



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

Akureyri, 27. október 2020

Efni: Umsögn Akureyrarbæjar um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, 14. mál.

Fyrst eru settar fram almennar ábendingar/athugasemdir við frumvarpið en á eftir fylgja ábendingar/athugasemdir við einstakar greinar þess.

Almennt:

Betur færi á því að sameina eða samþætta betur lagabálkana tvo og lög um jafna meðferð á vinnumarkaði og lög um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna. Það mundi auðvelda skilning og framkvæmd fyrir ábyrgðaraðila.

Það er ósamræmi í hugtakanotkun í frumvarpinu eins og í lögum nr. 10/2008 og tilefni til að skýra betur. Í 4. gr. er talað um skyldur *atvinnurekenda og stéttarféлага*, í 5. – 10. gr. er talað um *fyrirtæki og stofnanir*, í 12. – 14. gr og 18. – 20. gr. er aftur talað um *atvinnurekendur* og í 30. gr *ráðuneyti og opinberar stofnanir*. Það er ekki tryggt að almennur skilningur orðsins „atvinnurekandi“ eigi við alla þá aðila sem hafa fólk í vinnu, best færi á því að nota annað víðara hugtak eða fleiri hugtök. Þó er yfirskrift 4. greinar *Almennt ákvæði um vinnumarkað* sem eykur ruglinginn frekar. Á heimasíðu Skattsins kemur t.d. fram að „atvinnurekandi er sá sem stundar sjálfstæða starfsemi með reglubundnum hætti að nokkru umfangi og í þeim tilgangi að hagnast.“ Samkvæmt þeirri skilgreiningu eru sveitarfélögin ekki atvinnurekendur. Það er m.ö.o. ekki skýrt hvort sveitarfélögin falli undir skilgreininguna „atvinnurekandi“ en samt má skilja á 15. máli (frumvarpi til laga um stjórnsýslu jafnréttismála) að þau beri sömu skyldur og atvinnurekendur. Sveitarfélögin eru heldur ekki fyrirtæki, ráðuneyti eða stofnanir skv. opinberri skilgreiningu þeirra hugtaka. Í Mannréttindastefnu Akureyrarbæjar, núgildandi jafnréttisáætlun sveitarfélagsins, er orðið „vinnuveitandi“ notað. Innan sveitarfélaga geta líka verið fjölmargir vinnustaðir ólíkir að stærð því gæti orðið „vinnustaður“ einhvers staðar átt við.

5. gr. Í frumvarpinu eru sveitarfélög undanþegin þeirri skyldu að gera jafnréttisáætlun þar sem fram kemur hvernig tryggja eigi starfsfólki þau réttindi sem kveðið er á um í 6.–14. grein laganna. Jafnframt er vísað í 13. gr. frumvarps um stjórnsýslu jafnréttismála, 15. mál og skyldur sveitarfélaga þar til að koma í veg fyrir mismunun sbr. lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, lög um jafna meðferð á vinnumarkaði og lög um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna. Það er óljóst hvað áætlanir sveitarfélaganna til þess eigi að innibera þar sem 6. – 14. gr. laganna inniber orðalagið „atvinnurekendur“ og „fyrirtæki og stofnanir“ en sveitarfélögin ekki beint ávörpuð og efnislega ekki kveðið nánar á um áætlun sveitarfélaganna til að koma í veg fyrir mismunun. Hér þyrfti að skýra hvað er verið að vísa í þegar sagt er: „... verði gerð áætlun fyrir nýtt kjörtímabil um markmið og aðgerðir til að koma í veg fyrir mismunun, sbr. lög um...“. Ekki er betur séð en að það sé jafnréttisáætlun sem um

er að ræða en að hún nái til fleiri jaðarhópa en þeirra sem fjallað er um í frumvarpi þessu. Tekið er fram að þetta er að einhverju leyti skýrara í greinargerðinni sem fylgir.

Virðingarfyllst,

f. h. Akureyrarbæjar

Bryndís Elfa

Bryndís Elfa Valdemarsdóttir

Jafnréttisráðgjafi



Alþýðusamband Íslands

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

Reykjavík 29.10.2020
Tilvísun: 202010-0017

Efni: Umsögn um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, 14. mál, 151. löggj.þ.

Alþýðusamband Íslands lýsir yfir almennri ánægju með þá vinnu sem unnin hefur verið við heildarendurskoðun á núgildandi jafnréttislögum. ASÍ átti fulltrúa í flestum þeim vinnuhópum sem komu að vinnu frumvarpsins á frumstigi vinnunnar en tekið skal fram að þeir fulltrúar komu ekki að lokagerð frumvarpsins sem lagt hefur verið fram til umsagnar.

Heildstætt á litið styður ASÍ framgang frumvarpsins en setur þó fram eftirfarandi athugasemdir við frumvarpsdrögin. Athugasemdir fylgja kaflaskiptum frumvarpsins.

Gildissvið, markmið og orðskýringar (I. kafli).

ASÍ fagnar þeirri breytingu sem fram kemur í núverandi skýringu á hugtakinu *kyni* að þar er ekki einvörðungu átt við hefðbundin tvö kyn karl/kona heldur og einnig hlutlausa kynskráningu. Það er mikilvægt að gæta samræmis milli ólíkra laga og með þessu yrðu jafnréttislögin uppfærð með tilliti til nýlegra laga um kynrænt sjálfræði. ASÍ hefur ætíð lagt áherslu á velferð og lífsgæði allra landsmanna óháð kyni og þjóðerni og lýsir yfir ánægju sinni með að eitt af nýjum markmiðum laganna er að vinna gegn fjölþættri mismunun.

ASÍ gerði athugasemdir á fyrri stigum málsins við hugtakaskýringar á *kynbundinni áreitni* og *kynbundnu ofbeldi*. Við því hefur verið brugðist og er því fagnað. Í samhengi við það ítrekar ASÍ þó mikilvægi þess að stjórnvöld klári fullgildingu samþykktar ILO nr. 190 um aðgerðir gegn ofbeldi og áreitni í samræmi við fyrri viljayfirlýsingu.

Réttindi og skyldur (II. kafli)

ASÍ er í aðalatriðum sátt við þær breytingar sem gerðar hafa verið á kaflanum sem fjallar um jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu.

Þar sem fjallað er um laun og heimild starfsfólks að skýra frá launakjörum sínum, telur sambandið að það hefði mátt ganga lengra, sértaklega hvað varðar gagnsæi launa. Í greinagerð um einstakar greinar frumvarpsins kemur fram í texta um gr. 6.

Áfram er gert ráð fyrir að þegar fyrirtæki eða stofnun öðlast jafnlaunavottun skuli hlutaðeigandi vottunaraðili upplýsa Jafnréttisstofu þar um með því að skila til hennar afriti af jafnlaunavottunarskírteini, sem staðfestir að jafnlaunakerfi viðkomandi fyrirtækis eða stofnunar og framkvæmd þess uppfylli skilyrði jafnlaunastaðalsins og því feli launaákvæðanir



hjá hlutaðeigandi fyrirtæki eða stofnun ekki í sér kynjamismunun, ásamt skýrslu um niðurstöður úttektar vottunaraðilans. Gert er ráð fyrir að í slíkri skýrslu komi fram hvernig fyrirtæki eða stofnun hefur uppfyllt kröfur jafnlaunastaðalsins, þar sem meðal annars komi fram að fyrirtæki eða stofnun hafi sett sér jafnlaunastefnu og skjalfestar verklagsreglur til að framfylgja henni sem og að rýni stjórnenda hafi farið fram og þeir brugðist við, hafi verið tilefni til þess, sem og að niðurstöður launagreiningar hvað varðar kynbundin launamun hafi verið kynntar starfsfólki og séu þeim aðgengilegar, að teknu tilliti til persónuverndarsjónarmiða.

Þó svo að fagnað sé þessu um aukna skyldu atvinnurekenda til að stuðla að auknu launagagnsæi telur ASÍ að ganga þurfi lengra og hefur ásamt BSRB lagt fram útfærðu tillögu þess efnis sbr. fylgiskjal með umsögn þessari. Tillagan var lögð fram í nefndinni sem kom að frumvarpinu á vinnslustigi en hlaut því miður ekki brautargengi þar og er því lögð fram aftur hér með umsögn þessari.

Að öðru leyti hvað varðar þennan kafla þá er gerð sú breyting á almennu ákvæði gildandi laga um launajafnrétti að ekki þurfi að miða við störf hjá sama atvinnurekanda. ASÍ telur slíka breytingu jákvæða og að hún sé í takti við alþjóðalög og -samþykktir. Hins vegar þurfi að skýra nánar í hverju þessi breyting felst og gefa vísbendingar um hvernig megi skilgreina svonefnda „sameiginlega uppsprettu“ (e. single source). Skýringar í greinargerð kunna að vera of takmarkaðar til að launafólk geti hönd á fest hver réttindi þeirra eru í þessu samhengi.

Jafnréttisráð, jafnréttisþing, framkvæmdaáætlun í kynjaiafnréttismálum o.fl. (IV. kafli)

Alþýðusamband Íslands hefur frá upphafi tekið virkan þátt í starfi Jafnréttisráðs og hafa áherslur ráðsins verið á vinnumarkaðinn og aðgerðir honum tengdar er varða jafnrétti kynjanna. Skipan ráðsins hefur verið breytileg en frá 2008 hefur sama fyrirkomulag verið með skipan fulltrúa í ráðið. Í umræðum um hlutverk Jafnréttisráðs í undirbúningshópi um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna kom skýrt fram sú afstaða að ráðið hefði óljósu hlutverki að gegna, og sértaklega að vægi þess sem samráðsvettvangs fyrir stjórnvöld væri óverulegt.

Jafnréttisráð hefur að miklu leyti misst hlutverk sitt sem ráðgefandi vettvangur fyrir stjórnvöld eftir því sem aðrar stofnanir á sviði jafnréttismála hafa styrkst. Jafnréttisstofa hefur starfað í 20 ár og frá janúar 2019 er nú sérstök skrifstofa jafnréttismála starfandi í forsætisráðuneytinu. Samkvæmt nýju frumvarpi um stjórnsýslu jafnréttismála verður það hlutverk Jafnréttisstofu að hafa umsýslu og eftirlit með jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu, en það hlutverk var áður einnig í höndum aðila vinnumarkaðarins.

Áhersluatriði hagsmunahópa þeirra sem sitja í ráðinu og fulltrúa vinnumarkaðarins eru oft ólík og því hefur lítil samstaða einkennt starf Jafnréttisráðs undanfarinn áratug. Að sama skapi hefur komið fram í umræðum fulltrúa beggja hópa þeirra sem sitja í núverandi ráði að vettvangur þar sem þessir hópar gætu hist og deilt hugmyndum væri gagnlegur og jafnrétti kynjanna til framdráttar.

Lagt er til að stofna til reglulegs samráðsvettvangs sem fulltrúar vinnumarkaðarins ættu aðild að ásamt þeim samtökum sem vinna að jafnréttismálum, gætu hist ásamt því að eiga árlegan fund með ráðherra jafnréttismála. Þessi vettvangur gæti verið skipulagður af skrifstofu jafnréttismála, styður ASÍ þessa hugmynd og er tilbúin til umræðu um nánari útfærslu. Tvö meginverkefni Jafnréttisráðs sl. ár hafa veið veiting jafnréttisviðurkenningar og undirbúningur Jafnréttisþings. Bæði þessi verkefni telur ASÍ að mætti fela skrifstofu jafnréttismála. Samráðsvettvangur, eins og nefnt er hér að framan gæti nýst til að mót hugmyndir.



Alþýðusamband Íslands

Reynsla fulltrúa aðila vinnumarkaðarins af verkefnahópum sem skipaðir hafa verið í samstarfi við stjórnvöld í sértækari verkefni er varða jafnrétti á vinnumarkaði er mun skilvirkari en seta í Jafnréttisráði að mati ASÍ. Að sama skapi er nauðsynlegt að samtök aðila vinnumarkaðarins eigi sér samráðsvettvang sambærilegt við jafnréttisráð.

Alþýðusamband Íslands bendir á enn og aftur að í samþykktri þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020-2023 kemur fram í lið a. í kafla 9 sem fjallar um jafnrétti á vinnumarkaði að: „Skipaður verði samráðshópur stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði.“ Samráðshópur hefur ekki enn verði skipaður og kallar ASÍ eftir því að svo verði gert strax.

ASÍ ítrekar mikilvægi þess að stjórnvöld eigi í virku samráði við aðila vinnumarkaðarins og hagsmuna- og baráttuhópa um jafnréttismál og að gagnvirk samskipti allra aðila sé í boði. Því telur sambandið að sú tillaga um skipan Jafnréttisráð og hlutverk þess eins og fram kemur í frumvarpinu sé ekki vænleg til árangurs.

Virðingarfyllst

f.h. ASÍ

Halldór Oddsson lögfr.

halldoro@asi.is / s. 5355600

Efni: Heildarendurskoðun Jafnréttislaga -Tillaga ASÍ og BSRB um aukið launagagnsæi á vinnumarkaði

ASÍ og BSRB gera þá kröfu að inn í ný og endurskoðuð Jafnréttislög komi inn eftirfarandi ákvæði sem eigi að leiða til aukins launagagnsæis á vinnumarkaði og þar með draga úr kynbundnum launamun sem og að styðja við aðrar mikilvægar réttarbætur eins og innleiðingu jafnlaunastaðals.

Tillagan er að í kafla laganna um „Réttindi og skyldur“ komi svohljóðandi ákvæði:

Fyrirtæki og stofnanir með 25 eða fleiri starfsmenn skulu að beiðni trúnaðarmanns, eða hlutaðeigandi stéttarfélags njóti hans ekki við, afhenda eftirfarandi upplýsingar um launatölfræði:

- 1. Meðaltal greiddra mánaðarlauna sl. 12 mánaða*
- 2. Miðgildi greiddra mánaðarlauna sl. 12 mánaða*
- 3. Heimilt er að óska eftir kyngreindum upplýsingum enda séu að lágmarki 5 starfsmenna af hverju kyni.*

Heimilt er að afmarka beiðnir við afmarkaðar starfsstöðvar og/eða rekstrareiningar fyrirtækja eða stofnana svo fremi sem þar starfi 25 eða fleiri.

Trúnaðarmaður og stéttarfélag skal gæta trúnaðar um þær upplýsingar sem þeim eru látnar í té. Þó er trúnaðarmanni og stéttarfélagi heimilt að miðla upplýsingum til starfsmanna viðkomandi fyrirtækis/stofnunar, og gildir sami trúnaðar fyrir þá starfsmenn sem fá upplýsingar afhentar.

Séu upplýsingar ekki afhentar innan 20 daga frá því að beiðni var lögð fram er hægt að óska atbeina Jafnréttisstofu við að fá þær.

Greinargerð:

Að mati heildarsamtaka launafólks fælist mikil réttarbót í því að taka skref í átt að auknu launagagnsæi við endurskoðun jafnréttislaga nr. 10/2008. Nú þegar er skylda á fyrirtækjum og stofnunum af þessari stærð að innleiða jafnlaunastaðal og öðlast vottun. Í staðlinum eru að mati samtakanna ekki lagðar nægilega skýrar skyldur á fyrirtæki og stofnanir um að miðla upplýsingum sem verða til við innleiðingarferli jafnlaunastaðals til starfsmanna sinna. Telja samtökin að æskilegt sé að kveðið verði á um slíka skyldu í lögum. Fræðimenn og alþjóðastofnanir hafa bent á að ein helsta hindrun í vegi launajafnréttis sé skortur á gagnsæi. Starfsmenn hafa ekki aðgang að upplýsingum sem gætu orðið þeim að gagni í launaviðtölum, kærum eða málaferlum gegn sínum atvinnurekanda. Þá telja samtökin að launagagnsæi geti aukið traust starfsmanna á því að raunverulegt jafnrétti sé til staðar innan þeirra vinnustaðar.

Tillagan gerir ráð fyrir því að trúnaðarmaður eða stéttarfélag sé milligönguaðili milli starfsmanna og fyrirtækis eða stofnunar. Þó er ekkert því til fyrirstöðu að stjórnendur í fyrirtæki eða stofnun ákveði að miðla upplýsingum beint til sinna starfsmanna. Í tillögunni er ekki gengið langt varðandi upplýsingaskyldu fyrirtækja og stofnana, eingöngu er gerð skylda að miðla upplýsingum um meðaltal og miðgildi launa, og heimilt að óska eftir því að þau verði kyngreind ef að lágmarki 5 starfsmenn eru af hverju kyni. Með því er tryggt að upplýsingar séu ekki persónugreinanlegar. Þá er lagt til að Jafnréttisstofa geti krafist þess að fyrirtæki afhendi þær upplýsingar sem ákvæðið fjallar um og að hægt sé að beita dagsektum ef þörf krefur.

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

Reykjavík, 29. október 2020

Efni: Umsögn BHM um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og frumvarp til laga um stjórnsýslu jafnréttismála á 151. löggjafarþingi.

Bandalag háskólamanna (BHM) hefur fengið til umsagnar frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna annars vegar og frumvarp til laga um stjórnsýslu jafnréttismála hins vegar. Frumvörpin eru lögð fram samhliða og því er skilað inn einni umsögn frá BHM um þau bæði.

BHM átti fulltrúa í fjórum starfshópum forsætisráðuneytisins sem unnu að heildarendurskoðun jafnréttislaganna á liðnum vetri. Bandalagið fagnar framkomnum frumvörpum, enda endurskoðun jafnréttisлага löngu tímabær, en telur þó ástæðu til að koma á framfæri eftirfarandi athugasemdum.

I. Frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna

BHM telur til bóta að skipta ákvæðum um vinnumarkað og launajafnrétti eins og þau eru í gildandi lögum niður í fleiri ákvæði með fyrirsögnum til skýringar. Það gefur einstaka efnisatriðum meira vægi og auðveldar lestur laganna, öllum til hagsbóta.

Gildissvið, markmið og orðskýringar – I. KAFLI

BHM styður þá breytingu að með kyni í lögum þessum sé átt við konur, karla og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá nema annars sé sérstaklega getið (1.gr.). Telur BHM hana til bóta og í samræmi við lagabreytingar um kynrænt sjálfræði nr. 80/2019.

Í frumvarpinu er það nýmæli lagt til að fjölþætt mismunur er skilgreind og baráttan gegn henni gerð að einu meginmarkmiði þannig að hún verði óheimil (1. og 2. gr.). Þessa breytingu styður BHM og telur hana til bóta.

Réttindi og skyldur - II. KAFLI

Í frumvarpinu er áfram gerð tillaga um að lögin kveði á um jafnlaunavottun (7.gr.), sem var lögfest í júní 2017. BHM styður hana en leggur áherslu á að áfram skuli unnið að þróun staðalsins en hlé var gert á vinnu við hann vegna heildarendurskoðunar jafnréttislaganna. Hróður jafnlaunastaðalsins hefur borist víða um heim og stundum hefur mátt ætla að fullu jafnrétti væri náð á Íslandi. Í þessu ljósi er rétt að hafa í huga að innleiðingu jafnlaunavottunar, og nú jafnlaunastaðfestingar, á vinnumarkaði er ætlað að staðfesta að málefnaleg sjónarmið ráði við launaákvæðanir en hún er ekki trygging fyrir því að misrétti í launum kynjanna sé útrýmt. Fleiri og markvissari aðgerðir þarf til að útrýma kynbundnum launamun hér á landi og vinna gegn kynskiptingu vinnumarkaðarins.

Í frumvarpi þessu er áfram gert ráð fyrir þeim kosti að fámennari vinnustaðir geti öðlast svokallaða jafnlaunastaðfestingu í stað jafnlaunavottunar en ekki er lengur gerð krafa um að slíka leið sé samið í kjarasamningum. BHM styður breytinguna. Lagt er til að fyrirtæki og stofnanir þar sem 25-49 manns starfa að jafnaði á ársgrundvelli geti öðlast jafnlaunastaðfestingu hjá Jafnréttisstofu (8.gr.).

Markmið innleiðingar jafnlaunastaðals er að stuðla að launajafnrétti á vinnustöðum. Fámennari vinnustaðir hafa veigrað sér við að ráðast í gerð jafnlaunakerfis sem uppfyllir ákvæði jafnlaunastaðals og vottunar m.a. vegna kostnaðar og fyrirhafnar. Að mati BHM stígur löggjafinn skref í rétta átt til að ná markmiðum jafnlaunavottunarinnar með því að heimila fámennari vinnustöðum að gangast undir jafnlaunastaðfestingu í stað vottunar. Það auðveldar þeim vonandi að tileinka sér markmið jafnlaunavottunar og getur virkað sem hvati til að öðlast vottunina síðar meir.

Í frumvarpinu er ekki gert ráð fyrir að samtökum aðila vinnumarkaðarins sé falið að annast eftirlit með því að fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa 25 eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli öðlist jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu, líkt og kemur fram í 8.mgr. 19.gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Heldur er sú breyting lögð til að Jafnréttisstofa taki við fyrrgreindu eftirlitshlutverki. Eðlilegt er að stofnunin hafi eftirlit með þessum tilteknu ákvæðum laganna rétt eins og öðrum ákvæðum jafnréttislaga (9. og 10.gr.).

Að mati BHM er þessi tillögbreyting af hinu góða. Bandalagið leggur áherslu á að Jafnréttisstofu verði tryggðar nægar fjárheimildir svo að hún hafi burði til að gegna lögbundnu hlutverki sínu sem öflugur eftirlitsaðili og málsvari aðila vinnumarkaðarins. Þá er einnig nauðsynlegt að Jafnréttisstofa geti sinnt því mikilvæga eftirlitshlutverki að greina og meta hvort jafnlaunakerfi fyrirtækja og stofnana fari í bága við lög og kjarasamninga.

Í greinargerð með frumvarpinu segir að fjölga þurfi um eitt stöðugildi hjá Jafnréttisstofu vegna þessara nýju verkefna, sbr. 6. kafla hennar. BHM metur það svo að eitt stöðugildi til viðbótar sé lágmarksviðbót við mannafla Jafnréttisstofu enda mörg mikilvæg verkefni verið flutt til stofunnar á undanförunum árum og ljóst að fleiri bætast við verði frumvörpin sem er fjallar um að lögum.

Jafnréttisráð, jafnréttisþing, framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum o.fl. - IV. KAFLI

Fjallað var um hlutverk og starfsemi Jafnréttisráðs í einum starfshópnum fjögurra. Úr varð að forsætisráðuneytið tók að sér það verkefni að leggja til breytingar á ráðinu. Þær getur að líta í frumvarpinu.

Jafnréttisráð hefur það hlutverk að starfa í nánnum tengslum við Jafnréttisstofu og vera ráðherra og framkvæmdastjóra Jafnréttisstofu til ráðgjafar við faglega stefnumótun í málum er tengjast jafnrétti kynjanna, sem og að undirbúa jafnréttisþing í samráði við ráðherra, sbr. 9. gr. laga nr. 10/2008. Hér er lagt til að breyta þessu hlutverki ásamt því að fækka fulltrúum í ráðinu úr ellefu í sex (24.gr.). Í núgildandi lögum eiga samtök launafólks tvo fulltrúa í ráðinu en lagt er til að fækka þeim úr tveimur í einn. Samkvæmt frumvarpinu skal hlutverk ráðsins vera að standa fyrir markvissri umræðu um jafnrétti kynjanna þannig að stjórnvöldum sé á hverjum tíma ljóst hver þróun málaflokksins er, hver séu helstu nýmæli og hvort þörf sé sérstakra aðgerða á ákveðnum sviðum samfélagsins. Jafnframt skal Jafnréttisráð vera ráðherra til ráðgjafar við faglega stefnumótun í málum er tengjast jafnrétti kynjanna og eftirfylgni með framkvæmd hennar. Í núgildandi lögum er Jafnréttisráði falin fá hlutverk og enn færri í frumvarpi þessu. Í því ljósi leggur BHM til að Jafnréttisráð verði lagt niður í núverandi mynd.

