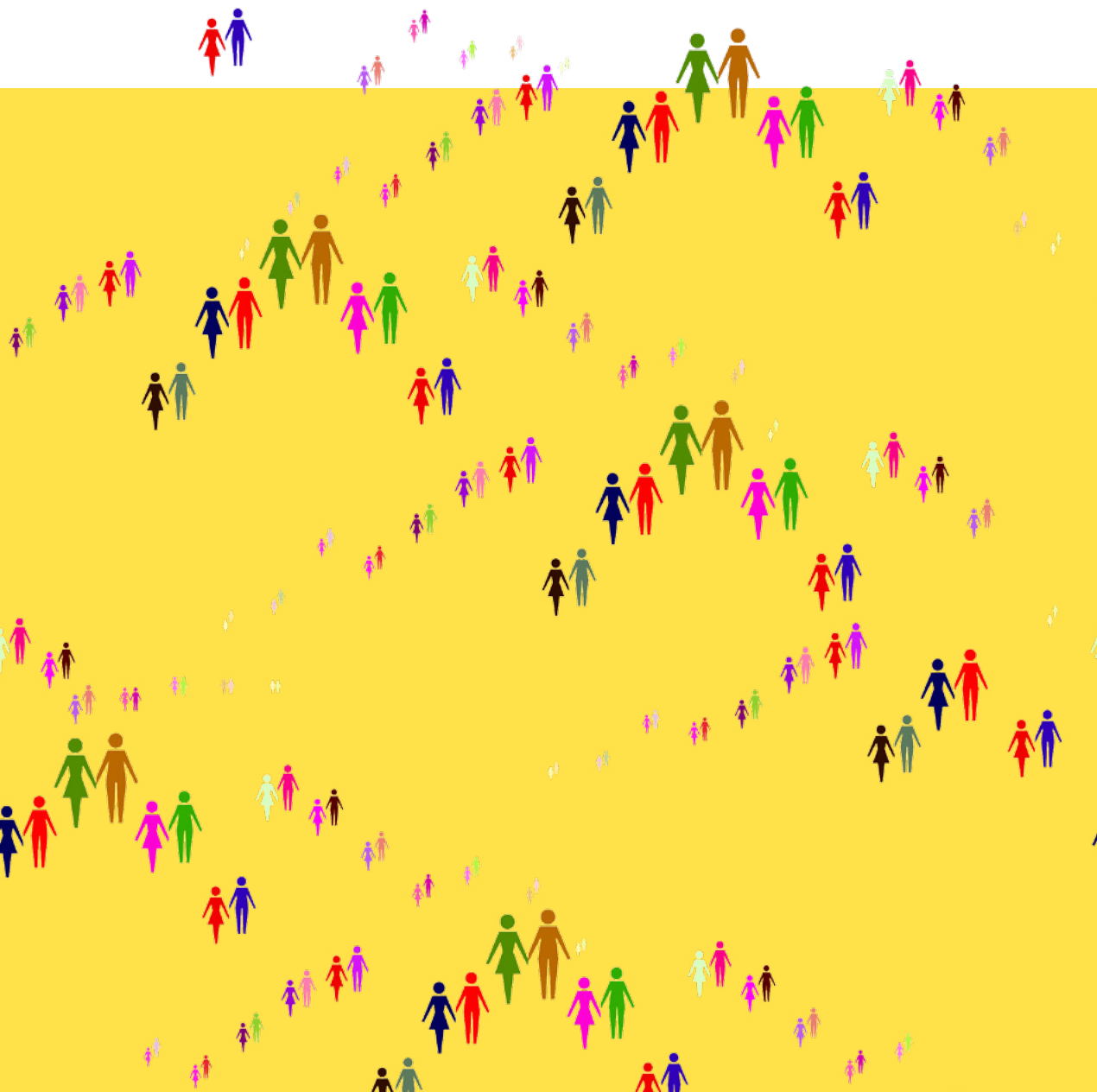




JAFNRÉTTISÞING

2013





JAFNRÉTTISÞING

2013

Skýrsla félags- og húsnæðismálaráðherra um
stöðu og þróun jafnréttismála árið 2013.

Velferðarráðuneytið
Október 2013



Útgefandi: Velferðarráðuneytið
Október 2013

Umbrot og hönnun kápu: Hugsá sér! (hugsaser.is)



EFNISYFIRLIT

I. INNGANGUR	9
ÍSLAND BEST Í HEIMI Á SVIÐI KYNJAFNRÉTTIS.	9
100 ÁR LIÐIN FRÁ ÞVÍ AÐ KONUR FENGU FYRST KOSNINGARÉTT.	9
BREYTINGAR SÍÐUSTU ÁRA.	10
LAUNAJAFNRÉTTI KYNJA.	12
JAFNRÉTTI AÐ LEIÐARLJÓSI.	14
40 ÁRA AFMÆLI NORRÆNS SAMSTARFS Á SVIÐI JAFNRÉTTISMÁLA Á FORMENNSKUÁRI ÍSLANDS ÁRIÐ 2014.	14
FJÖLSKYLDUSTEFNA TIL ÁRSINS 2020.	14
BREYTINGAR Á GILDANDI LÖGUM UM JAFNA STÖÐU OG JAFNAN RÉTT KVENNA OG KARLA.	14
KARLAR OG JAFNRÉTTI.	15
II. STAÐA OG ÞRÓUN JAFNRÉTTISMÁLA 2011–2013..	17
A. STJÓRNSÝSLA JAFNRÉTTISMÁLA	17
i. Velferðarráðuneyti.	17
ii. Ráðherranefnd um jafnrétti kynjanna.	17
iii. Jafnréttisstofa.	17
iv. Jafnréttisfulltrúar stjórnarráðsins.	18
v. Jafnréttisráð.	18
vi. Kærunefnd jafnréttismála.	18
vii. Sveitarfélög og jafnréttisstarf árin 2012–2013.	18
viii. Landsfundir jafnréttisnefnda sveitarfélaga.	20
B. ATVINNUMÁL KVENNA OG KARLA	21
i. Atvinnuþátttaka á íslenskum vinnumarkaði.	21
ii. Atvinnuleysi.	22
iii. Kynbundinn launamunur.	26
a. Rannsóknir á kynbundnum launamun.	28
b. Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðall.	32
c. Framkvæmdanefnd um launajafnrétti kynjanna.	34
d. Aðgerðahópur stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti.	35
iv. Samræming fjölskyldu og atvinnulífs.	36
a. Greinargerð vinnuhóps um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.	36
b. Fæðingar- og foreldraorlof.	38
c. Dagvistun barna.	44
v. Kynbundið náms- og starfsval.	46
vi. Staða kvenna og karla innan opinberrar stjórnslu.	56
a. Stjórnarráðið.	57
b. Forstöðumenn ríkisstofnana.	59
c. Sýslumenn og lögregla.	60
vii. Staða karla og kvenna hjá dómstólum.	61



C. KYN OG VÖLD Í ÍSLENSKU ATVINNULÍFI OG STJÓRN MÁLUM.	63
<i>i. Konur og stjórnun fyrirtækja.</i>	63
<i>ii. Stjórn málaþátttaka kvenna og karla.</i>	66
a. Alþingi.	67
b. Sveitarstjórnir.	71
c. Forsetakosningar.	72
d. Hlutur kynjanna í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum stjórnvalda.	73
D. HJÓNAVÍGSLUR, LÖGSKILNAÐUR OG FORSJÁ BARNNA.	75
E. KYNBUNDIÐ OFBELDI.	77
<i>i. Samráðsferli um meðferð nauðgunarmála.</i>	78
<i>ii. Mansal.</i>	81
<i>iii. Lög um nálgunarbann og brottvísun af heimili.</i>	82
<i>iv. Samningur Evrópuráðsins um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi gegn konum og heimilisofbeldi.</i>	82
<i>v. Samstarfsteymi um heimilisofbeldi.</i>	83
<i>vi. Vitundarvakning um kynferðislegt, andlegt og líkamlegt ofbeldi gagnvart börnum.</i>	83
<i>vii. Kvennaathvarf.</i>	84
<i>viii. Verkefnið karlar til ábyrgðar.</i>	85
<i>ix. Stígamót.</i>	86
<i>x. Starfsemi Neyðarmóttöku á Landspítala.</i>	88
<i>xi. Fjöldi mála vegna brota á ákvæðum 194.–199. gr. almennra hegningarlaga.</i>	90
F. HEILBRIGÐISMÁL..	90
<i>i. Barneignir á Íslandi.</i>	90
<i>ii. Ungbarnadauði.</i>	93
<i>iii. Tæknifríðgun.</i>	93
<i>iv. Staðgöngumæðrun.</i>	94
<i>v. Fóstureyðingar og ófrjósemisaðgerðir.</i>	94
<i>vi. Lífsvenjur og heilsa.</i>	97
<i>vii. Kynsjúkdómar.</i>	100
<i>viii. Notkun getnaðarvarna meðal ungs fólks hér á landi.</i>	103
<i>ix. Dánartíðni.</i>	103
<i>x. Krabbamein.</i>	104
<i>xi. HPV-bólusetning gegn leghálskrabbameini.</i>	104
G. FJÖLMIÐLAR OG RANNSÓKNIR Í KYNJAFRÆÐUM.	105
<i>i. Fjölmiðlar.</i>	105
<i>ii. Rannsóknir.</i>	106
a. Hagskýrslugerð hjá Hagstofu Íslands.	106
b. EDDA – Öndvegissetur	106
c. Doktorsvörn í kynjafræði	107
d. MARK.	107
e. Jafnréttisskóli Háskóla Sameinuðu þjóðanna.	108
f. Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum, RIKK.	108



H. ERLENDT SAMSTARF Á SVIÐI JAFNRÉTTISMÁLA.	109
i. Samstarf á vettvangi Sameinuðu þjóðanna.	109
a. Kvennanefnd Sameinuðu þjóðanna.	109
b. Samningurinn um afnám allrar mismununar gegn konum.	110
c. Mannréttindaráð Sameinuðu þjóðanna.	110
d. Stofnun Sameinuðu þjóðanna um kynjajafnrétti og valdeflingu kvenna – UN Women.	111
e. Stuðningur við landsnefnd UN Women á Íslandi.	112
f. Mannfjöldasjóður Sameinuðu þjóðanna – UNFPA.	112
g. Loftslagsmál.	112
h. Annað samstarf á vettvangi Sameinuðu þjóðanna.	113
ii. Atlantshafsbandalagið (NATO).	114
iii. Öryggis- og samvinnustofnun Evrópu (ÖSE).	114
iv. Þróunarsamvinna.	115
v. Jafnréttisstefna á sviði alþjóðlegrar þróunarsamvinnu Íslands.	115
vi. Stuðningur við jafnréttisverkefni á vegum frjálsra félagasamtaka.	115
vii. Íslenska friðargæslan.	116
viii. Samstarf á vettvangi samningsins um Evrópska efnahagssvæðið og Evrópuráðsins.	116
ix. Norðurlandasamstarf á sviði jafnréttismála.	117
I. KÆRUNEFND JAFNRÉTTISMÁLA.	120
J. DÓMAR HÆSTARÉTTAR ÍSLANDS Í JAFNRÉTTISMÁLUM.	122
III. ÁÆTLUN RÍKISSTJÓRNARINNAR Í JAFNRÉTTISMÁLUM 2011–2014	123
A. STJÓRNSÝSLAN.	123
1. Ráðherranefnd um jafnrétti kynja.	123
2. Framkvæmdasjóður jafnréttismála.	123
3. Samþætting kynja og jafnréttissjónarmiða.	125
4. Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta.	125
5. Kynjuð fjárlagagerð.	126
6. Síðareglur.	131
7. Hlutur kynjanna í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum stjórnvalda.	133
8. Jafnréttisáætlanir Stjórnarráðsins, ráðuneyta og stofnana.	133
9. Jafnréttissjóður.	134
10. Kynjagreiðing upplýsinga.	136
11. Jafnréttismat á frumvörpum.	136
B. VINNUMARKAÐUR – LAUNAMISRÉTTI KYNJANNA.	137
12. Framkvæmdaáætlun gegn launamISRÉTTI kynjanna.	137
13. LaunamISRÉTTI kynjanna á landsbyggðinni.	139
14. Úttekt á launamISRÉTTI kynja í sjávarútvegi og landbúnaði og aðstöðu til náms í greinunum.	139
15. Fæðingarorlof.	139
16. Nefnd um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.	140
17. Aðgengi kvenna að fjármagni til stofnunar fyrirtækja.	142



18. Lánatryggingasjóður kvenna.	142
19. Úttekt á túlkun jafnréttislaga í álitum kærunefndar jafnréttismála. . .	143
C. KYN OG VÖLD.	144
20. Starfsumhverfi og starfskjör í sveitarstjórnnum.	144
21. Gagnagrunnur um jafnrétti kynjanna í sveitarfélögum.	144
22. Hlutur kvenna í stjórnnum fyrirtækja og stofnana.	145
D. KYNBUNDIÐ OFBELDI.	145
23. Ný aðgerðaáætlun gegn kynbundnu ofbeldi.	145
24. Úrræði vegna heimilisofbeldis.	146
25. Karlar til ábyrgðar.	146
26. Forvarnir gegn vændi.	146
27. Staða kvenna sem búa við fötlun.	147
E. MENNTUN OG JAFNRÉTTI.	147
28. Kynungabók.	147
29. Jafnréttisfræðsla í leik og grunnskólum.	148
30. Jafnrétti í framhaldsskólum.	150
31. Jafnrétti í háskólum.	150
32. Félagslíf í framhaldsskólum.	151
33. Starfsgreinar.	152
34. Kennaramenntun.	152
35. Konur og kvikmyndagerð.	153
36. Aðgengi kvenna og karla að fjármagni til vísindarannsókna.	154
F. KARLAR OG JAFNRÉTTI.	155
37. Karlar um borð.	155
G. ALÞJÓÐASTARF.	155
38. Eftirfylgni við aðgerðaáætlun um framkvæmd ályktunar öryggisráðsins nr. 1325 og tengdar ályktanir um konur, frið og öryggi á alþjóðavettvangi.	155
39. Verkefni um Jafnréttisskóla.	156
40. Kyn og loftslag.	157
41. Könnun á áhrifum mismunandi hegðunar kynjanna á loftslag á Íslandi.	157
H. EFTIRFYLGNI OG ENDURSKOÐUN.	158
42. Eftirfylgni.	158
43. Árangursmat.	158
IV. VIÐAUKAR	161
VIÐAUKI 1. STARFSREGLUR OG HLUTVERK JAFNRÉTTISFULLTRÚA RÁÐUNEYTA	162
VIÐAUKI 2. STARFSÁÆTLUN JAFNRÉTTISFULLTRÚA RÁÐUNEYTANNA 2011 TIL 2013	166
VIÐAUKI 3. FRÆDSLÚÁÆTLUN FYRIR JAFNRÉTTISFULLTRÚA	172
VIÐAUKI 4. JAFNRÉTTISÁÆTLUN	173



JAFNRÉTTI KYNJANNA Í TÖLUM

B. ATVINNUMÁL KVENNA OG KARLA.	21
Tafla 1. Íslenskur vinnumarkaður árið 2012.	22
Mynd 1. Atvinnuleysistölur 1990–2012.	23
Tafla 2. Atvinnuleysi eftir kyni og svæðum í ágúst 2013.	25
Mynd 2. Þróun á fjölda skráðra atvinnuleitenda hjá Vinnumálastofnun á aldrinum 16–29 ára frá september 2008 til júní 2013, greint eftir kyni.	25
Mynd 3. Atvinnutekjur kvenna sem hlutfall af tekjum karla 1981–2011.	27
Mynd 4. Óleiðréttur launamunur kynjanna 2012.	30
Tafla 3. Fæðingarorlofsgreiðslur flokkaðar eftir fjölda og kyni árin 2007–2012 (eftir greiðsluári).	41
Tafla 4. Fjöldi foreldra sem fengið hafa greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði í fæðingarorlofi vegna barna sem fæddust, ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur árin 2005–2012, raðað eftir tekjubilum.	42
Tafla 5. Meðalfjöldi daga foreldra í fæðingarorlofi vegna barna sem fædd eru árin 2005–2012, raðað eftir tekjubilum.	44
Mynd 5 sýnir fjölda barna í leikskólum á árunum 2009–2012. Börn í dagvistun eru talin í desember ár hvert.	45
Mynd 6. Dagleg viðvera barna á leikskólum 1998–2012.	45
Mynd 7. Mannfjöldinn 25–64 ára eftir menntunarstigi árið 2012.	46
Tafla 6. sýnir brautskráningar á framhaldsskólastigi eftir próftegund og kyni, á skólaárinu 2010–2011.	48
Mynd 8. Fjöldi brautskráninga á háskólastigi eftir kyni, 2010/2011.	49
Mynd 9. Nemendur í Háskóla Íslands. Hlutfallsleg skipting karla og kvenna 1989–2011.	50
Mynd 10. Nemendur í meistaranámi við Háskóla Íslands. Hlutfall karla og kvenna 2003–2011.	50
Mynd 11. Nemendur í doktorsnámi við Háskóla Íslands. Hlutfall karla og kvenna 2003–2011.	51
Mynd 12. Hlutfallsleg skipting nema eftir kyni og sviði 2008 og 2011.	51
Mynd 13. Konur og karlar við nám og störf í háskólasamfélaginu 2011.	53
Tafla 7. Fjöldi starfandi eftir starfsstéttum og kyni 2010, 2011 og 2012.	54
Tafla 8. Starfandi í opinberri stjórnarsýslu skipt eftir kynjum, 2010–2012.	57
Tafla 9. Starfsmenn stjórnarráðsins.	57
Tafla 10. Starfsmenn ráðuneyta Stjórnarráðsins eftir kynjum í september 2011 og 2012.	58
Tafla 11. Starfsmenn stofnana ríkisins eftir ráðuneytum og kynjum í september 2011 og 2012.	58
Mynd 14. Konur og karlar sem sendiherrar árin 2011, 2012 og 2013.	59
Tafla 12. Fjöldi forstöðumanna, þar með talið ráðuneytisstjóra, eftir ráðuneytum og hlutfall kynja eftir hverju ráðuneyti fyrir sig á árunum 2010 og 2011.	59
Mynd 15. Forstöðumenn ríkisstofnanna. Heildarfjöldi og kynjaskipting.	60



Tafla 13. Skipting lögreglumanna eftir kyni, febrúar 2013.	61
Tafla 14. Dómarar og dómstjórar skipt eftir kyni, 2009–2013.	62
C. KYN OG VÖLD Í ÍSLENSKU ATVINNULÍFI OG STJÓRN MÁLUM.	63
Mynd 16. Hlutfall kvenna í forystu fyrirtækja eftir stærð þeirra árið 2011.	65
Tafla 15. Hlutfall kvenna í stjórnun fyrirtækja árið 2013.	66
Mynd 17. Hlutfall kvenna af frambjóðendum og kjörnum fulltrúum í alþingiskosningum 1978–2013.	67
Mynd 18. Frambjóðendur í 1.– 3. sæti framboðslista fyrir alþingiskosningar árið 2013.	68
Mynd 19. Kjörnir þingmenn eftir kyni og stjórn málasamtökum 2003–2013.	69
Mynd 20. Kjörnir þingmenn eftir kyni og kjördæmum eftir alþingiskosningar 2013.	70
Mynd 21. Kjörnir fulltrúar í sveitarstjórn, eftir kyni frá 1974 til 2010.	72
Tafla 16. Hlutfall í nefndum, ráðum og stjórnnum árið 2012.	73
Tafla 17. Hlutfall í nýskipaðar nefndir, ráð og stjórnir á starfsárinu 2012.	74
Nefndir samkvæmt 15. gr. á starfsári 2012.	74
D. HJÓNAVÍGSLUR, LÖGSKILNAÐUR OG FORSJÁ BARNNA.	75
Mynd 22. Hjónavígslur og lögskilnaðir á Íslandi 1995–2011.	75
Mynd 23. Forsjá barna úr sambúðarslitum 1994–2011.	76
Mynd 24. Lögskilnaðir og forsjá barna úr hjónabandi 1994–2011.	77
E. KYNBUNDIÐ OFBELDI.	77
Tafla 18. Komur í Kvennaathvarfið 2003–2012.	85
Tafla 19. Skipting einstaklinganna eftir kyni.	87
Tafla 20. Aldur fólks þegar aðstoðar var leitað á árunum 2010 til 2012.	87
Tafla 21. Fjöldi og hlutfall þeirra brotþola sem leituðu til Stígamóta í fyrsta skipti 2010–2012 eftir aldurshópum.	88
Mynd 25. Aldur og fjöldi þolenda nauðgunar sem leituðu til Neyðarmóttökunnar 1993–2012.	89
Mynd 26. Kynjahlutfall á Neyðarmóttöku vegna nauðgunar.	89
F. HEILBRIGÐISMÁL.	90
Tafla 22. Fæðingar barna frá 1959–2012.	90
Tafla 23. Barnsfæðingar á Íslandi árið 2011.	92
Tafla 24. Ungbarnadauði og andvana fædd börn á Íslandi 2005–2012.	93
Mynd 27. Fjöldi fóstureyðinga á árunum 1998–2011.	94
Mynd 28. Fóstureyðingar eftir aldurshópum miðað við 1000 konur á frjósemisaldri.	95
Tafla 25. Ófrjósemisaðgerðir 1981–2012.	97
Tafla 26. Reykingavenjur fólks á aldrinum 15–79 ára á árunum 1990–2011, greint eftir kyni.	98
Tafla 27. Alnæmissjúklingar með búsetu á Íslandi á árunum 1990–2011, greindir eftir kyni.	101
Tafla 28. Kynsjúkdómar á árunum 2009–2011, greint eftir kyni.	102
I. KÆRUNEFND JAFNRÉTTISMÁLA.	120
Tafla 29. Efni kæru fyrir kæruneftnd jafnréttismála 2011–2013.	121
Tafla 30. Fjöldi mála fyrir kæruneftnd jafnréttismála.	121



I. Inngangur

Skýrsla þessi um stöðu og þróun jafnréttismála er lögð fram á jafnréttisþingi 2013 sem haldið er í þriðja sinn. Jafnréttisþing var síðast haldið í febrúar 2011 en lög nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, með síðari breytingum, gera ráð fyrir að ráðherra jafnréttismála boði til jafnréttisþings innan árs frá alþingiskosningum og aftur að tveimur árum liðnum. Alþingiskosningar voru síðast haldnar vorið 2013. Skýrslan gefur yfirlit um þróun málaflokksins á helstu sviðum samfélagsins, svo sem stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði, þróun launajafnréttis, hlut kynja í stjórnun atvinnulífsins og á vettvangi stjórnmalanna, kynjahlutföll í opinberri stjórnsýslu sem og í opinberum nefndum, ráðum og stjórnnum. Í þriðja hluta skýrslunnar er lagt fram mat á stöðu og árangri verkefna í gildandi þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum líkt og löggin gera ráð fyrir. Hér í inngangi skýrslunnar er annars vegar stutt umfjöllun um það sem þykir hafa borið hæst hvað varðar stöðu og þróun jafnréttismála á síðastliðnum tveimur árum og hins vegar er greint frá verkefnum sem eru í burðarliðnum.

