerir kröfu um að ríkið veiti sambærilegan fjárstuðning til að vinna að framgangi sams konar lagaskyldna, sem hvíla á sveitarfélögum, um samþættingu.

7. liður um úttekt á jafnréttislögum og stjórnsýslu jafnréttismála.

Með vísan til ofangreindra athugasemda leggur sambandið áherslu á að þörf er á að meta að hvaða leyti ekki hefur tekist að innleiða metnaðarfull ákvæði jafnréttislaga frá 2008, hvaða skýringar liggja þar að baki og hvernig er hægt að bæta þar úr.

B. VINNUMARKAÐUR - LAUNAJAFNRÉTTI KYNJA.

8. liður um jafnrétti á vinnumarkaði og launajafnrétti kynjanna.

Stóru úrlausnarefnin í átt að meira jafnrétti á vinnumarkaði eru annars vegar launajafnrétti kynjanna og hins vegar að vinna bug á kynskiptum vinnumarkaði.

Sambandið er sammála því sem kemur fram í 8. liði um að áfram verði unnið að framgangi aðgerðaáætlunar um launajafnrétti kynja og þeim sérgreindu verkefnum sem tilgreind eru í tillögunni en telur þörf á að árétta að sveitarfélögin hafa nokkra sérstöðu gagnvart liðum b-d um jafnlaunakerfi vegna þess að þau leggja til grundvallar sérstakt starfsmatskerfi, „SAMSTARF“, fyrir stærstu starfsmannahópa sína, þ.e. fyrir félagsmenn BSRB og ASÍ. Það felur í sér að störf eru metin með kerfisbundnum hætti og það var m.a. þróað til að tryggja sömu laun fyrir jafn verðmæt störf. SAMSTARF byggir á hlutlægum viðmiðum til að bera saman störf eftir þeim kröfum sem gerðar eru, óháð hæfni þeirra er gegna þeim hverju sinni. Það á að leiða til þess að störfum sé raðað þannig til grunnlauna að laun séu hin sömu fyrir jafnkrefjandi störf, óháð sveitarfélagi, starfsstað, stéttarfélagi og kyni. Sjálfsgagt má þakka starfsmatinu að flestar úttektir hafa sýnt minni launamun á milli kynja hjá sveitarfélögum en öðrum aðilum vinnumarkaðarins.

Vegna nýlegra fréttu um að kjarakönnun BHM fyrir árið 2015 hafi sýnt að launamunur á milli kynjanna hafi aukist í sveitarfélögum þá vill sambandið taka fram að saminganefnd sambandsins óskaði eftir fundi með fulltrúum BHM til að ræða þessa niðurstöðu kjarakönnunar BHM. Á fundinum kom fram skýr vilji af hálfu allra til að ráðast að rótum vandans. Fundarfólk var sammála um að við þetta yrði ekki unað. Vísbendingar eru um að kynbundin launamunur sé mismunandi milli sveitarfélaga og það þurfi að greina sérstaklega. Fulltrúar BHM ítrekuðu mikilvægi þess að bandalagið fái aðgang að launaupplýsingum sveitarfélaganna (líkt og gert er hjá ríkinu og Reykjavíkurborg). Aðeins þannig sé hægt að fá raunhæfa mynd af stöðunni hjá sveitarfélögunum. Fundarmenn voru á einu máli um að kjarasamningar, sem gerðir voru í vor á milli aðildarféлага BHM og Sambands íslenskra sveitarfélaga, ættu að leiða til minnkandi launamunar kynjanna, m.a. vegna þess að samkvæmt þeim verður STARFSMAT innleitt hjá flestum aðildarfélögum BHM.

Sambandið dregur á hinn bóginn ekki úr því að störf á vegum sveitarfélaga eru oft á tíðum mjög kynskipt, ekki síst í skólum sveitarfélaga, og það er stórt úrlausnarefni fyrir sveitarfélög. Það fagnar þess vegna tillögu í g lið um framkvæmdaáætlun til að brjóta upp kynbundið náms- og starfsval, sem og tillögu í e18 um átaksverkefni með það að markmiði að fjölga körlum í umönnunar- og kennslustörfum.

Sambandið vill líka benda á úrlausnarefni sem tengjast því að mun fleiri konur eru í hlutastörfum en karlar. Tæplega 30% kvenkynsstarfsmanna sveitarfélaga, sem eru í ASÍ, eru í fullu starfi en 50% karlkynsstarfsmanna. Um 65% karlkynsstarfsmanna, sem eru í BSRB, eru í fullu starfi en aðeins um 35% kvenkynsstarfsmanna.

9. liður um fæðingarorlof.