Í frumvarpinu er lagt til að tvisvar á ári skuli Jafnréttisráð kalla saman samráðsvettvang um jafnrétti kynjanna með fulltrúum aðila vinnumarkaðarins, fræðasamfélagsins og félagasamtaka sem starfa á sviði kynjajafnréttis (24.gr.). Hlutverk vettvangsins er að vera ráðherra til ráðgjafar við faglega stefnumótun í málum er tengjast jafnrétti kynjanna og fylgjast með framkvæmd hennar. BHM leggur til að fyrrgreindur samráðsvettvangur taki við hlutverki Jafnréttisráðs. Fundi hans þyrfti að sjálfsögðu að undirbúa faglega og í samráði við fulltrúa vettvangsins en boðun væri höndum skrifstofu jafnréttismála í umboði

forsætisráðherra. Þar gæti skapast breið og góð umræða um stöðu jafnréttisbaráttunnar. Einnig er lagt til að samtök launafólks eigi einn fulltrúa hvert á nýja vettangnum. BHM ætti einn fulltrúa á samráðsvettvangnum, líkt og önnur heildarsamtök á vinnumarkaði.

Í frumvarpinu er lagt til að boðað verði til Jafnréttisþings annað hvert ár í stað þess að boða það innan árs frá alþingiskosningum (25.gr.). Er þetta gert til að tryggja að þingið verði haldið með reglubundnum hætti óháð alþingiskosningum. BHM styður breytinguna og telur nauðsynlegt að Jafnréttisþing sé haldið reglulega og þannig fjallað um jafnréttismál og hvatt til virkrar umræðu meðal almennings um þau mál sem efst eru á baugi í jafnréttisbaráttunni hverju sinni.

II. Frumvarp til laga um stjórnslu jafnréttismála

BHM er hlynnt þeirri breytingu að hafa skipulag stjórnslu jafnréttismála í einum lögum en ekki aðallega í lögum um jafnrétti kynja líkt og nú. Með breytingunni verða hlutverk Jafnréttisstofu og kærunefndar jafnréttismála skýrari. Jafnframt er framsetning lagagreina og kafla bætt þannig að auðveldara verður að aðglöggva sig á efni laganna. Þá telur BHM þær breytingar sem lagðar eru til um kærunefnd jafnréttismála almennt jákvæðar og málaflokknum til hagsbóta.

BHM telur mikilvægt að skerpt verði á heimildum Jafnréttisstofu til að beita dagsektum til að knýja fram aðgerðir og viðbrögð eins og lagt er til í frumvarpinu. Þessa heimild hefur Jafnréttisstofa hingað til ekki nýtt en gera má ráð fyrir að beiting dagsektar verði raunhæfari við gildistöku nýrra laga. Bæði þar sem kærunefnd jafnréttismála er ætlað, þegar svo ber undir, að beina í úrskurðum sínum fyrirmælum um úrbætur til hlutaðeigandi aðila og vegna innleiðingar á jafnlaunavottun sé brestur þar á.

Virðingarfyllt
f.h. BHM,

*Andri Valur Ívarsson, lögmaður BHM
Karen Ósk Pétursdóttir, sérfræðingur BHM
Þórunn Sveinbjarnardóttir, formaður BHM*

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

Reykjavík, 29. október 2020

Efni: Umsögn BSRB um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, 14. mál.

BSRB hefur fengið til umsagnar frumvarp um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. BSRB tók þátt í vinnu við frumvarpið á fyrri stigum í gegnum starfshópa sem störfuðu sl. vetur í forsætisráðuneytinu. Þá skilaði bandalagið einnig umsögn í samráðsgátt stjórnvalda í sumar.

Gildissvið, markmið og orðskýringar

BSRB fagnar því að gildissvið kynjajafnréttislaganna sé víkkað út frá því að gilda bara um karla og konur yfir í að taka einnig til einstaklinga með hlutlausa kynskráningu. Í áður nefndum starfshópum var þetta atriði töluvert rætt og farið yfir ólík sjónarmið. Að mati BSRB er mikilvægt að horfast í augu við þann veruleika sem við búum við í dag, þ.e. að fullu jafnrétti milli karla og kvenna er ekki náð. Umræða og áherslur í jafnréttismálum eru þó í stöðugri þróun og telur BSRB mikilvægt að stuðla einnig að því að kynsegin fólki og aðrir sem skilgreina sig utan hefðbundinnar tvíhyggju kynjakerfis séu ekki undanskilin. Að mati BSRB hefur við smíði frumvarpsins tekist vel að halda jafnvægi á þessum sjónarmiðum. Þá fagnar BSRB því einnig að inn í löginn sé komið ákvæði um fjölþætta mismunun.

BSRB gerði athugasemdir við skilgreiningar á hugtökunum kynbundin og kynferðisleg áreitni í umsögn í samráðsgátt. Tekið var tillit til þeirra athugasemda í meðferð ráðuneytisins. Því fagnar bandalagið og leggur áherslu á að þessar skilgreiningar fari óbreyttar í gegnum þingið.

Launajafnrétti

BSRB telur að flestar þær breytingar sem gerðar hafa verið á ákvæðum um jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu séu til bóta. BSRB leggur áherslu á að Jafnréttisstofu verði gert kleift að sinna stærra hlutverki við eftirlit og eftirfylgni vottunar og bendum við á í umsögn við frumvarp um stjórnslu jafnréttismála að tryggja þurfi stofnuninni það fjármagn sem nauðsynlegt er í því skyni sem og öðru. Þá er jákvætt að skerpt hafi verið á dagsektarheimildum Jafnréttisstofu.

Í 6. gr. frumvarpsins er jafnlaunaregla sú sem áður var í 19. gr. fyrri laga nr. 10/2008. BSRB fagnar því að tekið sé út skilyrði um sama atvinnurekanda og telur tækifæri felast í því að ný réttarframkvæmd verði til þar sem heimilt verði að horfa til sambærilegra starfa þrátt fyrir að þau séu ekki hjá sama atvinnurekanda. Gæti þar t.d. verið um að ræða dóttur- og móðurfyrirtæki, aðalverktaka og undirverktaka eða ólíkar stofnanir ríkis eða sveitarfélaga.

Í 3. mgr. 6. gr. frumvarpsins er ákvæði um launaleynd sem er samhljóða núgildandi ákvæði. BSRB og ASÍ lögðu til í vinnu við frumvarpið að gengið yrði lengra í því að afnema launaleynd við endurskoðun jafnréttislaga nú. Núgildandi ákvæði hefur haft sáralítill eða engin áhrif í átt til aukins launagagnsæis. Fjölmargar alþjóðastofnanir og fræðimenn telja að launagagnsæi gæti verið mikilvægt skref í að stuðla að launajafnrétti kynjanna. BSRB leggur til að lagðar verði skyldur á fyrirtæki og stofnanir að birta með reglubundnum hætti ákveðna tölfræði úr launabókhaldbók, auk þess að uppfylla aðrar skyldur laganna. Sem dæmi gæti fyrirtækjum og stofnunum verið gert skylt að birta, annað hvort opinberlega eða fyrir starfsfólki og trúnaðarmönnum, árlega upplýsingar um meðaltal og miðgildi launa, eftir kyni. Hægt væri að skilyrða þessa skyldu við atvinnurekendur af ákveðinni stærð, en þar sem ekki er um sérstaklega íþyngjandi ákvæði að ræða leggur BSRB til að þetta verði almennt ákvæði. Jafnréttisstofa gæti haft eftirlit með þessu ákvæði.

Forgangsregla jafnréttislaga

BSRB lagði til við vinnslu frumvarpsins að hin svokallaða forgangsregla jafnréttislaga yrði lögfest. Reglan kom fyrst fram í dómi Hæstaréttar í máli 339/1990 og inntak hennar er að veita skuli umsækjanda af því kyni sem hallar á á starfssviðinu starf ef viðkomandi er í það minnsta jafnhæf/ur og keppinautur um starfið. Reglan hefur verið staðfest í dómum Hæstaréttar og úrskurðum kærunefndar jafnréttismála margoft síðan. BSRB telur því engin rök hníga gegn því að reglan verði innleidd í lögum með berum orðum. Dómstólar hefðu eftir sem áður það hlutverk að túlka og beita reglunni, en almenningur og atvinnurekendur yrðu jafnframt meðvitaðri um gildi hennar og mikilvægi þess að gæta að jafnrétti við mannaráðningar.

BSRB leggur til að frumvarpið verði að lögum með framangreindum breytingum og eru fulltrúar bandalagsins tilbúnir að mæta fyrir allsherjar- og menntamálanefnd og ræða þessar athugasemdir.

Fyrir hönd BSRB

A handwritten signature in blue ink, reading 'Dagný Aradóttir Pind', is positioned above the printed name.

Dagný Aradóttir Pind
lögfræðingur

Alþingi
Nefndasvið
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík
Sent rafrænt á nefndasvid@althingi.is

Reykjavík, 29. október 2020
14. mál, 151. löggjafarþing 2020–2021

Umsögn Foreldrajafnréttis um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna

Foreldrajafnrétti barst þann 15. október sl. frá allsherjar- og menntamálanefnd Alþingis til umsagnar frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, 14. mál, 151. löggjafarþing 2020–2021.

Félagið vissulega fagnar því að í frumvarpinu er gert ráð fyrir að atvinnurekendur geri nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni. Einnig að óheimilt verði að láta fæðingar- og foreldraorlof eða aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um stöðuhækkun, stöðubreytingar, endurmenntun, símenntun, starfsþjálfun, námsleyfi, uppsögn, vinnuaðstæður og vinnuskilyrði starfsfólks. En þar með er upptalið það jafnrétti sem foreldrum er sérstaklega ætlað njóta samkvæmt frumvarpinu.

Um jafnréttisráð segir í frumvarpinu að það þyki mikilvægt að fulltrúar þess endurspegli þekkingu á mörgum sviðum jafnréttismála. Horfir því skökku við að ekki er lengur gert ráð fyrir fulltrúa frá Félagi um foreldrajafnrétti í ráðinu, en félagið hefur hvað mest haldið á lofti umræðunni um kynjamismun þegar kemur að málefnum barna og foreldra þeirra. Sérstaklega þegar kemur að möguleikum feðra til þátttöku í umönnun barna og kerfisbundinni mismunun á foreldrum þegar foreldrar deila ekki heimili.

Fjölmörg dæmi eru um að stjórnvöld og stofnanir svo sem barnavernd, félagsþjónusta, leik- og grunnskólar, sýslumenn, lögregla og fleiri bregðist við erindum foreldra með gjörólíkum hætti út frá kyni foreldris og taki gjörólíkar ákvarðanir gagnvart foreldrum út frá kyni foreldris. Slík viðbrögð og ákvarðanir taka aldrei mið af hagsmunum eða þörfum barns enda eingöngu byggt á kyni foreldris. Þá er foreldrum sem ekki búa saman gróflega mismunað á margvíslegan hátt varðandi opinberan stuðning, aðgengi að upplýsingum og almenn réttindi sem nauðsynleg eru til að gegna forsjárskyldu gagnvart barni. Þess ber að gæta að mæður eru lögheimilisforeldrar í yfirgnæfandi meirihluta.

Umræðan um foreldrajafnrétti og þátttöku feðra í umönnun barna hefur orðið til þess að foreldrar á Íslandi eru langt á undan löggjafanum og stjórnvöldum í hugsuninni um foreldrajafnrétti. Þannig reyna margir foreldrar sem eiga fleiri en eitt barn saman að skrá börn sín á sitt hvort heimilið. Þannig draga foreldrar úr kerfisbundinni mismunun, báðir foreldrar hafa hag af því að vera með góða foreldra-samvinnu, meiri líkur eru á að tvö heimili barns séu í nágrenni við hvort annað og minni líkur eru á deilum á milli foreldra. En þá koma upp ný vandamál þar sem foreldrum er synjað um systkinaafslátt hjá sveitarfélögum, leik- og grunnskólum og víðar. Börnin eru áfram systkin og enn á framfæri sömu foreldra sem reka þurfa tvö heimili og hið opinbera mismunar foreldrum á grundvelli búsetufyrirkomulags.

Vægt til orða tekið og með fullri virðingu fyrir öðrum jafnréttismálum þá skortir sennilega hvergi meira á jafnrétti á Íslandi en í málefnum barna og foreldra þeirra þegar foreldrar búa ekki saman. Ef feður væru í yfirgnæfandi meirihluta lögheimilisforeldrar barna þegar foreldrar búa ekki saman þá værum við öll sammála um að foreldrajafnrétti væri mikilvægt jafnréttismál. Að gera ekki áfram ráð fyrir fulltrúa frá Félagi um foreldrajafnrétti í jafnréttisráði er einkennandi fyrir það hversu skammt á veg

löggjafar- og framkvæmdarvaldið er komið í jafnrétti kynjanna þegar kemur að hlutverkum foreldra í uppeldi og umönnun barna.

Félagið leggur því til að Foreldrajafnrétti verði áfram með fulltrúa í jafnréttisráði svo þar verði rödd þeirra sem fara hvað verst úti í kynbundinni mismunun gagnvart foreldrum. Slík mismunun bitnar ekki hvað síst á börnum.

Fulltrúar Foreldrajafnréttis óska eftir því að koma til fundar við nefndina og einstaka þingmenn til þess að fjalla nánar um frumvarp þetta.

Virðingarfyllst,
f.h. stjórnar Foreldrajafnréttis,

Heimir Hilmarsson

Nefndasvið Alþingis

Sent á netfang: nefndasvid@althingi.is

Reykjavík, 29. október 2020

Efni: Umsögn Jafnréttisnefndar Háskóla Íslands um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, 14. mál.

Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands telur að frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna sé tímabært og til bóta fyrir jafnréttismál.

Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands gerir eftirfarandi breytingartillögur:

1. Um gildistíma jafnréttisáætlana

Í niðurlagi 1. mgr. 5. gr. frumvarpsins segir: Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti. Um jafnréttisáætlun sveitarstjórna fer skv. 13. gr. laga um stjórnsýslu jafnréttismála.

Lögð er til eftirfarandi breyting: Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti, eða allt að fimm ára fresti með sérstakri heimild Jafnréttisstofu. Um jafnréttisáætlun sveitarstjórna fer skv. 13. gr. laga um stjórnsýslu jafnréttismála.

Rökstuðningur:

Með þessu er lagt til að þeir aðilar sem gera skulu jafnréttisáætlanir geti óskað eftir heimild til að setja sér jafnréttisáætlanir sem gildi í allt að fimm ár. Slíkt sé háð því að skýr tenging sé á milli jafnréttisáætlunar og heildarstefnu viðkomandi skipulagsheildar og að í heildarstefnu sé lögð greinileg áhersla á jafnréttismál. Stefnuhringur Háskóla Íslands er almennt í 5 ár. Markmiðið er að jafnréttisáætlun geti verið öflugra tæki til að koma markmiðum heildarstefnu í framkvæmd og fylgi sama tímaramma (en oft gilda slíkar stefnur í fjögur til fimm ár) og einfaldi þannig skipulagsheildum sem geta haft markviss áhrif á framþróun jafnréttis að samþætta málaflokkinn betur við heildarstarfsemi sína.

2. Um skipan Jafnréttisráðs.

Lögð er til eftirfarandi breyting á 1. mgr. 24. gr. frumvarpsins um skipan Jafnréttisráðs:

Eftir hverjar alþingiskosningar skipar ráðherra sýð fulltrúa í Jafnréttisráð til fjögurra ára í senn. Ráðherra skipar formann án tilnefningar, einn fulltrúa sem tilnefndur er sameiginlega af samtökum launafólks, einn fulltrúa sem tilnefndur er sameiginlega af samtökum atvinnurekenda, einn fulltrúa sem tilnefndur er af Háskóla Íslands, einn fulltrúa sem tilnefndur er sameiginlega af Samtökum um kvennaathvarf og Stígamótum, einn fulltrúa sem tilnefndur er sameiginlega af Kvenréttindafélagi Íslands og Kvenfélagasambandi Íslands og einn fulltrúa sem tilnefndur er af Samtökunum '78. Varafulltrúar skulu skipaðir á sama hátt.

Rökstuðningur:

Gerð er athugasemd við að ekki sé gert ráð fyrir fulltrúa tilnefndum af fræðasamfélaginu í Jafnréttisráði. Í lögum nr. 10/2008 er gert ráð fyrir að Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum, stofnun innan Háskóla Íslands, tilnefni fulltrúa í Jafnréttisráð en í lögum nr. 96/2000 var gert ráð fyrir að fulltrúi væri tilnefndur af Háskóla Íslands. Mikilvægi rannsókna og fræðilegrar þekkingar fyrir málaflokkinn er ótvírætt og styrkir það starfsemi ráðsins að í því sitji fulltrúi tilnefndur af fræðasamfélaginu. Því er lagt til að Háskóli Íslands tilnefni fulltrúa í Jafnréttisráð.

Reykjavík, 4.nóvember 2020

Umsögn um 14. mál 151. Löggjafarþings: Jöfn staða og jafn réttur kynjanna

Fyrir Alþingi liggur til umfjöllunar frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Jafnréttisráð gerir eftirfarandi athugasemdir við 24. grein frumvarpsins sem fjallar um Jafnréttisráð. Í Jafnréttisráði sitja fulltrúar aðila vinnumarkaðarins, sveitarfélaga og ýmissa félagasamtaka og stofnana. Það er álit Jafnréttisráðs að þessir aðilar séu betur til þess fallin að fjalla um áhrif nýrra laga á þau og þeirra jafnréttisstarf fremur en að Jafnréttisráð skili frá sér ítarlegri heildarumsögn um hlutverk sitt og skipan í nýjum kynjajafnréttislögum. Í Jafnréttisráði hefur þó skapast töluverð umræða um hlutverk og skipan Jafnréttisráðs sem vert er að greina frá í þessari umsögn.

Jafnréttisráð hefur að miklu leyti misst hlutverk sitt sem ráðgefandi vettvangur fyrir stjórnvöld um jafnréttismál, eftir því sem aðrar stofnanir á sviði jafnréttismála hafa styrkst og tekið við ráðgefandi hlutverki. Má í því samhengi benda á stofnun Jafnréttisstofu árið 2000 og stofnun sérstakrar skrifstofu jafnréttismála í forsætisráðuneytinu 2018. Síðustu árin hefur æ minna verið leitað til ráðsins eftir ráðgjöf og við framkvæmd verkefna.

Ýmsir fulltrúar í Jafnréttisráði tóku þátt í vinnuhópum við undirbúning lagafrumvarpsins, flest fyrir hönd þeirra stofnana og samtaka sem þau starfa hjá eða eru í forsvari fyrir, en formaður tók einnig þátt fyrir hönd Jafnréttisráðs. Í umræðum í undirbúningshópi sem fjallaði um hlutverk jafnréttisráðs kom skýrt fram sú afstaða að ráðið hefði óljósu hlutverki að gegna og að vægi þess sem samráðsvettvangs fyrir stjórnvöld væri óverulegt. Koma tvenn sjónarmið þar helst til: Fulltrúar aðila vinnumarkaðarins taka mismikinn þátt í starfi ráðsins og telja samráð í verkefnahópum sem hafa verið skipaðir á vegum stjórnvalda í sértækari verkefnum mun skilvirkara. Þá eru áhersluatriði frjálsra félagasamtaka sem starfa að kynjajafnrétti og sitja í ráðinu og fulltrúa vinnumarkaðarins oft ólík og því lítil samstaða. Engu að síður töldu fulltrúar beggja hópa að vettvangur þar sem þessir hópar gætu hist og deilt hugmyndum og unnið að sameiginlegum markmiðum væri gagnlegur og jafnrétti kynjanna til framdráttar.

Í hópnum kom fram sú hugmynd að stofna til reglulegs samráðs, þar sem fulltrúar vinnumarkaðarins, sveitarfélaga, ásamt frjálsum félagasamtökum sem vinna að kynjajafnréttismálum gætu hist. Þar af væri a.m.k. einn árlegur fundur með ráðherra jafnréttismála. Þetta samráð telur Jafnréttisráð að gæti verið skipulagt af skrifstofu jafnréttismála í forsætisráðuneyti, frekar en Jafnréttisráði.

Tvö meginverkefni Jafnréttisráðs sl. ár hafa verið veiting jafnréttisviðurkenningar og undirbúningur Jafnréttisþings. Bæði þessi verkefni telur ráðið að mætti fela skrifstofu

jafnréttismála án þess að nokkur skaði hlytist af. Stofnun samráðsvettvangs, eins og lagt er til í frumvarpinu, gæti orðið frjór vettvangur sem gæti nýst bæði stjórnvöldum, aðilum vinnumarkaðsins og frjálsum félagasamtökum vel við að móta stefnu til framtíðar og finna sameiginlegar leiðir að þeim markmiðum.

Jafnréttisráð vill ítreka mikilvægi þess að stjórnvöld eigi í virku samráði um jafnréttismál við aðila vinnumarkaðarins, sveitarfélög og frjáls félagasamtök sem starfa að kynjajafnrétti um jafnréttismál, og að gagnvirk samskipti séu í boði fyrir hagsmuna- og baráttuhópa.

Silja Bára Ómarsdóttir

Formaður Jafnréttisráðs

sbo@hi.is

Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Akureyri, 28. október 2020
2010025 JFK

Efni: Umsögn vegna frumvarps til laga jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, 14. mál, 151. löggjafarþing 2020-2021.

Jafnréttisstofa þakkar fyrir tækifærið til að koma á framfæri umsögn vegna ofangreinds máls. Stofnunin hefur tekið virkan þátt í undirbúningi málsins en vill áréttta neðangreind atriði:

6. og 7. gr. Jafnlaunavottun (6.gr.) og Jafnlaunastaðfesting (7.gr.)

Jafnlaunastaðfesting er stórt og mikið verkefni sem krefst agaðrar yfirlegu og rýni á innsendum gögnum. Um er að ræða valkost fyrir smærri fyrirtæki sem þar með geta sparað sér tíma og kostnað við að fara í gegnum vottunarferli. Jafnlaunakerfi þessara aðila og framkvæmd þeirra þurfa þó að uppfylla kröfur og mega ekki mismuna í launum á grundvelli kyns rétt eins og hjá þeim aðilum sem öðlast þurfa jafnlaunavottun. Kröfurnar hvað þessa þætti varðar eru því þær sömu.

Það krefst mikils og vandaðs undirbúnings af hálfu Jafnréttisstofu að takast á við verkefnið, setja upp ferla, viðmið og þjálfar (og ráða) starfsfólk til að sinna verkefninu. Jafnréttisstofa reiknar einnig með að þurfa að útbúa fræðsluefni um jafnlaunastaðfestingu þar sem gerð verði grein fyrir þeim kröfum sem gerðar eru og hvers konar gögnum þurfi að skila til þess að hægt verði að taka þau til mats. Einnig verður að gera ráð fyrir að fyrirtæki leiti ráðgjafar til Jafnréttisstofu.

Um 500 fyrirtæki falla í þann stærðarflokk sem hér um ræðir og ekki óvarlegt að áætla að stór hluti þeirra velji jafnlaunastaðfestingu fram yfir jafnlaunavottun m.t.t. umfangs og kostnaðar. Öll þurfa þessi fyrirtæki að hafa fengið staðfestingu fyrir árslok 2022. Að fenginni reynslu af stöðunni varðandi jafnlaunavottun má búast við því að mikill þungi verði í umsóknum um jafnlaunastaðfestingu síðustu mánuði ársins 2022. Jafnréttisstofa er því viðbúin að á þeim tíma geti myndast biðlistar þar sem reiknað er með að rýni gagna frá hverju fyrirtæki taki dagóðan tíma. Til að reyna að koma í veg fyrir það telur Jafnréttisstofa að skynsamlegt gæti verið að skipta þeim u.þ.b. 500 fyrirtækjum sem hafa kost á að fara staðfestingarleiðina í a.m.k. tvennt þar sem annar hópurinn þurfi að hafa fengið staðfestingu eða vottun fyrir árslok 2022 og hinn fyrir árslok 2023.

Rétt er einnig að halda því til haga að afar mikilvægt er að Jafnréttisstofa fái aukið fjármagn til þess að mæta þessu nýja og umfangsmikla verkefni. Lagt hefur verið til að bætt verði við einu stöðugildi. Jafnréttisstofa gerir þó ráð fyrir, sökum umfangs verkefnisins, að annað starfsfólk stofnunarinnar muni einnig sinna verkefninu. Hagrætt verður því í starfsmannahópnum og verkefnum starfsfólks breytt til þess að

ná utan um þetta stóra verkefni. Jafnréttisstofa telur rétt að hafa orð á því að eins og áður er lýst má búast við að stór hluti þeirra fyrirtækja sem hafa kost á að nýta sér jafnlaunastaðfestingu geri það og því gæti komið til þess að verkefnið verði enn umfangsmeira fyrir Jafnréttisstofu en sem nemur viðbót upp á eitt stöðugildi. Eingöngu reynslan getur skorið úr um það.