ÍSLAND BEST Í HEIMI Á SVIÐI KYNJAJAFNRÉTTIS.

Í skýrslu Alþjóðaeftahagsráðsins (*e. World Economic Forum*) sem kom út í október 2013 kemur fram að jafnrétti kynjanna er hvergi meira en á Íslandi. Ísland skipar því fyrsta sæti listans fimmta árið í röð. Hin Norðurlöndin skipa sér í efstu sæti listans næst á eftir Íslandi. Finnland er í öðru sæti, Noregur í því þriðja og svo fylgja Svíþjóð, Filippseyjar, Írland, Nýja Sjáland og Danmörk þar á eftir. Í þremur neðstu sætunum eru löndin Jemen, Pakistan og Tsjad. Úttektin nær til 136 ríkja eða þorra jarðarbúa en í henni var lagt mat á jafnrétti kynja í stjórnmalum, menntun, atvinnuþátttöku, efnahagslegum völdum og heilbrigði. Aðferðafræði skýrslunnar mælir stöðu kvenna samanborið við stöðu karla innan landanna en gerði ekki samanburð á stöðu kvenna milli landa.

Ísland skipar efsta sætið þegar horft er til aðgengis að menntun og stjórnmalþátttöku kvenna. Einnig skiptir staða jafnréttis á vinnumarkaði miklu máli fyrir heildarniðurstöðu landsins en Ísland skipar í ár 22. sæti listans þegar kemur að atvinnuþátttöku og stöðu kvenna í efnahagslífinu. Líkt og í fyrri skýrslum Alþjóðaeftahagsráðsins er þó sérstaklega bent á að íslenskur vinnumarkaður er mjög kynskiptur, munur á atvinnutekjum karla og kvenna og kynbundinn launamunur eru enn vandamál og að jafnrétti hafi ekki verið náð þegar litið er til aðgengis kvenna að stjórnunarstöðum. Í samanburði má benda á að Noregur skipar 1. sæti listans hvað varðar kynjajafnrétti á vinnumarkaði og ætla má að lög um kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja og aðgerðir gegn kynbundnu náms- og starfsvali hafi skilað Norðmönnum þessum árangri.



100 ÁR LIÐIN FRÁ ÞVÍ AÐ KONUR FENGU FYRST KOSNINGARÉTT.

Árið 2015 verða 100 ár liðin frá því að íslenskar konur, 40 ára og eldri, fengu kosningarétt og kjörgengi til Alþingis með stjórnarskrárbreytingu sem samþykkt var þann 19. júní 1915. Árið 1920 fengu konur síðan almennan kosningarétt til jafns við karla. Ártölin 1915 og 1920 marka því bæði mikilvæga áfanga í átt til jafnrar þátttöku kynjanna í lýðræðissamfélagi. Alþingi ályktaði þann 11. mars 2013 að fela forsætisnefnd þingsins að kalla saman til undirbúningsfundar fulltrúa sem flestra samtaka íslenskra kvenna og stofnana sem fást við jafnréttismál til þess að safna hugmyndum og gera tillögur um viðburði til að auka jafnréttis- og lýðræðisvitund og blása til nýrrar sóknar í jafnréttis- og mannréttindamálum. Forseti Alþingis bauð fulltrúum þessara samtaka til fundar hinn 14. september síðastliðinn þar sem kosin var, samkvæmt tillögu þingsins, fimm manna framkvæmdanefnd sem ætlað er að móta endanlegar tillögur og annast frekari undirbúning vegna tímamótanna. Framkvæmdanefndin mun ráða sérstakan framkvæmdastjóra og annað starfslíð eftir þörfum og gera tillögur um fjárframlög til verkefnisins. Brýnt þótti að hefja undirbúning þessa verkefnis þegar á þessu ári til að nægur tími gefist til að undirbúa menningar-, lista- og fræðaviðburði.

BREYTINGAR SÍÐUSTU ÁRA.

Á nýliðnum árum hefur áfangasigrum verið náð á sviðum jafnréttismála og þótt enn sé nokkuð í land svo jafnri stöðu og jöfnum áhrifum kvenna og karla verði náð á öllum sviðum í íslensku samfélagi þá ber að halda því til haga sem vel er gert og hefur borið góðan árangur. Alþjóðlega fjármálakreppan, íslenska bankahrunið og þær efnahagsþrengingar sem fylgdu í kjölfarið hafa haft margræð áhrif á stöðu kvenna og karla en einnig á stöðu og þróun jafnréttismála. Eins og nánar er fjallað um í II. hluta skýrslu þessarar má færa rök fyrir því að jafnari hlutur kynjanna á vettvangi stjórn mála og við stjórn opinberrar stjórnsýslu sem og í nefndum, stjórnnum og ráðum hafi að einhverju leyti verið afleiðing þess að kallað var eftir breytingum við stjórn landsins í kjölfar efnahagsþrenginganna. Hér á landi eru konur núna um 40% kjörinna fulltrúa bæði á sveitarstjórnarstiginu og á Alþingi þar sem þær urðu mest tæplega 43% þingmanna eftir þingkosningarnar árið 2009. Það er sambærilegt því sem gerist á hinum Norðurlöndunum, en eins og kunnugt er voru íslenskar konur lengur að brjóta sér leið gegnum hið svokallaða glerþak á vettvangi stjórn mála en norrænar kynsystur þeirra. Í alþingiskosningunum árið 2009 náðu 36 karlar (57,1%) og 27 konur (42,9%) kjöri og fjölgaði þá um sjö konur frá kosningunum 2007. Höfðu ekki fyrr jafnmargar konur verið kjörnar sem aðalmenn á þing en áður hafði hlutfall kjörinna kvenna mest farið í 35% eftir kosningarnar vorið 1999. Eftir kosningarnar þann 27. apríl 2013 náðu 38 karlar (61,3%) og 25 konur (39,7%) kjöri.

Árangurinn sem náðst hefur í síðustu kosningum á Íslandi má rekja til þess að konum er teft fram í efri sæti á framboðslistum stjórn mála flokkanna en áður og konum hefur fjölgað meðal framþjóðenda í landsbyggðarkjördæmunum. Möguleikar kvenna á því að ná kjöri hafa því aukist mjög á síðastliðnum árum. Ný ríkisstjórn tók við völdum þann 23. maí 2013 undir forystu Sigmundar Davíðs Gunnlaugssonar. Ríkisstjórnin er skipuð níu ráðherrum, sex körlum (66,6%) og þremur konum (33,3%). Í



fráfarandi ríkisstjórn, öðru ráðuneyti Jóhönnu Sigurðardóttur, voru tíu ráðherrar en þá gegndu fjórar konur (40%) og sex karlar (60%) embætti ráðherra. Fram til ársins 2006 höfðu konur einungis verið ráðherrar yfir félags-, mennta- og heilbrigðismálum. Síðan þá hafa konur gegnt embætti utanríkisráðherra, forsætisráðherra, fjármálaráðherra og innanríkisráðherra en hingað til hafa konur ekki verið ráðherrar yfir landbúnaðar- og sjávarútvegsmálum.

Eins og áður sagði má með nokkurri vissu halda því fram að auknar kröfur í kjölfar efnahagshrunsins árið 2008, um að konur kæmu í meira mæli að stjórnun landsins, hafi haft þau áhrif að konum fjölgaði á vettvangi stjórnmalanna og víða í æðri stjórn stjórnisýslunnar. Hið sama átti hins vegar ekki við þegar kom að hlut kvenna við stjórnun atvinnulífsins. Markmið um að fjölga konum í stjórnunar- og áhrifastöðum á íslenskum vinnumarkaði hafa lengi verið hluti af framkvæmdaáætlunum stjórnvalda í jafnréttismálum en þróunin hins vegar verið mun hægari en vonir stöðu til á árunum 1990–2010. Sú staðreynd leiddi til þess að stjórnvöld settu árið 2010 ákvæði um hlutfall kynja í stjórnun hlutafélaga í lög nr. 2/1995, um hlutafélög. Breytingar þessar tóku gildi þann 1. september 2013 og eins og lesa má í II. hluta skýrslu þessarar, (C).i, þá hefur hlutfall kvenna hækkað meðal framkvæmdastjóra, almennra stjórnarmanna og stjórnarformanna í þeim fyrirtækjum sem að löggin ná til, það er í fyrirtækjum með fleiri en 50 starfsmenn sem bendir til þess að áhrifa laganna sé nú þegar farið að gæta.

Rannsóknir á áhrifum efnahagsþrenginga á kynin benda til þess að skerðingar innan velferðarkerfisins hafi misjöfn áhrif á kynin. Enn eru það til dæmis konur sem sinna í mun meira mæli ólaunuðum heimilistörfum og hlutastörfum. Breytingar sem hafa orðið innan heilbrigðiskerfisins geta því leitt til þess að ólaunuð umönnun sjúkra og aldraðra lendi frekar á konum en körlum. Enn fremur hefur mörgum verið umhugað um að áhrif skerðinga innan fæðingarorlofskerfisins hafi frekar áhrif á nýtingu feðra á fæðingarorlofi heldur en mæðra og eins og tölur frá Fæðingarorlofsjóði í skýrslu þessari sýna þá nýta konur mun frekar sameiginlegan rétt foreldra til fæðingarorlofs og svo virðist sem að efnahagsþrengingarnar hafi haft þau áhrif að feður taki skemmri tíma en áður. Hins vegar sýna nýjar rannsóknir fram á það að hlutdeild feðra í ummönnun barna hefur aukist verulega líkt og lesa má um í II. hluta skýrslu þessarar, (B)iv(b). Mikilvægt er að stjórnvöld haldi vöku sinni og leitist við að rétta við stöðuna, þegar aðstæður leyfa í ríkisfjármálum, til að fæðingarorlofslögin frá árinu 2000 nái markmiðum sínum um að hafa áhrif á stöðu kynjajafnréttis á vinnumarkaði.

Rétt er að geta hér einnig tilraunaverkefna um kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð en þeim lauk árið 2011 og voru niðurstöður þeirra kynntar í fjárlagafrumvarpi fyrir árið 2012. Þau skiluðu aukinni þekkingu á jafnréttismálum og auknu aðgengi að kyngreindum gögnum ásamt því að byggja upp þekkingu og færni í beitingu kynjaðrar hagstjórnar og fjárlagagerðar. Í apríl 2011 samþykkti ríkisstjórnin þriggja ára áætlun um innleiðingu kynjaðrar hagstjórnar og fjárlagagerðar. Í áætluninni eru markmið kynjaðrar hagstjórnar og fjárlagagerðar meðal annars tilgreind ásamt þeim aðgerðum sem á að framkvæma á þeim árum sem áætlunin nær til. Aðgerðirnar miða annars vegar að því að nota kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð sem greiningartæki og ramma utan um verkefni og hins vegar að skapa þá umgjörð sem nauðsynleg er til að unnt sé að ná því markmiði að



kynjuð hagstjórn og fjárlagagerð verði samþætt allri stefnumótunarvinnu, ákvarðanatöku og daglegum störfum innan stjórnsýslunnar. Nánar er fjallað um kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð í III. hluta skýrslu þessarar, undir verkefni 5.

Ítarlega er fjallað um kynbundið ofbeldi í sérstökum kafla í skýrslu þessari. Eins og fram kemur í þeirri umfjöllun eru ýmis verkefni gegn kynbundnu ofbeldi í gangi og hefur samráð stjórnvalda við frjáls félagasamtök og háskólasamfélagið aukist mjög á undanförunum árum. Til dæmis var áætlun um aðgerðir gegn mansali 2013 – 2016 samþykkt í ríkisstjórn þann 26. apríl 2013 og tekur sú aðgerðaáætlun við af áætlun sem ríkisstjórn Íslands samþykkti í mars 2009 og gildi til ársloka 2012. Einnig tóku í gildi lög um nálgunarban og brottvísun af heimili á því tímabili sem skýrsla þessi tekur til, nánar tiltekið þann 30. júní 2011.

LAUNAJAFNRÉTTI KYNJA.

Launajafnrétti hefur lengi verið eitt helsta baráttumálið þegar kemur að jafnrétti kvenna og karla á vinnumarkaði og hafa stjórnvöld lagt sérstaka áherslu á það á síðastliðnum árum að minnka þann mun. Mikil áhersla er lögð á að setja launajafnréttismálin í forgang hvað varðar jafnrétti kynja á vinnumarkaði. Enn munar miklu á heildarlaunum karla og kvenna en munurinn hefur þó dregist saman á síðastliðnum áratugum þar sem konur vinna að jafnaði lengur en áður, en karlar skemur. Á níunda áratug síðustu aldar voru heildaratvinnutekjur kvenna einungis rúmur helmingur af launum karla en síðustu mælingar sem framkvæmdar hafa verið fyrir mismunandi stéttarfélög benda til að þetta hlutfall sé nú á bilinu 68–82%. Þessu til skýringar má benda á að atvinnuþátttaka kvenna hefur aukist jafnt og þétt og þótt konur séu enn í minnihluta í stjórnunar- og áhrifastöðum þá eru þær ríflega helmingur sérfræðinga og sérmenntaðs starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði. Líklegt er að hlutfall kvenna meðal sérfræðinga eigi enn eftir að aukast þar sem konur eru núna rúmlega 60% háskólanema og meirihluti brautskráðra úr íslenskum háskólum.¹ Hér á landi hafa verið framkvæmdar margar rannsóknir á launamun karla og kvenna þar sem stuðst hefur verið við ólíka aðferðafræði. Sá munur á launum kvenna og karla sem eingöngu má rekja til kynferðis nefnist óleiðréttur kynbundinn launamunur. Í rannsóknnum nýliðinna ára hefur þessi munur mælst 7–18% eftir því hvernig er mælt og ekki síst hvaða hópar eða landsvæði eru mæld. Í II. hluta skýrslu þessarar, undir lið (B).iii, er ítarlega fjallað um launajafnrétti kynjanna.

Vinna hefur staðið yfir við gerð jafnlaunastaðals á grundvelli laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla og bókunar kjarasamnings milli Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins frá febrúar 2008. Auglýsing um frumvarp sérstaks jafnlaunastaðals var birt þann 19. júní 2012. Þá var öllum sem áhuga kynnu að hafa boðið að senda inn skriflegar athugasemdir við staðalinn og frestur gefinn til að gefa athugasemdir. Endanlegur staðall var gefinn út í desember 2012. Aðgerðaáætlun stjórnvalda um launajafnrétti var kynnt þann 24. október 2012 og felur hún í sér verkefni sem öllum er ætlað að stuðla að auknu launajafnrétti. Við sama tækifæri var undirrituð samstarfs-

¹ Konur og karlar á Íslandi, 2013: <http://www.hagstofa.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=14942>



yfirlýsing milli stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins og skipaði ráðherra í kjölfarið aðgerðahóp sem hafa á umsjón með framkvæmd þeirra aðgerða sem tilgreindar eru í áætluninni. Meðal annars mun hópurinn vinna að samræmingu rannsókna á kynbundnum launamun, annast gerð áætlunar um kynningu og innleiðingu jafnlaunastaðalsins, standa fyrir sérstöku kynningarátaki og ráðgjöf í fyrirtækjum og stofnunum gegn kynbundnum launamun og gerð kynningarefnis um marvissar aðgerðir til að draga úr honum. Þá er í aðgerðaáætluninni tilgreint að stjórnvöld skuli efla fræðslu til atvinnurekenda og virkra þátttakenda á vinnumarkaði um leiðir til að auðvelda samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og að gerð verði áætlun um hvernig unnt sé að draga úr kynbundnu náms- og starfsvali með það að markmiði að brjóta upp kynskiptan vinnumarkað. Þessi verkefni eru efnislega nátengd baráttunni gegn kynbundnum launamun og hefur ráðherra falið aðgerðahópnum að vinna áætlun um aðgerðir á þessum sviðum. Framkvæmdaáætlun hvað varðar samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs mun byggja á greinargerð starfshóps um sama efni sem skilaði af sér í apríl 2013. Jafnframt verður horft til fyrirmynda á hinum Norðurlöndunum og samráð haft við mennta- og háskólastofnanir sem og fagfélög. Gert er ráð fyrir að framkvæmdaáætlunin feli í sér langtímaaðgerðir til úrbóta þar sem sérstök áhersla verði lögð á að fjölga körlum í kvennastéttum og konum í karlastéttum.

JAFNRÉTTI AÐ LEIÐARLJÓSI.

Í verkefnaskrá seinni ríkisstjórnar Jóhönnu Sigurðardóttur var tekið fram að við endurveisn íslensks efnahagslífs og uppbyggingu faglegra stjórnunarháttanna yrði jafnrétti kynjanna haft að leiðarljósi. Með það að leiðarljósi samþykkti ríkisstjórnin þann 10. febrúar 2009 að setja á fót tvo vinnuhópa, Jafnréttisvaktina og Velferðarvaktina. Ljóst var að verkefni Velferðarvaktar og Jafnréttisvaktar sköruðust nokkuð og þótti það jafnframt samræmast betur aðferðafræði samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða að verkefni þeirra væru unnin saman. Var því ákveðið að fella verkefni Jafnréttisvaktarinnar undir starfsemi Velferðarvaktarinnar. Jafnréttisvaktin opnaði vefsvæði á vefsíðu félags- og tryggingamálaráðuneytisins (nú velferðarráðuneytisins) þar sem óskað var eftir ábendingum frá einstaklingum, félögum og stofnunum sem gætu nýst við greiningu á áhrifum efnahagsástandsins á stöðu karla og kvenna. Velferðarvaktin gaf frá sér samantekt² um áhrif efnahagsþrenginganna á velferð kvenna og helstu niðurstöður þeirrar samantektar má sjá í síðustu skýrslu ráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála frá 2011.³ Jafnframt samþykkti ríkisstjórnin þann 15. september 2009 að koma á fót sérstakri ráðherranefnd um jafnrétti kynjanna sem hefði það markmið að styrkja umgjörð jafnréttismála í Stjórnarráðinu og tryggja að fjallað sé um jafnréttismál af breiðum hópi ráðherra. Ráðherranefndin er enn starfandi í dag. Nánar er fjallað um ráðherranefnd um jafnrétti kynjanna undir umfjöllun um stjórnsýslu jafnréttismála í skýrslu þessari.

² Sjá samantekt Velferðarvaktarinnar: http://www.velferðarraduneyti.is/media/ritogskyrslur2011/Konur_i_kreppu_22032011.pdf

³ Sjá skýrslu: http://www.velferðarraduneyti.is/media/ritogskyrslur2011/18022011_Jafnretti_itolum.pdf.



40 ÁRA AFMÆLI NORRÆNS SAMSTARFS Á SVIÐI JAFNRÉTTISMÁLA Á FORMENNSKUÁRI ÍSLANDS ÁRIÐ 2014.

Eins og fram kemur hér að framan hafa Norðurlöndin staðið sig einna best af þjóðum heims við að tryggja jafnrétti kynjanna. Árið 2014 fer Ísland með formennsku í norrænu samstarfi. Norrænt samstarf í jafnréttismálum fagnar 40 ára afmæli á formennskuárinu með ráðstefnu á Íslandi í ágúst 2014 um árangur og framtíðarmarkmið Norðurlandanna í jafnréttismálum. Samhliða ráðstefnunni verður fundur jafnréttisráðherra Norðurlandanna og Eystrasaltsríkjanna.

Að öðru leyti munu íslensk stjórnvöld leggja áherslu á eftirfarandi málefni á sviði jafnréttis kynjanna á formennskuárinu: Jafnrétti á vinnumarkaði, þátttöku karla í jafnréttisstarfi, leiðir til að draga úr kynbundnu ofbeldi, samvinnu innan Vest-Norden og samvinnu á Norðurslóðum. Unnið verður að rannsóknarverkefnum og haldnar ráðstefnur um ofangreind viðfangsefni. Jafnframt verður þriðja kvennaráðstefnan, **Nordisk Forum**, haldin í Malmö í Svíþjóð á formennskuárinu. Ráðstefnan er á vegum frjálsra félagsamtaka á Norðurlöndunum og fer hún fram í júní 2014.

FJÖLSKYLDUSTEFNA TIL ÁRSINS 2020.

Þann 16. september 2013 skipaði félags- og húsnæðismálaráðherra verkefnisstjórn sem falið er að móta fjölskyldustefnu til ársins 2020. Ákvörðunin er byggð á stefnuyfirlýsingu ríkisstjórnarinnar um fjölskylduvænt samfélag þar sem allir þjóðfélagsþegar búa við jöfn tækifæri og öryggi og njóta lögvarinna réttinda. Samhliða stefnunni verður lögð fram aðgerðaáætlun. Við mótun stefnunnar skal meðal annars taka tillit til mismunandi fjölskyldugerða. Stefnt skal að því að tryggja félagslegan jöfnuð, að allar fjölskyldur njóti sama réttar og sé ekki mismunað á grundvelli kynþáttar, fötlunar, trúarbragða eða kynhneigðar. Leitað verður leiða til að tryggja efnahagslegt öryggi fjölskyldunnar sem og öryggi í húsnæðismálum. Unnið verður að því að tryggja jafnvægi á milli fjölskyldu- og atvinnulífs og að jafna ábyrgð foreldra á heimilishaldi og uppeldi barna. Leggja þarf áherslu á að tryggja vernd gegn ofbeldi í nánum samböndum og vernd og stuðning vegna ofneyslu áfengis og annarra fíkniefna. Taka skal mið af gildandi stefnum og áætlunum innan sviðsins. Þá skal vinna samráðshóps um aðgerðaáætlun í málefnum ungs fólks höfð til hliðsjónar eftir atvikum, en hópurinn lauk störfum í apríl 2013. Stefnan skal innihalda skýra framtíðarsýn, skýr markmið og skilgreindar aðgerðir í aðgerðaáætlun þar sem fram kemur hver ber ábyrgð á þeim, ásamt tímaáætlun, kostnaðarmati og árangursmælikvörðum. Til fulltingis verkefnisstjórninni verður skipaður samráðshópur sem jafnframt er ætlað að tryggja breiða aðkomu og samráð hagsmunaaðila við mótun stefnunnar.