Í tillögunni segir að „megintillögur starfshóps að framtíðarstefnu í fæðingarorlofsmálum verði nýttar sem leiðarljós við endurreisn fæðingarorlofskerfisins. Unnið verði að því að brúa bili milli fæðingarorlofs og leikskólavistar.“ Tíma-áætlun: 2016–2021.

Tilfni er til þess að vekja athygli velferðarnefndar á því að nokkurt misræmi er á milli þessarar tillögu og þingsályktunartillögu um fjármálaáætlun 2017-2021, sem einnig er til meðferðar á Alþingi. Í síðarnefndu stjórnartillögunni er eingöngu talað um að draga úr tekjulækkun þegar foreldrar nýta rétt sinn til fæðingarorlofs. Ekkert er minnst á áform um að lengja jafnframt fæðingarorlofið. Mikil umræða hefur átt sér stað undanfarið um hvernig hægt sé að leysa dagvistarmál að loknu fæðingarorlofi, sem væntanlega verður aðeins gert með samkomulagi milli ríkis og sveitarfélaga. Litið hefur verið svo á að lenging fæðingarorlofs úr 9 mánuðum í 12 mánuði væri eitt af þeim atriðum sem þyrfti að leggja áherslu á til að ná fram slíkri lausn.

D. KYNBUNDIÐ OFBELDI OG OFBELDI Í NÁNUM SAMBÖNDUM.

13. liður um samstarfsverkefni þriggja ráðherra um aðgerðir gegn ofbeldi.

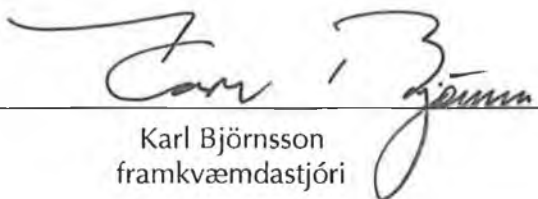
Sambandið gerir athugasemd við að sveitarfélög eru ekki tilgreind sem samstarfsaðilar í þessu verkefni sem hefur veruleg tengsl við velferðarþjónustu þeirra, s.s. félagsþjónustu sveitarfélaga.

E. JAFNRÉTTI Í SKÓLASTARFI

Skoðanir og gildismat drengja og stúlkna verða til og mótast að miklu leyti á yngri árum þess vegna er nauðsynlegt að leggja áherslu á að kenna börnum og ungmennum þau gildi sem við viljum sem þjóðfélag lifa eftir. Hugmyndir barna um stöðu kynjanna mótast snemma og því þarf jafnréttisumræðan að vera fastur þáttur í starfi leik- og grunnskóla. Markvisst jafnréttisstarf á fyrstu skólastigunum er nauðsynleg forsenda fyrir auknu jafnrétti kynjanna til framtíðar lítið. Jafnréttisfræðsla í leik- og grunnskólum var sérstakt áhersluatriði í áætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum 2011-2014. Í skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála 2013-2015¹ er mikilvægi þess að skólar fái stuðning til að uppfylla lagaskyldur og opinber markmið um jafnréttisaðgerðir áréttað og fram kemur að skortur á fjarmagni hafi staðið slíku starfi fyrir þrífum. Sambandið hefur því viljað sjá skýrara ákvæði um stuðning við jafnréttisaðgerðir í leik- og grunnskólum og að sveitarfélög væru sérstaklega tilgreind sem samstarfsaðilar um slík verkefni.

Í fyrri framkvæmdaáætlun var enn fremur markmið um að inntak kennaramenntunar verði endurskoðað og háskólar hvattir til að innleiða skyldunámskeið í kynjafræði fyrir alla nemendur. Í áðurnefndri skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála 2013-2015² kemur fram um stöðu þess verkefnis að vinna að endurskoðun hafi ekki borið þann árangur sem vonast var til. Sambandið hefur því líka viljað sjá sérstaka tillögu um að áfram verði unnið að endurskoðun á inntaki kennaramenntunar að þessu leyti. Því til stuðnings bendir sambandið á ályktun jafnréttisráðs frá 30. október 2015 þar sem fram kemur að það leggi ríka áherslu á að þeir skólar sem annast menntun kennara tryggi öllum kennaranemum í grunnnámi staðgóða fræðslu um jafnréttismál, allir kennaranemar verði að búa yfir faglegri þekkingu á jafnréttismálum.

Virðingarfyllt
SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA



Karl Björnsson
framkvæmdastjóri

¹ https://www.velferdarraduneyti.is/media/rit-og-skyrslur-2015/Jafnrettiskysla_nov_2015.pdf, bls. 192

² Bls. 197