9. gr. Eftirlit með jafnlaunavottun

Í þessari grein eru þau nýmæli að Jafnréttisstofu er fengið eftirlit með því að fyrirtæki og stofnanir þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli öðlist jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu. Þetta eftirlit er í höndum samtaka aðila vinnumarkaðarins samkvæmt núgildandi lögum en á að mati Jafnréttisstofu betur heima hjá stofnuninni þar sem það fellur vel að eftirlitshlutverki hennar. Hér er um að ræða nýtt verkefni hjá Jafnréttisstofu og því nauðsynlegt að tryggja fjármögnun þess.

14. gr. Menntun og skólastarf

Í 4. mgr. kemur fram að efla skuli rannsóknir á stöðu kynjanna í íslensku samfélagi, jafnt fræðilegar grunnrannsóknir sem hagnýtar rannsóknir, og miðla niðurstöðum þeirra markvisst innan skólakerfisins og til fjölmiðla. Af ákvæðinu er ekki ljóst hver ábyrgðaraðilinn er. Í 5. mgr. er rætt um að það ráðuneyti sem fer með fræðslumál skuli fylgjast með að jafnréttis kynjanna sé gætt í skóla- og uppeldisstarfi sem og á fristundaheimilum og í íþrótt- og æskulýðsstarfi. Þessi mgr. hefur þó ekki skýra skírsskotun til 4. mgr. Í ljósi þess að það kemur fram í markmiðsákvæði draganna (h-lið) að efla skuli rannsóknir í kynja og jafnréttisfræðum, telur Jafnréttisstofa að það færi betur að færa þessa málsgrein þannig að það endurspegli betur mikilvægi inntaks hennar.

15. gr. Almenn bann við mismunun

Jafnréttisstofa fagnar því að í 1. mgr. er bætt við fjölþættri mismunun og telur það mikilvægt skref.

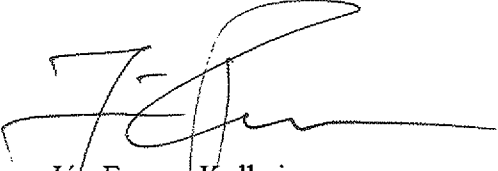
Í 2. mgr. er fjallað um sértækar aðgerðir en þær eru skilgreindar í 8. tl. 2. gr. Þar kemur fram að um sé að ræða sérstakar tímabundnar aðgerðir sem ætlað er að bæta stöðu eða auka möguleika kvenna eða karla í því skyni að koma á jafnri stöðu kynjanna á ákveðnu sviði þar sem á annað kynið hallar. Þar getur þurft tímabundið að veita öðru kyninu forgang til að ná jafnvægi. Einnig sértækar tímabundnar aðgerðir sem ætlað er að auka möguleika fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá ef í ljós kemur að það stendur höllum fæti í samfélaginu í samanburði við konur og karla. Jafnréttisstofa telur viðbótina um hlutlausa skráningu kyns jákvæða og fagnar henni. Þó er að mati stofnunarinnar tilefni til að skýra með nánari hætti hvað felst í sértækum aðgerðum. Í greinargerð sem fylgir frumvarpsdrögunum segir um skilgreininguna á sértækum aðgerðum að sem dæmi um aðgerðirnar megi nefna þegar leitast sé við að auka hlutfall kvenna í hefðbundnum karlastörfum, t.d. á sviði tölvunar- eða verkfræði, til að auka hlutfall karla í hefðbundnum kvennastörfum, t.d. við hjúkrunarfræði. Er þetta sagt í samræmi við eitt af meginmarkmiðum frumvarpsins. Eftir stendur að það

er ekki ljóst til hvaða aðgerða aðilar sem vilja uppfylla þessi markmið mega grípa, þ.e. með hvaða hætti megi auka hlufall kvenna í hefðbundnum karla störfum og öfugt.

29. grein

Í 2. mgr. segir „Þá skulu opinberir aðilar leitast við að greina á milli kynja við alla tölvfræðivinnslu nema þegar sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.“

Jafnréttisstofa leggur til að „leitast við að“ verði felld brott. Telur stofan að þessi skylda ætti að vera afdráttarlaus, en með því næst tilgangur ákvæðisins betur.



Jón Fannar Kolbeinsson
lögfræðingur



KENNARASAMBAND ÍSLANDS
Borgartúni 30, 107 Reykjavík • Sími 595 1111
ki@ki.is • www.ki.is

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

Reykjavík, 28.10.2020

Efni: Umsögn Kennarasambands Íslands um stjórnarfrumvarp forsætisráðherra til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna,

Kennarasamband Íslands (KÍ) hefur fengið til umsagnar stjórnarfrumvarp forsætisráðherra til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Þingskjal 14 – 14. mál.

KÍ fagnar breytingum jafnréttislaga og styður þær en leggur jafnframt áherslu á að fjármagn verður að vera nægt til að framfylgja megi lögum og að mennta þurfi núverandi og tilvonandi kennara til jafnréttiskennslu. Ekki dugar að skólar fái vinsæla áhrifavalda til að sinna þessu í einum fyrirlestri yfir árið heldur þarf grunnbreytingin að verða í kennaranámi hvar kenna þarf kennslufræði jafnréttis- og kynjafræði fyrir hvert skólastig svo allir kennarar geti framfylgt lögum og sinnt grunnþættinum jafnrétti.

4. og 15. grein

Fjórða grein fjallar um vinnumarkað þar sem atvinnurekendur skulu stuðla að því innan fyrirtækis síns að störf flokkist ekki í kvenna og karlastörf og að jafna hlut kvenna í stjórnunar- og áhrifastöðum. KÍ fagnar því að leggja eigi áherslu á að öll störf séu fyrir alla en minnir um leið á að nauðsynlegt er að undirbyggja slíka hugsun strax á fyrstu stigum skólagöngu. Sú hugsun að til séu karla- og kvennastörf er rótgróin en henni má breyta og er skólakerfið allt grunnstoðin í þeim breytingum.

Fimmtánda grein fjallar um menntun og skólastarf. Þar er m.a. lögð fram sú krafa að nemendur **á öllum skólastigum** skulu hljóta jafnréttis- og kynjafræðslu **við hæfi**. Þessi grein rímar vel við þá staðreynd að jafnrétti er einn sex grunnþátta menntunar á Íslandi og á að vera rauður þráður í allri menntun barna og ungmenna. Mikilvægt er að **allir kennarar á öllum skólastigum** fái jafnréttis- og kynjafræðslu. Aðeins þannig öðlast allir það jafnréttisnæmi sem þörf er á og um leið er komið í veg fyrir að einn kennari mennti til jafnréttis og á sama tíma grafi annar undan þeirri menntun. Því verður aðeins framfylgt með markvissri kennslu í kennaranámi.

Ef framfylgja á lögum er ljóst að mennta þarf kennara til starfans. Ekki dugar að skólar fái vinsæla áhrifavalda til að sinna þessu í einum fyrirlestri yfir árið heldur þarf grunnbreytingin að verða í kennaranámi hvar kenna þarf kennslufræði jafnréttis- og kynjafræði fyrir hvert skólastig svo allir kennarar geti framfylgt lögum og sinnt grunnþættinum. Ennfremur er ljóst að bæta verður í starfsþróun kennara svo fylgja megi þessu eftir.

Ef nemendur eiga að fá gæðakennslu sem hæfir aldri verða stjórnendur kennaranáms að fylgja með. Allir þeir háskólar sem útskrifa kennara verða að skylda nemendur til að nema jafnréttis- og kynjafræði. Kastljósið beinist því að kennaranámi og skipulagi þess en fleira þarf til. Fjármagn er nauðsynlegt.

Lykilatriði er að fjármagn fylgi lögunum, semja þarf námsefni sem hæfir hverju skólastigi, skipuleggja þarf kennaranám og ekki síst starfsþróun kennara. Ljóst er að Menntavísindasvið Háskóla Íslands hefur hafið innleiðingu á jafnréttisfræðslu til kennaranema, en betur má ef duga skal. Slík fræðsla má aldrei vera valkvæð, heldur grundvallarþekking sem hver og einn kennari hefur í farteskinu við útskrift.

Á tímum hraða og tækni er aldrei mikilvægara að símenntun kennara sé stöðug, fjölbreytt og vönduð. Allir kennarar á öllum skólastigum þurfa að fá vandaða endurmenntun til að vera færir um að mennta til jafnréttis. Það krefst yfirsýnar, skipulags, þekkingar og reynslu. Jafnréttisnefnd KÍ er einlægt þeirrar skoðunar að skólakerfið gegni lykilhlutverki í því að vekja samfélagið til meðvitundar um jafnrétti. Skólakerfið er annað hvort hluti af vandanum eða lausninni. Jafnréttisnefnd KÍ lýsir sig reiðubúna til samstarfs um starfsþróun kennara um jafnréttismenntun.

Jafnréttisnefnd KÍ leggur þunga áherslu á að stjórnvöld tryggi fjármagn til þeirra verka er við blasa og að lögum verði framfylgt.

Virðingarfyllt
f.h. Kennarasambands Íslands

Hanna Björg Vilhjálmisdóttir
forkona jafnréttisnefndar

Sigrún Birna Björnsdóttir
sérfræðingur í vinnuumhverfis- og jafnréttismálum



29. október 2020
Hallveigarstöðum, Reykjavík

Efni: Umsögn Kvenréttindafélags Íslands um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. 151. löggjafarþing 2020–2021. Þingskjal 14, 14. mál.

Kvenréttindafélag Íslands fagnar þessu frumvarpi til endurskoðunar laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, endurskoðun sem er löngu tímabær.

Kvenréttindafélag Íslands tók til umsagnar lög nr. 10/2008, jafnréttislög, í heild sinni að ósk stjórnvalda og sendi inn umsögn 28. febrúar 2018. Kvenréttindafélagið átti fulltrúa í fjórum starfshópum sem skipaðir voru haustið 2019 til að vinna að endurskoðun núgildandi jafnréttislaga. Hóparnir tóku ekki þátt í að móta þá lokagerð sem er til umsagnar hér.

Kvenréttindafélag Íslands fagnar því sérstaklega að í lögunum er tekið tillit til allra kynja og að nýju lögin taki til stöðu kvenna, karla og fólks með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá. Þetta frumvarp tekur tillit til þróunar í jafnréttismálum og útvíkkun á skilningi okkar á kyni og kynverund. Félagið fagnar einnig að meðfram þessari útvíkkun á gildissviði laganna, sé í einstaka greinum ennþá lögð sérstök áhersla á að vernda stöðu kvenna og kvenréttindi, svo sem í 4. grein sem kveður á um að atvinnurekendur skuli sérstaklega vinna að því að jafna stöðu kvenna og karla innan fyrirtækis síns eða stofnunar og að sérstök áhersla skuli lögð á að jafna hlut kvenna og karla í stjórnunar- og áhrifastöðum, eða í 4. mgr. 28. gr. sem kveður á um að hlutfall kvenna í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera skuli aldrei vera minna en 40%. Þar sem enn hallar á konur á öllum sviðum samfélagsins er nauðsynlegt að í kynjajafnréttislögum skuli staða kvenna sérstaklega tryggð.

Einnig fagnar Kvenréttindafélagið því að í lögunum sé nú tekið á fjölþættri mismunun, að það sé skýrt tekið fram að nemendur á öllum skólastigum skulu hljóta jafnréttis- og kynjafræðslu við hæfi og því að stjórnvöld skuli kalla saman samráðsveitvang um jafnrétti kynjanna með fulltrúum frá aðilum vinnumarkaðarins, fræðasamfélaginu og samtökum sem vinna að kynjajafnrétti tvisvar á ári, þar af einu sinni með jafnréttisráðherra.

Kvenréttindafélag Íslands er í megindráttum sammála drögum að frumvarpi um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna en hefur þó eftirfarandi athugasemdir við frumvarpið.

Kvenréttindafélagið telur þannig mikilvægt að kveða á um forgangsrétt jafnréttislaga, þ.e. að þau gildi um öll svið stjórnsýslunnar og ríkisvalds (og víðar ef það á við) og að þau gangi framar öðrum lögum. Það má t.d. rifja upp að þegar skipað var í hæfisnefnd um skipan dómara 2010 að Lögmannafélagið taldi sér ekki skylt að fylgja ákvæðum jafnréttislaga um jafnt kynjahlutfall í nefndum og ráðum. Rökstuðningur LFMI var á þá leið að sérlög um skipan dómsvalds gengju framar jafnréttislögum.

Kvenréttindafélag Íslands hvetur til þess að það verði skýrt að jafnréttislög hafi forgangsrétt.

Kvenréttindafélag Íslands minnir á að 10. mars 2016 skilaði nefnd Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismunar gagnvart konum tilmælum til íslenskra stjórnvalda um hvað betur má fara í jafnréttismálum hér á landi (sjá: CEDAW: *Concluding observations on the combined seventh and eight periodic reports of Iceland*, 2016. Hér eftir nefnt CEDAW/C/ISL/CO/7-8). Nefndin bendir á vankanta í íslenskri löggjöf til að uppfylla alþjóðlega sáttmála og samninga, þ.á.m.:

- að þrátt fyrir að stjórnvöld hafi fullgilt Kvennasáttmála Sameinuðu þjóðanna 1985 og viðauka árið 2001, hefur Alþingi ekki enn innleitt hann í íslenska löggjöf. Nefndin hvetur stjórnvöld til að innleiða Kvennasáttmálann í íslenska löggjöf tafarlaust. Tekur Kvenréttindafélag Íslands undir þessa gagnrýni.
- Að íslensk stjórnvöld hafi ekki enn stofnað sjálfstæða mannréttindastofnun, eins og við höfum skuldbundið okkur að gera í samræmi við svokallaðar Parísarreglur frá 1991 (CEDAW/C/ISL/CO/7-8, mgr. 14). Tekur Kvenréttindafélag Íslands undir þessa gagnrýni. Sjálfstæð mannréttindastofnun sem starfar í góðu og nánú samstarfi við Jafnréttisstofnun er algjört grundvallaratriði til að tryggja mannréttindi hér á landi og styrkja stöðu kvenna og karla.
- Nefnd Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismunar gagnvart konum lýsti einnig áhyggjum yfir því hve fáum sértækum aðgerðum sé beitt til að jafna stöðu kynjanna (CEDAW/C/ISL/CO/7-8, mgr. 15a) og gagnrýndi íslensk stjórnvöld fyrir að meta ekki áhrif þeirra sértæku aðgerða sem beitt er (CEDAW/C/ISL/CO/7-8, mgr. 16a). Tekur Kvenréttindafélag Íslands undir þessa gagnrýni og hvetur stjórnvöld til að stórefla rannsóknir og gagnaöflun innan stjórnsýslunnar svo að hægt sé að meta raunáhrif sértækra aðgerða á stöðu kynjanna, og hvetur ennfreður til þess að í kjölfar þessara rannsókna og gagnaöflunar að gripið sé til raunverulegra aðgerða til að leiðrétta kynjahalla.
- Nefnd Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gagnvart konum gagnrýndi einnig íslenska jafnréttislöggjöf og stefnumótun stjórnvalda fyrir að taka ekki tillit til kynjasjónarmiða og hvatti stjórnvöld til að beita samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stjórnsýslu á öllum sviðum, og þá sérstaklega að kynjagreina opinberar fjárveitingar (CEDAW/C/ISL/CO/7-8, mgr. 16b). Tekur Kvenréttindafélag Íslands undir þessa gagnrýni og leggur ennfreður til að í jafnréttislögum verði kveðið á um að opinberum fjárveitingum í menningum, listum og íþróttum skuli skipt jafnt á milli kynjanna, líkt og nefndin leggur til (CEDAW/C/ISL/CO/7-8, mgr. 40).

Kvenréttindafélag Íslands hvetur Alþingi til að hefja umsvifalaust þá vinnu við að uppfylla alþjóðaskuldbindingar í jafnréttismálum.

Í frumvarpinu sem nú liggur fyrir er aðeins rætt um jafnrétti á grundvelli kyns. Þó er mikilvægt að líta til fleiri breytna þegar við ræðum um jafnrétti og Kvenréttindafélag Íslands minnir á að samkvæmt ákvæði til bráðabirgða með lögum nr. 85/2018 um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna hefði átt að leggja fram á Alþingi fyrir 1. desember 2019 frumvarp þar sem kveðið verði á um að þeim lögum verði breytt þannig að þau gildi ekki eingöngu um jafna meðferð einstaklinga óháð kynþætti og þjóðernisuppruna heldur einnig óháð trú, lífsskoðun, fötlun, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu á öllum sviðum samfélagsins utan vinnumarkaðar. Enn hefur þetta frumvarp ekki verið lagt fram.

Kvenréttindafélag Íslands kallar eftir heildarlöggjöf sem bannar einnig mismunun á grundvelli trúar, lífsskoðunar, fötlun, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.

Jafnréttisstofa annast stjórnsýslu á sviði jafnréttismála í samræmi við núgildandi lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, lög um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna nr. 85/2018 og lög um jafna meðferð á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu nr. 86/2018, og mun koma til með að annast stjórnsýslu í samræmi við þetta frumvarp sem nú er til umfjöllunar.

Umfang starfsemi Jafnréttisstofu hefur víkkað töluvert frá því að stofnunin var sett á laggirnar árið 2000 og Kvenréttindafélag Íslands efast um að hún hafi burði til þess að sinna öllum þeim lögbundnu verkefnum sem henni er skylt að framkvæma. Í 6. kafla greinargerðar með þessu frumvarpi kemur fram að einu stöðugildi hafi verið bætt við Jafnréttisstofu til að sinna auknum skyldum hennar en Kvenréttindafélag Íslands efar að það sé nægilegt. Einnig kemur fram í greinargerð að stöðugildi rúmist innan fjárhagsramma málaflokks jafnréttismála, sem félagið efast einnig um, en síðustu ár hefur Jafnréttisstofa þurft að leita sér utanaðkomandi fjármögnunar til að halda úti þeirri starfsemi sem hún nú þegar hefur.

Aðeins átta stöðugildi eru nú á skrifstofu Jafnréttisstofu í og ársskýrslu stofnunarinnar frá árinu 2018 kemur fram að aðeins 74% af tekjum hennar voru framlag ríkissjóðs, annars þurfti stofnunin að afla sértekna og verkefnastyrkja, jafnvel með því að sækja um fjármagn í samkeppnissjóði. Það er ótækt að ríkisstofnun skuli þurfa að eyða fjármagni og starfskrafti sínum í að afla tekna í erlenda samkeppnissjóði, til að geta unnið að lögbundnum verkefnum sínum. Einnig er vert að minnast á að Jafnréttisstofa hefur ekki heimild í lögum til að setja sér gjaldskrá.

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

Kvenréttindafélag Íslands hvetur stjórnvöld til að stórefla fjármögnun til Jafnréttisstofu svo að hún geti sinnt öllum verkefnum sínum. Það þarf að fjölga starfsfólki Jafnréttisstofu, auka nálægð Jafnréttisstofu við stjórnsýslu ríkisins og tryggja það að starfsemi Jafnréttisstofu sé á landsvísu.

Athugasemdir við einstakar greinar:

15. gr. Menntun og skólastarf

Í 15. gr. er kveðið á um að nemendur skulu hljóta jafnréttis- og kynjafræðslu á öllum skólastigum „þar sem meðal annars er kennt um kynjaðar staðalímyndir, kynbundið náms- og starfsval og málefni fatlaðs fólks og hinsegin fólks“ og að kennslu- og námsgögnum skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.

Við minnum á að meðal tilmæla nefndar Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gegn konum er að koma skyldu á mannréttindakennslu kvenna á grunnskólastigi og menntaskólastigi, þar sem m.a. er fjallað um kynfrelsi (CEDAW 28a).

Kvenréttindafélag Íslands hvetur til að þessi grein verði skerpt og eflð og að jafnréttis- og kynjafræði verði gerð að aðgreindu skyldufagi á öllum skólastigum. Jafnréttis- og kynjafræði ætti að kenna sem sérstaka námsgrein, auk þess að kennsla og námsefni í öðrum fögum skulu vera skipulögð á grundvelli jafnrétti.

Kvenréttindafélag Íslands hvetur ennfreður til þess að fjárveitingar til íþrótt- og tómstundamála skulu kynjagreiðdar og að fjárveitingum skuli skipt jafnt á milli kynjanna.

Kvenréttindafélag Íslands veltir fyrir sér hvaða skyldur falla á Menntamálastofnun í jafnréttismálum og hvetur til að þessar skyldur verði útlistaðar í jafnréttislögum.

Í umsögn sinni um þetta frumvarp dagsett 26. október 2020 hvetur Mannréttinda- og lýðræðissskrifstofa Reykjavíkurborgar til þess að í þetta ákvæði sé bætt við málefni innflytjenda, svo að greinin námsgreinin hljóði svo: „Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta jafnréttis- og kynjafræðslu við hæfi þar sem m.a. er kennt um kynjaðar staðalímyndir, kynbundið náms- og starfsval, málefni fatlaðs fólks, hinsegin fólks og innflytjenda“. Tekur Kvenréttindafélag Íslands undir þá skoðun.

27. gr. Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta

Í 27. gr. er kveðið á um að í sérhverju ráðuneyti skulu starfa jafnréttisfulltrúar sem hafa sérþekkingu á jafnrétti kynjanna. Ekki er kveðið á um í hvaða starfshlutfalli þessir sérfræðingar skuli vera og því miður eru færst ráðuneyti með jafnréttisfulltrúa í fullu starfi. Ennfremur er kveðið á um að jafnréttisfulltrúar skulu árlega senda Jafnréttisstofu greinargerð um stöðu og þróun kynjajafnréttismála á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis.

Kvenréttindafélag Íslands hvetur til þess að hlutverk jafnréttisfulltrúa verði útvíkkað svo að þeir hafi þekkingu bæði á jafnrétti kynjanna sem og jafnrétti í viðtækari merkingu. Bæði myndi sú breyting styrkja markmið þessara laga um jafnrétti kynjanna, sem einnig tekur á fjölbættri mismunun, og einnig samsvara útvíkkuðu hlutverki Jafnréttisstofu sem frá árinu 2018 hefur annast stjórnsýslu á sviði jafnréttismála í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, lög um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna nr. 85/2018 og lög um jafna meðferð á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkenum eða kyntjáningu nr. 86/2018.

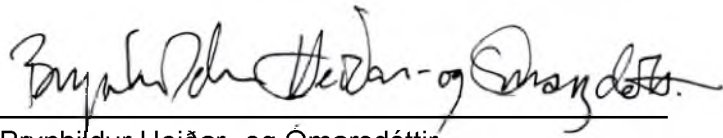
Kvenréttindafélag Íslands hvetur til þess að kveðið sé á um að jafnréttisfulltrúar innan ráðuneytanna gegni fullu starfi og að hlutverk þeirra verði útvíkkað svo að þeir hafi þekkingu bæði á jafnrétti kynjanna sem og jafnrétti í viðtækari merkingu.

Kvenréttindafélag Íslands hvetur til gagnsæis í jafnréttisstarfi stjórnvalda og leggur til að á vef Jafnréttisstofu skuli það gert opinbert hvaða ráðuneyti hafa skilað inn greinargerð um stöðu og þróun jafnréttismála á málasviði viðkomandi ráðuneytis og að hægt sé að lesa þessar greinargerðir á vefnum.

30. gr. Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða

Í 30. gr. er kveðið á um að samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skuli gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana er starfa á málefnasviði þeirra, sem og alla ákvörðunartöku innan ráðuneyta og stofnana eftir því sem við getur átt.

Í umsögn sinni um þetta frumvarp dagsett 26. október 2020 hvetur Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa Reykjavíkurborgar til þess að í ákvæðinu sé það undirstrikað að samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða eigi einnig við um úthlutun fjármagns, og tekur Kvenréttindafélag Íslands undir þá skoðun.



Brynhildur Heiðar- og Ómarsdóttir
framkvæmdastýra Kvenréttindafélags Íslands

Allsherjar- og menntamálanefnd Alþingis

Reykjavík, 21. október 2020

Tilv: KJ20100003

Efni: Vegna beiðna um umsagnir um lagafrumvörp

Kærunefnd jafnréttismála vísar til tveggja tölvubréfa allsherjar- og menntamálanefndar Alþingis þar sem kærunefndinni var gefinn kostur á að setja fram umsagnir um tvö lagafrumvörp, þ.e. frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (14. mál) og frumvarp til laga um stjórnsýslu jafnréttismála (15. mál).