BREYTINGAR Á GILDANDI LÖGUM UM JAFNA STÖÐU OG JAFNAN RÉTT KVENNA OG KARLA.

Tvö lagafrumvörp eru á þingmálaskrá félags- og húsnæðismálaráðherra sem leggja á fyrir 143. löggjafarþing 2013–2014 sem varða breytingar á lögum nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, með síðari breytingum. Um er að ræða frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, með síðari breytingum (vörukaup, þjónusta o.fl.) og frumvarp til laga um stjórn-sýslu á sviði jafnréttismála.

Í fyrrnefnda frumvarpinu er meðal annars komið til móts við athugasemdir Eftirlitsstofnunar EFTA þess efnis að ákvæði gildandi laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, með síðari breytingum, endurspegli ekki nægilega vel orðalag ákveðinna kynjajafnréttistilskipana varðandi hugtökin bein og óbein mismunun, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni. Einnig er í frumvarpinu lagt til að innleidd verði hér á landi tilskipun ráðsins nr. 2004/113/EB, um beitingu meginreglunnar um jafna meðferð karla og kvenna að því er varðar aðgang að og afhendingu á vörum og þjónustu. Jafnframt er lagt til að nýrri málsgrein, 4. mgr., verði bætt við 19. gr. laganna (um launajafnrétti), sem heimilar ráðherra að setja reglugerð um nánari framkvæmd ákvæðisins, þar á meðal um framkvæmd á jafnlaunastaðli, svo sem hæfniskröfur til vottunarstofa og framkvæmd vottunar.

Í síðarnefnda frumvarpinu er gert ráð fyrir að ein stofnun annist stjórn-sýslu á sviði jafnréttismála þannig að hún fjalli ekki eingöngu um jafnrétti kynjanna, innan og utan vinnumarkaðar, heldur einnig um jafna meðferð óháð kynþætti eða þjóðernisuppruna, innan og utan vinnumarkaðar, sem og um jafna meðferð á vinnumarkaði óháð trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð eða kynvitund. Í þessu frumvarpi er því gert ráð fyrir að þau ákvæði sem varða stjórn-sýsluna í gildandi lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla falli úr gildi. Tilgangur frumvarps þessa er að sameina lagaákvæði um stjórn-sýslu í tengslum við framkvæmd ýmissa laga á sviði jafnréttismála í eina löggjöf. Er í því sambandi átt við jafnréttismál í víðari skilningi en áður hefur tíðkast. Rétt er að geta þess að ekki er ætlunin að draga úr vinnu við kynjajafnréttismál á nokkurn hátt, heldur styrkja það starf. Með því að hafa eina stofnun, sem hugar að öllum mismununarþáttunum, þá gefst færi á því að vinna með fjölbætta mismunun líkt og meðal fatlaðra kvenna eða samkynhneigðra einstaklinga af tilteknum þjóðernisuppruna svo að dæmi séu tekin.

Ráðgert er að frumvarp til laga um stjórn-sýslu á sviði jafnréttismála verði lagt fram samhliða frumvarpi til laga um jafna meðferð á vinnumarkaði sem kveður á um meginregluna um jafna meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð kynþætti eða þjóðernisuppruna, trú eða lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð eða kynvitund og frumvarpi til laga um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna.



KARLAR OG JAFNRETTI.

Á grundvelli verkefnis nr. 37 (Karlar um borð) í framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum 2011–2014 var skipaður starfshópur til að gera tillögur um hvernig auka megi þátttöku karla í umræðum um jafnrétti kynja og auka aðild karla að jafnréttisstarfi. Hópurinn ætti jafnframt að greina stöðu karla í samfélaginu og möguleika þeirra til virkrar þátttöku á nýjum og breyttum forsendum. Markmiðið var að fá fram tillögur meðal annars um hvernig auka megi náms- og starfsval karla sem og annað hlutverkaval þeirra, vinna gegn staðalímyndum kynjanna og auka þátttöku karla í verkefnum fjölskyldunnar. Hugað yrði að neikvæðum þáttum eins og áhættuhegðun, ofbeldi og sjálfsvígum. Starfshópurinn hafði sér til fulltingis stærrí ráðgjafahóp karla sem endurspeglaði breiðan bakgrunn með tilliti til aldurs og reynslu.

Þessi starfshópur velferðarráðherra (nú félags- og húsnæðismálaráðherra) skilaði skýrslu í apríl 2013 með fimm títillögum um leiðir til að auka þátttöku karla í umræðu um jafnréttismál. Í vinnu starfshópsins var leitast við að finna jafnvægi milli ólíkra viðhorfa til hlutverks karla í umræðum um jafnréttismál og tók skipan starfshópsins mið af því að skapa grundvöll fyrir umræðu aðila með ólíkan bakgrunn og reynslu í jafnréttismálum. Starfshópurinn kaus að afmarka umfjöllunarefni sitt við fimm áherslusvið. Slík afmörkun var talin auðveldla framsetningu og gefa umræðum innan hópsins skýrari ramma. Skýrslunni, ásamt tillögum til velferðarráðherra, er því skipt í eftirfarandi kafla: Karlar og ofbeldi - kynbundið ofbeldi; Karlar og umönnunarstefna - fæðingarorlof og forsjá barna; Karlar, heilsa og lífsgæði; Karlar, klám og vændiskaup og Karlar, menntun og kynskiptur vinnumarkaður.

Í tillögunum bendir starfshópurinn á nauðsyn þess að efla rannsóknir á ýmsum sviðum jafnréttismála. Sérstaklega telur starfshópurinn að rannsóknir á vændi þurfi að stórefla, þar sem varpa þarf ljósi á karla sem vændiskaupendur. Efla þarf rannsóknir á ofbeldismenningu og þætti karla í henni, bæði hvað varðar ofbeldi í nánnum samböndum en ekki síst ofbeldi karla almennt.

Starfshópurinn telur að rannsaka þurfi efnahags- og félagslega stöðu meðlagsgreiðenda, sem í flestum tilfellum eru karlar. Þá telur starfshópurinn að kanna verði þörf á námskeiði fyrir foreldra um afleiðingar skilnaðar á börn, sem hefðu það að markmiði að milda neikvæð áhrif skilnaða og styrkja markmið um jöfnun foreldraábyrgðar. Starfshópurinn leggur til að báðir foreldrar verði skyldugir til að taka fæðingarorlof fyrstu tvær vikur eftir fæðingu barns. Þá er mælt til að gert verði átak til þess að efla hlut karla í umönnunarstörfum, sérstaklega innan starfsgreina á borð við hjúkrun og leikskóla. Skýrsluna má finna á vefsíðu velferðarráðuneytisins.



II. Staða og þróun jafnréttismála 2011–2013.

A. STJÓRNSÝSLA JAFNRÉTTISMÁLA

i. Velferðarráðuneyti.

Félags- og húsnæðismálaráðherra fer með framkvæmd laga nr. 10/2008, um jafnan rétt kvenna og karla, með síðari breytingum samanber einnig 9. tölul. 8. gr. forsetaúrskurðar nr. 71/2013, um skiptingu stjórnarmálefna milli ráðuneyta í Stjórnarráði Íslands frá 24. maí 2013. Sú skrifstofa ráðuneytisins sem fer með jafnréttismálin er skrifstofa lífskjara og vinnumála. Jafnréttisstofa annast framkvæmd jafnréttismála í umboði ráðherra og er Jafnréttisráð honum til ráðgjafar. Ráðuneytið hefur jafnframt reglulegt samráð við önnur ráðuneyti um jafnrétti kynjanna, svo sem forsætisráðuneytið, fjármála- og efnahagsráðuneytið og utanríkisráðuneytið.

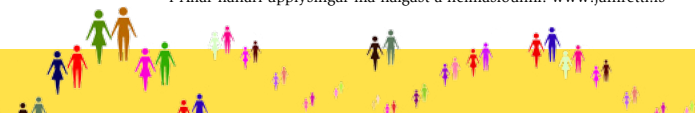
ii. Ráðherranefnd um jafnrétti kynjanna.

Ráðherranefnd um jafnrétti kynjanna hefur verið starfandi í samræmi við samþykkt ríkisstjórnarinnar frá 15. september 2009. Forsætisráðherra er formaður nefndarinnar en aðrir sem hafa átt sæti í nefndinni eru velferðarráðherra, fjármála- og efnahagsráðherra og innanríkisráðherra. Markmið nefndarinnar er að styrkja umgjörð jafnréttismála í Stjórnarráðinu til að tryggja að fjallað sé um jafnréttismál af breiðum hópi ráðherra. Eftir ríkisstjórnarskiptin á árinu 2013 sitja eftirtaldir ráðherrar í nefndinni: Forsætisráðherra, sem er formaður, félags- og húsnæðismálaráðherra, fjármála- og efnahagsráðherra og innanríkisráðherra. Nánar er fjallað um ráðherranefnd um jafnrétti kynjanna í III. hluta skýrslu þessarar, undir verkefni 1.

iii. Jafnréttisstofa.

Jafnréttisstofa annast stjórnslu á sviði kynjajafnréttis á Íslandi í umboði félags- og húsnæðismálaráðherra og starfar á málefnasviði velferðarráðuneytisins. Starfsemin byggist á lögum nr. 10 frá árinu 2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, með síðari breytingum, en hlutverkið er nánar skilgreint í 4. gr. laganna. Helstu verkefni eru að fylgja lögnum eftir, hafa eftirlit með gerð jafnréttisáætlana, safna og miðla upplýsingum um málaflokkinn ásamt því að sinna fræðslu og ráðgjöf. Að auki felur starfsemin í sér þróunarstarf á sviði jafnrétti kynjanna, rannsóknir, forvarnir gegn kynbundnu ofbeldi og alþjóðasamstarf. Jafnréttisstofa hefur verið starfrækt í núverandi mynd frá árinu 2000. Jafnréttisstofa er staðsett á Akureyri en alls starfa átta starfsmenn hjá stofunni.⁴

⁴ Allar nánari upplýsingar má nálgast á heimasíðunni: www.jafnretti.is



iv. Jafnréttisfulltrúar stjórnarráðsins.

Samkvæmt 13. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, með síðari breytingum, skal starfa jafnréttisfulltrúi í sérhverju ráðuneyti sem hefur sérþekkingu á jafnréttismálum. Jafnréttisfulltrúarnir starfa samkvæmt sérstökum starfsreglum og hafa sérstaka starfsáætlun. Fyrir miðjan mars ár hvert skulu þeir skila til Jafnréttisstofu greinargerð um stöðu og þróun jafnréttismála á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis. Nánari umfjöllun um störf jafnréttisfulltrúa má sjá í III. hluta skýrslu þessarar þar sem gerð er grein fyrir áætlun ríkisstjórnar í jafnréttismálum árin 2011–2014.

v. Jafnréttisráð.

Félags- og húsnæðismálaráðherra skipar 11 manna Jafnréttisráð eftir hverjar alþingiskosningar samanber 8. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Ráðherra skipar formann án tilnefningar, tveir fulltrúar eru tilefndir sameiginlega af samtökum launafólks annars vegar og samtökum atvinnurekenda hins vegar og tveir eru sömuleiðis skipaðir sameiginlega af Femínistafélagi Íslands, Kvenfélagasambandi Íslands og Kvenréttindafélagi Íslands. Einn fulltrúi er tilnefndur sameiginlega af Samtökum um kvennaathvarf og Stígamótum og einn fulltrúi á sæti í ráðinu frá Rannsóknastofu í kvenna- og kynjafræðum. Þá er einn fulltrúi tilnefndur af Félagi um foreldrajafrétti og einn af Sambandi íslenskra sveitarfélaga. Jafnréttisráð skal vera Jafnréttisstofu og ráðherra til ráðgjafar við faglega stefnumótun í málum sem tengjast jafnrétti kynjanna en sérstök áhersla er lögð á vinnumarkaðinn. Eitt af lögbundnum hlutverkum Jafnréttisráðs er að undirbúa jafnréttisþing í samráði við félags- og húsnæðismálaráðherra og leggja fyrir það skýrslu um störf sín.

vi. Kærunefnd jafnréttismála.

Einstaklingar, fyrirtæki, stofnanir og félagasamtök, í eigin nafni eða fyrir hönd félagsmanna sinna sem telja að ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla hafi verið brotin á sér, geta leitað atbeina kærunefndar jafnréttismála samanber lög nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Úrskurðir kærunefndarinnar eru bindandi gagnvart málsaðilum en málsaðilum er heimilt að bera úrskurði nefndarinnar undir dómstóla. Málsmeðferð fyrir kærunefndinni er aðilum máls að kostnaðarlausu. Um úrskurði kærunefndarinnar á því tímabili sem skýrsla þessi nær til er fjallað í kafla (H) í skýrslu þessari.

vii. Sveitarfélög og jafnréttisstarf árin 2012–2013.

Sveitarfélög gegna mikilvægu hlutverki þegar kemur að þjónustu við íbúa en einnig sem atvinnurekendur og samstarfsaðilar. Það er því mikilvægt að sveitarfélögin séu meðvituð um skyldur sínar hvað varðar kynjajafnrétti við alla stefnumótun sem og við veitingu þjónustu í því skyni að tryggja að mismunun á grundvelli kyns eigi sér ekki stað innan vébanda þeirra.



Jafnréttislögin leggja sveitarfélögunum ýmsar skyldur á herðar hvað varðar jafnréttismál og er gerð og framkvæmd jafnréttisáætlana mikilvæg til að uppfylla umræddar skyldur. Skv. 12. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla ber sveitarfélögum að skipa jafnréttisnefnd að loknum sveitarstjórnarkosningum. Jafnréttisnefndin skal vera ráðgefandi í málefnum er varða jafnrétti kynjanna, hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlana til fjögurra ára í senn og annast gerð framkvæmdaáætlana sem eiga að sýna hvernig markmiðum jafnréttisáætlunar skuli náð. Gerð er krafa um að jafnréttisáætlanir séu lagðar fram í síðasta lagi einu ári eftir sveitarstjórnarkosningar til að tryggja að jafnréttismál komist á dagskrá nýrrar sveitarstjórnar við upphaf hvers kjörtímabils og að nýskipuð jafnréttisnefnd vinni að skilgreindum verkefnum frá fyrsta starfsdegi. Í lögunum kemur einnig fram að jafnréttisnefndirnar eigi að sýna frumkvæði og aðhald þegar kemur að jafnrétti kvenna og karla í sveitarfélaginu.

Jafnréttisstofa kallaði inn jafnréttis- og framkvæmdaáætlanir sveitarfélaga í ágúst 2011, samanber 18. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Um áramótin 2011–2012 höfðu 22 sveitarfélög skilað inn jafnréttisáætlunum sem uppfylltu kröfur jafnréttislaga að mati Jafnréttisstofu. Átján sveitarfélög höfðu ekki svarað erindi Jafnréttisstofu þrátt fyrir að beiðni um afhendingu hefði verið ítrekuð í lok september sama ár. Hin sveitarfélögin voru þá að ljúka við endurskoðun á sínum jafnréttisáætlunum.

Árið 2012 voru öllum sveitarfélögum á landinu send bréf þar sem farið var fram á afhendingu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála í viðkomandi sveitarfélagi, sbr. 3. mgr. 12. gr. jafnréttislaga. Um áramót 2012/2013 höfðu hins vegar einungis 26 af 77 sveitarfélögum sent Jafnréttisstofu umbeðna skýrslu. Jafnréttisáætlanir sveitarfélaga sýna að víða er mikil og góð vinna í gangi en því miður kemur líka í ljós að allt of mörg sveitarfélög uppfylla ekki lagalegar skyldur sínar að þessu leyti.

Meðal helstu kynjajafnréttisverkefna sveitarfélaga eru verkefni sem beinast gegn kynbundnu launamisrétti, jafnréttisfræðslu, söfnun kyngreindra upplýsinga og innleiðingu kynjaðrar fjárhagsáætlunargerðar. Nokkur sveitarfélög hafa á undanförunum árum fengið utanaðkomandi aðila til að meta hvort kynbundinn launamunur sé til staðar í sveitarfélaginu. Þau sveitarfélög sem hafa farið í það verkefni að leiðrétta kynbundinn launamun mælast með minni launamun en áður en betur má ef duga skal. Hvað varðar jafnréttisfræðslu þá hafa Akureyrarbær og Reykjavíkurborg stefnt markvisst að því að efla fræðslu fyrir kennara og nemendur í grunnskólum sveitarfélaganna sem og fyrir tólmstundafulltrúa sína. Í Reykjavík hefur starfshópur um jafnréttisfræðslu skipulagt heimsóknir til kennara í grunnskólum borgarinnar með góðum árangri. Heimsóknir þessar hafa þó leitt í ljós að víða skortir kennara, að eigin sögn, fræðslu um jafnréttismál svo þeir geti miðlað henni áfram til nemenda. Reykjavíkurborg hefur stofnað sérstakan jafnréttisskóla en starfsmaður hans á að aðstoða stjórnendur og kennara í skólum borgarinnar við kynjajafnréttisfræðslu. Á Akureyri hafa nemendur í 9. bekk grunnskóla fengið fræðslu árlega síðastliðin þrjú ár en Jafnréttisstofa hefur haft umsjón með fræðslunni og er hún hluti af forvarnarfræðslu sveitarfélagsins. Akureyrarbær



hefur í gegnum jafnréttisstefnu sína og með ötulu starfi samfélags- og mannréttindaráðs sveitarfélagsins komið því til leiðar að grunnskólar þess hafa sett sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir með sérstakri áherslu á kynjasamþættingu og staðalmyndir. Skólaárið 2012 – 2013 fengu grunnskólarnir á Akureyri sérstakan fjárhagslegan stuðning til að vinna gegn neikvæðum staðalmyndum kynjanna í samstarfi við Jafnréttisstofu. Á árunum 2014 – 2015 munu leik- og grunnskólar sveitarfélaganna fá aðstoð við að setja sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir en verkefnið „Jafnréttisáætlanir í alla skóla“ sem mennta- og menningarmálaráðneytið stendur fyrir í samvinnu við Jafnréttisstofu er liður í þeirri vinnu. Samkvæmt nýrri aðalnámsskrá grunnskóla eiga jafnréttisáætlanir að styðja skólana við innleiðingu hinnar svokölluðu jafnréttisstoðar.

Á vegum Reykjavíkurborgar hefur farið fram sófnun kyngreindra upplýsinga um ýmsa starfsemi á vegum borgarinnar undanfarin ár en bæklingnum *Kynlegar tölur* hefur verið dreift víða í tengslum við alþjóðlegan baráttudag kvenna 8. mars ár hvert. Þá hafa sérfræðingar innan og utan stjórnýslu Reykjavíkurborgar komið að fræðslu og innleiðingu kynjaðrar hagstjórnar og hefur borgin gefið út skýrslu um fjölbreytt verkefni unnin eftir aðferðafræði kynjaðrar hagstjórnar á ýmsum sviðum borgarinnar. Akureyrarbær hefur einnig lagt áherslu á að nota aðferðafræði kynjaðrar hagstjórnar og fræðslufundir fyrir stjórnendur og stjórnámamenn hafa verið vel sóttir.

Akureyrarbær og Ísafjarðarbær hafa staðið fyrir námskeiðum undanfarin ár um einkenni og afleiðingar kynferðislegs ofbeldis og voru námskeiðin ætluð starfsfólki í félagsþjónustu, heilsugæslu og skólum sveitarfélaganna. Akureyrarbær hefur á undanförunum árum einnig tekið virkan þátt í alþjóðlegu 16 daga átaki gegn kynbundnu ofbeldi en stjórnámamenn og starfsfólk sveitarfélagsins hafa flutt erindi á málþingum og uppákomum tengdum átakinu. Á síðustu árum hafa sífellt fleiri sveitarfélög sett sér aðgerðabundnar áætlanir gegn kynbundnu ofbeldi og ber þar helst að nefna Reykjavíkurborg, Akureyrarbæ og sveitarfélögin á Suðurnesjum. Snemma árs 2012 gaf Reykjavíkurborg út bæklinginn Klámvæðing er kynferðisleg áreitni.

viii. Landsfundir jafnréttisnefnda sveitarfélaga.

Árlegir fundir jafnréttisnefnda sveitarfélaga eru skipulagðir á vettvangi sveitarfélaganna og Jafnréttisstofu. Markmið fundanna er að veita fulltrúum sveitarfélaganna sem starfa að jafnréttismálum tækifæri til að hittast og miðla af reynslu og þekkingu sinni af verkefnum sem tengjast málaflokknum. Á landsfundum er einnig leitast við að efla þekkingu á jafnréttismálum í víðu samhengi og styðja þannig við þá fulltrúa sem sinna þessum málaflokki í sveitarfélögunum. Árið 2012 fór landsfundur jafnréttisnefnda fram í Akraneskaupstaði. Á fundinum var fjallað um jafnrétti á Íslandi með augum kvenna af erlendum uppruna, samanburð á námsárangri drengja og stúlkna í grunnskólum, þar á meðal brottfall drengja, kynjaða fjárhagsáætlanagerð og gerð jafnréttisáætlana.

Árið 2013 fór landsfundur jafnréttisnefnda fram í Rangárþingi Eystra en þar var til umræðu aðlögun innflytjenda að samfélaginu, brottflutningur kvenna af landsbyggðinni, samræming fjölskyldu- og atvinnulífs og aðgerðir til hjálpar þeim sem verða fyrir



heimilisofbeldi. Landsfundirnir eru ágætlega sóttir en þeir eru opnir fulltrúum jafnréttisnefnda sveitarfélaga, en einnig eru velkomnir á fundina fulltrúar þeirra sveitarstjórna sem ekki hafa skipað jafnréttisnefndir sem og stjórnámálamenn og aðrir starfsmenn sveitarfélaganna.