Í tilefni af fyrrgreindum beiðnum vekur kærunefndin athygli á hjálögðu bréfi sem sent var forsætisráðherra 7. ágúst 2020 eftir að drög að frumvörpunum tveimur birtust í samráðsgátt stjórnvalda. Kærunefndin leyfir sér að vísa til þess bréfs og bókunar nefndarinnar, dags. 7. ágúst sl., sem send var sem fylgiskjal með bréfinu til forsætisráðherra. Bókunin var samþykkt í tilefni af framkomnum frumvarpsdrögum og bréfi umboðsmanns Alþingis til forsætisráðherra frá 8. júlí sl.

Formaður kærunefndar jafnréttismála er reiðubúinn að funda með allsherjar- og menntamálanefnd og ræða þetta mál nánar verði eftir því kallað.

F.h. kærunefndar jafnréttismála



Unnur Björg Ómarsdóttir

Meðfylgjandi: Bréf kærunefndar jafnréttismála til forsætisráðherra, dags. 7. ágúst 2020, ásamt bókun úr fundargerð nefndarinnar

Forsætisráðherra
Stjórnarráðshúsinu við Lækjartorg
101 Reykjavík

Reykjavík, 7. ágúst 2020

Efni: Endurskoðun jafnréttislaga

Hinn 3. júlí sl. birtust drög að tveimur lagafrumvörpum í samráðsgátt stjórnvalda. Þar var um að ræða drög að frumvarpi til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og drög að frumvarpi til laga um stjórnsýslu jafnréttismála. Tengist þetta vinnu ráðherra við endurskoðun gildandi laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

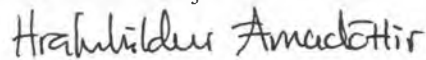
Fram kemur í samráðsgáttinni að drögin séu birt til umsagnar en senda megí ráðuneytinu athugasemdir til 7. ágúst 2020.

Hinn 14. júlí sl. birtist á heimasíðu umboðsmanns Alþingis bréf hans til forsætisráðherra, dagsett. 8. júlí sl. Bréfið er ritað í tengslum við fyrrgreind frumvarpsdrög. Í fyrirsögn á vefsíðu sinni vísar umboðsmaður til „annmarka á aðferðafræði og mati kærunefndar jafnréttismála“.

Á fundi kærunefndarinnar fyrr í dag var meðfylgjandi bókun samþykkt í tilefni af framkomnum frumvarpsdrögum og fyrrnefndu bréfi umboðsmanns Alþingis til forsætisráðherra.

Formaður kærunefndar jafnréttismála er reiðubúinn að funda með forsætisráðherra og ræða þetta mál nánar verði eftir því kallað.

F.h. kærunefndar jafnréttismála



Hrafnhildur Árnadóttir

Meðfylgjandi: Bókun úr fundargerð kærunefndar jafnréttismála.

Fundargerð

Á fundi kærunefndar jafnréttismála föstudaginn 7. ágúst 2020 var eftirfarandi bókun samþykkt:

Hinn 14. júlí síðastliðinn birtist á heimasíðu umboðsmanns Alþingis bréf hans til forsætisráðherra, dagsett 8. júlí. Í fyrirsögn á vefsíðu sinni vísar umboðsmaður til „annmarka á aðferðafræði og mati kærunefndar jafnréttismála“. Meginatriði bréfsins dregur umboðsmaður saman í reifun á vefsíðu sinni á þann hátt að hann hefði veitt því athygli að ekki yrði annað séð en nefndin viðhefði að mestu áfram þær sömu aðferðir og mat sem gagnrýni og tilmæli setts umboðsmanns hefðu beinst að í álitum frá 2013 (mál nr. 6395/2011).

Nefndin telur rétt að bregðast við bréfi umboðsmanns með bókun sem komið er á framfæri við forsætisráðherra í tilefni af endurskoðun laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla samhliða ábendingum um framkomin frumvarpsdrög ráðherra sem birt hafa verið í samráðsgátt stjórnvalda.

Lög nr. 10/2008 hafa að markmiði að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins, sbr. 1. mgr. 1. gr. laganna. Þar kemur einnig fram að allir einstaklingar skuli eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni. Þess er sérstaklega getið í 1. mgr. 26. gr. laganna að atvinnurekendum sé óheimilt að mismuna umsækjendum um starf á grundvelli kyns. Hlutverk kærunefndar jafnréttismála sem starfar á grundvelli laganna, sbr. 5. gr. þeirra, er að stuðla að því að lögunum sé fylgt þannig að markmiði þeirra verði náð.

Í bréfi sínu rifjar umboðsmaður upp fyrri athugasemdir við störf kærunefndar jafnréttismála, einkum þær athugasemdir sem birtast í álitum setts umboðsmanns frá árinu 2013 í máli nr. 6395/2011. Í bréfinu reifar umboðsmaður það álit. Víkur hann einnig lauslega að fyrri álitum setts umboðsmanns frá árinu 1999 í máli nr. 2214/1997 er laut að álitum kærunefndar jafnréttismála nr. 7/1996 (A gegn Fjölbautaskólanum í Garðabæ). Þar sem það álit varðaði eldri lög nr. 28/1991 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla verður ekki vikið nánar að því hér á eftir.

Í bréfinu til forsætisráðherra dregur umboðsmaður saman þá niðurstöðu sína, sem vikið er lauslega að hér að framan, að þrátt fyrir athugasemdir sem komið hefðu fram í fyrrgreindum álitum settra umboðsmanna viðhafi kærunefnd jafnréttismála „að mestu áfram þær sömu aðferðir og mat og gagnrýni settra umboðsmanna beindist að“. Umboðsmaður tiltekur þó ekki sérstök dæmi varðandi það hvað aflaga hafi farið að hans mati í úrskurðum nefndarinnar á undanförmum árum.

Álit setts umboðsmanns frá 2013 beindist að úrskurði kærunefndar jafnréttismála nr. 3/2010 (A gegn forsætisráðherra) sem kveðinn var upp 22. mars 2011 á grundvelli gildandi laga nr. 10/2008. Helstu athugasemdir setts umboðsmanns við starfshætti nefndarinnar má draga saman með eftirfarandi hætti.

Í fyrsta lagi tók settur umboðsmaður fram að í þeim tilvikum þegar einstaklingur, sem ekki hefði hlotið starf, kærði ákvörðun atvinnurekanda til kærunefndar jafnréttismála, yrði að ganga

út frá því að sá er starfið hlyti teldist að jafnaði aðili að máli fyrir nefndinni, að minnsta kosti ef nefndin teldi að málið væri tækt til efnismeðferðar. Þetta hefði kærunefndin látið undir höfuð leggjast.

Í bréfi umboðsmanns til forsætisráðherra er sú ályktun ítrekuð. Þess er ekki getið í bréfinu að á þetta atriði úr framkvæmd kærunefndarinnar reyndi í dómi Hæstaréttar frá 15. janúar 2015 í máli nr. 364/2014. Þar komst Hæstiréttur svo að orði:

„Nefndin hafði ekki vald til að hnekkja þeirri ráðningu, sem [Landspítali] hafði tekið ákvörðun um og hrundið í framkvæmd. Það getur því ekki haft áhrif á gildi úrskurðar kærunefndarinnar 27. september 2013 að hún hafi ekki gefið [einstaklingnum sem starfið hlaut] kost á að láta málið til sín taka.“ [Innskot kærunefndar].

Ljóst er því að framkvæmd nefndarinnar varðandi aðild að málum fyrir henni kemur heim og saman við framangreinda niðurstöðu Hæstaréttar. Vitaskuld má ræða atriði á borð við aðild stjórnsýslumála við endurskoðun laga nr. 10/2008. Villandi væri þó ef sú umræða færi fram undir þeim formerkjum að framkvæmd kærunefndar jafnréttismála hafi að þessu leyti verið andstæð gildandi reglum eins og þær hafa verið skýrðar í dómaframkvæmd.

Í öðru lagi taldi settur umboðsmaður í álitinu frá 2013 að verkefni kærunefndar jafnréttismála í málum þar sem deilt væri um ráðningu í opinbert starf væri ekki að endurmeta hvern hefði átt að ráða í umrætt starf heldur að taka afstöðu til þess hvort veitingarvaldshafi hefði brotið í bága við 1. mgr. 26. gr. laga nr. 10/2008.

Kærunefnd jafnréttismála gerir enga athugasemd við þessi ummæli, enda eru þau í samræmi við afstöðu nefndarinnar. Í þeim efnum vísast til dæmis til úrskurðar kærunefndarinnar í máli nr. 5/2020 sem kveðinn var upp 9. júlí síðastliðinn, þ.e. áður en fyrrgreint bréf umboðsmanns Alþingis birtist á vefsíðu hans. Þar segir orðrétt:

„Af þessu tilefni áréttast að kærunefndinni er ekki falið að skera úr um það hvaða einstakling hafi borið að ráða í starf úr hópi umsækjenda. Þess í stað er verkefni nefndarinnar að taka erindi til meðferðar og kveða upp skriflegan úrskurð um hvort ákvæði laga nr. 10/2008 hafi verið brotin, sbr. 2. mgr. 5. gr. laganna.“

Við úrlausn þess verkefnis nefndarinnar kann þó að vera óhjákvæmilegt að leggja visst mat á hæfni kæranda og þess einstaklings sem starfið hlaut, eins og settur umboðsmaður víkur raunar sjálfur að í áliti sínu frá 2013.

Í þriðja lagi taldi settur umboðsmaður í álitinu frá 2013 að kærunefndinni hefði í umræddu máli borið að játa forsætisráðuneyti svigrúm við mat á þeim málefnalegu sjónarmiðum sem það hefði lagt til grundvallar og þá hvernig umsækjendurnir B og A féllu að þeim. Það félli ekki undir starfssvið kærunefndarinnar að endurskoða mat ráðuneytisins á því hvaða umsækjandi félli best að sjónarmiðum er réðu úrslitum við ráðningu í starfið nema bersýnilega hefði mátt draga þá ályktun af gögnum málsins að mat ráðuneytisins og ályktanir þess hefðu verið óforsvaranlegar og þá í andstöðu við réttmætisregluna. Enn fremur taldi settur umboðsmaður að þótt kærunefndinni bæri að taka mið af þeim atriðum sem fram kæmu í 5. mgr. 26. gr. laga nr. 10/2008 fælist ekki í því ákvæði heimild til að byggja á öðrum sjónarmiðum en

veitingarvaldshafi hefði lagt til grundvallar og endurmeta innbyrðis vægi þeirra með sjálfstæðum hætti, enda væru sjónarmið veitingarvaldshafans málefnaleg og mat hans heildstætt virt innan þess svigrúms sem honum væri fengið samkvæmt grundvallarreglum stjórnsýsluréttar. Slík aðferð ætti sér ekki stoð í 4. og 5. mgr. 26. gr. laga nr. 10/2008.

Í bréfi umboðsmanns til forsætisráðherra eru framangreind atriði áréttuð. Því ber að halda til haga að í úrskurðum kærunefndar jafnréttismála sem beinst hafa að ágreiningi um ráðningu í opinber störf hefur ítrekað verið áréttað það svigrúm sem opinberum veitingarvaldshöfum er ljáð að lögum. Sem dæmi um þetta má nefna eftirfarandi orð í úrskurði nefndarinnar frá 10. apríl 2019 í máli nr. 8/2018 (A gegn Þingvallanefnd):

„Ákvörðun kærða um ráðningu í starf þjóðgarðsvarðar var matskennd stjórnvaldsákvörðun. Í samræmi við það verður almennt að játa kærða nokkurt svigrúm við mat hans á því hvaða málefnalegu sjónarmið skuli lögð til grundvallar og þá hvernig einstakir umsækjendur falli að slíkum sjónarmiðum, enda sé að öðru leyti sýnt fram á að fullnægjandi upplýsingar hafi legið fyrir til að slíkt mat geti farið fram, sbr. til nokkurrar hliðsjónar úrskurð kærunefndar jafnréttismála í máli nr. 3/2018.“

Sömu nálgun má einnig sjá í úrskurðum í málum nr. 3/2018, nr. 5/2019, nr. 6/2019, nr. 2/2020 og 6/2020 svo nokkur nýleg dæmi séu nefnd. Í úrskurðum kærunefndarinnar er iðulega ekki gerð athugasemd við þau sjónarmið sem birtast í hæfniskröfum starfsauglýsingar.¹ Aftur á móti hefur nefndin stundum komist að þeirri niðurstöðu að misbrestur hafi verið á því að opinber veitingarvaldshafi gæti þess að kærandi og sá sem starf hlaut sitji við sama borð þegar kemur að matinu á því hvort og þá hvernig þau uppfylla þær hæfniskröfur. Í slíkum tilvikum getur einnig haft þýðingu fyrir mat nefndarinnar ef opinber veitingarvaldshafi hefur ekki rannsakað mál með fullnægjandi hætti.² Við úrlausn mála fyrir nefndinni getur þannig reynt á heildstætt mat á ýmsum þáttum, þ.m.t. þegar kærunefndin sker úr um það hvort sönnunarreglu 4. mgr. 26. gr. gildandi laga skuli beitt.³

¹ Hvað varðar almenna umfjöllun um stjórnsýslurétt og efni auglýsinga opinberra starfa má vísa til álits umboðsmanns Alþingis í máli nr. 7144/2012 frá 5. nóvember 2013. Þar segir: „Mikilvægi og þýðing þess að efni auglýsinga um opinber störf sé eins skýrt og kostur er hvað varðar hæfis- og hæfnisskilyrði og þau sjónarmið sem ætlunin er að leggja til grundvallar við ákvörðun um ráðningu í starfið og þar með við mat á umsóknum segir m.a. til sín þegar reynir á ákvörðun um ráðninguna fyrir dómstólum og eftirlitsaðilum. Efni auglýsingar getur einnig veitt eftirlitsaðilum, eins og t.d. kærunefnd jafnréttismála og umboðsmanni Alþingis, ákveðna forsögn um það hvaða kröfur hafa verið gerðar til umsækjenda og hvernig ætlunin hefur verið að meta þær. Ónákvæmni í orðalagi auglýsingar eða síðari frávík frá því sem þar kemur fram við mat og ákvarðanatöku um ráðninguna kann einmitt að leiða til þess að umsækjandi sem ekki hefur verið ráðinn ákveður að leita með málið til dómstóla eða sérstakra eftirlitsaðila. Reynslan sýnir að dómstólar og eftirlitsaðilar með þessum ákvörðunum innan stjórnsýslunnar byggja að jafnaði niðurstöðu sína á því að gæta hafi þurft samræmis milli efnis auglýsingar um starfið og mats á umsóknum.“

² Dæmi um slíka umfjöllun er að finna í fyrrgreindum úrskurði nefndarinnar í máli nr. 8/2018 (A gegn Þingvallanefnd). Þar segir: „Við þetta bætist að kærði leitaði ekki umsagna í ráðningarferlinu. Þegar meta á atriði sem kærði telur sjálfur huglæg, svo sem frumkvæði, sjálfstæði í starfi eða hæfni í mannlegum samskiptum, verður að leggja til grundvallar að umsagnir fyrri vinnuveitenda eða eftir atvikum samstarfsmanna sem bent er á í slíkum tilgangi séu jafnan nauðsynlegur þáttur í slíku mati. Þetta á sérstaklega við þegar umrædd huglæg atriði hafa verið sett fram sem fortakslausar hæfniskröfur í starfsauglýsingu. [...] Í þessum efnum er einnig vert að benda á að opinber aðili sem ræður í starf er ekki bundinn við einungis þá umsagnaraðila sem umsækjendur benda sjálfir á heldur getur leitað umsagna annarra, enda sé viðkomandi umsækjanda gefinn kostur á að bregðast við því sem fram kemur í slíkri umsögn.“

³ Samkvæmt 1. mgr. 26. gr. laga nr. 10/2008 er atvinnurekendum óheimilt að mismuna umsækjendum um starf á grundvelli kyns. Í 4. mgr. 26. gr. laga nr. 10/2008 kemur meðal annars fram að séu líkur leiddar að því að við ráðningu hafi einstaklingum verið mismunað á grundvelli kyns skuli atvinnurekandi sýna fram á að aðrar ástæður

Við nánara mat á þessu hlutverki nefndarinnar samkvæmt lögum nr. 10/2008 hefur nefndin einkum litið til túlkunar Hæstaréttar á lögnum, sbr. áður nefndan dóm réttarins frá 15. janúar 2015 í máli nr. 364/2014 er laut að úrskurði kæruneftdarinnar í máli 4/2013 (A gegn Landspítalanum). Þar sem dómurinn er ekki nefndur í bréfi umboðsmanns til forsætisráðherra er vert að rekja efni hans í stuttu máli, enda er hér um að ræða fordæmisgefandi dóm um túlkun á lögum nr. 10/2008, einkum 26. gr. laganna.

Í málinu krafðist Landspítalinn ógildingar úrskurðar kæruneftdar jafnréttismála þar sem spítalinn hafði verið talinn brotlegur við 1. mgr. 26. gr. laga nr. 10/2008 við ráðningu í starf yfirlæknis æðaskurðlækninga. Hæstiréttur vék að úrlausn kæruneftdarinnar og ritaði:

„Til að taka afstöðu til kæru [þess einstaklings sem kvartaði til kæruneftdar jafnréttismála] var kæruneftd jafnréttismála óhjákvæmilegt að komast að niðurstöðu um hvort ákvörðun [Landspítala um ráðninguna] hafi að framangreindu leyti verið reist á réttum forsendum. Í því skyni varð nefndin ekki aðeins að líta til krafna um hæfni, sem getið var í auglýsingu [Landspítala] um starfið, heldur einnig til annarra atriða, sem hann kvaðst hafa byggt ákvörðun sína á, og taka afstöðu til þess hvort þær kröfur og þau atriði, svo og beiting þeirra, hafi verið málefnaleg. [Innskot kæruneftdarinnar.]“

Þá taldi Hæstiréttur að kæruneftdin hefði beitt lögsmætum aðferðum við úrlausn sína, sbr. 5. mgr. 26. gr. laga nr. 10/2008, og ekki farið út fyrir valdsvið sitt eða verksvið. Niðurstaða Hæstaréttar var sú að hafna bæri kröfu Landspítala um ógildingu úrskurðar kæruneftdar jafnréttismála.

Þau sjónarmið sem settur umboðsmaður byggði gagnrýni sína á hafa þannig komið að vissu marki til kasta Hæstaréttar og rétturinn hefur talið aðferðafræði kæruneftdarinnar lögsmæta. Frá því að fyrrneftdur dómur Hæstaréttar féll hafa hvorki dómstólar né umboðsmaður Alþingis fundið að aðferðafræði eða mati nefndarinnar. Þá hafa málsaðilar, sem gjarnan njóta aðstoðar lögsmanna fyrir kæruneftdinni, nær undantekningarlaust ákveðið að una úrskurðum nefndarinnar í stað þess að krefjast ógildingar þeirra fyrir dómstólum.

Áréttað skal að með þessu er því engan veginn haldið fram að kæruneftdin sé óskeikul fremur en aðrar stjórnisýslunefndir sem fást í störfum sínum við flókin úrlausnarefni er kallað geta á heildstætt mat. Einungis er bent á að umboðsmaður rekur í bréfi sínu ekki sérstök dæmi til stuðnings máli sínu um annmarka á störfum kæruneftdarinnar í kjölfar álits setts umboðsmanns frá árinu 2013 og styður ályktanir sínar ekki við dómaframkvæmd Hæstaréttar.

Kæruneftd jafnréttismála mun hér eftir sem áður kappkosta að beita lögum 10/2008 um jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla til samræmis við dómaframkvæmd og taka mið af henni í störfum sínum.

en kyn hafi legið til grundvallar ákvörðun hans. Samkvæmt 5. mgr. sömu lagagreinar skal kæruneftdin við nánara mat á þessu taka mið af menntun, starfsreynslu, sérþekkingu eða öðrum sérstökum hæfileikum sem kafa er gerð um í viðkomandi starfi samkvæmt lögum eða reglugerðum eða telja verður annars að komi að gagni í starfinu. Löggjafinn hefur þannig með 5. mgr. 26. gr. veitt nefndinni sérstök fyrirmæli um þau atriði sem koma til skoðunar við beitingu fyrrnefndrar sönnunarreglu.

Athugasemdir umboðsmanns Alþingis eru settar fram í samhengi við framkomin frumvarpsdrög í samráðsgátt stjórnvalda. Samkvæmt fyrirbyggjandi drögum að frumvarpi til nýrra laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna er ekki ráðgert að breyta reglum gildandi réttar um bann við mismunun á grundvelli kyns við ráðningu í störf. Þá hróflar frumvarpið ekki efnislega við sönnunarreglu gildandi laga, sbr. 18. gr. draganna. Telji ráðherra að athugasemdir umboðsmanns gefi tilefni til að breyta frumvarpsdrögum þá er vakin athygli á því að breytingar á aðferðafræði við úrlausn mála fyrir kærunefndinni eru til þess fallnar að hafa áhrif á úrlausnir nefndarinnar og þar með hugsanlega virkni jafnréttislaga í framkvæmd. Telji ráðherra rétt að halda við lýði þeirri framkvæmd laganna sem tíðkast hefur sýnist ekki þörf á sérstökum breytingum á frumvarpsdrögum. Rétt kann þó að vera í slíku tilviki að bregðast við athugasemdum umboðsmanns Alþingis með orðalagsbreytingum til að taka allan vafa af um að ekki standi til að hrófla við framkvæmd kærunefndarinnar. Slíku mætti þó halda til haga í athugasemdum með frumvarpsdrögum.

Að öðru leyti telur nefndin rétt að koma eftirfarandi ábendingum á framfæri vegna fyrrgreindra frumvarpsdraga í samráðsgátt stjórnvalda. Ábendingarnar taka einkum mið af álitaefnum sem upp hafa komið í framkvæmd nefndarinnar á liðnum árum, en í þessu samhengi skal áréttað það ekki hlutverk nefndarinnar að móta stefnu stjórnvalda í jafnréttismálum á Íslandi.

Í 8. gr. draga að frumvarpi til laga um stjórnsýslu jafnréttismála er fjallað um frestun réttaráhrifa úrskurða kærunefndarinnar. Ekki er ljóst að nauðsyn sé á sérstakri ákvörðun eða úrskurði um frestun réttaráhrifa í lögum. Til greina kæmi fremur að kveða á um að réttaráhrif frestist höfði sá sem hnekkja vill úrskurði mál innan tiltekins frests frá uppkvaðningu úrskurðar, til dæmis átta vikna. Það að kveðinn sé upp sérstakur úrskurður um frestun réttaráhrifa ætti að vera óþarft í ljósi stjórnarskrárvarins réttar allra til að fá úrlausn um réttindi sín og skyldur fyrir óháðum og óhlutdrægum dómstóli. Ekki er augljóst í hvaða tilvikum það kæmi til álita að kærunefnd jafnréttismála myndi takmarka þann rétt með synjun á frestun réttaráhrifa.

Ráðagert er í 2. málslíð 1. mgr. 8. gr. frumvarpsdraganna að kærunefndinni sé í úrskurði sínum heimilt að beina fyrirætlum um tilteknar úrbætur til hlutaðeigandi aðila ef nefndin hefur komist að þeirri niðurstöðu að brot hafi átt sér stað. Í þessu sambandi er vakin athygli á að í jafnréttislögum nr. 28/1991 var kveðið á um að kærunefnd jafnréttismála skyldi beina rökstuddum tilmælum um úrbætur til hlutaðeigandi aðila ef hún teldi ákvæði laganna brotin. Í ljósi stjórnarskrárvarinna réttinda, þar á meðal atvinnufrelsis, myndi kærunefnd vera sniðinn þröngur stakkur til að setja fram afmarkaðar skilgreindar kröfur um úrbætur. Var það enda svo að í framkvæmd var í álitum kærunefndarinnar á grundvelli laga nr. 28/1991 ekki kveðið fastar að orði en að þeim tilmælum væri beint til hins kærða atvinnurekanda en teldist hafa brotið gegn lögum að fundin yrði viðunandi lausn á málinu sem kærandi gæti sætt sig við.

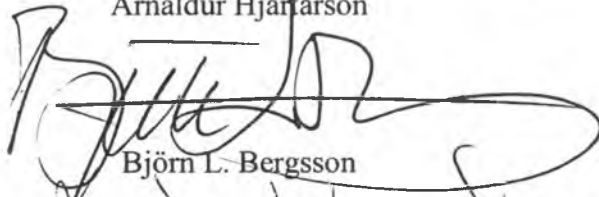
Í 1. mgr. 11. gr. draga að frumvarpi til laga um stjórnsýslu jafnréttismála segir meðal annars að úrskurðir nefndarinnar skuli birtir án nafna, kennitalna og annarra persónugreinanlegra auðkenna. Heimilt sé að undanskilja úrskurði birtingu ef sérstök vandkvæði séu á að tryggja persónuvernd. Að mati nefndarinnar tryggir birting úrskurða gagnsæi og gerir fjölmiðlum og fræðimönnum kleift að fjalla um störf nefndarinnar og veita henni aðhald í störfum hennar. Þá getur tilhneiging til mikillar hreinsunar upplýsinga úr úrskurðum fyrir birtingu, svo sem um menntun og starfsreynslu einstaklinga, gert það að verkum að erfiðara verður fyrir almenning

að meta hvort röksemdafærsla nefndarinnar fái staðist. Til samanburðar er mælt fyrir um núverandi fyrirkomulag í reglugerð um málsmeðferð fyrir kærunefndinni:

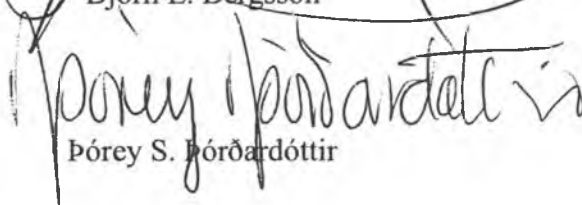
„Úrskurðir nefndarinnar skulu birtir á úrskurðarvef Stjórnarráðsins (urskurdir.is) að jafnaði tveimur vikum eftir uppkvaðningu. Hvorki nafn kæranda né annarra einstaklinga er tilgreint í opinberri birtingu úrskurða. Þá skal jafnframt fella út persónulegar upplýsingar, svo sem um launakjör og þess háttar. Nafn kærða skal að jafnaði birt í úrskurði.“



Arnaldur Hjartarson



Björn L. Bergsson



Þórey S. Þórðardóttir



Reykjavík, 25. október 2020

Umsögn LÍS um Frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna

Stórtækar breytingar eru að eiga sér stað í samfélaginu á sviði kynjamála. Þess vegna er mikilvægt fyrir stofnanir þjóðfélagsins að vera meðvitaðar svo að hægt sé að breyta í takt við samfélagið. Jöfn staða og jafn réttur kynjanna eru tvennt sem LÍS láta sig varða, eins og sést í [jafnréttisstefnu samtakanna](#). Með stefnu okkar að leiðarljósi eru margar breytingar lagðar fram í frumvarpi þessu í samræmi við okkar gildi og markmið. Á hinn bóginn eru nokkur atriði sem eru gagnrýnisverð. Gert verður grein fyrir öllum þessum atriðum í umsögninni.

Fagnaðarefni

Eitt stærsta fagnaðarefni frumvarpsins er það að verið er að taka tillit til þeirra sem hafa hlutlausa skráningu af kyni sínu vegna [laga um kynrænt sjálfræði](#). Þetta er gert með ýmsum hætti í frumvarpinu sem hér er að ræða, þ.á.m. með að breyta orðanotkun til að vera hlutlausari og ekki svo karllæg eins og kom fram í lið 3.2 greinargerðar. Hrós eru einnig vegna tillagðrar þátttöku Samtakanna '78 í Jafnréttisráði svo að staðið verði vörð um hagsmuni kynsegin fólks.

Enn fremur mætti nefna umræðuna um fjölþætta mismunun sem er í þessu frumvarpi. Það að viðurkenna að hægt sé að verða fyrir mismunun á marga vegu í einu, sem er stórt skref áfram að því að stuðla að jafnrétti innan íslensks samfélags.

Að lokum má fagna aukinni eftirfylgni af bæði litlum og stórum fyrirtækjum. 8. gr. frumvarpsins leggur til að fámennari fyrirtæki fái valkost á milli þess að innleiða jafnréttiskerfi og fá svo jafnréttisvottun (hefðbundna aðferðin) eða að innleiða jafnréttiskerfi og svo fá jafnréttisstaðfestingu að mati Jafnréttisstofu á ákveðnum framlögðum gögnum (nýja aðferðin). Jafnframt er lagt til í 10. gr. að Jafnréttisstofa sjái yfir árlegt eftirlit hjá stærri fyrirtækjum. Slíkar breytingar væru frábær leið til að tryggja gagnsæi innan vinnumarkaðarins í jafnréttismálum og

einnig til að gefa fyrirtækjum hvatningu til að samræma starfsemi sína með breytingum á sviði jafnréttismála.

Gagnrýni

Þótt að margt gott sé í núverandi mynd þessa frumvarps eru atriði þar sem úrbætur myndu standa frumvarpinu til bóta.

Eitt slíkt atriði er það að ákvæði þessa frumvarps ýta viljandi undir kynjatvíhyggju að mörgu leyti. Þetta er gert vegna þess að talið er „ólíklegt að þessi hópur verði ýkja stór“. Þótt að það sé stórkostlegt hvað verið er að taka tillit til fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá er það samt mikilvægt að jafna stöðu og jafnan rétt þess fólks að öllu leyti. Eins og við höfum séð geta samfélagsbreytingar átt sér stað með á skömmum tíma og þess vegna skal ekki gera ráð fyrir því að ekki verði töluverð aukning fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá.

Annað atriði sem má gagnrýna er sú tillaga í 24. gr. að færri fulltrúar verði í Jafnréttisráði með þeim rökum að auka skilvirkni. Skilvirkni er lykilþáttur í því að tryggja jafna stöðu einstaklinga með markvissum hætti, en hættan við það að fækka fulltrúum geti gert það að verkum að mismunandi sjónarhornum innan ráðsins muni einnig fækka. Ekki má vanmeta mikilvægi fulltrúa frá ólíkum sviðum þegar farið er í breytingar í jafnréttismálum.

Lokaorð

Almennt má telja þetta frumvarp jákvætt skref í átt að byggja upp þjóðfélag sem er víðsýnt, réttlátt, hamingjusamt, og opið fyrir allri flóru einstaklinga. Jafnrétti á að ríkja innan allra umdæma þjóðfélagsins og á hún að ná til allra óháð kyni eða kynvitund.

Fyrir hönd Landssamtaka íslenskra stúdenta

Derek Terell Allen, jafnréttisfulltrúi LÍS



Landssamtökin

Proskahjálpar

Mannréttindi fyrir alla!

Umsögn Landssamtakanna Proskahjálpar¹ um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (Þingskjal 14 — 14. mál).

Landssamtökin Proskahjálpar þakka fyrir að hafa fengið frumvarpið sent til umsagnar og vilja koma eftirfarandi á framfæri við allsherjar- og menntamálanefnd.

Íslenska ríkið fullgilti samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks árið 2016 og skuldbatt sig þar með til að framfylgja ákvæðum samningsins, eins og mælt er sérstaklega fyrir um í 4. gr. hans, sem hefur yfirskriftina „Almennar skuldbindingar“. Þar segir m.a.:

1. *Aðildarríkin skuldbinda sig til þess að tryggja og stuðla að því að öll mannréttindi og mannfrelsi verði í einu og öllu að veruleika fyrir allt fatlað fólk án mismununar af nokkru tagi vegna fötlunar.*

Aðildarríkin skuldbinda sig í þessu skyni til:

a) að samþykkja öll viðeigandi lagaákvæði og ráðstafanir á sviði stjórnsýslu og aðrar ráðstafanir til þess að þau réttindi sem eru viðurkennd með samningi þessum verði að veruleika,

b) að gera allar viðeigandi ráðstafanir, þar með talið á sviði lagasetningar, til þess að gildandi lögum, reglum, venjum og starfsháttum, sem fela í sér mismunun gagnvart fötluðu fólki, verði breytt eða þau afnumin, ... (Undirstr. Proskahj.)

Í stefnuýfirlýsingu ríkisstjórnarinnar segir: „Sáttmáli Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks verður innleiddur.“

Samningur SP um réttindi fatlaðs fólks nær til allra sviða samfélagsins og hefur það meginmarkmið að tryggja fötluðu fólki jafnrétti og jöfn tækifæri á við aðra á öllum sviðum og að verja það fyrir mismunun af öllu tagi. Sérstaklega er kveðið á um þessar skyldur ríkja til að tryggja fötluðu fólki jafnrétti í 5. gr. samningsins sem hefur yfirskriftina „Jafnrétti og bann við mismunun“ og hljóðar svo:

1. *Aðildarríkin viðurkenna að allir menn eru jafnir fyrir og samkvæmt lögum og eiga rétt á jafnri vernd og jöfnum hag lögum samkvæmt án nokkurrar mismununar.*

2. *Aðildarríkin skulu banna hvers kyns mismunun á grundvelli fötlunar og tryggja fötluðu fólki jafna og skilvirka réttarvernd gegn mismunun af hvaða ástæðu sem er.*

3. *Aðildarríkin skulu, í því skyni að stuðla að jöfnuði og uppræta mismunun, gera allar viðeigandi ráðstafanir til að tryggja að fötluðu fólki standi viðeigandi aðlögun til boða.*

¹ Landssamtökin Proskahjálpar vinna að réttinda- og hagsmunamálum fatlaðs fólks, með sérstaka áherslu á fötluð börn og fólk með þroskahömlun. Samtökin byggja stefnu sína á barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna, samningi SP um réttindi fatlaðs fólks og fleiri fjölþjóðlegum mannréttindasamningum. 20 félög eiga aðild að samtökunum, með um 6 þúsund félagsmönnum

4. Eigi ber að líta á sérþækar ráðstafanir, sem eru nauðsynlegar til þess að flýta fyrir eða ná fram jafnrétti til handa fötluðu fólki í reynd, sem mismunun samkvæmt skilmálum samnings þessa. (Undirstr. og feitletr. Þroskahj.)

2. gr. samningsins hefur yfirskriftina „Skilgreiningar“ og þar er „viðeigandi aðlögun“ skilgreind svo:

„viðeigandi aðlögun“ merkir nauðsynlegar og viðeigandi breytingar og lagfæringar, sem eru ekki umfram það sem eðlilegt má teljast eða of íþyngjandi, þar sem þeirra er þörf í sérstöku tilviki, til þess að tryggjast sé að fatlað fólk fái notið eða geti nýtt sér, til jafns við aðra, öll mannréttindi og mannfrelsi,“

Fatlaðar konur njóta allrar þeirra mannréttinda og verndar sem mælt er fyrir um í samningnum og á öllum þeim sviðum sem hann nær til. Í samningnum er einnig kveðið á um skyldur ríkja til að líta sérstaklega til aðstæðna og þarfa fatlaðra kvenna og til að gera nauðsynlegar ráðstafanir, þ.m.t. á sviði lagasetningar, til að tryggja þeim jafnrétti og fullnægjandi vernd fyrir mismunun og ofbeldi. Í **formálsorðum** samningsins segir:

Ríkin, sem eiga aðild að samningi þessum, ...

p) *sem hafa áhyggjur af erfiðum aðstæðum fatlaðs fólks sem sætir margþættri eða síaukinni mismunun vegna kynþáttar, litarháttar, **kynferðis**, tungumáls, trúarbragða, stjórnmálaskoðana eða annarra skoðana, þjóðlegs, þjóðernislegs eða félagslegs uppruna eða frumbyggjauppruna, eigna, ætternis, aldurs eða annarrar stöðu, ...*

q) *sem viðurkenna að fatlaðar konur og stúlkur eru oft í meiri hættu, innan heimilis sem utan, að verða þolendur ofbeldis, áverka eða misþyrminga, vanrækslu eða hirðuleysis, illrar meðferðar eða misneytingar, ...*

s) *sem leggja áherslu á nauðsyn þess að ávallt sé tekið mið af kynjasjónarmiðum í þeirri viðleitni að stuðla að því að fatlað fólk njóti fullra mannréttinda og mannfrelsis, ...*

6. gr. samningsins hefur yfirskriftina „Fatlaðar konur“ og hljóðar svo:

1. *Aðildarríkin viðurkenna að fatlaðar konur og stúlkur eru þolendur margþættrar mismununar og skulu gera ráðstafanir til þess að tryggja að þær fái notið til fulls allra mannréttinda og mannfrelsis til jafns við aðra.*

2. *Aðildarríkin skulu gera allar viðeigandi ráðstafanir til þess að tryggja þróun, framgang og valdeflingu kvenna til fulls í því skyni að tryggjast sé að þær geti nýtt sér og notið þeirra mannréttinda og mannfrelsis sem sett eru fram í samningi þessum.*

Í 16. gr. samningsins sem hefur yfirskriftina „Frelsi frá misnotkun í gróðaskyni, ofbeldi og misþyrmingum“, segir:

1. *Aðildarríkin skulu gera allar viðeigandi ráðstafanir á sviði löggjafar, stjórnsýslu, félags- og menntamála og aðrar ráðstafanir í því skyni að vernda fatlað fólk, jafnt innan heimilis sem utan, fyrir hvers kyns misnotkun í gróðaskyni, ofbeldi og misþyrmingum, einnig með hliðsjón af kynbundnum þáttum slíkra athafna. (Undirstr. þroskahj.)*

Eins og fyrr sagði fullgilti íslenska ríkið samning SP um réttindi fatlaðs fólks árið 2016 og skuldbatt sig þar með til að framfylgja ákvæðum hans hér á landi, m.a. og ekki síst með því að „að samþykkja öll viðeigandi lagaákvæði“ í því skyni. Af því og öðru sem hér að framan er rakið hvílir sú mikilvæga, skýra og augljósa skylda á íslenska ríkinu, að mati Landssamtakanna Þroskahjálpar, þegar það semur og setur lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, að fara sérstaklega yfir hvaða ákvæði þarf að hafa í lögnum til að tryggja fötluðum konum jafnrétti í reynd og fullnægjandi og virka vernd gegn mismunun, eins og mælt er fyrir um að ríkinu sé skylt að gera í samningi SP um réttindi fatlaðs fólks.

Í þessu sambandi vilja samtökin sérstaklega vekja athygli á skyldu ríkisins til að tryggja með lögum rétt fatlaðra kvenna til „viðeigandi aðlögunar“, sbr. 3. mgr. 5. gr. samningsins. Virkur réttur til viðeigandi aðlögunar er algjör forsenda þess að fatlað fólk fái í raun raunhæfa möguleika til að njóta jafnréttis og jafnra tækifæra á við aðra.

Í 2. gr. samningsins sem hefur yfirskriftina „Skilgreiningar“ er viðeigandi aðlögun skilgreind svo:

„viðeigandi aðlögun“ merkir nauðsynlegar og viðeigandi breytingar og lagfæringar, sem eru ekki umfram það sem eðlilegt má teljast eða of íþyngjandi, þar sem þeirra er þörf í sérstöku tilviki, til þess að tryggjast sé að fatlað fólk fái notið eða geti nýtt sér, til jafns við aðra, öll mannréttindi og mannfrelsi,

Eins og fyrr var vísað til segir í stefnuyfirlýsingu ríkisstjórnarinnar: „Sáttmáli Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks verður innleiddur.“ Þrátt fyrir þá skýru yfirlýsingu og þrátt fyrir skýra skyldu ríkisins til þess samkvæmt samningnum telja Landssamtökin Þroskahjálpar mikla ástæðu til að ætla að við samningu þessa lagafrumvarps hafi verulega skort á að litið hafi verið til lagalegra réttinda og lagalegrar verndar sem fatlaðar konur eiga að njóta samkvæmt samningi SP um réttindi fatlaðs fólks og skyldna íslenska ríkisins til að tryggja það með því að setja viðeigandi og fullnægjandi ákvæði í lög, þ.m.t. hvað varðar „viðeigandi aðlögun“ og „sértækar ráðstafanir“. Án þeirra ákvæða í lögnum telja samtökin alls ekki nægilega tryggja að fatlaðar konur njóti sömu lagalegu verndar og aðrar konur gegn mismunun á þeim sviðum sem lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna taka til.

Samtökin skora því á allsherjar- og menntamálanefnd og Alþingi að láta fara sérstaklega yfir frumvarpið m.t.t. þess að tryggja að það uppfylli kröfur sem leiða af samningi SP um réttindi fatlaðs fólks. Landssamtökin þroskahjálpar lýsa miklum vilja til að koma að því verkefni og vísa í því sambandi til 3. mg. 4. gr. samnings SP um réttindi fatlaðs fólks þar sem segir:

Þegar aðildarríkin undirbúa löggjöf sína og stefnu samningi þessum til framkvæmdar og vinna að því að taka ákvarðanir um málefni sem varða fatlað fólk skulu þau hafa náð samráð við fatlað fólk og tryggja virka þátttöku þess, einnig fatlaðra barna, með milligöngu samtaka sem koma fram fyrir þess hönd.

Þá vilja Landssamtökin Þroskahjálpar benda og minna á að í bráðbirgðaákvæði í lögum nr. 85/2018, um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, sem öðluðust gildi 1. september 2018, segir:

Ráðherra skal innan árs frá gildistöku laga þessara leggja fram á Alþingi frumvarp þar sem kveðið verði á um að lögnum verði breytt þannig að þau gildi ekki eingöngu um jafna meðferð einstaklinga óháð kynþætti og þjóðernisuppruna heldur einnig óháð trú, lífsskoðun, fötlun,

aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu á öllum sviðum samfélagsins utan vinnumarkaðar, sbr. lög um jafna meðferð á vinnumarkaði.

Með þessu lagaákvæði lagði löggjafinn fyrir forsætisráðherra að leggja fram, eigi síðar en 1. september 2019, frumvarp að heildstæðum lögum um bann við mismunun á öllum sviðum, þ.m.t. á grundvelli fötlunar. Nú er liðið meira en ár frá því að leggja átti þetta frumvarp fram samkvæmt fyrrnefndu lagaákvæði. Það hefur þó ekki verið gert og er frumvarpið ekki heldur á þingmálaskrá forsætisráðherra. Landssamtökin Þroskahjálp hvetja því allsherjar- og menntamálanefnd eindregið til að kalla eftir upplýsingum frá forsætisráðuneytinu um hvar vinna við þetta mikilvæga frumvarp stendur, hvernig samráði við gerð þess sé háttað og hvenær forsætisráðherra hyggist leggja það fram.

Þá er í þessu sambandi óhjákvæmilegt að minna allsherjar- og menntamálanefnd og Alþingi á þingsályktun um lögfestingu samnings Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks sem Alþingi samþykkti mótatkvæðalaust 3. júní 2019. Ályktunin hljóðar svo:

Alþingi ályktar að fela ríkisstjórninni að undirbúa lögfestingu samnings Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks. Frumvarp, sem feli í sér lögfestingu samningsins og aðlögun íslenskra laga að honum, verði lagt fram á Alþingi með það að markmiði að samningurinn verði lögfestur eigi síðar en 13. desember 2020.

Þrátt fyrir að Alþingi hafi samþykkt þessa ályktun um lögfestingu samningsins mótatkvæðalaust hefur frumvarp um það ekki enn verið lagt fram og það frumvarp er ekki að finna á þingmálaskrá ráðherranna. Engar haldbærar skýringar á því hafa komið frá hlutaðeigandi ráðherum, sbr. svör forsætisráðherra við fyrirspurn þar að lútandi sem borin var upp á Alþingi 19. október sl.² Með vísan til þess skora Landssamtökin Þroskahjálp á allsherjar- og menntamálanefnd að kalla eftir upplýsingum frá dómsmálaráðherra hvar vinna við þetta frumvarp stendur og hvenær ráðherra hyggist leggja það fram.

Landssamtökin Þroskahjálp óska eindregið eftir að fá fund með allsherjar- og menntamálanefnd til að gera nefndinni betur grein fyrir sjónarmiðum sínum, áherslum og tillögum.

Virðingarfyllst,

Bryndís Snæbjörnsdóttir, formaður Þroskahjálpar
Árni Múli Jónasson, framkvæmdastjóri Þroskahjálpar

² <https://www.althingi.is/thingstorf/thingmalalistar-eftir-thingum/bferill/?ltg=151&mnr=62>

Reykjavík, 26. október 2020

R20100135

Viðtakandi: Alþingi nefndasvið**Sendandi:** Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa Reykjavíkurborgar, Halldóra Dýrleifar
Gunnarsdóttir**Efni:** *Umsögn um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, 14. mál*

Fyrst eru settar fram almennar ábendingar/athugasemdir við frumvarpið en á eftir fylgja ábendingar/athugasemdir við einstakar greinar þess.

Almennt:

Sú afstaða er ítrekuð, kom áður fram í samráðsgátt, að vinna hefði átt frumvarp að lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna sem hefði haft útvíkkun jafnréttishugtaksins að leiðarljósi. Í því sambandi er vísað til mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar en hún byggir á jafnræðisreglunni og miðar að því að allar manneskjur fái notið mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, stéttar, tungumáls, litarháttar, trúarbragða, lífs-, stjórnmalaskoðana, trúleysis, kyns, kynhneigðar, kynvitundar, kyntjáningar, kyneinkenna, aldurs, fötlunar, holdafars, líkamsgerðar, heilsufars, atgervis eða annarrar stöðu. Með þessum hætti er unnið gegn margþættri mismunun og lögð áhersla á heildstæða sýn í þágu borgarbúa þar sem margir tilheyra fleiri en einum þeirra hópa sem stefnan nær til. Þessi nálgun hefur ekki orðið til þess að kynjajafnrétti hverfi í skuggann þvert á móti hefur verið lögð áhersla á að kynjajafnrétti sé rauði þráðurinn í stefnunni og tekið sé mið af stöðu kynja innan þeirra hópa sem hún nær til.

Gildissvið frumvarps laganna um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna snýst um að koma í veg fyrir mismunun og tryggja jafnrétti á grundvelli kyns en stjórnsýsla jafnréttismála tekur til fleiri þátta. Eðlilegast væri að láta þetta haldast í hendur með því að samþætta þá lagabálka sem taka til mismununar. Bæði væri aðgengilegra fyrir fólk að nálgast lögin með þeim hætti og það myndi ná betur yfir veruleika þess þar sem einstaklingar geta orðið fyrir margþættri/fjölþættri mismunun. Það er þó kostur að „vinna gegn fjölþættri mismunun“ sé tilgreint sem leið að markmiðum laganna.

Fólk sem velur sér kynhlutlausa skráningu í þjóðskrá gerir það vegna þess að það telur sig ekki falla að kynjakerfinu karl/kona. Í því ljósi er það bæði rangt og sýnir fólki með kynhlutlausa skráningu ekki virðingu að skilgreina hugtakið kyn með þeim hætti að það nái einnig yfir fólk með kynhlutlausa skráningu.

Það lengir augljóslega textann á all mörgum stöðum að nota einnig „ fólk með kynhlutlausa skráningu“ en það gerir þennan hóp sýnilegan og viðurkennir tilverurétt hans sem er ekki gert með sama hætti ef kyn er einnig notað yfir hann. Frumvarpið gæti því borðið heitið: Frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og fólks með kynhlutlausa skráningu. Alls staðar þar sem kyn er tekið fram í frumvarpinu þarf einnig að tilgreina „og fólk með kynhlutlausa skráningu“. Það skýtur skökku við að vera með lög um kynrænt sjálfræði, sem eru mikið framfaraskref, en viðurkenna ekki stöðu fólks sem velur þá leið í frumvörpum sem á eftir koma.

Gæta sérstaklega að stöðu fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá.“ Til að þetta gangi eftir er lagt til að lög um stjórnsýslu jafnréttismála gildi einnig um stjórnsýslu á sviði laga um kynrænt sjálfræði, sjá umsögn Reykjavíkurborgar um frumvarp til laga um stjórnsýslu jafnréttismála dags. 23. október 2020.

Í greinargerð með frumvarpinu er fjallað um samráð við gerð frumvarpsins. Það skal tekið fram að það fór af stað með miklum ágætum með samráðsfundi og skipan starfshópa. Hins vegar þá var hætt að kalla til fundar í þeim hópi sem mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa átti fulltrúa í og eru þessi drög því ekki nema að hluta til afurð samvinnu.

Athugasemdir/ábendingar við ákveðnar greinar frumvarpsins:

1. gr.

Liður a.

Um leið og aldrei er hægt að telja upp allar leiðir til að ná fram jafnrétti þá er nauðsynlegt að nefna fjármál á nafn þar sem ákvörðun um úthlutun fjármagns hefur veruleg áhrif á stöðu fólks og er ákvörðun sem oft hefur áhrif á jafnrétti.