B. ATVINNUMÁL KVENNA OG KARLA

i. Atvinnuþátttaka á íslenskum vinnumarkaði.

Íslenskur vinnumarkaður hefur lengi haft þá sérstöðu að hlutfall kvenna á vinnumarkaði er með því hæsta sem gerist á Vesturlöndum en nærri áttunda hver kona er virk á vinnumarkaði hérlendis. Á hinum Norðurlöndunum er atvinnuþátttaka kvenna um og rétt yfir 70% en Finnland er eina Norðurlandþjóðin þar sem atvinnuþátttaka kvenna er undir 70%. Atvinnuþátttaka kvenna á Íslandi árið 2011 var 77,1% en hækkaði um 0,7% árið 2012 og var þá 77,8%.

Samkvæmt skilgreiningu Alþjóðavinnuástandstofnunarinnar (*ILO*), sem Hagstofa Íslands fylgir, skiptist atvinnuþátttaka í starfandi og atvinnulausa og er samanlagður fjöldi þeirra sagður vera á vinnumarkaði. Atvinnuþátttaka er hlutfall vinnuaflsins af heildarmannfjölda landsins en atvinnuleysi er hlutfall atvinnulausra af heildarvinnuafli þjóðarinnar. Í síðustu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála sem kom út í febrúar 2011 voru, samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands, samtals 179.100 einstaklingar starfandi á íslenskum vinnumarkaði árið 2008; 97.100 karlar og 82.000 konur. Árið 2009 hafði heildarfjöldi starfandi dregist saman og var 168.000; 88.200 karlar og 79.800 konur. Atvinnuþátttaka karla var 87,1% árið 2008 en lækkaði niður í 84,7% árið 2009 en þá hafði atvinnuþátttaka karla ekki mælst lægri síðan mælingar hófust árið 1991. Á sama tíma var atvinnuþátttaka kvenna 77,8% en lækkaði í 77,1% árið 2009.

Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands hélt starfandi einstaklingum á íslenskum vinnumarkaði áfram að fækka árið 2010 og voru þá 167.400; 87.100 karlar og 80.300 konur. Atvinnuþátttaka karla hélt einnig áfram að lækka árið 2010 er hún mældist 84,4%. Atvinnuþátttaka kvenna jókst hins vegar árið 2010 og mældist þá 77,6%. Atvinnuástandið á Íslandi var svipað árin 2010 og 2011 en seinna árið voru samtals 167.300 einstaklingar starfandi á íslenskum vinnumarkaði, þar af voru karlar 87.000 en konur 80.300. Heildarfjöldi starfandi hækkaði um tvö þúsund árið 2012 en þá voru 169.300 einstaklingar starfandi á íslenskum vinnumarkaði; 88.000 karlar og 81.300 konur. Árið 2012 hækkaði atvinnuþátttaka kvenna í 77,8% en hlutfallsleg atvinnuþátttaka karla dróst enn frekar saman og var 83,1%. Samkvæmt upplýsingum úr vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands fyrir árið 2012 voru karlar 52% alls vinnuafls í landinu en konur 48%. Að teknu tilliti til hlutastarfa og vinnutíma þá fjölgaði körlum í fullu starfi um nálægt 700. Atvinnuþátttaka kvenna jókst lítið eitt á árinu 2012 og konum á vinnumarkaði fjölgaði að sama skapi, eða um 1.000. Konum sem unnu fulla vinnu fjölgaði en konum í hlutastörfum fækkaði. Árið 2012 unnu karlar að meðaltali níu klukkustundum lengur í hverri viku en konur. Karlmennt vinna að jafnaði 44 klukkustundir á viku en konur 35 klukkustundir.



Tafla 1. Íslenskur vinnumarkaður árið 2012.

	Konur	Karlar
Vinnuafli, fjöldi	86.100	94.000
Skipting vinnuafli, %	48	52
Atvinnuþátttaka 16–74 ára, %	78	83
Hlutfall starfandi, 16–74 ára, %	73	78
Í fullu starfi (35 klst. eða meira á viku), %	65	86
Í hlutastarfi (< 35 klst. á viku), %	35	14
Meðalfjöldi vinnustunda á viku	35	44
Meðalfjöldi vinnustunda á viku í fullu starfi	41	47
Atvinnuleysi, %	5,7	6,4

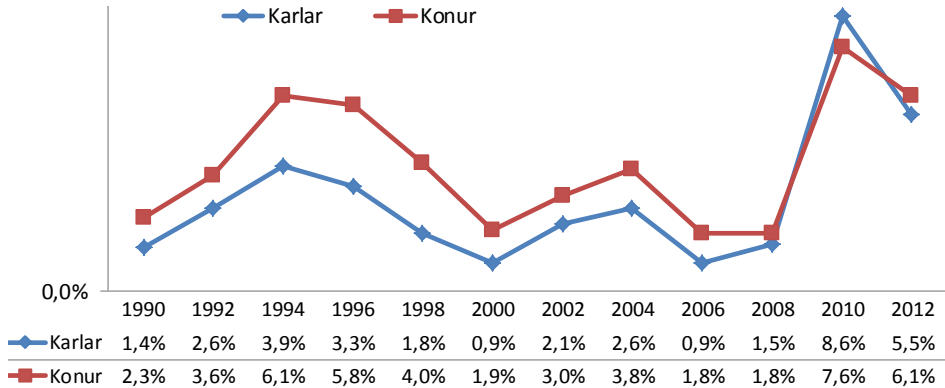
Heimild: Hagstofa Íslands.

Hlutfall útlendinga á innlendum vinnumarkaði á árinu 2013 er svipað bæði fyrir karla og konur. Erlendir karlar eru um 8,2% af körlum á vinnumarkaði en erlendar konur um 8% kvenna á vinnumarkaði. Framan af voru karlar í miklum meirihluta þeirra erlendu ríkisborgara sem hingað komu til starfa og fjölgaði þeim allt til ársins 2008 þegar þeir voru um 11,5% af heildarfjölda karla á vinnumarkaði, en hefur fækkað jafnt og þétt frá því haustið 2008. Erlendum konum fjölgaði hins vegar áfram á vinnumarkaði allt til ársins 2009 en fjöldinn hefur lítið breyst síðan þá. Skráð atvinnuleysi útlendinga jókst mun hraðar en Íslendinga fyrstu mánuðina eftir efnahagsþrengingarnar haustið 2008 og hefur skráð atvinnuleysi verið meira meðal útlendinga en Íslendinga, fór hæst í 14 – 15% á árunum 2010 og 2011.

ii. Atvinnuleysi.

Vinnuafli er skilgreint, samkvæmt vinnumarkaðskönnun Hagstofu Íslands, sem sá hluti mannfjöldans sem er á vinnufærum aldri sem vill og getur stundað atvinnu. Á Íslandi eru þetta einstaklingar á aldrinum 16 – 74 ára. Hagstofa Íslands hefur sett fram skilgreiningu á atvinnuleysi og byggir hún á skilgreiningu Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar (ILO). Atvinnulausir teljast þeir sem ekki voru í starfi í viðmiðunarsvikunni, geta hafið störf innan tveggja vikna og uppfylla auk þess eitt eða fleiri af eftirfarandi skilyrðum: hafa verið virkir í atvinnuleit síðastliðnar fjórar vikur, hafa fundið starf sem byrjar seinna, þó ekki síðar en innan þriggja mánaða, eða bíða eftir að vera kallaðir til vinnu.





Mynd 1. Atvinnuleysisstölur 1990 – 2012.

Heimild: Vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands, 2013.

Eins og sjá má á mynd 1 jókst atvinnuleysi mikið í kjölfar efnahagsþrenginganna haustið 2008 en tók að minnka aftur á árunum 2010 og 2011. Á síðasta ársfjórðungi 2008 var atvinnuleysi 4% en þar af mældist 5,1% atvinnuleysi hjá körlum og 2,9% hjá konum. Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands hélt atvinnuleysi áfram að aukast árið 2009 og náði hæstu hæðum í apríl það ár er það mældist 9,1% en dvínaði örlítið það sem eftir lifði árs. Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands mældist atvinnuleysi að meðaltali 7,2% árið 2009; þar af 8,6% hjá körlum en atvinnuleysi meðal karla hafði ekki mælst svo hátt frá árinu 1991. Atvinnuleysi kvenna mældist 5,7% árið 2009 sem var svipað hlutfall og árin 1993 og 1994. Árið 2010 var atvinnuleysi að meðaltali 8,1%; 8,6% meðal karla og 7,6% meðal kvenna. Atvinnuleysi kvenna hafði aukist frá fyrra ári á meðan atvinnuleysi karla dróst örlítið saman. Árið 2011 mældist atvinnuleysi að meðaltali 7,4% meðal karla og 7,3% hjá konum. Árið 2012 minnkaði atvinnuleysið töluvert og var að meðaltali 5,8%. Þá mældist atvinnuleysi meðal karla 5,5% en 6,1% meðal kvenna. Samkvæmt upplýsingum úr vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands fyrir árið 2012 minnkaði atvinnuleysi því hlutfallslega meira meðal karla en kvenna eða 2,1% á móti 1,2%.

Vinnumálastofnun mælir skráð atvinnuleysi en þar er einungis átt við þá sem hafa skráð sig hjá stofnuninni og sótt um atvinnuleysisbætur úr Atvinnuleysisstryggingasjóði. Skýringin á því að atvinnuleysi mælist misjafnt í vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands og hjá Vinnumálastofnun er meðal annars talin vera sú að ungt fólk á oft og tíðum lítinn rétt á greiðslum úr Atvinnuleysisstryggingasjóði og sér því ekki tilgang í að skrá sig sem atvinnuleitanda hjá stofnuninni. Auk þess telur Vinnumálastofnun að ungt fólk hætti þátttöku á vinnumarkaði í meira mæli en þeir sem eldri eru í því skyni að hefja nám. Einnig getur verið um að ræða einstaklinga sem fullnýtt hafa rétt sinn innan atvinnuleysisstryggingakerfisins.



Skráð atvinnuleysi karla var mun meira en skráð atvinnuleysi kvenna fyrst eftir efnahagsþrengingarnar haustið 2008 en munurinn hefur minnkað jafnt og þétt síðan þá. Á fyrstu mánuðum ársins 2011 var skráð atvinnuleysi herra meðal karla en kvenna en yfir sumarmánuðina og síðari hluta ársins snérist það við og var skráð atvinnuleysi þá talsvert herra meðal kvenna. Árstíðarbundnar sveiflur hafa meiri áhrif á atvinnuleysi meðal karla en kvenna þannig að skráð atvinnuleysi karla dregst mun meira saman yfir sumarmánuðina en hjá konum. Meginástæða þess er sú að á þeim árstíma eykst eftirspurn eftir starfsfólki í mannvirkjagerð, iðnaði, flutningastarfsemi og verslun. Einnig er munur úr hvaða starfsstéttum konur og karlar koma inn á atvinnuleysisskrá. Árið 2011 var yfir helmingur karla sem skráðir voru án atvinnu hjá Vinnumálastofnun ósérhæfðir starfsmenn eða störfuðu í iðnaði. Stærsti einstaki hópur kvenna árið 2011 kom úr þjónustu-, sölu- eða afgreiðslustörfum eða 34% en einnig var stór hópur kvenna ósérhæfðir starfsmenn eða 22%. Konur sem skráðar eru án atvinnu hjá Vinnumálastofnun eru að jafnaði betur menntaðar en karlar að undanskildum þeim sem hafa lokið löggiltu iðnnámi en þar eru karlar fjölmennari. Skráð atvinnuleysi hjá Vinnumálastofnun árið 2012 var að meðaltali 5,8% en þá var skráð atvinnuleysi karla í fyrsta sinn lægra en skráð atvinnuleysi kvenna síðan árið 2008, eða 5,5% á móti 6,1%. Skráð atvinnuleysi erlendra karla hefur minnkað mun hraðar en erlendra kvenna og var skráð atvinnuleysi erlendra karla árið 2012 orðið minna en erlendra kvenna, eða 11,9% á móti 12,6%.

Samkvæmt ársskýrslu Vinnumálastofnunar fyrir árið 2012, sem kom út 11. október 2013, voru að jafnaði 49% skráðra atvinnuleitenda árið 2012 með grunnskólapróf eða sambærilega menntun sem er nokkru lægra hlutfall en árin áður. Um 13% höfðu lokið iðnnámi, 12% stúdentsprófi og 9% annars konar námi á framhaldsskólastigi. Loks voru um 17% atvinnuleitenda með menntun á háskólastigi árið 2012 og hefur hlutfall háskólamenntaðra farið lítið eitt hækkandi frá hausti 2008. Í ársskýrslu Vinnumálastofnunar fyrir árið 2012 kemur fram að fleiri atvinnuleitendur með iðnmenntun eru karlar, eða 18% á móti 7% kvenna. Á hinn bóginn eru konur fleiri í hópi atvinnuleitenda með stúdentspróf, eða 14% á móti 9% karla. Sömu sögu er að segja þegar litið er til háskólamenntunar skráðra atvinnuleitenda en þar eru konur 21% á móti 14% karla, þegar litið er til ársins 2012.

Samkvæmt upplýsingum frá Vinnumálastofnun var skráð atvinnuleysi frá janúar til ágúst árið 2013 að meðaltali 4,7%. Í ágúst 2013 fækkaði körlum um 80 að meðaltali á atvinnuleysisskrá en konum um 75 og var atvinnuleysið 3,2% meðal karla og 4,8% meðal kvenna. Samkvæmt upplýsingum frá Vinnumálastofnun mældist skráð atvinnuleysi 4,6% á höfuðborgarsvæðinu. Á landsbyggðinni var skráð atvinnuleysi 2,8%. Mest var skráð atvinnuleysi á Suðurnesjum, 5,3%, og þar eru fleiri konur skráðar án atvinnu en karlar. Skráð atvinnuleysi var minnst á Norðurlandi vestra, eða eingöngu 1%.

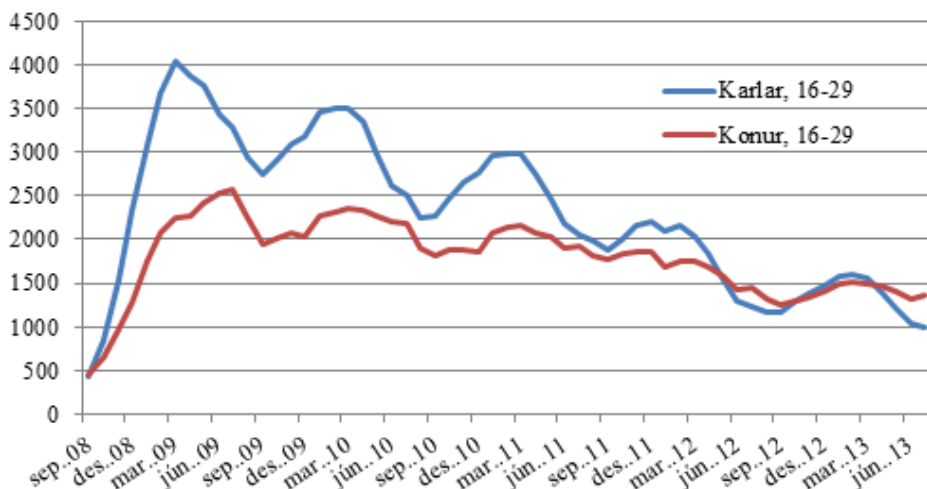


Tafla 2. Atvinnuleysi eftir kyni og svæðum í ágúst 2013.

	Alls	Karlar	Konur	Mismunur
Landið allt	4,0%	3,2%	4,8%	1,6%
Höfuðborgarsvæðið	4,6%	3,8%	5,5%	1,7%
Landsbyggðin	2,8%	2,2%	3,5%	1,3%
Suðurnes	5,3%	4,3%	6,5%	2,2%
Vesturland	2,3%	1,9%	2,8%	0,9%
Vestfirðir	2,0%	2,0%	2,0%	0,0%
Norðurland vestra	1,0%	0,7%	1,4%	0,7%
Norðurland eystra	2,6%	2,0%	3,4%	1,4%
Austurland	1,5%	0,9%	2,3%	1,4%
Suðurland	2,6%	2,1%	3,3%	1,2%

Heimild: Vinnumálastofnun, 2013.

Íslensk stjórnvöld, þar á meðal sveitarfélögin, og aðilar vinnumarkaðarins, hafa á undanförunum árum sameinast um víðtækar aðgerðir til að vinna gegn því aukna atvinnuleysi sem verið hefur við lýði hér á landi frá því haustið 2008 sem og áhrifum þess. Verulegum fjármunum hefur verið veitt til þessara aðgerða en frá árinu 2009 hafa samanlagt rúmlega fjórir milljarðar króna komið úr Atvinnuleysistryggingasjóði vegna þessa. Hefur áhersla meðal annars verið lögð á að aðstoða unga atvinnuleitendur. Á meðfylgjandi mynd má sjá lækkun á skráðu atvinnuleysi meðal ungs fólks á aldrinum 16 – 29 ára frá september 2008 til júní 2013. Skráð atvinnuleysi meðal karla var meira en meðal kvenna framan af á þessu tímabili en hefur að sama skapi minnkað meira þegar líða tók á. Skráð atvinnuleysi hjá þessum aldurshópi var meira meðal kvenna en karla um mitt ár 2013.



Mynd 2. Þróun á fjölda skráðra atvinnuleitenda hjá Vinnumálastofnun á aldrinum 16 – 29 ára frá september 2008 til júní 2013, greint eftir kyni.

Heimild: Vinnumálastofnun.

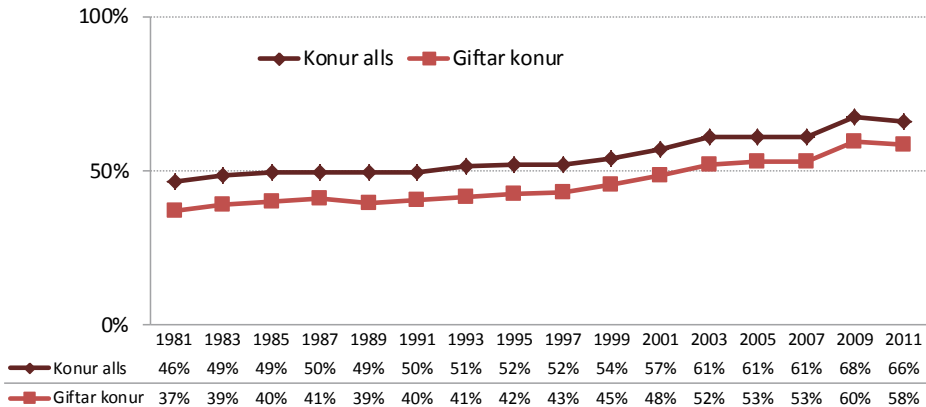
Samkvæmt upplýsingum úr ársskýrslu Vinnumálastofnunar fyrir árið 2012 var um 31% þeirra sem voru á atvinnuleysisrá á árinu 2012 á aldrinum 16–29 ára og hefur hlutur þeirra yngstu smám saman farið lækkandi frá því haustið 2008. Fólk á aldrinum 30–49 ára var 42% skráðra atvinnuleitenda og elsti hópurinn, 50 ára og eldri, er um 27% heildarhópsins samanborið við 22% árið 2009. Ekki er mikill munur á kynjum hvað þetta varðar, þó er hlutfall karla heldur hærra en kvenna meðal skráðra atvinnuleitenda í elsta aldurshópnum. Ekki er mikill munur á hlutfalli kvenna og karla þegar litið er til þeirra sem hafa verið skráðir atvinnuleitendur í ár eða lengur. Langtímaatvinnuleysi tengist frekar aldri en kyni atvinnuleitenda og hafði talsvert hærra hlutfall þeirra elstu verið ár eða lengur á skrá hjá Vinnumálastofnun eða frá því að efnahagsþrengingarnar hófust haustið 2008.

iii. Kynbundinn launamunur.

Launajafnrétti hefur verið eitt helsta baráttumálið þegar kemur að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði og allir stjórnmaáflokkar eru sammála um að aðgerðir til að vinna gegn kynbundnum launamun séu meðal brýnustu verkefna jafnréttismála. Niðurstöður rannsóknna benda til þess að ekki hafi tekist að uppræta kynbundinn launamun þrátt fyrir að mikilvæg skref hafi verið stigin í þeim efnum á undanförunum misserum. Munur á launum kvenna og karla sem eingöngu má rekja til kynferðis nefnist *óleiðréttur kynbundinn launamunur* (e. *unadjusted gender pay gap*). Hér á landi hafa verið framkvæmdar margar rannsóknir á launamun karla og kvenna þar sem stuðst hefur verið við ólíka aðferðafræði. Í rannsóknum nýliðinna ára hefur þessi munur mælst á bilinu 7–18% eftir því hvernig er mælt og ekki síst hvaða hópar eða landsvæði eru mæld. Rannsókn Hagstofu Íslands frá 2010, sem nánar verður sagt frá hér á eftir og gerð var fyrir aðila vinnumarkaðarins á launum 185 þúsund einstaklinga sem störfuðu á almennum vinnumarkaði á árunum 2000–2007, sýndi um 9% kynbundinn launamun en rannsóknin náði eingöngu til þeirra sem starfa á höfuðborgarsvæðinu.

Enn munar miklu á heildarlaunum karla og kvenna en munurinn hefur þó dregist saman á síðastliðnum áratugum þar sem konur vinna að jafnaði lengur en áður, en karlar skemur. Á níunda áratug síðustu aldar voru heildaratvinnutekjur kvenna einungis ríflega helmingur af launum karla en síðustu mælingar sem framkvæmdar hafa verið fyrir mismunandi stéttarfélög benda til að þetta hlutfall sé nú á bilinu 68–82%. Þessu til skýringar má benda á að atvinnuþátttaka kvenna hefur aukist jafnt og þétt. Enda þótt konur séu enn í minnihluta í stjórnunar- og áhrifastöðum þá eru þær ríflega helmingur sérfræðinga og sérmenntaðs starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði. Líklegt er að hlutfall kvenna meðal sérfræðinga eigi enn eftir að aukast þar sem konur eru núna rúmlega 60% háskólanema og meirihluti brautskráðra úr íslenskum háskólum (Konur og karlar á Íslandi, 2013), eins og lesa má síðar í skýrslu þessari.





Mynd 3. Atvinnutekjur kvenna sem hlutfall af tekjum karla 1981–2011.

Heimild: Hagstofa Íslands, 2011.

Af mynd 3 má lesa launaþróun síðustu þriggja áratuga þar sem atvinnutekjur kvenna eru reiknaðar sem hlutfall af tekjum karla. Á henni má sjá að launabilið hefur minnkað þó enn séu atvinnutekjur kvenna lægri en atvinnutekjur karla. Atvinnutekjur eiga við meðallaunatekjur, ökutækjastyrk nettó og dagpeninga nettó. Byggt er á framtöldum tekjum einstaklinga til skatts og er tekjulausum sleppt.

Lengi hefur verið sóst eftir hinni einu réttu tölu um launamun karla og kvenna en sú krafa er að mati sérfræðinga óraunhæf því margir óvissuþættir geta haft áhrif á niðurstöður eins og gæði og meðhöndlun fyrirbyggjandi gagna, val á skýribreytum og hvaða tölfræðiaðferðir eru notaðar. Þá hefur verið deilt um réttmæti þeirra breytna sem notaðar eru til að „leiðrétta“ mun á heildarlaunum kvenna og karla. Evrópusambandið hefur til dæmis tekið þá pólitísku ákvörðun að ekki sé rétt að leiðrétta muninn með hjúskaparstöðu eða fjölda barna einstaklinga þar sem um breytur sé að ræða sem byggja meðal annars á þeim staðreyndum sem orsaka launamuninn. Í Hagtíðindum Hagstofu Íslands (2013:3) kemur fram sá skilningur Hagstofunnar að brýnt sé að markmið rannsókna á launamun sé ekki eingöngu að einblína á eina stærð eða breytu heldur einnig að reyna að varpa ljósi á hvað getur legið að baki þeim mun sem fram kemur á meðallaunum kvenna og karla og auka þannig skilning á þeim undirliggjandi skýringaþáttum sem áhrif hafa á launamuninn. Þá sé áhugaverðara að skoða þróun launamunar og sjá hvort hann sé að aukast eða minnka heldur en að einblína á eina stærð sem er alltaf háð óvissu.



a. Rannsóknir á kynbundnum launamun.

Rannsókn Hagstofu Íslands frá árinu 2010 er ein sú stærsta sem ráðist hefur verið í hér á landi. Rannsóknin var mjög viðamikil og staðfesti enn á ný að konur hafa almennt lægri laun en karlar en hlutfallslegur launamunur kynjanna minnkaði þó á tímabilinu. Fram kemur að árið 2000 voru konur með 24,8% lægra reglulegt tímakaup en karlar en sjö árum síðar, eða árið 2007, var munurinn kominn í 18,5%. Ákveðið var að nota ekki eingöngu hefðbundna aðhvarfsgreiningu á þversniðsgögn eins og venjan hefur verið í rannsóknum hér á landi heldur að nota langsniðsgögn og byggja á tiltækum gögnum úr gagnasöfnum Hagstofunnar. Með langsniðsgögnum er átt við að framkvæmdar eru endurtekna mælingar á launum sömu einstaklinga yfir lengri tíma. Með þeim hætti er unnt að leggja mat á áhrif ómældra og jafnvel ómælanlegra þátta. Gagnasöfn af þessu tagi eru auk þess auðug af upplýsingum úr öðrum gagnasöfnum Hagstofunnar og gefa færi á nákvæmri greiningu á launamun karla og kvenna. Byggt var á gagnasafni launarrannsóknar Hagstofunnar en það gagnasafn var auðgað með upplýsingum úr öðrum gagnasöfnum stofunnar. Athuganir byggðu á launum 185 þúsund einstaklinga sem störfuðu á almennum vinnumarkaði á höfuðborgarsvæðinu á þeim árum sem rannsóknin náði til (2000–2007).

Ákveðið var að notast við þær breytur sem eru hluti af gagnasöfnum Hagstofunnar og eru almennt viðurkenndar fyrir að hafa áhrif á laun. Ekki var tekin afstaða til þess hvort tiltekna skýribreytur væru málefnalegar eða ekki en eins og fyrr segir hafa lengi verið deilur um hvaða skýribreytur séu málefnalegar þegar kemur að því að skoða launamun kynjanna. Breyturnar sem stuðst var við voru lýðfræðilegar breytur (kyn, lífaldur, skráður fjöldi og aldur barna á heimili, samvist einstaklings, menntun, hvort einstaklingur sé skráður öryrki, ríkisfang, upprunaland og búseta) og starfstengdar breytur (starfsaldur í fyrirtæki og á vinnumarkaði, stærð fyrirtækis, fjöldi vinnustunda, atvinnugrein, staðsetning fyrirtækis, starf (ÍSTARF 3ja stafa flokkun), iðnaðarmaður eða iðnnemi, með mannaforráð, í fullu starfi, fái greidd pakkalaun, sé mánaðarmaður og borgi í stéttarfélag). Oft er erfitt að meta tímakaup þar sem vinnutími er oft annaðhvort of- eða vanmetinn og þess vegna var ákveðið að reyna að meta hvort einstaklingar væru á pakkalaunum eða ekki þar sem slíkt fyrirkomulag er nokkuð algengt á íslenskum vinnumarkaði. Þá hafi verið farið niður á þriggja stafa ÍSTARF flokkun starfa sem er nokkuð nákvæm en ekki var farið niður á fjögurra stafa störf því að þá voru þau oft orðin kynhrein (nær eingöngu konur eða karlar í starfi). Hafa ber þó í huga að ÍSTARF flokkunin flokkar lík störf saman í starfaflokk þannig að í sama starfaflokki geta verið störf sem eru engu að síður ólík hvað varðar ábyrgð og umfang.

Í rannsókninni voru skoðaðar nokkrar aðferðir til að mæla launamun. Ein aðferðin er að bera saman meðaltal en borin voru saman meðaltöl þriggja mismunandi launasamsetninga, það er reglulegs tímakaups, reglulegs heildartímakaups og heildartímakaups. Samanburður á meðaltali launa kvenna og karla er yfirleitt settur fram sem hlutfall þar sem mismunur á launum kvenna og karla er reiknaður sem hlutfall af launum karla. Til að gefa síðan enn betri mynd af stöðunni var reiknað meðaltal lógóritma af launum en



með því fá útgildi og öfgagildi ekki eins mikið vægi í meðaltalinu. Þá var einnig reiknuð hefðbundin aðhvarfsgreining á þversniðsgögn (árið 2007) sem og aðhvarfsgreining á langsníðsgögn (2000–2007). Kynbundinn launamunur mældist 9,2% með hefðbundinni aðhvarfsgreiningu og 10,3% með flóknari aðhvarfsgreiningu á langsníðsgögn en hún tók tillit til misdreifni einstaklinga sem ekki er tekið tillit til í gagnasafni í hefðbundinni aðhvarfsgreiningu. Þær niðurstöður voru skoðaðar enn frekar með því að sundurliða launamun í skýrðan og óskýrðan launamun en sundurliðun á launamun er aðferð sem hefur verið mikið notuð við að mæla mun á milli hópa.

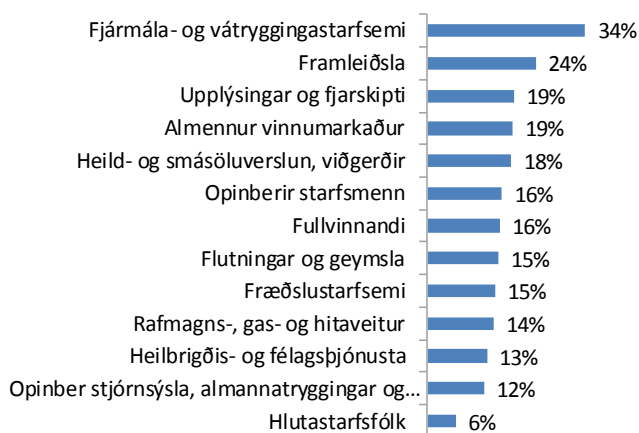
Í umfjöllun um niðurstöður Hagstofunnar er sem fyrr varað við því að túlka niðurstöður sem eiginlegan launamun þar sem ekki er unnt að útiloka tengsl milli breytna sem getur haft áhrif á niðurstöður, auk annarra óvissuþátta. Þá kom einnig fram að þótt niðurstöður úr flóknari aðhvarfsgreiningum á langsníðsgögnum gefi réttara tölfræðimat en hefðbundin aðhvarfsgreining þá sé það mat einnig bjagað þar sem í gagnasafninu reyndist fylgni milli einstaklingsbreyttna og annarra skýribreyttna. Annað líkan gæti tekið á þessari bjögun, þ.e. líkan með bundnum áhrifum (e. *fixed effect model*), en til þess að geta fundið út launamun með því líkani þyrfti að þróa það enn frekar. Þar sem rannsóknin var þegar orðin óhemju tímafrek var látið staðar numið og eingöngu skoðuð ólík áhrif skýringabreyttna á laun karla og kvenna samkvæmt líkani með bundnum áhrifum. Þar kom meðal annars fram að karlar í samvist eru með 0,6% hærri laun en karlar sem eru ekki í samvist og eru þessi áhrif minni en hafa komið fram í öðrum rannsóknum. Þegar skoðuð eru áhrif ólíkra skýribreyttna á laun kvenna og karla hvert í sínu lagi virðist sem öflun háskólaprófs hafi meiri áhrif til hækkunar launa karla en launa kvenna.

Hagstofa Íslands birtir einnig reglulega niðurstöður á óleiðréttum launamun sem byggir á aðferðafræði evrópsku hagstofunnar *Eurostat*. Þær niðurstöður hafa frá árinu 2008 verið hluti af opinberri hagskýrslugerð og eru þar af leiðandi gefnar út árlega. Borin eru saman meðaltöl launa karla og kvenna sem reiknuð eru niður á greiddar stundir í októbermánuði ár hvert. Óreglulegar greiðslur sem falla til í mánuðinum eru undanskildar í útreikningum. Í þeim samanburði byggir launahugtakið á föstum reglulegum greiðslum auk yfirvinnu. Reiknað er tímakaup karla annars vegar og kvenna hins vegar og mismunur þess sem hlutfall af tímakaupi karla er túlkað sem óleiðréttur launamunur. Sérstaklega ber að athuga að greidd laun fyrir yfirvinnu og fjöldi yfirvinnustunda er inni í útreikningum en hver yfirvinnustund er að jafnaði dýrari en stund í dagvinnu. Því meiri yfirvinna sem er inni í laununum, því hærra verður heildartímakaupið.

Að mati Hagstofunnar er þó ekki alveg um óleiðréttan mun að ræða þar sem launin eru reiknuð niður á greiddar stundir og þannig leiðrétt að hluta miðað við fjölda vinnustunda. Rannsókn evrópsku hagstofunnar, SES rannsóknin, er framkvæmd á fjögurra ára fresti og síðasta viðmiðunarár hennar var 2010. Árlega skila þær þjóðir sem taka þátt í henni inn tölulegum upplýsingum um óleiðréttan launamun en gæði þeirra gagna eru misjöfn en ekki er framkvæmd samfelld launarannsókn alla mánuði ársins í öllum samanburðarlöndum. Síðasti samanburður við lönd Evrópusambandsins byggir á mælingu fyrir árið 2010 en samkvæmt þeim var óleiðréttur launamunur tæplega 18%



hér á landi sem er svipaður launamunur og að meðaltali í Evrópusambandinu. Sem fyrir segir leggur evrópska hagstofan ekki í þá vegferð að „leiðrétta“ launamuninn hjá aðildarþjóðum sínum einkum vegna þess hversu umdeilanlegt efnið er meðal annars hvað varðar val á skýribreytum og tölfræðiaðferðum. Samkvæmt nýjustu launakönnun Hagstofunnar voru konur með 123.000 kr. lægri heildarmánaðarlaun en karlar árið 2012.⁵ Heildarlaun fullvinnandi karla voru 548 þúsund kr. að meðaltali á mánuði en kvenna 425 þúsund kr.



Mynd 4. Óleiðréttur launamunur kynjanna 2012.

Heimild: Hagstofa Íslands, 2012.

Sá launamunur sem er birtur hér er skilgreindur sem óleiðréttur þar sem ekki er tekið tillit til skýringaþátta sem geta haft áhrif á laun einstaklinga. Dæmi um slíka þætti eru starf, menntun, aldur, hjúskaparstaða og starfsaldur. Með því að reikna óleiðréttan launamun á þennan hátt fæst ákveðin mynd af launamyndun kynjanna á vinnumarkaði sem skýrist að hluta til af þeim þáttum sem á undan eru taldir.

Samkvæmt sérfræðingum í launarrannsóknnum er erfitt að einangra með óyggjandi hætti áhrif kyns í könnunum en það hefur hins vegar verið gert með tilraunum þar sem fólk er kynnt fyrir tilbúnum einstaklingum sínum af hvoru kyninu með sömu ferilskrá sem sækjast eftir sama starfi. Slíkar rannsóknir erlendis hafa gefið svipaðar niðurstöður um kynbundinn launamun og rannsóknir á raunverulegum gögnum.

Háskólinn í Reykjavík kynnti árið 2008 niðurstöður rannsóknarinnar *Rannsókn á óútskýrðum launamun kynjanna* sem benda til þess að stór hluti launamunar kynjanna sé innbyggður í hugarfar okkar og væntingar. Meðal helstu niðurstaðna má nefna að konur bjóða konum lægri laun en körlum en karlar bjóða kynbræðrum sínum ennþá hærri laun. Konur reikna einnig með að konur sætti sig við lægri laun en karlar. Við ákvarðanir um aðgerðir sem miða að því að eyða kynbundnum launamun er því nauðsynlegt að hafa í huga þá þætti sem geta legið að baki launamuninum. Samkvæmt

⁵ Sjá frétt Hagstofunnar frá 10. apríl 2013; Regluleg laun fullvinnandi launamanna voru 402 þúsund krónur á mánuði 2012.

Sótt 27.05.2013: <http://hagstofa.is/Pages/95?NewsID=9946> Sótt, 27. maí 2013.



rannsóknnum má þar helst nefna að hefðir og félagsmótun geta leitt til þess að störf karla eru ofmetin en kvenna vanmetin. Vanmat á einkum við um kennslu- og umönnunarstörf og störf sem áður voru unnin inni á heimilum. Þá byggir viðhorfið um að karlar eigi að hafa hærri laun en konur á þeirri gömlu hefð að algengara var að karlar væru fyrirvinnur heimila en konur. Mikilvægt er einnig að huga að leiðum til að draga úr kynbundnu náms- og starfsvali en kynskiptur vinnumarkaður er talinn vera ein megin orsök launamunarins. Að lokum er nauðsynlegt að huga jafnt að kerfislægum sem óformlegum hindrunum ríkjandi valdakerfis. Karlar eru enn í meirihluta þeirra sem sitja í pólitískum áhrifastöðum, þeirra sem stýra fyrirtækjum, stofnunum og kjarasamningum og því vilja sjónarmið annars kynsins frekar móta kerfið.

Samkvæmt launakönnun VR fyrir árið 2012 mældist launamunur kynjanna í fyrsta skipti frá upphafi mælinga undir 10%. Munurinn mældist 9,4% en var 10,6% árið 2011. Breytingin er þó of lítil til þess að vera marktæk. Þegar litið er yfir lengra tímabil hefur launamunurinn dregist mikið saman en munur á heildarlaunum hefur minnkað um 24% á síðasta áratug og kynbundinn launamunur um 32%. Þá hafa laun fyrir störf þar sem konur eru í meirihluta hækkað meira en þar sem að karlar eru í meirihluta. Karlar í VR voru að meðaltali með tæplega 518 þúsund kr. í heildarlaun fyrir fullt starf í janúar 2012 en konur með 441 þúsund kr. Munurinn á launum kynjanna var samkvæmt þessum tölum 77 þúsund kr. þ.e. konur voru með 14,9% lægri heildarlaun en karlar í tilteknum mánuði. Þegar tekið hefur verið tillit til skýribreytna með aðhvarfsgreiningu, þ.e. aldurs, vinnutíma, starfsaldurs, menntunar, starfsstéttar, atvinnugreinar og mannaforráða minnkar munurinn í 9,4%. Konur eru því, samkvæmt launakönnun VR, með um 9% lægri laun en karlar sem ekki er unnt að rekja til annars en kynferðis þar sem tekið hefur verið tillit til þeirra þátta sem leiðrétt er fyrir í könnuninni.

Samkvæmt nýjustu launakönnun Bandalags starfsmanna ríkis og bæja sem framkvæmd var í janúar og febrúar árið 2013 mældist kynbundinn launamunur 11,4% þegar tekið hafði verið tillit til skýribreytna með aðhvarfsgreiningu, það er aldurs, vinnutíma, starfsaldurs, menntunar, starfsstéttar, atvinnugreinar og mannaforráða. Áður en tekið var tillit til framangreindra skýribreytna voru konur að jafnaði með 27% lægri heildarlaun en karlar. Meðalheildargreiðslur karla í 100% starfshlutfalli voru tæplega 497 þúsund kr. en meðalheildargreiðslur kvenna í sama starfshlutfalli rúmlega 353 þúsund kr. Samkvæmt launakönnun Bandalags starfsmanna ríkis og bæja eru konur að jafnaði með 13,6% lægri grunnlaun en karlar. Meðalgrunnlaun karla í 100% starfshlutfalli voru tæplega 347 þúsund kr. en meðalgrunnlaun kvenna í sama starfshlutfalli voru um 299 þúsund kr.

Samkvæmt launakönnun SFR-Stéttarfélag í almannaðjónustu, sem framkvæmd var í febrúar til apríl árið 2013 mældist launamunur kynjanna 7% þegar tekið hafði verið tillit til skýribreytna með aðhvarfsgreiningu, það er aldurs, vinnutíma, starfsaldurs, menntunar, starfsstéttar, atvinnugreinar og mannaforráða. Konur í SFR voru með 21% lægri heildarlaun en karlar fyrir fullt starf áður en tekið var tillit til framangreindra skýribreytna. Karlar í SFR voru að meðaltali með 441 þúsund kr. í heildarlaun fyrir fullt



starf á tímabilinu en konur með 347 þúsund kr. Í launakönnuninni kemur einnig fram að karlar fá hærri grunnlaun en konur, hærri yfirvinnugreiðslur og oft aðrar greiðslur umfram konur. Samkvæmt launakönnun SFR voru heildarlaun karla hærri en kvenna í öllum starfsstéttum.

Samkvæmt launakönnun Bandalags háskólamanna, sem framkvæmd var í mars og apríl árið 2013, mældist leiðréttur launamunur kynjanna 11,9% í heildargreiðslum fyrir árið 2012 en þá hafði verið tekið tillit til þekktra áhrifaþátta launa, svo sem starfshlutfalls, vinnustunda, aldurs, menntunar, mannaforráða og fjárhagslegrar ábyrgðar. Launamunur kynjanna var greindur með línulegri aðhvarfsgreiningu meðal starfsfólks í 50% starfshlutfalli eða herra þar sem laun þeirra sem eru í 50–99% starfshlutfalli voru uppreiknuð miðað við 100% starf. Áður en tekið var tillit til þekktra áhrifaþátta launa var launamunur kynjanna 21% í árgreiðslum en rúm 16% í mánaðargreiðslum. Heildarlaunagreiðslur félagsfólks Bandalags háskólamanna á árinu 2012 voru að meðaltali 6.391 þúsund kr. í árslaun og meðallaun innan félags lækkuðu eftir hækkandi hlutfalli kvenna í félagi.

b. Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðall.

Líkt og vikið var að í síðustu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála frá 2011 var í lögum nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, kveðið á um í ákvæði til bráðabirgða IV að félags- og tryggingamálaráðherra (nú félags- og húsnæðismálaráðherra) skuli í samvinnu við samtök aðila vinnumarkaðsins sjá til þess að þróað verði fyrir 1. janúar 2010 „sérstakt vottunarkerfi á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og framkvæmd stefnu um jafnrétti við ráðningar og uppsagnir“. Þá fylgdi sérstök bókun með kjarasamningum milli Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins frá því í febrúar 2008 þar sem áhersla var lögð á samvinnu samtakanna tveggja í jafnréttismálum á samningstímanum. Í þeirri bókun segir að „þróað verði vottunarferli sem fyrirtæki geti nýtt sér og feli í sér vottun á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar“. Þar segir einnig að undirbúningur skuli þegar hafinn og að stefnt sé að því að verkefninu ljúki fyrir lok árs 2009 eða á svipuðum tíma og áætlað er að hliðstæðri vinnu ljúki sem kveðið er á um í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Vottunarleiðin byggist á því að fá óháðan aðila til að staðfesta að ekki sé um kynbundinn launamun að ræða hjá fyrirtækjum. Hugmyndin að baki slíkrri vottun er að fyrirtæki öðlist betri ímynd og orðspor á markaði og laði til sín hæfasta starfsfólkið í kjölfar gæðastimpils á launa- og starfsmannamál sín.

Í október 2008 gáfu félags- og tryggingamálaráðherra, Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins út sameiginlega viljayfirlýsingu um að þau hyggðust óska eftir viðræðum við Staðlaráð Íslands um að ráðið hefði umsjón með gerð staðals sem nýst gæti sem undirstaða vottunar um jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði hvað varðar laun, ráðningar og uppsagnir. Samningar náðust við Staðlaráð Íslands og í desember 2008 kom ráðið á fót svokallaðri tækninefnd sem síðan vann að gerð umrædds staðals. Tækninefndin starfaði í samræmi við evrópskar starfsreglur um tækninefndir staðlaráða sem



Staðlaráð Íslands er bundið af. Í samræmi við þær reglur var öllum sem áhuga kunnu að hafa boðið að taka þátt í vinnunni við gerð staðalsins. Við stofnun tækninefndarinnar áttu sæti í henni fulltrúar frá félags- og tryggingamálaráðuneytinu (nú velferðarráðuneytið), Alþýðusambandi Íslands, Samtökum atvinnulífsins, fjármála- og efnahagsráðuneytinu, Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Jafnréttisstofu, Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja, Bandalagi háskólamanna, Kvenréttindafélagi Íslands, Félagi kvenna í atvinnurekstri, ParX viðskiptaráðgjöf auk nokkurra sjálfstætt starfandi mannaússérfræðinga.