Lagt er til að a-liður verði orðaður með eftirfarandi hætti:

- a. gæta jafnréttissjónarmiða og vinna að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvörðunum **m.a. um úthlutun fjármagns** (feitletrað er það sem lagt er til að bætt sá við) á öllum sviðum samfélagsins.

Liður k.

Hér þarf að stíga fastar til jarðar t.d. með því að **vinna markvisst gegn kynskiptum vinnumarkaði** (feitletrað er það sem lagt er til að sé breytt) í stað „stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf.“

2. gr.

7. liður

Í núgildandi lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10 frá 2008 er fjallað um kynjasamþættingu. Í þessu lagafrumvarpi er fjallað um „samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða“. Í orðskýringum frumvarpsins, lið 7, segir: „*Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða*: Að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn jafnréttis kynja sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu.“ Þetta er skilgreining á samþættingu kynjasjónarmiða en ekki kynja- og jafnréttissjónarmiða og þarf að færa til betri vegar.

Eftirfarandi er lagt til:

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða: Að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn **jafnréttis almennt** (feitletrað er það sem lagt er til að bætt sá við) og jafnréttis kynja sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun **og koma að ákvarðanatöku** (feitletrað er það sem lagt er til að bætt sá við) í samfélaginu.

9. gr

Vísað er í umsögn Reykjavíkurborgar dags.23. október um stjórnsýslu jafnréttismála þar sem lögð er áhersla á að Jafnréttisstofu sé tryggt fjármagn/mannaflí til að taka við nýjum og umfangsmiklum verkefnum.

15. gr.

„Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta jafnréttis- og kynjafræðslu við hæfi þar sem m.a. er kennt um kynjaðar staðalímyndir, kynbundið náms- og starfsval og málefni fatlaðs fólks og hinsegin fólks.“ Hér ætti að bæta við um málefni innflytjenda.

Setningin verði:

Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta jafnréttis- og kynjafræðslu við hæfi þar sem m.a. er kennt um kynjaðar staðalímyndir, kynbundið náms- og starfsval, málefni fatlaðs fólks, hinsegin fólks **og innflytjenda** (feitiletrað er það sem lagt er til að bætt sé við).

Í fimmtu málsgrein er fjallað um að efla skuli rannsóknir á stöðu kynjanna í íslensku samfélagi. Rannsóknir eru hvorki menntun ná skólastarf og á þetta því heima í sér grein en ekki undir grein um menntun og skólastarf.

24. gr.

Með fjölþætta mismunun í huga ættu innflytjendur að eiga fulltrúa í jafnréttisráði.

25. gr.

Finna ætti aðrar og áhrifaríkari leiðir til að vinna að jafnréttismálum en jafnréttisþing.

28. gr.

Vakin er athygli á því að í 44. grein sveitastjórnarlaga segir í lið 2: „Ef velja á tvo eða þrjá fulltrúa í nefnd skal a.m.k. einn af hvoru kyni vera á lista. Ef velja á fjóra eða fimm fulltrúa skulu a.m.k. tveir af hvoru kyni vera á lista. Ef velja á sex til átta í nefnd skulu a.m.k. þrír af hvoru kyni vera á lista. Ef velja á níu fulltrúa skulu a.m.k. fjórir af hvoru kyni vera á lista. Ef velja á fleiri í nefnd skulu a.m.k. 40% af hvoru kyni vera á lista. **Ef kjörgengi í nefnd er bundið við sveitarstjórnarmenn eða varamenn þeirra á þessi regla þó ekki við. Hið sama á við ef kjörgengi í nefnd er bundið með þeim hætti að ekki er fært að fullnægja kröfum samkvæmt þessum lið.**“ (Feitletrun er okkar). Það er því misræmi á milli sveitastjórnarlaga og frumvarpsins. Það má skoða það hvort það þurfi að tilgreina það sérstaklega að fólk með kynhlutlausu skráningu teljist hvorki til kvenna né karla í útreikningum.

29. gr.

Taka út „leitast við að“ í síðustu málsgrein.

Hún verði: Þá skulu opinberir aðilar greina á milli kynja við alla tölfræðivinnslu nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.

30. gr.

Nauðsynlegt er að undirstrika að samþætting kynja og jafnréttissjónarmiða eigi einnig við um úthlutun fjármagns.

Lagt er til að þetta verði með eftirfarandi hætti:

Samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð, **m.a. við úthlutun fjármagns**, sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana er starfa á málefnasviði þeirra. Hið sama gildir um alla ákvörðunartöku innan ráðuneyta og stofnana eftir því sem við getur átt. (Feitletrað er það sem lagt er til að bætt sá við).



MANNRÉTTINDASKRIFSTOFA ÍSLANDS
ICELANDIC HUMAN RIGHTS CENTRE

Forsætisráðuneytið
Stjórnarráðshúsinu
150 REYKJAVÍK

Reykjavík, 22. október 2020.

Efni: Umsögn Mannréttindaskrifstofu Íslands um frumvarpi til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, þskj. 14., 14. mál.

A.

Mannréttindaskrifstofu Íslands (MRSÍ) hefur borist framangreint frumvarp til umsagnar. Minnir skrifstofan á að samkvæmt samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks (SRFF), er mismunur gagnvart fötluðu fólki bönnuð á öllum sviðum samfélagsins. Ísland hefur fullgilt samninginn en uppfyllir ekki skilyrði hans, meðal annars að þessu leyti.

MRSÍ minnir einnig á að í ákvæði til bráðabirgða með lögum nr. 85/2018, um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna segir að ráðherra skuli innan árs frá gildistöku þeirra leggja fram á Alþingi frumvarp þar sem kveðið verði á um að lögunum verði breytt þannig að þau gildi ekki eingöngu um jafna meðferð einstaklinga óháð kynþætti og þjóðernisuppruna heldur einnig óháð trú, lífsskoðun, fötlun, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu á öllum sviðum samfélagsins utan vinnumarkaðar, sbr. lög um jafna meðferð á vinnumarkaði. Lögin tóku gildi þann 1. september 2018 svo nú er næstum ár síðan leggja átti frumvarpið fram.

Við endurskoðun laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (sbr. framangreint frumvarp) sat fulltrúi MRSÍ í starfshópi IV sem endurskoða skyldi ákvæði um bann við mismunur á grundvelli kyns. Á fundum starfshópsins var það rætt að útvíkka löggjöfina svo hún tæki til allra mismununarástæðna á öllum sviðum samfélagsins. Benti fulltrúi Mannréttindaskrifstofu Reykjavíkur á að vel hefði tekist til hjá Reykjavíkurborg eftir útvíkkun jafnréttisstefnu borgarinnar og nálgunar. Var og rætt að slík löggjöf þyrfti ekki að missa sjónar af kynjaviddinni. Af hálfu forsætisráðuneytisins var því svarað að horft yrði til borgarinnar á þeirri vegferð sem framundan væri en megin markmiðið væri að lögin væru virk og sniðnir yrðu af helstu vankantar sem hingað til hafi háð virkni laganna. Þá var á það bent að ætlunin er að leyfa lögum nr. 85/2018, um jafna meðferð óháð kynþætti og uppruna og nr. 86/2019, um jafna meðferð á vinnumarkaði að fá að þróast og að markmiðið væri ekki að fella þau saman og gera heildarlöggjöf að þessu sinni. Enn væri ekki komin næg reynsla af nýju löggjöfinni og einungis eitt mál vegna hennar farið fyrir Kærunefnd jafnréttismála.

MRSÍ telur betur fara á því að steypa mismununarástæðum saman í eina heildarlöggjöf en gerir ekki athugasemdir við núverandi fyrirætlun nema annars vegar hvað varðar nauðsyn þess að í löggjöf



MANNRÉTTINDASKRIFSTOFA ÍSLANDS
ICELANDIC HUMAN RIGHTS CENTRE

sem skal verja konur fyrir mismunun séu ákvæði um viðeigandi aðlögun og sértækar ráðstafanir svo fatlaðar konur njóti raunhæfrar verndar fyrir mismunun, sbr. 5. og 6. gr. SRFF. Hins vegar er áréttuð nauðsyn þess að útvíkka gildissvið laga um jafna meðferð á vinnumarkaði samhliða.

B.

MRSÍ fagnar mjög banni við fjölþættri mismunun og skilgreiningu hugtaksins sem frumvarpið leggur til. Kærunefnd jafnréttismála úrskurðar nú á grundvelli þriggja lagabálka og Jafnréttisstofa er framkvæmdaraðili þessara sömu lagabálka. Vafa má telja um það hvort kærunefndin geti úrskurðað á grundvelli allra lagabálkanna í einu eða hvort sérákvæði um fjölþætta mismunun þurfi, en ótalmörg dæmi má finna um fjölþætta mismunun, til dæmis á vinnumarkaði sem hvorki kynjajafnréttislögin né lög um jafna meðferð, ein og sér, ná í raun yfir. Það yrði skýlaust til bóta ef ákvæði væri til staðar sem heimilar kærunefndinni skoða alla löggjöfina saman svo heildar samhengi náist til að geta tekið á fjölþættri mismunun. Því er nauðsynlegt að gera breytingar á lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði og jafna meðferð á grundvelli kynþáttar og þjóðernisuppruna og, auk þess að útvíkka gildissvið hinna fyrrnefndu, færa þar inn bann við fjölþættri mismunun þannig ná til fjölbreyttari tilvika. Þannig mætti til dæmis ná betur til hópa í viðkvæmri stöðu svo sem fatlaðra kvenna og kvenna með innflytjendabakgrunn eða hvoru tveggja.

Virðingarfyllst,

f.h. Mannréttindaskrifstofu Íslands

Margrét Steinarsdóttir, framkvæmdastjóri



MOSFELLSBÆR

Alþingi

Nefndasvið Alþingis

150 Reykjavík

Mosfellsbær, 9.11.2020

Efni: Umsögn vegna frumvarps til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Á fundi bæjarráðs Mosfellsbæjar þann 22. október 2020 var jafnréttisfulltrúa Mosfellsbæjar falið að veita umsögn um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Mosfellsbær fagnar ofangreindu frumvarpi og telur að lagabreyting þessi sé tímabær. Með frumvarpinu er leitast við að bæta núgildandi lög um jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 en einnig má þar finna veigamikið nýmæli þar sem tekið er tillit til stöðu kvenna, karla og fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá.

Mosfellsbær fagnar þeim breytingum og telur þær jákvætt skref til að stuðla að jöfnum tækifærum kynjanna í samfélaginu. Þetta skref er ekki síður mikilvægt til að sporna við að störf flokkist í sérstök kvenna- og karlastörf en að mati sveitarfélagsins er það brýnt verkefni til að koma á jafnrétti í samfélaginu sem og á vinnumarkaðnum. Sveitarfélagið styður jafnframt það nýmæli að fjölþætt mismunun verði óheimil og fagnar þeim breytingum.

Að öðru leyti tekur Mosfellsbær undir umsögn Sambands Íslenskra Sveitarfélaga og þá sérstaklega neðangreind atriði:

7. gr jafnlaunavottun

Í ljósi upplýsinga frá jafnréttisstofu um að mörg minni sveitarfélög í landinu eiga eftir að öðlast jafnlaunavottun og þar sem þetta umfangsmikla verkefni hefur reynst þeim erfitt teljum við afar mikilvægt að veita þeim svigrúm til að ljúka vottuninni án þess að gripið verði til þvingunaraðgerða gagnvart þeim.

9. gr. Umsýsla Jafnréttisstofu í tengslum við jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu



MOSFELLSBÆR

Jafnréttisstofu eru falin viðamikil verkefni í tengslum við jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu. Til að jafnréttisstofa geti stýrt álaginu og fylgt þeim skyldum og verkefnum sem þau eiga að sinna samkvæmt frumvarpinu er nauðsynlegt að huga vel að því hvernig bregðast eigi við þessum auknu verkefnum og tryggja fjármögnun þeirra.

24. gr. Jafnréttisráð

Mosfellsbær tekur undir sjónarmið Samband Íslenskra Sveitarfélaga um að fela skrifstofu jafnréttismála í forsætisráðuneytinu að skipuleggja og framkvæma víðtækt samráð við alla þá aðila sem þurfa að vinna að framgangi jafnréttismála hér á landi. Ef vel er að þessu staðið erum við sammála því að óþarfi sé að vera með sérstakt jafnréttisráð.

Verði það hins vegar niðurstaðan að viðhalda jafnréttisráði þá telur Mosfellsbær afar mikilvægt að sveitarfélög eigi fulltrúa í jafnréttisráði eins og kemur fram í gildandi lögum. Ekki er ásættanlegt að sveitarfélög deili fulltrúa með samtökum atvinnurekanda einkum þar sem skyldur sveitarfélaga í jafnréttismálum snúa að fleiri atriðum en hjá atvinnurekendum. Eitt af mikilvægum hlutverkum sveitarfélaga er að þjónusta íbúa sína og veita þeim grunnþjónustu þar sem jafnræðis er gætt í öllum hópum innan sveitarfélagsins. Sveitarfélögum ber til að mynda skylda samkvæmt frumvarpi um stjórnarsýslu jafnréttismála að gera jafnréttisáætlanir þar sem tekið er tillit til allra hópa sem njóta lagalegrar verndar gegn mismunun. Að þeim sökum teljum við brýnt að hafa fulltrúa frá sambandi íslenskra sveitarfélaga í ráðinu.

26. gr. Þingsályktun um framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum

Mosfellsbær telur mikilvægt að framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum sem lögð er fyrir á fjögurra ára fresti sem þingsályktun, taki einnig til jafnréttisaðgerða fyrir sveitarfélög, félagasamtök og aðila vinnumarkaðarins.

Sigríður Ólöf Guðmundsdóttir,
jafnréttisfulltrúi Mosfellsbæjar



SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

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

Reykjavík 29. október 2020

2009328SA KB/agb
Málalýkill: 00.64

Efni: Umsögn um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, 14. mál

Umsögn þessi er veitt með vísun til tölvupósts frá nefndasviði Alþingis 15. október sl. Sambandið veitti ítarlega umsögn um drög að frumvarpinu í samráðsgátt, sbr. bréf, dags. 17. júlí sl. Að nokkru leyti hefur verið tekið tillit til ábendinga sambandsins en að nokkru leyti er ennþá tilefni til athugasemda.

Áður en gerð er grein fyrir athugasemdum við einstaka greinar og kafla vill sambandið taka fram að það er sammála þeirri leið að gera ráð fyrir sérlögum um stjórnsýslu jafnréttismála með breiðara gildissviði en væntanleg lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, sem og umbótum á orðalagi og framsetningu í ljósi þróunar jafnréttismála og breyttra viðhorfa. Sambandið fagnar einnig að kveðið sé á um aðgerðir gegn fjölþættri mismunun í frumvarpinu.

Útvíkkun gildissviðs í 1. mgr. 1. gr. frumvarpsins

Ein aðalbreytingin frá gildandi jafnréttislögum felst í því að skv.1. mgr. 1. gr. frumvarpsins munu lögin í heild sinni ekki eingöngu taka til kvenna og karla heldur einnig fólks með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá. Sambandið telur eðlilegt að útvíkka gildissvið jafnréttislaga með tilliti til laga um kynrænt sjálfræði. Hins vegar verður ekki fram hjá því litið að þessi breyting kallar á nokkuð flókna lagatæknilega útfærslu á réttindum þar sem sá hópur sem skráir kynrænt hlutleysi er mjög fámennur í samanburði við hin kynin tvö. Telur sambandið að reynt hafi verið að taka á þessu í frumvarpinu en ekki ólíklegt að álitamál geti komið upp í framkvæmd þar sem fólk sem tilheyrir þessu þriðja kyni, ef svo má kalla, gæti talið að það njóti ekki jafnrar stöðu á við hin kynin tvö í ákveðnum aðstæðum. Dæmi um þetta er skilgreiningin á sértækum aðgerðum í 8. tl. 2. gr. þar sem greint er á milli sértækra aðgerða fyrir konur og karla annars vegar og hins vegar fyrir þá sem eru með hlutlausu skráningu. Talað er um að jafna stöðu hefðbundnu kynjanna tveggja og kveðið á um heimild til að grípa til tímabundinna forgangsáðgerða en talað um að bæta stöðu eða auka möguleika þeirra sem eru með hlutlausu skráningu. Hliðstætt á við um almenna ákvæðið um vinnumarkað í 4. gr. frumvarpsins.

Staða sveitarfélaga gagnvart II. og III. kafla um réttindi og skyldur og bann við mismunun.

1. Jafnréttisskyldur sveitarfélaga vegna þjónustuhlutverks þeirra

Skyldur sveitarfélaga í jafnréttismálum snúa bæði að vinnuveitenda- og þjónustuhlutverki þeirra. Hvað varðar síðarnefnda hlutverkið þá hafa sveitarfélögin um margt sérstaka stöðu þar sem þau eru í mjög nánum þjónustutengslum við íbúa sína og þeir háðir sveitarfélögunum um mikilvæga grunnþjónustu. Það er því eðlilegt að löggjöf árétti ríkar skyldur þeirra til að gæta jafnræðis og mismuna ekki neinum hópum innan sveitarfélagsins. Að mati sambandsins eru sveitarfélög almennt meðvituð um þessar skyldur sínar og það endurspeglast m.a. í stefnumörkun landsþings sambandsins.

Úr stefnumörkun landsþings sambandsins 2018-2022

3.3.9. Sambandið skal stuðla að frekari framþróun í þjónustu við fatlað fólk með Sáttmála SP um réttindi fatlaðs fólks að leiðarljósi. Sérstök áhersla verður lögð á umbætur í atvinnumálum í samstarfi við Vinnumálastofnun og aðila vinnumarkaðarins. Sveitarfélögin fái faglegan og fjárhagslegan stuðning til þess að mæta ólíkum þörfum fólks á vinnumarkaði og sporna gegn mismunun.

3.5.8. Sambandið hvetji og styðji sveitarfélög í aðgerðum til að allir njóti fullra mannréttinda í sveitarfélögum og eigi jafnt aðgengi að þjónustu þeirra og jöfn tækifæri til að vera virkir og viðurkenndir þátttakendur í samfélaginu.

3.5.9. Sambandið leggi sitt af mörkum og hvetji sveitarfélögin til að sporna gegn kynbundu ofbeldi, kynferðislegri áreitni og valdníðslu og styðji við að fullnægjandi úrræði séu fyrir hendi í sveitarfélögum.

3.5.10. Sambandið hvetur og styður sveitarfélögin í því ná fram jafnrétti kynjanna í reynd, bæði sem þjónustuveitendur og vinnuveitendur og þ. á m. að því að þau innleiði jafnlaunastaðal. Sambandið vinnur að þessu markmiði á grundvelli Evrópusáttmála um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum og með auknu samstarfi við Jafnréttisstofu, norræn og önnur evrópsk systursamönd.

3.5.11. Sambandið leggi sitt af mörkum til að stuðla að því að hagsmunir íbúa af erlendum uppruna séu tryggðir. Mikilvægt er að þjónusta sé þeim aðgengileg og þeir séu viðurkenndir og virkir þátttakendur í samfélaginu.

Þetta mikilvæga jafnréttishlutverk sveitarfélaga endurspeglast líka í nýju ákvæði í frumvarpi um stjórnsýslu jafnréttismála um gerð jafnréttisáætlana sem taki ekki eingöngu til kynjanna heldur til allra hópa sem njóta lagalegrar verndar gegn mismunun. Það er einnig í samræmi við þá þróun að sveitarfélögin hafa á síðustu árum í vaxandi mæli farið þá leið að setja sér slíkar víðtækar jafnréttisáætlanir, enda þótt þeim hafi ekki borið lagaskylda til þess.

Í frumvarpi því sem hér er til umfjöllunar eru það sérstaklega 15. gr. um menntun og skólastarf, sem og 21. gr. um bann við mismunun í skólum, frístundaheimilum og í skipulögðu íþrótta- og æskulýðsstarfi, sem tengjast þjónustuhlutverki sveitarfélaga. Sambandið hefði gjarnan viljað sjá að það væri skýrar tekið á því að þessar greinar taki til fjölbættrar mismununar í samræmi við m-lið 1. gr. frumvarpsins. Þetta á

sérstaklega við um 21. gr. þar sem eingöngu er vísað til mismununar á grundvelli kyns en 15. gr. er víðtækari þar sem vísað er til kynja- og jafnréttissjónarmiða.

Rétt er þó að áréttta að þetta snertir sveitarfélög minna en aðra þjónustuveitendur þar sem þeim ber skv. stjórnsýslufrumvarpinu hvort sem er að gera áætlanir um víðtækt jafnréttisstarf.

Í báðum greinum er kveðið með skýrari hætti en í gildandi lögum á um að þau eigi við um íþróttta-; frístunda- og æskulýðsstarf. Sambandið er sammála þeirri árétttingu en leyfir sér að benda á að það gæti verið þörf á að kveða skýrar á um ábyrgðaraðila og stuðning þeim til handa. Eins og ákvæðin eru sett fram er ekki alveg skýrt hvort þau eigi við um alla sem reka íþróttta-, frístunda- og æskulýðsstarfsemi og bæði fyrir börn og fullorðna. Ef gildissviðið er svo vítt er tilefni til að kveða á um sérstakar stuðningsaðgerðir vegna nýrra lagaskyldna. Löggjöfin þarf að vera þannig úr garði gerð að raunhæfur möguleiki sé á að fullnægja ákvæðunum.

Staða sveitarfélaga gagnvart 7. gr. frumvarpsins um jafnlaunavottun.

Við meðferð Alþingis á frumvarpi sem varð að lögum, nr. 56/2017, um jafnlaunavottun kom fram sú áhersla að hið opinbera eigi að ganga fram með góðu fordæmi og að opinberar stofnanir verði með þeim fyrstu til að öðlast jafnlaunavottun. Var nýrri málsgrein bætt við frumvarpið til að ná þessu fram, sbr. 2. mgr. VI. ákvæðis til bráðabirgða í núgildandi jafnréttislögum. Orðalagið í því ákvæði olli reyndar vafa hjá nokkrum sveitarfélögum um hvort þau falli undir það en forsætisráðuneytið tók af öll tvímæli um það í tölvupósti til framkvæmdastjóra sambandsins 28. ágúst 2019.

Benti sambandið á í umsögn sinni um frumvarp um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna í samráðsgáttinni að tilefni væri til að skýra betur hugtökin fyrirtæki og stofnanir. Þessi hugtök eru bæði notuð í 7. og 8. gr. þar sem kveðið er á um skyldur **fyrirtækis og stofnunar** til undirgangast jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu, sem og í niðurlagi ákvæðis II til bráðabirgða. Í hugum margra er sveitarfélag hins vegar hvorki fyrirtæki né stofnun heldur eðlilegra að tala um það sem stjórnvald eða opinberan aðila.

Þessi áhersla á að hið opinbera eigi að hafa ríkari skyldur í jafnlaunamálum er óbreytt í frumvarpinu, sbr. niðurlag 8. gr., þar sem orðalaginu hefur reyndar verið breytt úr „opinberar stofnanir“ í „opinbera aðila“ og kveðið á um að þeir geti ekki valið jafnlaunastaðfestingu í stað jafnlaunavottunar. Áherslan kemur einnig fram í niðurlagi II. ákvæðis til bráðabirgða. Þar segir að sú skylda **fyrirtækja og stofnana** sem kveðið er á um í 1. og 2. mgr. IV. ákvæðis til bráðabirgða í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, verði enn fyrir hendi fyrir þau fyrirtæki og þær stofnanir sem áttu að öðlast jafnlaunavottun fyrir 31. desember 2019 en hafa ekki uppfyllt þá lagaskyldu.

Að þessu sögðu er ljóst að frumvarpið felur í sér að viðhaldið er þeirri lagaskyldu fyrir sveitarfélög, sem eru með fleiri en 25 starfsmenn, að hafa öðlast jafnlaunavottun fyrir 31. desember 2019.

Staðan er þó sú samkvæmt upplýsingum Jafnréttisstofu að jafnlaunavottunin hefur reynst snúið og umfangsmikið verkefni fyrir mörg sveitarfélög, auk þess sem Covid

og aðrar staðbundnar aðstæður hafa haft neikvæð áhrif. Í lok október hafa 21 sveitarfélag öðlast vottun en eftir standa 33 sveitarfélög með 25 starfsmenn eða fleiri. Jafnréttisstofa metur það svo að 15 sveitarfélög til viðbótar verði búin að fá vottun fyrir árslok og þ. á m. öll fjölmennustu sveitarfélögin. Þá munu 18 sveitarfélög standa eftir væntanlega aðallega þau í fámennasta flokknum með undir 1000 íbúa en staðan í þeim stærðarflokki í dag er sú að eingöngu þrjú af 21 hafa öðlast vottun.