Fljótt varð ljóst að samning staðalsins væri mun tímafrekara verkefni en upphaflega var gert ráð fyrir og var það afstaða nefndarinnar að ekki færi vel á því að fjalla um launajafnrétti kynjanna annars vegar og um jafnrétti við ráðningar, uppsagnir og jafna möguleika til starfs og starfsþróunar hins vegar í einum og sama staðlinum. Færi betur á því að fjalla um þessi efni í tveimur aðskildum stöðlum. Vinna tækninefndarinnar snérist því eingöngu um að semja staðal um launajafnrétti kynja. Auglýsing um frumvarp staðalsins var birt þann 19. júní 2012. Þá var öllum sem áhuga kynnu að hafa boðið að senda inn skriflegar athugasemdir við staðalinn og frestur gefinn til að gera athugasemdir. Endanlegur staðall var gefinn út í desember 2012.

Jafnlaunastaðallinn er svokallaður kröfustaðal sem þýðir að hann tilgreinir þær kröfur sem gerðar eru til innleiðingar hans og að hann sé vottunarhæfur en fyrirtæki og stofnanir munu getað leitað eftir vottun til þess bærra aðila um að þau uppfylli kröfur staðalsins. Markmið jafnlaunastaðalsins er að fyrirtæki og stofnanir geti komið sér upp ferlum sem tryggja að málsmeðferð og ákvarðanatöku í launamálum feli ekki í sér kynbundna mismunun. Við uppbyggingu staðalsins er stuðst við svipað form og notað er í viðurkenndum stjórnunarstöðlum, til dæmis gæðastjórnunarstaðlinum ISO 9000 og umhverfisstjórnunarstaðlinum ISO 14000. Megineinkenni þeirra er að fyrirtæki sem vilja innleiða staðalinn skulu setja sér stefnu og síðan skjalfestar verklagsreglur til að framfylgja stefnunni. Einnig eru í staðlinum kröfur um rýni, úrbætur ef frábrigði koma upp og hvernig skuli ráðist í umbætur á ófullnægjandi stöðu. Ein forsenda þess að koma megí á launajafnrétti kynja í fyrirtæki er að launaákvæðanir byggja á markvissum og faglegum aðferðum. Þær aðferðir verður að vera unnt að rýna sem þýðir að allar ákvæðanir verða að vera gagnsæjar. Rýni er síðan forsenda þess að stjórnendur fyrirtækja bregðist við, komi fram tilefni til þess. Það er mikilvægt að hafa í huga að staðallinn nýtist öllum fyrirtækjum óháð fjölda starfsmanna og kynjahlutfalli. Í viðauka staðalsins um flokkun starfa eru tekin nokkur dæmi bæði af fjölmönnum og fámönnum fyrirtækjum sem áhugavert og leiðbeinandi getur verið að skoða. Í staðlinum er ekki fjallað um sjálfa launamyndunina, einungis innleiðingu kerfis sem ætlað er að tryggja að konur og karlar sem vinna sömu störf eða jafnverðmæt störf njóti sömu launa og kjara.

Valfrjálst verður fyrir fyrirtæki og stofnanir að innleiða staðalinn, en til að hljóta vottun samkvæmt honum er gert ráð fyrir að fylgt séu ákveðnu formlegu ferli. Þannig geti fyrirtæki og stofnanir, sem telja sig hafa innleitt staðalinn með fullnægjandi hætti, leitað til vottunarstofu til að fá staðfestingu á því með formlegum hætti að unnið sé eftir



þeim kröfum sem staðallinn setur. Vinna við það ferli er hafin en sérstakur samráðshópur stjórnvalda og faggildingarsviðs Einkaleyfastofu um jafnlaunavottun skilaði til félags- og húsnæðismálaráðherra í október 2013 drögum að reglugerð um hæfniskröfur til vottunarstofa og framkvæmd vottunar á grundvelli jafnlaunastaðalsins. Í drögunum er skilgreint hvaða faglegu kröfur vottunaraðilar þurfa að uppfylla til að geta framkvæmt vottun á grundvelli jafnlaunastaðalsins. Vottunarstofurnar sjálfar starfa eftir stöðlum, til dæmis ÍST 17021 (Samræmismat – Kröfur til stofnana sem annast úttektir og vottun stjórnunarkerfa), eða ÍST EN 45012:1989 (Almennar reglur um aðila sem votta gæðakerfi). Gert er ráð fyrir að faggildingarsvið Einkaleyfastofu tryggi hæfi vottunarstofa og starfsmanna þeirra, en faggildingarsvið Einkaleyfastofu starfar samkvæmt lögum nr. 24/2006, um faggildingu o.fl., og reglugerð nr. 350/1993, um starfsemi faggiltra vottunarstofa. Til að tryggja að markmið jafnlaunastaðalsins nái fram að ganga er jafnframt gert ráð fyrir að ráðist verði í sérstaka kynningar- og fræðsluáætlun um efni og tilgang staðalsins ásamt því að mikilvægt er að þjálfra og veita vottunaraðilum faggildingu. Félags- og húsnæðismálaráðherra hefur sent aðgerðarhópi stjórnvalda og aðila vinnu- markaðarins um launajafnrétti kynja reglugerðardrögin til umsagnar. Aðgerðahópurinn mun síðan í framhaldi vinna áætlun um tilraunaverkefni um innleiðingu jafnlaunastaðalsins sem felur meðal annars í sér myndun samráðsvettvangs þeirra fyrirtækja og stofnana sem vilja innleiða staðallinn og fá faggilda jafnlaunavottun. Nánari umfjöllun um skipun aðgerðarhópsins er í II.iii(d) þessarar skýrslu.

c. Framkvæmdanefnd um launajafnrétti kynjanna.

Í desember 2011 skipaði velferðarráðherra (nú félags- og húsnæðismálaráðherra) framkvæmdanefnd um launajafnrétti kynjanna. Hlutverk nefndarinnar er að hafa yfirumsjón með og samhæfa aðgerðir í því skyni að draga úr launamisrétti kynjanna, sbr. 1. tölul. 12. liðar þingsályktunar um áætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára sem samþykkt var á Alþingi þann 19. maí 2011. Nefndinni var meðal annars falið að samhæfa aðgerðir til að draga úr launamisrétti og vinna að gerð tímasettrar aðgerðaáætlunar. Aðgerðaáætlunin var kynnt þann 24. október 2012 og felur hún í sér ýmis verkefni sem öllum er ætlað að stuðla að launajafnrétti kynjanna á vinnumarkaði. Snúa aðgerðirnar jafnt að ríkinu sem atvinnurekanda og sem ábyrgðaraðila fyrir framkvæmd málaflöksins.

Á grundvelli aðgerðaáætlunarinnar er í fjármálaráðuneytinu starfandi nefnd sem skipuð er tveimur fulltrúum frá Bandalagi Háskólanna, tveimur frá Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja og jafnmörgum frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana auk tveggja fulltrúa fjármála- og efnahagsráðuneytisins. Verkefni nefndarinnar er fjórþætt. Í fyrsta lagi að fara yfir skráningu upplýsinga í launakerfi ríkisins og skilgreina hvaða skýri- breytur teljast málefnalegar varðandi launamun kynjanna. Í öðru lagi að skoða formgerð og uppbyggingu kjarasamninga með það fyrir augum að meta að hve miklu leyti megi rekja kynbundinn launamun til kerfislægra þátta. Í þriðja lagi að útbúa leiðbeiningar fyrir forstöðumenn um hvernig beri að bregðast við leiði launagreiningar í ljós



kynbundinn launamun og í fjórða lagi að vera velferðarráðuneytinu til ráðgjafar við gerð áætlunar um kynningu á jafnlaunastaðli.

Markmiðið með starfi nefndarinnar er meðal annars að fara yfir skráningu upplýsinga um störf, menntun og starfsaldur í ORRA, upplýsinga- og mannauðskerfi ríkisins og meta hvaða skýribreytur teljast málefnalegar og þá einnig hvort taka þurfi tillit til fleiri málefnalegra skýringa við greiningu á launum kynjanna. Vinnu við starfaflokkun hjá ríkinu er ekki lokið en fjármála- og efnahagsráðuneytið hefur undanfarin misseri, í samstarfi við Fjársýslu ríkisins og Hagstofu Íslands, unnið að ÍSTARF- og atvinnugreinaflokkun hjá stofnunum ríkisins og þar með einnig bætt skráningu í ORRA. ÍSTARF flokkunin er nauðsynleg forsenda þess að unnt verði að ráðast í stóra samræmda launarrannsókn fyrir bæði almannan og opinberan vinnumarkað enda er, samkvæmt aðgerðaáætlun um launajafnrétti, stefnt að því að ríkisstarfsmenn verði framvegis með í launarrannsókn Hagstofunnar. Starfa- og atvinnugreinaflokkun er einnig nauðsynleg til þess að unnt verði að bera saman störf og laun á milli landa.

d. Aðgerðahópur stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti.

Samhliða kynningu á framangreindri aðgerðaáætlun um launajafnrétti kynjanna þann 24. október 2012, undirrituðu stjórnvöld og samtök aðila vinnumarkaðarins viljayfirlýsingu um samstarf til að eyða kynbundnum launamun. Í aðgerðaáætluninni er einnig gert ráð fyrir að velferðarráðherra (nú félags- og húsnæðismálaráðherra) skipi með formlegum hætti sérstakan aðgerðahóp stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti kynjanna. Aðgerðahópurinn var skipaður í desember 2012 til tveggja ára með möguleika á framlengingu. Í maí 2013 var ráðinn sérfræðingur á skrifstofu lífskjara og vinnumála hjá velferðarráðuneytinu og mun hann starfa með aðgerðahópi um launajafnrétti.

Verkefni aðgerðahópsins er samkvæmt aðgerðaáætluninni meðal annars að vinna að samræmingu rannsókna á kynbundnum launamun, annast gerð áætlunar um kynningu og innleiðingu jafnlaunastaðalsins, standa fyrir sérstöku kynningarátaki og ráðgjöf í fyrirtækjum og stofnunum gegn kynbundnum launamun sem og gerð kynningarefnis um markvissar aðgerðir til að draga úr honum. Aðgerðahópurinn hefur frá því í janúar 2013 unnið að útfærslu einstakra verkefna en í fyrstu hefur verið lögð áhersla á vinnu við samræmingu rannsókna á kynbundnum launamun, vinnu samráðshóps um jafnlaunavottun og gerð tillagna um aðferðafræði um nýja og víðtæka launarrannsókn sem ná mun bæði til almenns og opinbers vinnumarkaðar. Fjármála- og efnahagsráðuneytið er hópnum til ráðgjafar og tekur þátt í tilraunaverkefni um innleiðingu jafnlaunastaðalsins sem fjallað er um hér að framan. Þá mun aðgerðahópurinn standa fyrir sérstakri ráðstefnu um launajafnrétti og kynningarátaki um jafnlaunamál haustið 2014.

Í aðgerðaáætluninni er tilgreint að stjórnvöld skuli efla fræðslu til atvinnurekenda og virkra þátttakenda á vinnumarkaði um leiðir til að auðvelda samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og að gerð verði áætlun um hvernig unnt sé að draga úr kynbundnu



náms- og starfsvali með það að markmiði að brjóta upp kynskiptan vinnumarkað. Þessi verkefni eru efnislega nátengd baráttunni gegn kynbundnum launamun og hefur ráðherra falið aðgerðahópnum að vinna áætlun um aðgerðir á þessum sviðum. Framkvæmdaáætlun hvað varðar samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs mun meðal annars byggja á greinargerð starfshóps um sama efni sem skilaði af sér í apríl 2013 (sjá hér rétt á eftir undir lið iv). Þá hefur aðgerðahópnum einnig verið falið að vinna að gerð framkvæmdaáætlunar um leiðir til að brjóta upp kynbundið náms- og starfsval. Við gerð hennar verður horft til fyrirmynda á hinum Norðurlöndunum og samráð haft við mennta- og háskólastofnanir sem og fagfélög. Gert er ráð fyrir að framkvæmdaáætlunin feli í sér langtímaaðgerðir til úrbóta þar sem sérstök áhersla verði lögð á að fjölga körlum í kvennastéttum og konum í karlastéttum.

iv. Samræming fjölskyldu og atvinnulífs.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs snertir líf okkar flestra og mikilvægt er að sú samræming sé í stöðugri skoðun og framþróun, þannig að íslenskur vinnumarkaður bjóði starfsfólki sínu upp á viðlíka aðstæður og eru í þeim löndum sem við helst miðum okkur við. Þýðingarmikið er að allir leikendur séu meðvitaðir um hlutverk sín í jöfnunni og séu reiðubúnir til þess að bæta vinnutilhöggun. Það eru margir aðilar, bæði vinnuveitendur, launafólk og sveitarfélög, sem eru að vinna meðvitað og markvisst að þessum málaflokki. Ljóst er þó að ekki er til ein lausn sem hentar öllum enda vinnuumhverfi ólíkt á milli vinnustaða.

a. Greinargerð vinnuhóps um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Haustið 2012 skipaði velferðarráðherra (nú félags- og húsnæðismálaráðherra), vinnuhóp um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs sem meðal annars hafði það hlutverk að vinna úr tillögum nefndar sem skipuð var í samræmi við áherslur Jafnréttisráðs árið 2010 og hafði það að markmiði að kanna leiðir sem ætlað var að auðvelda virkum þátttakendum á vinnumarkaði að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Vinnuhópnum voru falin ýmis verkefni og nánari umfjöllun um vinnuhópinn og verkefni hans má sjá í III. hluta skýrslu þessarar, undir verkefni 16.

Vinnuhópurinn lauk störfum í apríl 2013 og skilaði þá greinargerð ásamt tillögum til velferðarráðherra (nú félags- og húsnæðismálaráðherra) sem beindust að ríki og sveitarfélögum, bæði sem atvinnurekendum og veitendum þjónustu, auk þess sem tillögurnar beindust að fyrirtækjum og stofnunum. Einnig lutu tillögurnar að fræðslu, kynningu og vitundarvakningu í samfélaginu.⁶

Í greinargerðinni kemur fram að ríki og sveitarfélög gegna veigamiklu hlutverki sem atvinnurekendur þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Mikilvægt er að tryggja að stofnanir og fyrirtæki í eigu ríkis og sveitarfélaga fari að lögum og setji sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir þar sem unnið er að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Þessir aðilar eiga að vera fyrirmyndarvinnuveitendur með virka jafnréttisstefnu sem auðveldar starfsfólki að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Að mati vinnuhópsins gegna ríki og sveitarfélög einnig veigamiklu hlutverki sem veitendur þjónustu

⁶ Greinargerðina má finna á vefsíðunni www.hiogullnajafnvægi.is



þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Þannig geta þessir aðilar haft töluverð áhrif með því að skipuleggja þjónustu sína með þarfir vinnandi fólks í huga en sveigjanlegur opnunartími hjá opinberum þjónustuveitendum var nefndur sem dæmi. Sveigjanlegri þjónusta auðveldar launafólki samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og stuðlar að fjölskylduvænna samfélagi. Ef þjónustan væri að hluta veitt utan venjulegs vinnutíma þyrfti launafólk ekki að skreppa úr vinnu til að sinna slíkum erindum. Í þessu tilliti má vísa til Garðabæjar en samkvæmt mannauðsstjóra bæjarins tekur þjónusta sveitarfélagsins mið af velferð og aðstæðum fjölskyldna í því sveitarfélagi. Sem dæmi má nefna að bæjarskrifstofurnar eru opnar til sex einu sinni í viku en loka aftur á móti klukkan tvö á föstudögum.

Skipulag skóla- og frístundastarfs er einnig talið þýðingarmikill þáttur þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs að mati vinnuhópsins. Þar má til dæmis nefna opnunartíma leikskóla, aðgengi að dagvistun fyrir ung börn, skólamáltíðir, gæslu eftir skóla, samfellu í skóla- og tómstundastarfi og samræmt skóladagatal milli skóla þegar kemur að vetrarfríum, skipulagsdögum og svo framvegis. Í þessu sambandi var nefnt að lokunartími leikskóla yfir sumarleyfistímamann getur valdið foreldrum erfiðleikum eigi þeir ekki kost á að skipuleggja orlof sitt á sama tíma sem og þegar opnunartími leikskóla er ekki sveigjanlegur. Einnig taldi vinnuhópurinn mikilvægt að foreldrum sé tryggður aðgangur að öruggri daggæslu frá því að fæðingarorlofi lýkur og þar til barnið kemst á leikskóla. Foreldrar með börn á báðum skólastigum hafa talið mikilvægt að starfsdagar í leikskólum og skólum séu samræmdir. Fjöldi starfsdaga í leikskólum geta verið allt að sex yfir árið sem veldur því að foreldrar þurfa í mörgum tilfellum að nota sumarleyfi sitt þá daga. Þeir dagar eru þá ekki notaðir fyrir fjölskylduna á sumarleyfistíma. Í grunnskólum eru, auk starfsdaga, einnig vetrarfrí, frí kringum jól og páska og viðtalsdagar og geta þessir frídagar farið yfir tuttugu á einu skólaári. Frístundaheimili bjóða gæslu fyrir börn eftir skóla og á frídögum skóla en dæmi eru um að sú viðbótargæsla sé einungis í boði fyrir börn sem eru skráð í skipulega gæslu allt skólaárið. Auk þess er einungis boðið upp á gæslu fyrir börn á aldrinum sex til níu ára sem getur leitt til þess að eldri börn séu heima í reiðileysi þá daga sem skólinn er ekki starfandi. Íþrótt- og frístundaiðkun er mikilvæg börnum á skólaaldri og hafa sveitarfélög styrkt það starf með ýmsum hætti. Samvinna milli skóla og íþrótt- og frístundafélaga um skipulag slíkrar iðkunar í kjölfar skóladags er æskileg og getur verið með ýmsum hætti, samanber nýtingu skólahúsnæðis fyrir íþróttaiðkun yngri nemenda skólans og frístundavagna fyrir eldri nemendur.

Í skýrslunni kemur enn fremur fram að fjölskyldustefna, sveigjanleiki, stuðningur yfirmanna og starfsánægja hafi mikið að segja þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Starfsfólk fyrirtækja sem hafa virka fjölskyldustefnu virðist upplifa síður ójafnvægi milli vinnu og fjölskyldu. Betur þarf að huga að vinnuframlagi starfsfólks og finna leiðir til þess að breyta þeirri séríslensku menningu sem felst í að vinna langan vinnudag. Vinnuhópurinn lagði jafnframt til að skipuð verði sérstök nefnd sem eingöngu hefur það verkefni að fjalla um styttingu vinnuvikunnar. Í því sambandi er jafnframt mikilvægt að sérstök vitundarvakning eigi sér stað til að vekja samfélagið til vitundar um mikilvægi þess að vinna markvisst að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.



b. Fæðingar- og foreldraorlof.

Lögum um fæðingar- og foreldraorlof var breytt tvisvar sinnum á því tímabili sem skýrsla þessi tekur til. Var það gert með lögum nr. 136/2011 og með lögum nr. 143/2012 voru fyrstu skrefin tekin í átt að endurreisn fæðingarorlofskerfisins.

Efni laga nr. 136/2011, um breytingu á lögum nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, með síðari breytingum, var einkum þrenns konar. Í fyrsta lagi hafði Eftirlitsstofnun EFTA gert athugasemdir við að sá sem kæmi hingað til lands frá öðru ríki innan Evrópska efnahagssvæðisins hafi þurft að starfa á innlendum vinnumarkaði a.m.k. síðasta mánuðinn á ávinnslutímabili laganna áður en til samlagningar starfstímabila gæti komið vegna starfa viðkomandi í öðrum ríkjum innan Evrópska efnahagssvæðisins. Var lögnum því breytt þannig að hafi foreldri starfað á innlendum vinnumarkaði skemur en síðasta mánuðinn á ávinnslutímabilinu ber Vinnumálastofnun að meta hvort viðkomandi foreldri teljist hafa starfað á innlendum vinnumarkaði í skilningi laganna þannig að til samlagningar starfstímabila frá öðrum aðildarríkjum geti komið. Í öðru lagi var lögnum breytt til samræmis við álit umboðsmanns Alþingis þar sem umboðsmaður hafði komist að þeirri niðurstöðu að reiknireglan sem viðhöfð hafði verið varðandi viðmiðunartekjur við útreikning greiðslna úr sjóðnum væri ekki í samræmi við lög um fæðingar- og foreldraorlof. Breytingarnar miðuðu að því að skýra frekar þá reiknireglu sem Fæðingarorlofsjóður hafði viðhaft við framkvæmd laganna. Í þriðja lagi var foreldraorlofið lengt úr þrettán vikum í fjóra mánuði til samræmis við tilskipun ráðsins 2010/18/EB, um framkvæmd endurskoðaðs rammisamnings um foreldraorlof. Ýmsar aðrar breytingar voru gerðar á lögnum meðal annars í því skyni að skýra betur tiltekin ákvæði sem höfðu þótt óskýr við framkvæmd laganna til að tryggja betur rétt foreldra.

Líkt og kom fram í síðustu skýrslu ráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála (febrúar 2011) þótti ljóst í kjölfar þrenginga í ríkisfjármálum haustið 2008 að draga þyrfti úr útgjöldum Fæðingarorlofsjóðs. Því hafa hámarksgreiðslur úr Fæðingarorlofsjóði þrívægis verið lækkaðar á undanförunum misserum. Frá og með 1. janúar 2009 voru hámarksgreiðslur úr Fæðingarorlofsjóði lækkaðar úr 535.700 kr. í 400.000 kr. á mánuði. Vegna enn frekari aðhaldsaðgerða í ríkisfjármálum var hámarksgreiðsla úr Fæðingarorlofsjóði lækkuð aftur frá 1. júlí 2009 og var þá miðað við meðaltalsmánaðartekjur foreldra að fjárhæð 437.500 kr. þannig að mánaðarleg útgreiðsla sjóðsins til foreldris varð að hámarki 350.000 kr. Hámark greiðslna úr Fæðingarorlofsjóði var lækkað enn frekar frá og með 1. janúar 2010 er hámarksgreiðsla var ákveðin 300.000 kr. á mánuði. Jafnframt var hlutfallið af launum yfir 200.000 kr. lækkað úr 80% í 75%. Þannig áttu foreldrar með 387.000 kr. eða minna í mánaðartekjur að meðaltali á tilteknu viðmiðunartímabili, rétt á 80% af meðaltali heildarlauna að fjárhæð 200.000 kr. og 75% af þeirri fjárhæð meðaltals heildarlauna sem var umfram þá fjárhæð. Við gerð þessara breytinga var verið að leitast við að verja rétt þeirra sem höfðu lægstu tekjurnar.

Þrátt fyrir að þær ráðstafanir að draga úr útgjöldum sjóðsins hafi þótt nauðsynlegar voru stjórnvöld meðvituð um að þær aðhaldsaðgerðir sem ráðist var í kynnu að ganga gegn markmiðum laganna. Átti það sérstaklega við um hámark greiðslna úr Fæðingarorlofsjóði væri hámarkið ákveðið mjög lágt miðað við tekjur foreldra á innlendum



vinnumarkaði. Því þótti mikilvægt að hefja endurreisn fæðingarorlofskerfisins þannig að kerfið yrði í það minnsta jafnsett því kerfi sem var í gildi fyrir árið 2009 enda hefði, við breytingarnar á lögnum frá því haustið 2008, ávallt verið lögð áhersla á að um tímabundnar aðhaldsaðgerðir væri að ræða sem yrðu endurskoðaðar um leið og aðstæður í ríkisfjármálum leyfðu. Ljóst væri þó að kerfið yrði ekki að fullu endurheimt nema í áföngum.

Með lögum nr. 143/2012, um breytingu á lögum nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, með síðari breytingum, var því kveðið á um að foreldrar í fæðingarorlofi fengju 80% af meðaltali heildarlauna á tilteknu viðmiðunartímabili eins og áður gildi að teknu tilliti til ákvæðis um hámarksgreiðslur úr Fæðingarorlofssjóði. Enn fremur var gert ráð fyrir að hámarksgreiðsla samkvæmt lögnum yrði 350.000 kr. í stað 300.000 kr. en gert var ráð fyrir að sú fjárhæð kæmi til með að hækka á næstu tveimur árum þannig að hún yrði sambærileg þeirri fjárhæð sem miðað var við fyrir árið 2009. Þetta gerði það að verkum að greiðslur til foreldra með 437.500 kr. eða minna í mánaðartekjur að meðaltali yrðu 80% af meðaltali heildarlauna á tilteknu viðmiðunartímabili. Enn fremur hafði verið lögð áhersla á mikilvægi þess að foreldrar gætu verið sem lengst heima með ungum börnum sínum. Með lögnum frá 2012 var því tímabil fæðingarorlofs og fæðingarstyrkja foreldra lengt úr níu í tólf mánuði í áföngum þannig að lengingin yrði komin að fullu til framkvæmda á árinu 2016.

Aðrar breytingar sem umrædd lög höfðu í för með sér voru meðal annars þær að réttur til tóku fæðingarorlofs eða fæðingarstyrks var stytur og fellur því niður er barn nær 24 mánaða aldri eða 24 mánuðum eftir ættleiðingu eða tóku barns í varanlegt fóstur í stað 36 mánaða aldurs líkt og áður var. Auk þess voru gerðar breytingar á lengingu á sameiginlegum rétti foreldra til fæðingarorlofs eða fæðingarstyrks vegna veikinda eða fötlunar barns. Heimilt er að framlengja réttinn um allt að sjö mánuði ef um alvarlegan sjúkleika barns eða alvarlega fötlun er að ræða sem krefst nánari umönnunar foreldris án tillits til sjúkrahúsdvalar barnsins. Ekki er því lengur gerð krafa um að barn hafi dvalist á sjúkrahúsi lengur en sjö sólarhringa í beinu framhaldi af fæðingu svo að til lengingar á fæðingarorlofi geti komið eins og var samkvæmt eldra ákvæði. Ástæða þess er sú að breytingar hafa orðið á legu sængurkvenna inni á sjúkrahúsi eftir fæðingu barna. Lengi tíðkaðist að mæður lægju inni á sjúkrahúsi með nýfædd börn sín í allt að sjö daga frá fæðingu þeirra en á síðustu árum hefur það orðið venja að mæður fari heim með börn sín innan sólarhrings frá fæðingu þeirra þegar allt virðist í lagi með bæði móður og barn. Oft kemur alvarleg fötlun eða sjúkdómar, svo sem hjartagallar, ekki fram þegar við fæðingu en getur hins vegar komið fram á fyrstu dögnum í lífi barna sem greinast þá ekki fyrr en þau hafa farið í fyrsta skipti heim af sjúkrahúsi eftir fæðingu. Þótti því mikilvægt að breyta lögnum þannig að ekki væri gert að skilyrði að nýfædd börn lægju allt að sjö dögum inn á spítala áður en til lengingar fæðingarorlofs eða fæðingarstyrks kæmi enda ekki í samræmi við framangreinda framkvæmd.

Við gerð fjárlaga fyrir árið 2014 kom í ljós að ekki væri unnt að lengja fæðingarorlofið eins og gert hafði verið ráð fyrir í ljósi erfiðra aðstæðna í ríkisfjármálum. Í bandormi fjármála- og efnahagsráðherra sem lagt hefur verið fram á 143. löggjafarþingi samhliða



fjárlagafrumvarpi vegna ársins 2014 er því lagt til að fallið verði frá lengingu fæðingarorlofsins. Þannig er gert ráð fyrir að fæðingarorlofið verði því áfram samtals níu mánuðir í stað tólf eins og hefði orðið að óbreyttu. Hins vegar þykir mikilvægt að stuðla að því að röskun á tekjuinnkomu foreldra í fæðingarorlofi verði sem minnst og því áfram stigin skref til að endurreisa fæðingarorlofskerfið með því að hækka hámarksgreiðslurnar enn frekar og draga þannig fyrri skerðingar að hluta til baka. Er því jafnframt lagt til í umræddum bandormi að hámarksgreiðslur úr Fæðingarorlofssjóði hækki úr 350.000 kr. í 370.000 kr. til foreldra barna sem fæðast, eru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árinu 2014 eða síðar. Áhersla er því lögð á að hækka hámarksgreiðslurnar innan þess svigrúms sem ríkisfjármálin leyfa hverju sinni þannig að þær verði sambærilegar greiðslunum eins og þær voru fyrir árið 2009. Enn fremur er lögð áhersla á að markmiðið er að fæðingarorlofið verði lengt í tólf mánuði um leið og aðstæður í ríkisfjármálum leyfa.

Í samræmi við markmið laganna um fæðingar- og foreldraorlof hefur frá árinu 2000 verið lögð áhersla á mikilvægi þess að tryggja að báðir foreldrar hafi sömu tækifæri til að sinna fjölskyldu og starfi utan heimilis, en reynslan hefur sýnt að einn af lykilþáttum þess að unnt sé að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf er jafn réttur foreldra til fæðingarorlofs. Þá þykir ekki síður mikilvægt að börnum séu tryggð tækifæri til samvista við báða foreldra sína. Til að ná þessu markmiði var feðrum tryggður sjálfstæður réttur til fæðingarorlofs í þrjú mánuði í stað tveggja vikna áður en sérstaklega þótti þýðingarmikið að ekki væri unnt að framselja sjálfstæðan rétt föður yfir til móður. Slík réttindi feðra þekktust varla í öðrum fæðingarorlofskerfum og þykir enn í dag mikilvægt framfaraspur í átt til aukins jafnréttis kynjanna.

Ýmsar rannsóknir og kannanir hafa verið gerðar á ætluðum áhrifum laga um fæðingar- og foreldraorlof frá því þau tóku gildi í ársbyrjun 2001 enda þótt ekki hafi enn verið gerð heildstæð rannsókn á áhrifum kerfisins. Engu að síður er mikilvægt að fylgjast með tölulegum upplýsingum frá Fæðingarorlofssjóði en þrátt fyrir að breytingar hafi orðið á töku fæðingarorlofs í kjölfar efnahagsþrenginganna er ljóst að enn tekur mikill meiri hluti nýbakaðra mæðra og feðra á innlendum vinnumarkaði fæðingarorlof. Ennfremur sýna nýjar rannsóknir Guðnýjar Eydal, Ingólfs V. Gíslasonar og Ásdísar Arnalds (2013) að hlutdeild feðra í ummönnum barna hefur aukist verulega frá því að lögín tóku gildi en sú staðreynd verður að teljast til jákvæðra áhrifa laganna.

Samkvæmt upplýsingum frá Vinnumálastofnun hefur hlutfall feðra, sem hafa nýtt sér rétt sinn til greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði sem og fæðingarstyrks, verið á bilinu 87–91% af fjölda mæðra sem nýtt hafa sér rétt sinn vegna barna sem eru fædd, ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árunum 2004–2008. Þetta hlutfall hefur lækkað á tímabilinu 2009–2012 og er á bilinu 77%–86%. Þess ber þó að geta að foreldrar barna sem fæddust, voru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árunum 2010–2012 geta enn nýtt sér rétt sinn til fæðingarorlofs og er því einungis um bráðabirgðatölur að ræða. Á það ef til vill sérstaklega við um feður barna sem eru fædd árið 2012 (77%) en reynslan hefur sýnt að feður taka fæðingarorlof þegar lengra er liðið frá fæðingu barna þeirra heldur en mæður gera.



Tafla 3. Fæðingarorlofsgreiðslur flokkaðar eftir fjölda og kyni árin 2007–2012 (eftir greiðsluári).

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Fjöldi						
Feður orlof/styrkir	6.258	6.677	6.776	6.424	5.781	5.797
Mæður orlof/styrkir	7.148	7.446	7.696	7.652	7.224	6.992
Samtals orlof/styrkir	13.406	14.123	14.472	14.076	13.005	12.789
Fæðingarorlofsgreiðslur m. kr.	8.018	9.526	10.268	9.250	8.106	7.905
Meðalfjöldi pr. mánuð	4400	4700	4770	4650	4326	4178
Meðalupph. í millj. pr. mánuð	670	800	856	771	676	659

Heimild: Fæðingarorlofssjóður, 2013.

Ljóst er að feðrum sem hafa tekið fæðingarorlof hefur fækkað frá árinu 2008 en 4.050 feður barna sem voru fædd, ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árinu 2008 fengu greitt úr Fæðingarorlofssjóði. Á því ári fæddust 4.835 börn lifandi samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands. Fæðingartíðni náði hámarki á árinu 2009 er 5.026 börn fæddust lifandi hér á landi. Hins vegar nýttu færri feður barna sem fæddust, voru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árinu 2009 rétt sinn til fæðingarorlofs í samanburði við árið áður eða 3.875 feður. Eins og sjá má af töflu 4 fækkaði feðrum sem höfðu haft lægri tekjur en 400.000 kr. á viðmunartímabili laganna og nýttu sér rétt sinn til fæðingarorlofs á tímabilinu 2008–2012 enda þótt fjöldinn milli árána 2009 og 2010 hafi verið svipaður. Þykir það athyglisvert þar sem eins og þegar hefur komið fram í skýrslu velferðarráðherra (nú félags- og húsnæðismálaráðherra) um fæðingar- og foreldraorlof samkvæmt beiðni og lögð var fram á Alþingi á 139. löggjafarþingi 2010–2011 (Þskj. 1920 – 542. mál) miðuðust hámarksgreiðslur úr Fæðingarorlofssjóði vegna barna sem eru fædd, ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árinu 2009 við hærri mánaðartekjur eða 437.500 kr. á mánuði að meðaltali. Enn fremur virðast þær breytingar sem gerðar voru á lögunum vegna barna sem fæddust, voru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árinu 2010 er hámarksgreiðslan miðaðist við foreldra með 387.000 kr. í mánaðartekjur á viðmiðunartímabilinu ekki haft teljandi áhrif á fæðingarorlofstöku feðra í þessum tekjuhópi þar sem nánast sami fjöldi tók fæðingarorlof vegna barna fædd, ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árunu 2009 og 2010 í tekjuhópunum á bilinu 0–400.000 kr. í mánaðartekjur að meðaltali. Verður því að ætla að aðrar ástæður en lækkun á hámarksgreiðslu Fæðingarorlofssjóðs hafi orðið til þess að draga úr fjölda þeirra feðra í þessum tekjuhópum sem tóku fæðingarorlof.



Tafla 4. Fjöldi foreldra sem fengið hafa greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði í fæðingarorlofi vegna barna sem fæddust, ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur árin 2005–2012, raðað eftir tekjubílum.

Fæðingarár	2005	2006	2007	2008	2009/1*	2009/2*	2010**	2011**	2012**
Feður									
< 100 þús.	12	48	65	97	37	41	98	95	89
100–200 þús.	971	768	479	347	169	179	332	269	252
200–300 þús.	1.163	1.106	1.162	977	390	385	771	669	528
300–400 þús.	705	792	979	1.097	475	479	936	849	738
400–500 þús.	324	445	508	691	323	382	639	566	517
500–750 þús.	243	350	396	625	358	387	624	517	519
750–1.000 þús.	1	6	89	138	86	78	156	128	145
1.000 þús. +	2	4	50	78	51	55	98	79	101
Samtals	3.421	3.519	3.728	4.050	1.889	1.986	3.654	3.172	2.889
Mæður									
< 100 þús.	59	76	301	282	173	162	311	258	245
100–200 þús.	2.178	2.027	1.417	1.307	585	545	1.005	888	748
200–300 þús.	738	870	1.094	1.208	550	588	1.180	1.069	1.057
300–400 þús.	249	318	436	582	336	376	739	702	739
400–500 þús.	84	92	156	267	182	182	347	306	357
500–750 þús.	44	50	112	185	110	157	201	213	347
750–1.000 þús.	-	-	12	28	16	28	41	29	46
1.000 þús. +	-	-	7	16	10	12	12	14	16
Samtals	3.352	3.433	3.535	3.875	1.962	2.050	3.836	3.479	3.455

* Árinu 2009 er skipt upp í seinni hluta og fyrri hluta þar sem hámarksgreiðslum úr Fæðingarorlofssjóði var breytt 1. júlí 2009.

** Tölur fyrir börn fædd, ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árunum 2010–2012 eru ekki endanlegar.

Heimild: Vinnuálastofnun

Þegar fæðingarorlofstaka feðra í hærri tekjuhópum er skoðuð virðist sem fjöldi feðra með mánaðartekjur á bilinu 400.000–750.000 kr. hafi aukist töluvert á milli árunna 2007 og 2008 en 1.316 feður á þessu tekjubili tóku fæðingarorlof á árinu 2008 í samanburði við 901 föður á árinu 2007. Feðrum barna sem fæddust, voru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árinu 2009 í þessu tekjubili hélt áfram að fjölga en þeir voru samtals 1.450. Þeim hefur síðan fækkað á árunum 2010 til 2012 en 1.263 feður barna sem fæddust, voru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árinu 2010 og höfðu tekjur á þessu bili tóku



fæðingarorlof, tæplega 1.100 feður á árinu 2011 og rúmlega 1.000 feður á árinu 2012. Þess ber þó að gæta að ekki er um endanlegar tölur að ræða fyrir árin 2010, 2011 og 2012 þar sem foreldrar barna sem fæddust, voru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á þessum árum geta enn nýtt sér rétt sinn til fæðingarorlofs. Svipuð þróun á sér stað meðal feðra barna sem fæddust, voru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á þessum árum og höfðu tekjur yfir 750.000 kr. í meðalmánaðartekjur. Tölulegar upplýsingar frá Vinnumálastofnun sýna að þeir eru flestir á árinu 2009 eða samtals 270, fækkar síðan á árunum 2010 og 2011 en síðan fjölgar þeim á árinu 2012 öfugt við feður í tekjuhópnum 400.000 kr.–750.000 kr. en þegar hafa 246 feður barna sem fæddust, voru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árinu 2012 fengið greitt úr Fæðingarorlofsjóði. Án þess að unnt sé að fullyrða það með vissu þykja líkur benda til að þær miklu breytingar sem urðu á íslenskum vinnumarkaði í kjölfar efnahagsþrenginganna haustið 2008, er atvinnuleysi jókst verulega og gera má ráð fyrir að atvinnuöryggi hafi þar með minnkað, hafi haft nokkur áhrif á þá þróun í töku fæðingarorlofs feðra á síðustu árum. Þá verður einnig að ætla að þær efnahagslegu forsendur sem breyttust hjá mörgum fjölskyldum hér á landi í kjölfar efnahagsþrenginganna haustið 2008 hafi einnig haft áhrif, enda þótt ekkert sé vitað um skuldastöðu þeirra foreldra sem hafa fengið greiðslur úr Fæðingarorlofsjóði.

Enn fremur verður að ætla að samspil ólíkra þátta hafi áhrif á nýtingu foreldra á rétti til fæðingarorlofs án þess þó að unnt sé að segja nákvæmlega til um hvaða þættir það eru með því að byggja eingöngu á tölulegum upplýsingum frá Vinnumálastofnun. Erfitt er jafnframt að greina milli þessara þátta en hafi þeir haft áhrif á fæðingarorlofstöku foreldra virðast þeir hafa haft minni áhrif á fæðingarorlofstöku mæðra samanborið við fæðingarorlofstöku feðra. Hins vegar hefur mæðrum barna sem fæddust, voru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árunum 2009–2012 fjölgað í tekjuhópnum 300.000 til 750.000 kr. sem má eflaust skýra að stórum hluta með tilfærslum úr lægri tekjuflokkum yfir í þá hærrí sem skýra má meðal annars af hækkandi launum á vinnumarkaði yfir tímabilið. Athyglisvert er þó að mæðrum með tekjur undir 100.000 kr. í mánaðartekjur fór fjölgandi til ársins 2009 en fer aftur fækkandi en eru engu síður mun fleiri en voru á árunum fyrir 2007 er þeim fjölgaði úr 76 í 301 móður.

Af töflu 5 má ráða að feður með hærri tekjur hafi almennt tekið fleiri daga að meðaltali í fæðingarorlof en feður með lægri tekjur fram til ársins 2010. Samkvæmt bráðabirgðatölum fyrir börn sem fæddust, voru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árunum 2010, 2011 og 2012 þá lítur út fyrir að feður í öllum tekjuflokkum hafi tekið færri daga að meðaltali í fæðingarorlof miðað við árin á undan og eykst fækkun daga eftir hækkandi tekjum feðra. Breytingin hjá mæðrum er hins vegar óveruleg milli ára og liggur fyrir að mæður eru að taka um 180 daga í fæðingarorlof að meðaltali sem bendir til þess að þær nýti mun frekar en karlar sameiginlegan rétt foreldra. Athyglisverð er þó þróun á fjölda daga hjá mæðrum sem hafa eina milljón króna eða meira í mánaðartekjur. Þær tóku að meðaltali færri daga í fæðingarorlof en mæður með lægri tekjur á árinu 2007 en fjöldi daga jókst á tímabilinu 2008–2010 en hefur síðan fækkað aftur til fyrra horfs.



Tafla 5. Meðalfjöldi daga foreldra í fæðingarorlofi vegna barna sem fædd eru árin 2005–2012, raðað eftir tekjubilum.

Fæðingarár	2005	2006	2007	2008	2009/1*	2009/2*	2010**	2011**	2012**
Feður									
< 100 þús.	80	100	94	94	80	92	98	79	81
100–200 þús.	95	94	95	97	94	93	89	86	82
200–300 þús.	99	98	99	100	99	101	93	87	79
300–400 þús.	103	101	101	102	99	101	93	86	77
400–500 þús.	110	106	101	103	104	99	88	83	74
500–750 þús.	109	104	108	111	104	95	88	76	68
750–1.000 þús.	57	91	110	107	100	93	87	85	65
1.000 þús. +	66	113	109	92	101	82	100	89	74
Mæður									
< 100 þús.	173	174	172	171	165	164	170	171	173
100–200 þús.	186	185	182	176	175	173	176	177	177
200–300 þús.	188	185	180	180	182	179	181	181	180
300–400 þús.	187	186	182	182	182	184	182	182	181
400–500 þús.	183	187	188	182	183	184	181	179	182
500–750 þús.	200	188	186	177	177	183	180	178	177
750–1.000 þús.	-	-	176	181	179	178	174	174	173
1.000 þús. +	-	-	167	173	186	177	179	160	169

* Árinu 2009 er skipt upp í seinni hluta og fyrri hluta þar sem hámarksgreiðslum úr Fæðingarorlofsjóði var breytt 1. júlí 2009.

** Tölur fyrir börn fædd, ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árunum 2010–2012 eru ekki endanlegar.

Heimild: Vinnuálastofnun

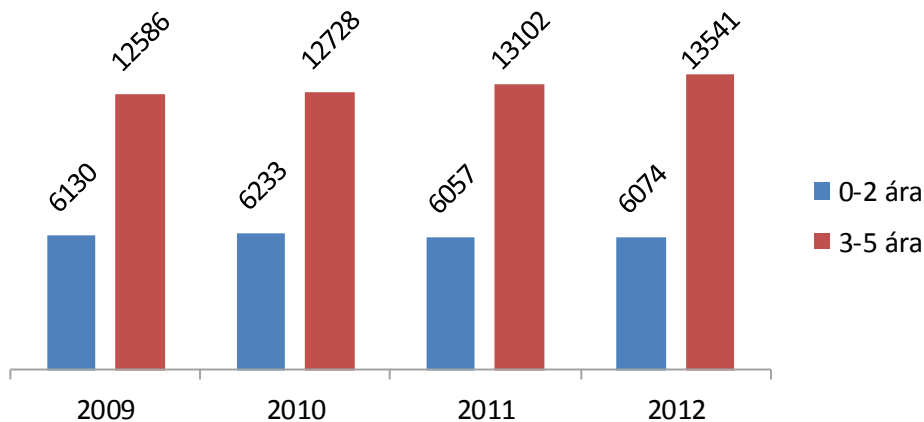
Hvað feður varðar þá virðast þeir nýta sjálfstæðan rétt sinn að mestu og það hafa þeir gert allt frá því að þeir öðluðust þriggja mánaða réttindin til feðraorlofs árið 2003 en heimildir til lengingar frá árinu 2001 voru innleiddar í þrepum. Eins og taflan sýnir þá er meðalfjöldi fæðingarorlofsdaga rúmlega þriggja mánaða réttur þeirra en þess verður að gæta að einungis er um bráðabirgðatölur fyrir feður barna sem eru fædd, ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árunum 2010–2012.

c. Dagvistun barna.