Sambandið telur, með skírskotun til þessara upplýsinga, það vera fremur augljóst að óraunhæfar lagaskyldur hafi verið lagðar á minnstu sveitarfélögin hvað varðar jafnlaunavottun, sem og almennt á sveitarfélög varðandi tímafresti til að klára vottun. Telur sambandið mikilvægt að sveitarfélögum, sem eftir standa, verði sýndur skilningur og þau fái stuðning til að ljúka vottuninni og eigi ekki í hættu að gripið verði til þvingunaraðgerða gagnvart þeim.

Breytt skipan og hlutverk jafnréttisráðs í IV. kafla.

Í 24. gr. frumvarpsins er gert ráð fyrir að viðhalda jafnréttisráði með breytttri skipan. Í skýringum við greinina í greinargerð er það rökstutt með því að mikilvægt þygi að koma til móts við þau sjónarmið, sem komið hafa fram í umræðunni um útvíkkun jafnréttishugtaksins, að gæta þurfi sérstaklega að jafnrétti kynjanna. Með vísun til þess sé lagt til að ráðherra jafnréttismála skipi áfram sérstakt jafnréttisráð til að fjalla um kynjajafnrétti. Sambandið er sammála því að það er þörf á sérstöku samráði og aðgerðum til að vinna að jafnrétti kynjanna en telur umgjörðina sem frumvarpið kveður á um til þess of þunga og óskilvirka, sbr. að auk ákvæðis um jafnréttisráð, er í 6. mgr. 24. gr. nýmæli um samráðsvettvang um jafnrétti sem jafnréttisráð á að kalla saman tvisvar á ári. Þá er í 25. gr. kveðið á um að áfram skuli ráðherra boða til jafnréttisþings á tveggja ára fresti, sbr. núgildandi 10. gr. jafnréttislaga.

Samkvæmt frumvarpinu á að fækka fulltrúum í jafnréttisráði. Í athugasemdum við greinina er þetta rökstutt þannig:

„Gert er ráð fyrir að fulltrúum ráðsins verði fækkað úr ellefu í sex til að tryggja meiri skilvirkni og markvissara starf ráðsins. Áherslur ráðsins verða færðar frá vinnumarkaðnum yfir á öll svið samfélagsins og gerð verður skýrari grein fyrir hlutverki og verkefnum ráðsins.

Áfram er gert ráð fyrir að ráðherra skipi formann án tilnefningar en lagðar eru til breytingar á þeim aðilum sem skulu tilnefna í ráðið og fjölda þeirra fulltrúa sem hver tilnefningaraðili getur tilnefnt. Þykir mikilvægt að fulltrúar ráðsins endurspegli þekkingu á mörgum sviðum jafnréttismála en þó þannig að ráðið verði skilvirkt og markvisst líkt og framar greinir. Er því lagt til að aðilar sem starfa á svipuðum vettvangi tilnefni sameiginlega fulltrúa eins og verið hefur.“

Sambandið gerir alvarlega athugasemdir við þessa röksemdafærslu og telur að hún standist ekki skoðun. Það hefur fram að þessu átt sérstakan fulltrúa í jafnréttisráði sem er eðlilegt með hliðsjón af sérstökum jafnréttisskyldum sveitarfélögum, sbr. umfjöllun hér að framan, sem og stöðu þeirra sem annars stjórnsýslustigsins í landinu.

Í frumvarpinu er ekkert minnst á fulltrúa sveitarfélaga í ráðinu. Það er því spurning hvort litið sé svo á að það eigi að deila fulltrúa með Samtökum atvinnulífsins? Ef það er hugsunin þá er það mjög óeðlilegt og algerlega á skjön við það sem tilgreint er í athugasemdum um að færa eigi áherslur ráðsins frá vinnumarkaðnum yfir á öll svið samfélagsins og fulltrúar ráðsins endurspegli þekkingu á mörgum sviðum jafnréttismála. Að mati sambandsins er einnig mjög óeðlilegt að framselja umfangsmiklar og mikilvægar samráðsskyldur stjórnvalds til svo þröngskipaðs fulltrúaráðs.

Skrifstofa jafnréttismála í forsætisráðuneytinu hefur verið efld verulega undanfarin ár. Að mati sambandsins væri skilvirkara að skrifstofunni verði sjálfri falið að skipuleggja og framkvæma víðtækt samráð við alla þá aðila sem þurfa að leggjast á árarinnar til að vinna að framgangi jafnréttismála hér á landi. Mikilvægt er að ná samstöðu um sameiginleg markmið og tryggja eignarhlutdeild allra framkvæmdaaðila. Tryggja þarf að samráðsaðilar komi snemma að málum og hafi tækifæri til að hafa raunveruleg áhrif á stefnumótun og úthlutun fjármagns til jafnréttisaðgerða. Telur sambandið að ef slíkt fyrirkomulag væri tryggt í lögunum sé óþarfi að vera með sérstakt jafnréttisráð. Ef niðurstaðan verður hins vegar sú að viðhalda jafnréttisráði gerir sambandið kröfu um að sveitarfélögin eigi sérstakan fulltrúa í því.

26. gr. um framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum.

Eins og fram kemur í athugasemdum við 26. gr. er ákvæðið efnislega samhljóða 11. gr. núgildandi jafnréttislaga. Í greininni er gildissvið áætlunarinnar skilgreint breitt sbr.: „skal fela í sér verkefni sem ætlað er að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna í íslensku samfélagi“. Í framkvæmd hefur framkvæmdaáætlunin fram að þessu eingöngu snúist um stuðning við aðgerðir ráðuneyta. Sambandið telur mikilvægt að þróa framkvæmdaáætlunina þannig að hún verði breiðara verkfæri til að vinna að jafnréttisaðgerðum. Æskilegt er að framkvæmdaaðilar utan stjórnarráðsins, s.s. sveitarfélög, félagasamtök og aðilar vinnumarkaðarins, geti einnig fengið stuðning í gegnum framkvæmdaáætlunina til jafnréttisverkefna sem þjóna áherslum sem hafa orðið til að höfðu samráði við þá, sbr. athugasemdir hér að ofan. Slíkur stuðningur til að hvetja til jafnréttisaðgerða er mjög mikilvægur. Vegna þess hversu þröngt lagagreinin hefur verið túlkuð í framkvæmd væri æskilegt að skýra betur gildissvið áætlunarinnar við meðferð Alþingis á frumvarpinu.

Að lokum vill sambandið árétta athugasemd sína við ákvæði um þátttöku í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera, sem það setti fram í umsögn sinni við frumvarpið í samráðsgátt stjórnvalda:

„Í 27. gr. frumvarpsins (nú 28. gr.) (1. - 3. mgr.) eru tekin upp - nánast óbreytt - ákvæði gildandi laga (15. gr.) um kynjahlutföll við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga. Sambandið gerir út af fyrir sig ekki athugasemd við óbreytta skipan lagaákvæða en bendir á að umrædd ákvæði hafa stundum vakið upp spurningar hjá sveitarfélögum, þar sem bæði lög og hefðir mæla fyrir um að

eiginlegar kosningar fari fram til trúnaðarstarfa. Vilji virtist vera til staðar hjá félags- og tryggingamálanefnd Alþingis við afgreiðslu þess frumvarps sem varð að lögum, nr. 10/2008, sbr. ummæli í framhaldsnefndaráli á þann veg að í umræðum um gildissvið 15. gr. frumvarpsins hafi komið fram „að skýra þyrfti ákvæðið þannig að ljóst væri að það ætti ekki við um kosningar í nefndir, ráð og stjórnir á vegum hins opinbera þar sem um er að ræða kjörna fulltrúa.“ Ástæða er til þess að fjalla um þetta atriði í skýringum og greinargerð, sem og samspili við 44. og 45. gr. sveitarstjórnarlaga.“

Virðingarfyllt

SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA


Karl Björnsson
framkvæmdastjóri

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

nefndasvid@althingi.is

Reykjavík, 29. október 2020

Efni: Umsögn um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, 14. mál

Samtök atvinnulífsins (SA) vísa til tölvupósts allsherjar- og menntamálanefndar Alþingis frá 15. október þar sem óskað er umsagnar SA um ofangreint mál. Með frumvarpinu eru sett fram ný heildarlög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og er þeim ætlað að leysa af hólmi lög nr. 10/2008. Samhliða þessu frumvarpi er lagt fram frumvarp til laga um stjórnslu jafnréttismála sem ná til stjórnslu jafnréttismála samkvæmt þessu frumvarpi og lögum nr. 85/2018 og 86/2018.

1. Jákvæðar breytingar

Að mati SA er margt í frumvarpinu til bóta miðað við núgildandi lög. Má þar sérstaklega nefna að vísað er til 2012 útgáfu jafnlaunastaðals í 11. tl. 2. gr. frumvarpsins en í núgildandi lögum er eingöngu rætt um staðalinn ÍST:85. Með breytingum tækninefndar Staðlaráðs á staðlinum var Alþingi því að framselja löggjafarvald og því mikilvægt að bæta úr orðalagi ákvæðisins.

Uppsetning laganna er skýrari og það er jákvætt að hafa ákvæði um stjórnslu jafnréttismála í sérstökum lögum. Einnig er jákvæð breyting að allar reglugerðarheimildir ráðherra má nú finna í 33. gr. frumvarpsins í stað þess að þær séu á við og dreif um lagabálkinn.

Eftirfarandi eru athugasemdir SA við frumvarpið.

2. Jafnlaunastaðfesting

Í 8. gr. frumvarpsins er að finna heimild fyrir fyrirtæki eða stofnun þar sem starfa 25-49 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli til að gangast undir jafnlaunastaðfestingu. Þannig hefur fyrirtæki eða stofnun samkvæmt þessari grein val um það hvort það gangist undir jafnlaunavottun eða staðfestingu. SA fagna þessari breytingu. Hins vegar telja SA að miða eigi þetta val við fyrirtæki eða stofnanir þar sem starfa 25-99 manns að jafnaði á ársgrundvelli líkt og heimilt er skv. 5. mgr. 19. gr. núgildandi laga. Mikill fjöldi fyrirtækja með 50-99 starfsmenn hafa ekki yfirbyggingu til þess að takast á við vottun en eiga auðveldara með að uppfylla meginkröfur staðalsins og fá úttekt á grundvelli greina 1.b og 1.c. Minnihluti aðildarfyrirtækja SA af þessari stærðargráðu eru til dæmis með sérstaka mannauðsstjóra heldur er það framkvæmdastjóri eða fjármálastjóri sem gegnir því hlutverki. Sama má segja um opinbera aðila í sama stærðarflokki. Lokamarkmiðið er að sem flest fyrirtæki fái jafnlaunavottun og líklegt er að jafnlaunastaðfestingin sé hvatning á þeirri vegferð. Því fleiri fyrirtæki sem hafa aðgang að þeirri leið, því betra.

3. Jafnréttisráð

Fækkun fulltrúa í Jafnréttisráði er jákvæð breyting sem gæti stuðlað að bættri virkni ráðsins miðað við núverandi ástand. Hins vegar hefði, að mati SA, verið tímabært að leggja ráðið niður alfarið og finna vinnu þess annan farveg, til dæmis eingöngu með samráðsvettvangi sem fundar reglulega með aðkomu ráðherra.

4. Bráðabirgðaákvæði III

Með bráðabirgðaákvæði III er ráðherra gert að skipa starfshóp til að fjalla sérstaklega um launagagnsæi. Um er að ræða nýtt ákvæði sem ekki var að finna í frumvarpinu eins og það birtist á samráðsgátt stjórnvalda. Hlutverk starfshópsins verður að leggja fram mögulegar tillögur til breytinga á lögum sem fyrirbyggja að launamun sé viðhaldið með launaleynd á vinnustöðum. Í athugasemdum greinargerðar við ákvæðið segir m.a. að sá réttur starfsfólks að skýra frá launakjörum sínum ef það kys, sbr. 3. mgr. 19. gr. laga nr. 10/2008 og 3. mgr. 6. gr. fyrirbyggjandi frumvarps, sé í daglegu tali nefnt ákvæðið um launaleynd. Að mati SA er þetta verulega villandi framsetning. Launakjör fólks á almennum vinnumarkaði eru hluti af persónulegum upplýsingum og sú staðreynd að fólk kjósi að greina ekki frá þeim verður ekki jafnað saman við vinnustaðir viðhaldi launaleynd.

Það er óljóst hverju verði áorkað með því að berjast gegn launaleynd í stað þess að halda áfram baráttu gegn ómálefnalegum launamun. Verður fyrirtækjum hugsanlega gert að afhenda upplýsingar um laun tiltekinna starfsmanna eða allra starfsmanna ef þess verður óskað? Gæti þá stéttarfélag óskað eftir lista yfir öll laun starfsmanna fyrirtækis og samsetningu þeirra? Eða gæti einstaklingur krafist þess að fá lista yfir sundurliðuð laun samstarfsmanna sinna?

Það er í grunninn jákvætt að fá fram tillögur aðila vinnumarkaðarins um þetta atriði með skipun starfshóps. Hins vegar er rétt að minna á að lögfesting jafnlaunastaðalsins var og er ætlað að ná því markmiði að útrýma launamuni kynjanna. Það er ómarkvisst að nota mörg verkfæri til að ná sama markmiði. Ekkert bendir til þess að það að draga launamun betur fram í dagsljósið, til dæmis í ársreikningum fyrirtækja, líkt og bent er á í athugasemdum greinargerðar með ákvæðinu, sé betur til þess fallið að afnema launamun kynjanna, en þau tæki og töl sem gert er ráð fyrir í frumvarpinu. Það er ógerlegt að ætla að þeir sem semja ársreikninga geri ítarlega rannsókn á ómálefnalegum launamun og mun niðurstaðan því alltaf einkennast af meðaltölum launa eftir kynjum og grófri starfaflokkun þar sem starfsskyldur, ábyrgð og reynsla einstaklinga er mismunandi. Útkoman verður alltaf ónákvæm. Á Norðurlöndum finnast dæmi um skyldu til þess að sundurgreina launagreiðslur eftir kynjum í ársreikningum. Þar er um að ræða mjög gróf meðaltöl eftir mismunandi starfsgreinum sem gefa engar vísbendingar um ómálefnalegan launamun. Eðlilegt væri að frumvarpshöfundar kanni hvort að slík ákvæði hafi haft einhverja þýðingu á Norðurlöndum við útrýmingu á ómálefnalegum launamun.

Að mati SA væri eðlilegra að umorða 2. mgr. ákvæðisins þannig:

Hlutverk starfshópsins er að leggja fram mögulegar tillögur til breytinga á lögum sem fyrirbyggja ómálefnalegan launamun.

Að teknu tilliti til framangreindra athugasemda styðja SA að frumvarpið verði að lögum.

Virðingarfyllt,
f.h. Samtaka atvinnulífsins,

Heiðrún B. Gísladóttir

Heiðrún Björk Gísladóttir

Umsögn: Frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna

Samtökin '78 – Félag hinsegin fólks á Íslandi fagnar því að jafnréttislög nái einnig til fólks með hlutlausu kynskráningu og telur það vera til mikilla bóta.

Þó eru nokkur atriði sem Samtökin '78 telja að geti farið betur og fyrst ber að nefna í kafla er fjallar um markmið laganna. Þar segir að „Markmið laga þessara er að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kyns og koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kynjanna á öllum sviðum samfélagsins.“ Við leggjum til orðalagsbreytingu til að gera markmiðin enn skýrari fyrir þann breiða hóp sem fjallað er um: „Markmið laga þessara er að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kyns og koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum allra kynja á öllum sviðum samfélagsins.“

Í greinargerð frumvarpsins er fjallað um kyn og fjölda þeirra. Þar segir: „Skiptar skoðanir geta verið á því hvort líta eigi svo á að heimildin til hlutlausrar kynskráningar þýði að kynin séu nú þrjú eða hvort kynin séu áfram tvö en að jafnframt geti einstaklingar kosið að tilheyra hvorugu þeirra.“ Samtökin '78 benda á að enginn vafi leikur á um það að kynin eru vissulega fleiri en tvö ásamt því að sumir einstaklingar eru hvorugt, bæði eða með flæðandi kynvitund. Sumir þessara einstaklinga kjósa svo að skrá sig hlutlaust í kerfum hins opinbera og hér er gerð tilraun til að tryggja rétt þeirra skv. lögum.

Í þeim tilvikum eru lögín jákvæð en á mörgum stöðum virðist sem „hlutlaus kynskráning“ hafi einfaldlega verið bætt við án þess að hugsa almennilega um samþættingu allra þeirra kynja sem til eru ásamt ólíkum kynvitundum og kyntjáningum. Samtökin '78 vilja beina því til nefndarinnar að huga ávallt að fjölbreytileika kyns í stað þess að bæta einungis „hlutlaus kynskráning“ á eftir karl og kona.

Það þarf að passa það að tala ekki um „hlutlausu kynskráningu“ sem kyn, því það er hugtakið einmitt ekki. Hlutlaus kynskráning er þriðja kynskráningin sem heimilt er að skrá skv. lögum um kynrænt sjálfræði. Það gerir hana ekki að kynvitund, því innan þessarar skráningar geta margar kynvitundir samræmst. Betra væri að tala um „fólk sem hefur karlkyn, kvenkyn eða hlutlausu skráningu kyns í Þjóðskrá“.

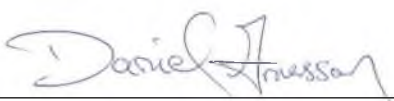
Samtökin '78 vilja einnig benda á orðalag í 28. gr laganna, og sérstaklega orðalag greinargerðar við þá grein: „Lagt er þó til að orðin „kvenna og karla“ komi í staðinn fyrir orðið „kynjanna“ í 1. mgr. Þetta er lagt til þar sem ákvæðið byggist á því að fjöldi kvenna og karla á hverjum tíma sé svipaður og miðar að því að jafna þátttökumöguleika og áhrif þessara tveggja hópa í samfélaginu. Mælt er því fyrir um tiltekið lágmarkshlutfall kvenna og karla í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera. Slík regla getur eðli máls samkvæmt

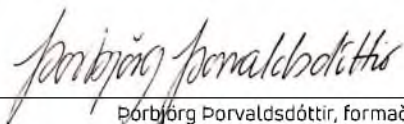
tæpast tekið fullum fetum til einstaklinga með hlutlausa skráningu kyns enda ólíklegt að sá hópur verði ýkja stór.“ Þarf að skoða mun betur.

Með þessari breytingu, sem listuð er upp hér að ofan, er farið beint á móti tilgangi laga um kynrænt sjálfræði. Ákveðið er að taka kynsegin fólk eða þá einstaklinga sem ekki falla undir kynjatvíhyggjuna út fyrir sviga, sem er einmitt tilgangur þessa lagafrumvarps, að okkar mati. Þarna er kynsegin fólk haldið fyrir utan og þau réttindi sem ávinnast með lagabreytingunni á ekki við um þá einstaklinga. Þetta telja Samtökin '78 vera varasama breytingu og beina því til nefndarinnar að lagfæra þessi mistök hið snarasta.

Að lokum vilja Samtökin '78 óska allsherjar- og menntamálanefnd velfarnaðar og um leið beinum því til nefndarinnar að Samtökin '78 eru reiðubúin að koma fyrir nefndina til að rökstyðja umsögn okkar ásamt því að svara spurningum nefndarfólks.

Fyrir hönd Samtakanna '78,


Daníel E. Arnarsson, framkvæmdastjóri


Þorbjörg Þorvaldsdóttir, formaður

Tílefni: Þingskjal 14 - 14. Mál. Frumvarp um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Trans Ísland fagnar því skrefi sem hér er tekið með breytingum á jafnréttislögum, enda mikilvægt að tryggja að kynsegin fólk hljóti verndar og sé getið í jafnréttislögum. Það er því mikilvæg bót að það talið sé sérstaklega fram að fólk með kynhlutlausa kynskráningu í lögnum, ásamt því að nafni laganna sé breytt til að endurspeglar breytt lagaumhverfi með samþykkt laga um kynrænt sjálfræði 80/2019.

Trans Ísland vill hinsvegar koma á framfæri nokkrum athugasemdum við frumvarpsbreytingar:

1. Trans Ísland gerir athugasemdir við orðalag greinargerðar um þær „skiptu skoðanir“ sem hópurinn nefnir um þriðju kynskráninguna og tilgang hennar. Þar er því velt upp hvort að með lögum kynrænt sjálfræði séu kynin orðið fleiri en tvö eða ekki. Trans Ísland vill góðfúslega benda á það að það fer ekki á milli mála að kynin eru fleiri en tvö. Ef greinargerð sem fylgir lögum um kynrænt sjálfræði er skoðuð ætti það að vera öllum ljóst að tilgangur þeirra laga er að kynsegin fólk eða annað fólk sem eru ekki karlar eða konur fái lagalega viðurkenningu, og er þriðja kynskráningin skref til þess að þau geti skráð kyn sitt á annan hátt en eingöngu sem karl eða kona. Ef skiptar skoðanir eru á því hvort að kynin séu fleiri en tvö, þá snýst það einfaldlega um að fólk er ekki nægilega upplýst um fjölbreytileika kyns, kynvitundar og kyntjáningar. Það ætti að vera grundvallaratriði fyrir þau sem vinna í þessum málum að hafa kynnt sér slíkt til hlítar.

Trans Ísland furðar sig því á því að hópurinn setji slíkt fram í greinargerð, enda ýjar orðalagið að því að hér sé verið að gera breytingar vegna skyldu, frekar en raunverulegs vilja, skilnings og þekkingar til að koma til móts við viðkvæman samfélagshóp sem hefur hingað til ekki hlotið lagalegrar viðurkenningar í íslenskum lögum. Svo virðist vera sem að inngilding kynsegin fólks/fólks með hlutlausa kynskráningu í frumvarpið sé tilraun til þess að laga frávik að viðmiði í stað þess að endurskoða grunninn sem frumvarpið byggir á og gera út um þessa stöðu. Í mörgum tilfellum virðist sem svo að orðalagi sé einfaldlega breytt í stað þess að um raunverulega samþættingu sé að ræða þar sem hugmyndin um og þekking á fjölbreytileika kyns sé beitt við endurskoðun laganna.

2. Í því samhengi er hægt að nefna 1. grein lagana, en þar er ritað: „*Markmið laga þessara er að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kyns og koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kynjanna á öllum sviðum samfélagsins.*“ Til að endurspeglar betur þann veruleika að kynin séu sannarlega fleiri en tvö væri hægt að undirstrika það hér með orðalagsbreytingunni: *Markmið laga*

*Þessara er að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kyns og koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum **allra kynja** á öllum sviðum samfélagsins.”*

Einnig er vert að benda á orðalag í sömu grein, en þar er ritað: „Með *kyni* í lögum þessum er átt við konur, karla og fólk með hlutlausa skráningu kyns í Þjóðskrá nema annars sé sérstaklega getið.“ Hér er verið að tala á mis, en „fólk með hlutlausa skráningu kyns í Þjóðskrá“ er ekki kyn, heldur skráningarform kyns. Hér væri mun réttara að segja að með *kyni* í lögum þessum er átt við „fólk sem hefur karlkyn, kvenkyn eða hlutlausa skráningu kyns í Þjóðskrá“, ef slíkt orðalag er notað. Einnig ætti slíkt orðalag betur heima í orðaskýringum þar sem tilgangur þessa orðalags er einfaldlega að útskýra hvað orðið kyn á við.

3. Trans Ísland gerir einnig athugasemd við orðalagsbreytingar á 28. grein, en í greinargerð segir: „Ákvæði 1.–3. mgr. ákvæðisins er efnislega samhljóða 15. gr. gildandi laga. Lagt er þó til að orðin „kvenna og karla“ komi í staðinn fyrir orðið „kynjanna“ í 1. Mgr.“

Ekki er annað hægt að sjá en þetta sé afturhvarf, og sé þvert á áhrif og tilgang laga um kynrænt sjálfræði 80/2019. Hér er lögunum breytt í að fjalla aftur um karla og konur og kynsegin fólki (eða fólki með kynhlutlausa kynskráningu) skeytt við sem viðbót síðar í greininni. Það hlýtur að skjóta skökku við að hörfað sé aftur til að fjalla um karla og konur, í stað þess að haga orðalagsbreytingum á þann hátt að nefnt sé sérstaklega að tekið sé tillit til kynsegin fólks eða fólks með hlutlausa kynskráning. Kynsegin fólk er hópur sem hefur sjaldan fengið vægi í opinberri umræðu eða stefnumótun og telur félagið það vera íhaldssama og afturhaldssama hugsun að vilja ekki gera kröfu til þess að kynsegin fólk fái tryggt hlutfall og sæti að borðinu og jafnrétti kynjanna. Þrátt fyrir að kynsegin fólk sé ekki ýkja stór samfélagshópur þá er erfitt að sjá hverjar neikvæðu afleiðingar þess væru að kynsegin fólk fengi aðgengi sitt tryggt að jafnréttismálum og stefnumótun. Slíkt getur eingöngu verið jákvætt og leitt til jafnara samfélags fyrir öll kyn. Trans Ísland leggur því til að þessi orðalagsbreyting verði felld og fyrra orðalag verði þar viðhaft.

Lög um kynrænt sjálfræði 80/2019 táknuðu mjög mikilvægt skref í jafnréttisbaráttu trans fólks, sér í lagi trans fólks sem skilgreina sig ekki sem karla né konur. Íslensk stjórnvöld verða að geta fylgt þeim lögum eftir með víðsýni og framtíðarsýn, í stað þess að halda áfram í íhaldssamar hugmyndir um kyn. Löggjafinn á Ísland hefur sögulega séð alltaf verið nokkrum skrefum á eftir samfélagslegri sýn þegar kemur að réttindum hinsegin fólks, sem kom bersýnilega fram á málþingi Norræna hússins um lagalega stöðu hinsegin fólks á Íslandi 13. október síðastliðinn. Hér er tækifæri til þess að færa löggjöf um jafnrétti nokkrum skrefum framar og viðurkenna hóp fólks sem fer bara stækkandi í nútíma samfélagi.

Trans Ísland vill því hvetja til þess að orðalag verði hér endurskoðað til að endurspegla nýja tíma og nýtt

viðhorf íslenskrar stjórnsýslu til kynsegin fólks og fjölbreytileika kyns. Raunverulegu kynjajafnrétti mun aldrei verða náð ef íhaldssamar hugmyndir fá að ráða ferðinni, sem taka ekki tillit til raunverulegs fjölbreytileika kyns, kynvitundar og kyntjáningar.

Virðingarfyllt

F.h. Trans Íslands, félags trans fólks á Íslandi

Ugla Stefanía Kristjónudóttir Jónsdóttir

Formaður Trans Íslands

Allsherjar- og menntamálanefnd Alþingis
Austurstræti 8-10
101 Reykjavík

Reykjavík, 28. október 2020

Meðfylgjandi er umsögn UN Women á Íslandi um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Virðingarfyllst,
f.h. UN Women á Íslandi



Stella Samúelsdóttir,
framkvæmdastýra

UMSÖGN UN WOMEN Á ÍSLANDI

um

frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

151. löggjafarþing 2020-2021.

Þingskjal 14 – 14. mál.

UN Women á Íslandi er ein tólf landsnefnda UN Women Stofnunar Sameinuðu þjóðanna um jafnrétti kynjanna og valdeflingu kvenna. UN Women á Íslandi telur frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna framfaraskref í janfréttismálum á Íslandi.

I. Almennar athugasemdir

Nýmæli er að í frumvarpinu er hægt að úrskurða um svokallaða fjölþætta mismunun sem skiptir gríðarlega miklu máli fyrir jaðarsetta hópa kvenna eins og til að mynda konur með fötlun, konur af erlendum uppruna, konur sem tilheyra LGBTQ+ samfélaginu, sem og réttindum þeirra sem eru með hlutlausa kynskráningu í þjóðskrá. UN Women fagnar því að horft sé til jaðarsettra hópa samfélagsins með það að markmiði að skilja enga konu eftir. Einnig hefur stjórnýsla jafnréttismála sem lýtur að skipulagi jafnréttismála verið sett í nýtt frumvarp sem tekur einnig á málum tengdum jafnri meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna sem og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði. Telur UN Women á Íslandi það til bóta.

II. Athugasemdir um ákveðnar greinar frumvarpsins

- 15. gr. UN Women á Íslandi ítrekar mikilvægi menntunar barna og ungs fólks á öllum skólastigum í jafnréttis- og kynjafræðslu. Sömuleiðis er mikilvægt að kennarar og aðrir sem starfa með börnum og ungu fólki fái menntun við hæfi til þess að geta sinnt þeirri skyldu sem er lögð á herðar þeirra. Fræðsla og þekking er grundvöllur þess að ná fram kynjajafnrétti. Til þess að þetta sé hægt verður að tryggja fjármagn í þennan málaflokk.

Nefndasvið Alþingis
Alþingishúsinu við Austurvöll
101 Reykjavík
nefndasvid@althingi.is

Reykjavík, 29. október 2020

Efni: Umsögn iCert ehf. um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, sbr. þskj. 14 – 14. mál, stjórnarfrumvarp.

Vísað er til ofangreinds stjórnarfrumvarps (*hér eftir* frumvarpið) en um er að ræða ný heildarlög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og er frumvarpinu ætlað að leysa af hólmi núgildandi lög nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, með síðari breytingum. Í bréfi þessu er að finna umsögn iCert ehf. (*hér eftir* iCert) um framangreint frumvarp.

1. Um iCert

iCert er faggilt vottunarstofa samkvæmt ÍST EN ISO 17021-1:2015 *Samræmismat – Kröfur til stofnana sem annast úttektir og vottun stjórnunarkerfa - Hluti 1: Kröfur*. Eigendur iCert eru Guðmundur Sigbergsson, fyrrv. framkvæmdastjóri hjá Seðlabankanum, Jón Karlsson, fyrrv. forstöðumaður hjá Seðlabankanum, og Sigurður M. Harðarson, fyrrv. umhverfisstjóri Icelandair Group hf. Sigurður hefur starfað við úttektir og vottanir frá 1993.

Vottunarstofan var stofnuð í kjölfar samþykktar laga nr. 56/2017 um jafnlaunavottun þar sem vöntun var á hæfum vottunarstofum til þess að veita vottanir á jafnlaunakerfi. iCert sótti um faggildingu til vottana á jafnlaunakerfum á grundvelli staðalsins ÍST 85:2012 og vottana á gæðastjórnunarkerfum skv. ÍST EN ISO 9001:2015 í júlí 2018. iCert er nú faggilt vottunarstofa til vottana á gæðastjórnunarkerfum skv. ÍST EN ISO 9001:2015 með faggildingu frá faggildingarsviði Hugverkastofu. Auk þess hefur vottunarstofan haft bráðabirgðastarfsleyfi til vottana á jafnlaunakerfum skv. ÍST 85:2012, sem var nýmæli með breytingu á reglugerð nr. 1030/2017 frá því í desember 2018.

2. Umsögn iCert

Í grundvallaratriðum fagnar iCert því að lög nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, með síðari breytingum (*hér eftir* jafnréttislög), sæti nú endurskoðun. Frumvarpið er lagt fram samhliða frumvarpi forsætisráðherra um stjórnsýslu jafnréttismála, þar sem m.a. er skerpt á og aukið við hlutverk Jafnréttisstofu innan þessa málaflokks. Frá stofnun iCert hefur vottunarstofan kallað eftir skýrari ramma og umgjörð um málefni jafnréttismála og þá sérstaklega hvað snertir jafnlaunavottun, m.a. með umsögnum til breytinga á reglugerðum á grundvelli jafnréttislaga, bréfaskriftum við viðkomandi ráðuneyti

hverju sinni sem og aðrar stofnanir sem hlutverk hafa að gegna innan þessa málaflokks. Það er mikilvægt að eftirlitshlutverk Jafnréttisstofu sé skýrt og þannig eftirliti með framkvæmd jafnlaunavottunar fundinn staður innan opinberrar stjórnsýslu en ekki hjá hagsmunaaðilum eins og áður var gert ráð fyrir.

Við útfærslu frumvarpsins var ekki óskað athugasemda eða samráð haft við iCert sem vottunaraðila með mikilvæga reynslu í framkvæmd úttekta og vottana á jafnlaunakerfum.

Meginathugasemd iCert lýtur að svokallaðri jafnlaunastaðfestingu, sem lagt er til að minnstu fyrirtækjunum verði gert heimilt að óska eftir í stað jafnlaunavottunar. Í 7. gr. frumvarpsins segir að fyrirtæki eða stofnun þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli skuli öðlast jafnlaunavottun, sbr. 11. tölul. 2. gr., að undangenginni úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85:2012, sbr. 1. gr. c staðalsins. Skylda þessi er sambærileg þeirri sem lögð er á fyrirtæki og stofnanir samkvæmt núgildandi 4. mgr. 19. gr. jafnréttislaga.

Í 7. gr. frumvarpsins segir:

“Fyrirtæki eða stofnun þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli skal öðlast jafnlaunavottun, sbr. 11. tölul. 2. gr., að undangenginni úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85:2012, sbr. 1. gr. c staðalsins. Þegar jafnlaunavottun liggur fyrir skal vottunaraðili skila Jafnréttisstofu afriti af jafnlaunavottunarskírteini ásamt skýrslu um niðurstöðu úttektar. Jafnlaunavottunina skal endurnýja á þriggja ára fresti. Vottunaraðili skal jafnframt tilkynna Jafnréttisstofu um það ef úttekt leiðir ekki til jafnlaunavottunar og greina frá ástæðum þess með framlagningu skýrslu um niðurstöðu úttektar.”

Í 1. mgr. 8. gr. frumvarpsins segir:

„Þrátt fyrir 7. gr. hefur fyrirtæki eða stofnun þar sem 25–49 starfa að jafnaði á ársgrundvelli val um að gangast undir jafnlaunavottun skv. 7. gr. eða jafnlaunastaðfestingu, sbr. 12. tölul. 2. gr., sem Jafnréttisstofa veitir að undangengnum skilum á gögnum um að jafnlaunakerfi og framkvæmd þess uppfylli, að mati Jafnréttisstofu, þær kröfur sem settar eru fram í 2. mgr. Jafnlaunastaðfestingu skal endurnýja á þriggja ára fresti.”

Í 2. mgr. frumvarpsins segir svo að fyrirtæki eða stofnun skv. 1. mgr. öðlist jafnlaunastaðfestingu hafi eftirfarandi gögn sýnt fram á með fullnægjandi hætti, að mati Jafnréttisstofu, að jafnlaunakerfi og framkvæmd þess mismuni ekki í launum á grundvelli kyns. Síðan er að finna, í sex töluliðum, þau gögn sem viðkomandi fyrirtæki eða stofnun verður að afhenda Jafnréttisstofu og stofnunin byggir síðan mat sitt á. Í 3. mgr. 8. gr. frumvarpsins segir síðan að opinberir aðilar, sjóðir og fyrirtæki sem eru að hálfu eða meirihluta í eigu ríkisins og þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli skuli öðlast jafnlaunavottun skv. 7. gr.

Í orðskýringum í 2. gr. segir svo:

11. Jafnlaunavottun: Skrifleg yfirlýsing vottunaraðila sem veitt er með jafnlaunavottunarskírteini, að undangenginni úttekt hans á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar, um að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85:2012, sbr. 1. gr. c staðalsins.

12. Jafnlaunastaðfesting: Staðfesting Jafnréttisstofu sem veitt er fyrirtæki eða stofnun þar sem 25–49 starfa að jafnaði á ársgrundvelli að undangengnum skilum fyrirtækisins eða stofnunarinnar á gögnum um að jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar og framkvæmd þess uppfylli kröfur 2. mgr. 8. gr.

Af ákvæðum frumvarpsins má vera ljóst að fyrirtækjum og stofnunum með fleiri en 25 starfsmenn skuli innleiða jafnlaunakerfi á grundvelli krafna jafnlaunastaðalsins ÍS 85:2012.

Líkt og fram kemur hér að ofan þá verður það hins vegar valkvætt fyrir þau fyrirtæki, sem eru með fæstu starfsmennina, og ættu samkvæmt núgildandi lögum að öðlast jafnlaunavottun síðust allra, að fá jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu Jafnréttisstofu. Með öðrum orðum er lagt í hendur opinberrar stofnunar, Jafnréttisstofu, að meta hvort skilyrðum töluliðar 1-6 tölul. 2. mgr. 8. gr. frumvarpsins sé fullnægt og þar með kröfum staðalsins ÍST 85:2012.

Það voru nýmæli þegar lög nr. 56/2017 voru samþykkt að skylda fyrirtæki og stofnanir, sem féllu undir tiltekin skilyrði, að innleiða stjórnunarkerfi og fá þau vottuð¹. Slíkt hefur ekki verið gert alþjóðlega svo vitað sé en iCert fagnar því að það hafi verið gert. Hins vegar er það svo að í lögum 56/2017 var gerð krafa um að vottunaraðilar skyldu hafa faggildingu skv. ÍST EN ISO 17021-1:2015 til vottana á jafnlaunakerfi skv. ÍST 85:2012. Um faggildingu gilda lög nr. 24/2006 um Faggildingu o.fl. og annast faggildingarsvið Hugverkastofunnar faggildingu hér á landi. Áfram er gerð krafa um að vottunarstofur skuli hafa faggildingu samkvæmt staðlinum ÍST EN ISO 17021-1:2015 í veitingu vottana á grundvelli ÍST 85:2012 í frumvarpinu. Að fá faggildingu er flókið og kostnaðarsamt ferli en tryggir að viðkomandi aðili sem veitir staðfestingar á að kröfur tiltekinna staðla séu uppfylltar sé til þess hæfur að undangenginni úttekt og mati opinbers aðila. Faggildingaraðilar fara svo í gegnum sk. jafningjamat sem faggildingarsvið Hugverkastofu vinnur að þessi misserin til þess að tryggja alþjóðlega samanburðarhæfni faggiltra aðila hér á landi.

Nauðsynlegt er að lýsa í grófum dráttum ferli vottunar til að setja í samhengi eðlismun á tillögum frumvarpsins og núverandi ákvæða laga nr. 10/2008 sem falla úr gildi við samþykkt frumvarpsins. Til þess að hljóta vottun er nauðsynlegt að úttektarmaður, sem býr yfir fullnægjandi hæfni, framkvæmi úttekt á jafnlaunakerfi. Það felur í sér annars vegar forúttekt þar sem skjölun jafnlaunakerfis er rýnd og svo er framkvæmd vottunarúttekt sem felur í sér úttekt á innleiðingu, virkni, vöktun og skilvirkni jafnlaunakerfisins. Í staðlinum ÍST EN ISO 17021-1:2015 er gerð krafa um að úttektir feli í sér eftirfarandi:

Forúttekt – Stage 1

“The objectives of stage 1 are to:

- a) review the client’s management system documented information;*
- b) evaluate the client’s site-specific conditions and to undertake discussions with the client’s personnel to determine the preparedness for stage 2;*
- c) review the client’s status and understanding regarding requirements of the standard, in particular with respect to the identification of key performance or significant aspects, processes, objectives and operation of the management system;*
- d) obtain necessary information regarding the scope of the management system, including:*

¹ Einnig var gert ráð fyrir að minni fyrirtæki og stofnanir gætu fengið úttekt og staðfestingu hagsmunaaðila skv. 1. gr.b staðalsins ÍST 85:2012

- the client's site(s);
 - processes and equipment used;
 - levels of controls established (particularly in case of multisite clients);
 - applicable statutory and regulatory requirements;
- e) review the allocation of resources for stage 2 and agree the details of stage 2 with the client;
- f) provide a focus for planning stage 2 by gaining a sufficient understanding of the client's management system and site operations in the context of the management system standard or other normative document;
- g) evaluate if the internal audits and management reviews are being planned and performed, and that the level of implementation of the management system substantiates that the client is ready for stage 2.

Vottunarúttekt – Stage 2

The purpose of stage 2 is to evaluate the implementation, including effectiveness, of the client's management system. The stage 2 shall take place at the site(s) of the client. It shall include the auditing of at least the following:

- a) *information and evidence about conformity to all requirements of the applicable management system standard or other normative documents;*
- b) *performance monitoring, measuring, reporting and reviewing against key performance objectives and targets (consistent with the expectations in the applicable management system standard or other normative document);*
- c) *the client's management system ability and its performance regarding meeting of applicable statutory, regulatory and contractual requirements;*
- d) *operational control of the client's processes;*
- e) *internal auditing and management review;*
- f) *management responsibility for the client's policies."*

Á grundvelli niðurstöðu úttekta er svo veitt vottun enda eru þær kröfur sem annars vegar eru gerðar til þess sem óskar vottunar uppfylltar og framkvæmd úttektaraðila vottunarstofu uppfylli þær kröfur sem til hans eru gerðar.

Í 2. mgr. 8. gr. frumvarpsins er gert ráð fyrir að Jafnréttisstofa veiti staðfestingu á grundvelli skila á gögnum sem sýna fram á að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess mismuni ekki í launum á grundvelli kyns. Með hliðsjón af framangreindu verður staðfesting seint samanburðarhæf við vottun og eins og fram kemur í frumvarpinu.

Verði frumvarpið samþykkt, eins og það er skrifað hvað snýr að jafnlaunastaðfestingu, mun opinber stofnun veita staðfestingu á að kröfur jafnlaunastaðalsins ÍST 85:2012 séu uppfylltar en á sama tíma er ekki gerð krafa um að hún þekki til krafna staðlsins ÍST EN ISO 17021-1:2015 eða uppfylli hann að mati faggildingarsviðs. Jafnframt er ekki gerð krafa um að teknar eru út kröfur staðalsins í heild heldur aðeins hluti þeirra. Skýtur það skökku við að ekki séu gerðar sömu kröfur þar sem að samkvæmt frumvarpinu er gerð krafa um að Jafnréttisstofa framkvæmi mat á hvernig kröfur staðalsins eru uppfylltar líkt og vottunarstofur gera sem uppfylla kröfur ÍST EN ISO 17021-1:2015.

Ákvæði 2. mgr. 8. gr. frumvarpsins dregur verulega úr gildi vottunar, hlutverki vottunaraðila og faggildingar, ekki bara á Íslandi heldur á alþjóðavísu.

iCert telur að með þessu fyrirkomulagi kunni jafnframt að koma upp sú staða að tvenns konar skilningur verði til á því hvað þurfi til að uppfylla þær kröfur, sem að grunni til, er að finna í ÍST 85:2012, þ.e. að Jafnréttisstofa kunni t.a.m. að leggja annan skilning í kröfur staðalsins og útfærslu tiltekins fyrirtækis á hvernig krafa er uppfyllt en faggilt vottunarstofa gerir í tilviki sambærilegs fyrirtækis enda færi faggildingarsvið ekki með eftirlit með framkvæmd jafnlaunastaðfestinga sem Jafnréttisstofa veitir en hefur eftirlit með framkvæmd faggiltra vottunarstofa. Í frumvarpinu kemur fram að ekki sé verið að gera minni kröfur að þessu leyti heldur en til jafnlaunavottunarinnar sjálfrar því er vandséð að svo sé enda ekki gerð krafa um að Jafnréttisstofa uppfylli einnig þær kröfur sem tilgreindar eru í staðlinum ÍST EN ISO 17021-1:2015. Ekki kemur fram í frumvarpinu að túlkun Jafnréttisstofu á því hvað teljist fullægjandi í hverjum og einum tölulið ákvæðisins verði með einhverjum hætti gert opinbert eða á hvaða forsendum matið byggist, þannig að samræmis sé gætt. Um er að ræða stjórnvald sem m.a. bundið er af reglum stjórnisýsluréttarins um jafnræði og á sama tíma leiðbeiningaskyldu. Slíkt væri mikilvægt í ljósi þess að á sama tíma er verið að skjóta styrkari fótum undir hlutverk, ábyrgð og valdheimildir Jafnréttisstofu samkvæmt frumvarpinu og öðrum frumvörpum.

Í ljósi framangreinds þyrfti að mati iCert jafnframt að huga að því að hvaða úrræði fyrirtækjum standa til boða, þegar Jafnréttisstofa tekur ákvörðun um að hafna jafnlaunastaðfestingu á grundvelli framangreinds ákvæðis.

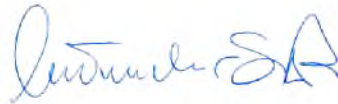
Sé það vilji ríkisstjórnar að milda kröfur til fyrirtækja með starfsmenn frá 25-49 starfsmenn að jafnaði á ári að fella niður kröfu um innleiðingu jafnlaunakerfa og jafnlaunavottunar á grundvelli staðalsins ÍST 85:2012 þessara aðila. Til þess að stuðla áfram að jafnrétti kynjanna mætti þess í stað endurskoða ákvæði frumvarpsins um jafnréttisáætlanir þar sem skilgreint væri að þau sjónarmið sem tilgreind eru í ákvæði 2. mgr. 8. gr. þyrfti að útlista í jafnréttisáætlunum og borin undir staðfestingu Jafnréttisstofu. Fæli þá jafnlaunastaðfesting ekki í sér staðfestingu á innleiðingu og virkni jafnlaunakerfis á grundvelli krafna ÍST 85:2012 sem er mun veigameira og flóknara verkefni en að framkvæma rýni skjala á skrifstofu Jafnréttisstofu.

Með hliðsjón af framangreindu kemur fram í frumvarpinu að vegna aukinna verkefna Jafnréttisstofu þurfi að fjölga um eitt stöðugildi sem rúmist innan fjárhagsramma. Að mati iCert er það verulega vanáætlað til þess að tryggja með óyggjandi hætti að þær kröfur sem tilgreindar eru í ákvæði 2. mgr. 8. gr. og frekar í staðlinum ÍST 85:2012 séu uppfylltar án tilliti til þeirra auknu krafna sem gerðar eru til Jafnréttisstofu hvað lýtur að öðrum verkefnum Jafnréttisstofu s.s. eftirlit með framkvæmd jafnlaunavottunar. Úttektir á jafnlaunakerfum smárra fyrirtækja og stofnana getur verið tímafrekar, sérstaklega ef niðurstaða úttekta leiðir í ljóst frávik frá kröfum staðalsins. Í greinargerð sem fylgir með frumvarpinu kemur fram að áætlað er að ákvæði um jafnlaunastaðfestingu nái til u.þ.b. 500 fyrirtækja og stofnana² sem munu hafa val um að fara vottunarleið eða staðfestingarleið. Ef allir myndu velja að fara þá leið myndi að mati iCert tíminn sem færi í jafnlaunastaðfestingar vera að lágmarki og ef Jafnréttisstofa fylgdi ekki kröfum ÍST EN ISO 17021-1:2015 um 500 dagar án tillits til þeirra tilvika þar sem kröfur eru ekki uppfylltar og úrbóta er þörf. Af augljósum ástæðum veldur einn starfsmaður ekki því verkefni sérstaklega í ljósi þess að reynslan sýnir að álagið vegna úttekta er mjög árstíðabundið. Ef framkvæmd ætti að vera skilvirk og árangursrík þyrfti að

² Væntanlega misritun í frumvarpinu að hún nái til stofnana með hliðsjón af 3. mgr. ákvæðisins.

mati iCert að lágmarki 5 einstaklingar og sérstaka deild innan Jafnréttisstofu til þess að sinna jafnlaunastaðfestingum í upphafi þegar beiðnir um staðfestingar fara að berast inn. Ef gerð yrði krafa um að jafnlaunastaðfestingar þyrftu að taka mið af kröfum ÍST EN ISO 17021-1:2015 yrði verkefnið mun meira krefjandi fyrir Jafnréttisstofu með enn frekari mannaflapörf.

Virðingarfyllst,



Guðmundur Sigbergsson
Framkvæmdastjóri



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

Reykjavík, 28. október 2020

Efni: Umsögn Öryrkjabandalags Íslands um frumvarp til laga um stjórnsýslu jafnréttismála, þingskjal 15 — 15. mál.

Öryrkjabandalag Íslands (ÖBÍ) fagnar því að breytingar sem tiltekna eru í frumvarpi til laga um stjórnsýslu jafnréttismála verði til þess fallnar að tryggja heildaryfirsýn, auka skýrleika og gera framkvæmd laganna skilvirkari. Þá er það sérstaklega ánægjulegt að breytingartillaga, sbr. 3. tl. 2. gr. frumvarps til nýrra laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, muni auka möguleikan til að taka á fjölþættri mismunun.

Ekkert um okkur án okkar!

Þuríður Harpa Sigurðardóttir
Formaður Öryrkjabandalags Íslands