Einn af lykilþáttum þess að báðir foreldrar geti samræmt fjölskyldu- og atvinnulíf er að dagvistun fyrir börn sé tryggð eftir að fæðingarorlofi lýkur. Tölur um fjölda barna í leikskólum eftir aldri hafa verið teknar saman frá árinu 1981 en á þeim tíma hefur mikil breyting átt sér stað. Samkvæmt tölum Hagstofu Íslands voru 9% barna á aldrinum 0–2 ára á leikskólum árið 1981, 39% árið 2004 en 44% árið 2009. Í aldurshópnum



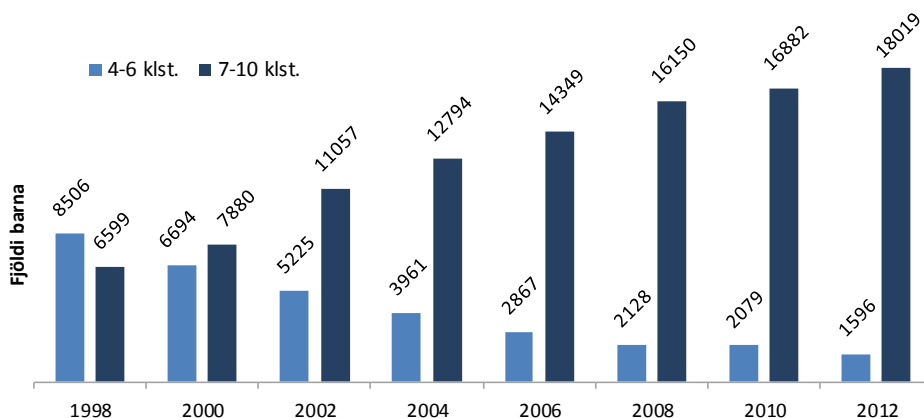
3–5 ára jókst hlutfall barna á leikskólum úr 52% í 94% árið 2006 og í 95% árið 2009. Samkvæmt tölulegum upplýsingum frá Hagstofu Íslands sóttu 19.159 börn leikskóla á Íslandi í desember 2011 og hafa þau aldrei verið fleiri. Leikskólabörnum fjölgaði um 198 milli árunna 2010 og 2011, eða um 1,0%. Ekki varð breyting á heildarhlutfalli barna á aldrinum 1–5 ára sem sækja leikskóla frá fyrra ári, en það er um 82%. Börnum á öðru aldursári hefur þó fækkað úr 35% í 29% af aldursárgangi.



Mynd 5 sýnir fjölda barna í leikskólum á árunum 2009–2012. Börn í dagvistun eru talin í desember ár hvert.

Heimild: Hagstofa Íslands, 2013.

Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofunni hefur viðverutími leikskólabarna verið að lengjast og fleiri börn dvelja í sjö tíma eða lengur á dag í leikskóla en fyrir ári. Í desember 2012 dvöldu tæplega 92% leikskólabarna í leikskólanum í sjö tíma eða lengur dag hvern borið saman við tæp 44% leikskólabarna árið 1998. Mynd 6 sýnir þessa þróun.



Mynd 6. Dagleg viðvera barna á leikskólum 1998–2012.

Heimild: Hagstofa Íslands, 2013.

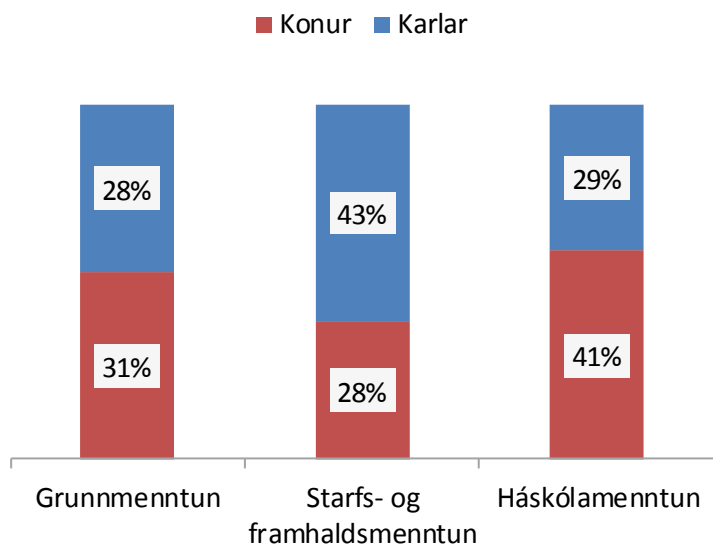


Í desember voru starfandi 265 leikskólar á Íslandi og hafði þeim fækkað um tólf frá árinu áður. Breytingar á fjölda leikskóla hafa aðallega verið í Reykjavík en þar fækkaði leikskólum um tólf vegna sameininga skóla. Í kjölfar laga um leikskóla og grunnskóla frá árinu 2008 er orðið algengara að leikskólar og grunnskólar og jafnvel tónlistarskólar einnig séu reknir sem ein skólastofnun með einum stjórnanda en slíkt rekstrarfyrirkomulag er þó algengara í minni sveitarfélögum.

Samkvæmt tölulegum upplýsingum frá Hagstofu Íslands eru það foreldrar eins árs barna sem nýta sér einna helst þjónustu dagforeldra. Hlutfall eins árs barna í dagvistun á einkaheimili árið 2011 var 35,6%, hlutfall barna á fyrsta ári var 6,6% og hlutfall tveggja ára barna var einungis 1%. Nokkur aukning hefur orðið á dagvistun barna á einkaheimilum á síðustu árum. Eins árs börn í dagvistun á einkaheimili árið 2010 voru 1.501 en fjölgaði um 210 árið 2011. Dagforeldrum á Íslandi hefur fjölgað samtals um 60 einstaklinga milli árana 2010 og 2011, dagforeldrar á Íslandi voru 412 árið 2010 en 472 árið 2011. Flest eins árs börn, sem eru í dagvistun á einkaheimili dvelja í átta tíma hjá dagforeldri eða um 60% allra eins árs barna.

v. Kynbundið náms- og starfsval.

Íslenskur vinnumarkaður er mjög kynskiptur bæði hvað varðar hlutfall kynjanna innan hinna ólíku starfsgreina og að því er varðar hlutfall kynjanna í stjórnunarstöðum. Orsakir þessa má meðal annars rekja til kynjaskiptingar í menntakerfinu en þrátt fyrir að konum í námi hafi fjölgað mjög mikið er námsval enn mjög kynbundið sem hefur áhrif á starfsval einstaklinga.



Mynd 7. Mannfjöldinn 25–64 ára eftir menntunarstigi árið 2012.

Heimild: Hagstofa Íslands, 2013.



Á mynd 7 má sjá menntunarstig einstaklinga 25–64 ára árið 2012. Eins og lesa má af myndinni eru karlar líklegri en konur að hætta námi að lokinni starfs- eða framhalds-menntun. Algengara er að konur ljúki háskólanámi en karlar. Starfsmenntun, hvort heldur úr sérskóla eða háskóla, eykur líkur á atvinnuþátttöku almennt. Á hinn bóginn er það staðreynd að samkvæmt rannsóknum um launamyndun og kynbundinn launamun geta karlar vænst þess að auka laun sín margfalt á við konur með háskólamenntun. Auk þess að hafa áhrif á launamyndun er talið að kynbundið náms- og starfsval geti hindrað einstaklinginn í að takast á við það nám og starf sem hann hefur áhuga á og hæfileika til þar sem sumar leiðir virðast fyrir fram útilokaðar því þær eru ekki taldar hæfa viðkomandi kyni. Þá er einnig talið að kynbundið náms- og starfsval sé ein helsta skýring þess hve illa gengur að vinna gegn launamun kynjanna. Kvennastéttir bera minna úr bítum en hefðbundnar karlastéttir og því nauðsynlegt að huga að langtíma-áætlunum og aðgerðum til að brjóta upp kynskiptingu vinnumarkaðarins ef takast á að uppræta launamun kynjanna. Bæði innlendar og erlendar rannsóknir hafa sýnt fram á að engin aðgerð er jafn líkleg til að hafa áhrif á launamuninn og uppbot hins kynskipta vinnumarkaðar.

Samkvæmt upplýsingum úr Hagtíðindum frá janúar 2012 eru konur meirihluti nemenda á öllum skólastigum nema á viðbótarstigi. Viðbótarstigi er á mörkum framhaldsskóla- og háskólastigs en á þessu stigi má finna margvíslegt starfsnám, svo sem meistaranám löggiltra iðngreina, iðnfræði, leiðsögunám, ferðafræðinám, 4. stig vélstjórnar og margmiðlun. Konur eru umtalsvert fleiri en karlar meðal skráðra nemenda eða 5.709 fleiri. Alls stunda 27.216 konur nám í framhaldsskólum og háskólum á móti 21.507 körlum. Konur eru 55,9% nemenda á öllum skólastigum ofan grunnskóla en hlutur karla er 44,1%. Þegar skipting kynja er skoðuð eftir skólastigum samkvæmt íslensku menntunarflokkuninni ÍSNÁM 2008 voru konur 52% nemenda á framhaldsskólastigi, 38% nemenda á viðbótarstigi, 62,5% nemenda á háskólastigi og 62,4% nemenda á doktorsstigi. Það vekur athygli að einungis á viðbótarstigi voru konur meðal nemenda færri en karlar. Konur sóttu á árinu 2011 þó heldur í sig veðrið frá fyrra ári hvað nám á viðbótarstigi varðar því á haustmisseri 2010 voru þær 34,6% nemenda og 29,3% haustið 2009. Haustið 2011 voru nemendur skráðir til náms á 282 námsbrautum en námsval er talsvert tengt kyni. Konur voru fleiri en karlar á 164 eða 58,2% námsbrautanna en á 106 námsbrautum eða 37,6% þeirra voru karlar fleiri en konur. Á tólf námsbrautum var hlutfall karla og kvenna hnífjafnt og þar á meðal má nefna viðskiptalögfræði, rekstrarfræði, leiklist og ylrækt. Á 25 námsbrautum voru einungis skráðir karlar en þar á meðal voru brautir eins og rafiðnfræði, véliðnfræði, múraraiðn, mekatróník, netagerð og stálsmiði. Í pípulagnir var skráður 81 nemandi og þar af var ein kona. Námsbrautir þar sem eingöngu voru skráðar konur voru 21 en þar má finna brautir eins og braut hjúkrunar- og móttökuritarar, skólaliðabraut, tanntæknabraut, lækningarabraut, ljós-móðurfræði, kjólasaumi, fótaaðgerðafræði og öldrunarfræði.



Tafla 6. sýnir brautskráningar á framhaldsskólastigi eftir próftegund og kyni, á skólaárinu 2010–2011.

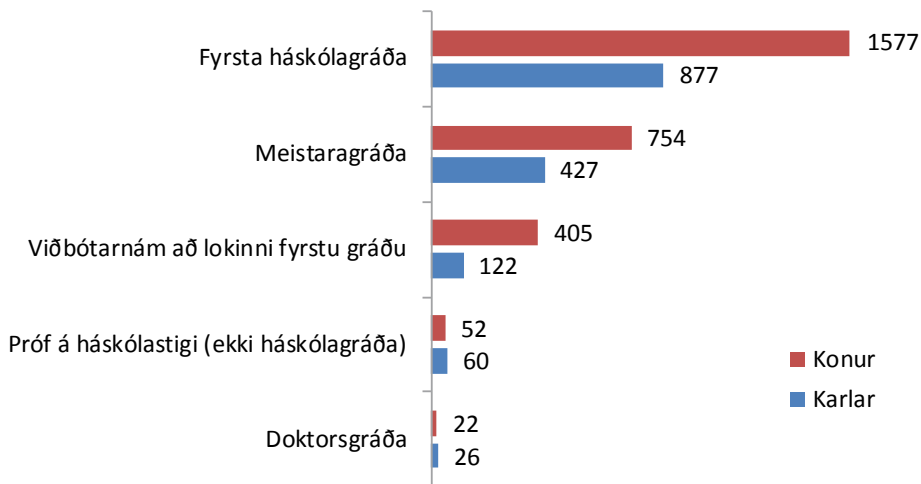
	Alls:	Karlar (fjöldi)	Konur (fjöldi)	Karlar %	Konur %
Grunnpróf almennt	84	42	42	50	50
Grunnpróf starfsgreina	6	1	5	16,7	83,3
Grunnpróf úr iðn	76	72	4	94,7	5,3
Hæfnispróf	941	287	654	30,5	69,5
Réttindapróf starfsgreina	599	234	365	39,1	60,9
Burtfararpróf úr iðn	691	525	166	76	24
Sveinspróf	560	447	113	79,8	20,2
Stúdentspróf starfsgreina	634	299	335	47,2	52,8
Stúdentspróf almennt	2627	1094	1533	41,6	58,4
Samtals	6218	3001	3217	48,3	51,7

Heimild: Hagstofa Íslands, 2012.

Eins og lesa má úr töflunni eru konur sem fyrr sagði fjölmennari í framhaldsskólum landsins. 2010–2011 brautskráðust samtals 6218 nemendur með próf af framhaldsskólastigi, 3217 konur og 3001 karl. Gögnum er safnað frá skólunum um nemendur sem útskrifast úr dagskóla, kvöldskóla eða fjarnámi í lok hverrar annar. Upplýsingar um sveinspróf eru frá mennta- og menningarmálaráðuneytinu. Hver nemandi getur útskrifast oftast en einu sinni á sama ári. Samkvæmt tölum Hagstofunnar voru konur 57,2% nýstúdenta skólaárið 2010–2011 það er að segja þeirra sem brautskráðust með annað hvort almennt stúdentspróf eða stúdentspróf starfsgreina.

Fleiri konur en karlar ljúka einnig háskólanámi en samkvæmt tölum frá Hagstofu Íslands útskrifuðust 4.281 nemandi á háskóla- og doktorsstigi með 4.322 próf skólaárið 2010–2011. Tæplega 65% þeirra sem luku háskólaprófi voru konur. Brautskráðum háskólanemendum fjölgaði um 4,8% frá árinu 2009–2010. Alls lauk 1.181 meistaraþáttu og hafa ekki verið fleiri á einu skólaári. Nemendum sem luku diplómunámi að lokinni Bachelorgráðu fjölgaði um 18,2% og voru 527. Á sama skólaári voru brautskráðir 48 doktorar á skólaárinu, 26 karlar og 22 konur. Aldrei áður hafa fleiri lokið doktorsprófi á einu skólaári en mest höfðu 33 doktorar brautskráðst skólaárið 2009–2010. Rúmlega einn af hverjum fjórum doktorum var 40 ára eða eldri þegar hann lauk doktorsnámi og þrjú af hverjum fjórum voru 30 ára eða eldri. Rúmlega einn af hverjum þremur doktorum skólaárið 2010–2011 var erlendur ríkisborgari. Próf eru flokkuð samkvæmt ÍSNÁM2008 sem byggist á alþjóðlegri flokkun menntunar, ISCED97.





Mynd 8. Fjöldi brautskráninga á háskólastigi eftir kyni, 2010/2011.

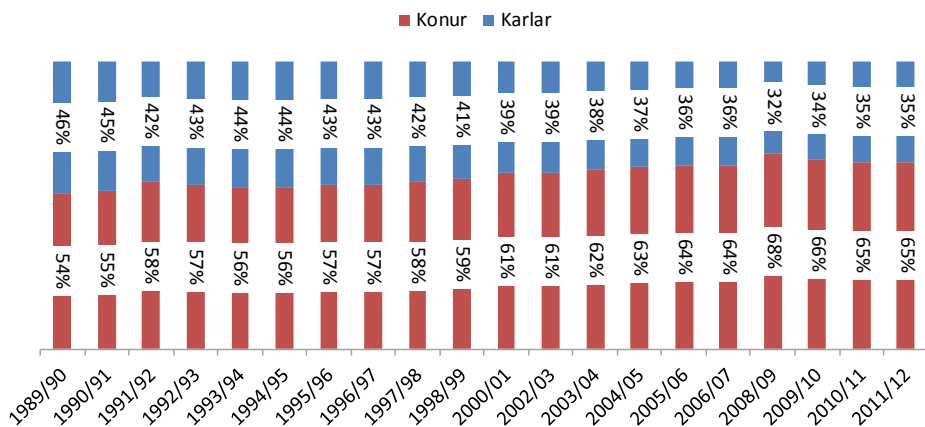
Heimild: Hagstofa Íslands, 2012.

Í ritinu Norrænar hagtölur, sem kom út í nóvember 2012, kemur fram að á öllum Norðurlöndunum velja fleiri konur en karlar háskólanám. Hlutfall kvenna sem útskrifast úr háskóla hefur aukist í öllum löndum undanfarin 10–12 ár og öll þau ár hafa konur verið í meirihluta þeirra sem ljúka háskólanámi.⁷ Á Íslandi er hlutfall þeirra þó áberandi hæst eða næstum 67 af hundraði. Svíar eru í öðru sæti en þar er hlutfall kvenna með háskólamenntun 63,4 af hundraði. Í Danmörku er bilið minnst á milli kynjanna hvað prófgráður varðar en þar er hlutfall kvenna 59 en karla 41 af hundraði. Námsval skiptist á milli kynja á svipaðan hátt á hinum Norðurlöndunum og hérlendis en sérstaklega er tekið fram í ritinu að mun fleiri útskrifist með prófgráðu í raunvísindum, verk- og tæknigreinum í Finnlandi en raunin er annars staðar á Norðurlöndunum. Íslenskar konur standa sterkast í félagsvísindum, viðskipta- og lögfræði. Annars staðar á Norðurlöndunum eru konur flestar í félags- og heilbrigðisvísindum.

Í september árið 2012 kom úr skýrslan *Staða og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2008–2011* en aðalritstjóri hennar var Auður Magnús Leiknisdóttir. Skýrslan er liður í því að uppfylla ákvæði jafnréttisáætlunar skólans sem segir að vinna skuli úttekt á stöðu jafnréttismála innan skólans á fjögurra ára fresti. Áður hafa komið út skýrslur sem náðu til árána 1997–2002 (Erla Hulda Halldórsdóttir, 2004) og 2003–2007 (Auður M. Leiknisdóttir, Ásdís A. Arnalds og Friðrik H. Jónsson, 2009). Umfjöllunin hér á eftir byggir á efni úr skýrslunni frá 2012 og eru tölur og myndir birtar með góðfúslegu leyfi höfundar. Háskóli Íslands er fjölmennasti skóli landsins á háskólastigi og býður upp á nám á öllum fræðasviðum. Tölur frá skólanum varpa þar af leiðandi sterku ljósi á kynbundið námsval. Konum fjölgaði hraðar en körlum í nemendahópi Háskóla Íslands frá byrjun tíunda áratugar síðustu aldar fram til ársins 2005 þegar þær voru orðnar

⁷ Sjá ritið Norrænar hagtölur, 2012: <http://www.norden.org/is/a-doeffinni/frettir/flestir-kvenkandidatar-a-islendi>

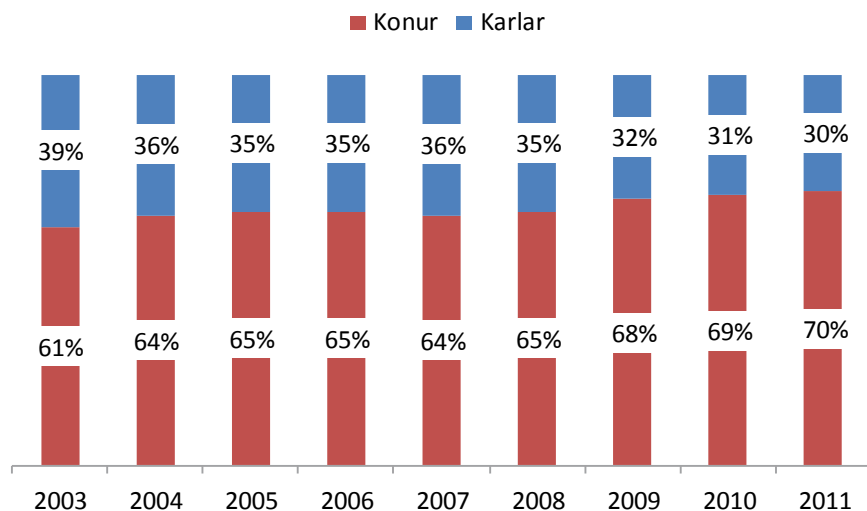
tveir þriðju hlutar nemenda við skólann. Þetta hlutfall hefur haldist nokkuð stöðugt undanfarin ár og voru konur um 65% nemenda við skólann á árinu 2011. Þessa þrúun má lesa af mynd 9.



Mynd 9. Nemendur í Háskóla Íslands. Hlutfallsleg skipting karla og kvenna 1989–2011.

Heimild: Háskóli Íslands, 2012.

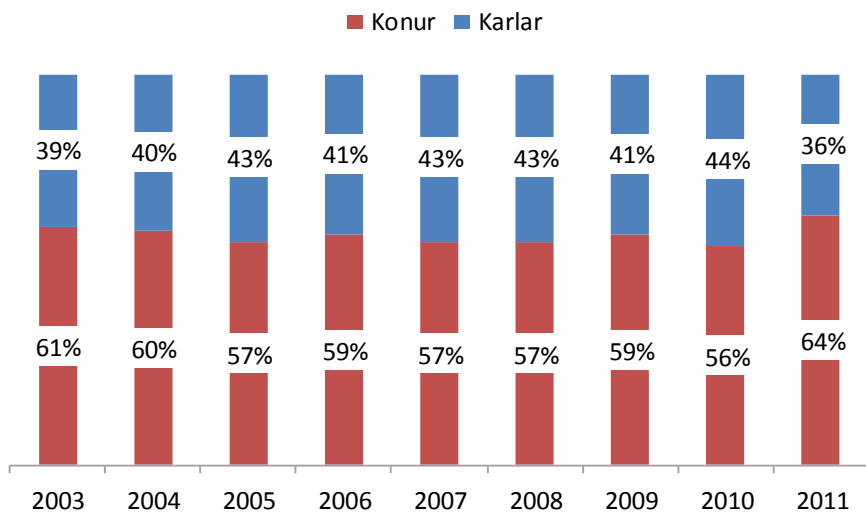
Í framhaldsnámi á háskólastigi við Háskóla Íslands eru konur einnig fjölmennari en karlar en árið 2011 voru konur um 70% nemenda á meistaranámi og 64% nemenda í doktorsnámi við Háskóla Íslands.



Mynd 10. Nemendur í meistaranámi við Háskóla Íslands. Hlutfall karla og kvenna 2003–2011.

Heimild: Háskóli Íslands, 2012.

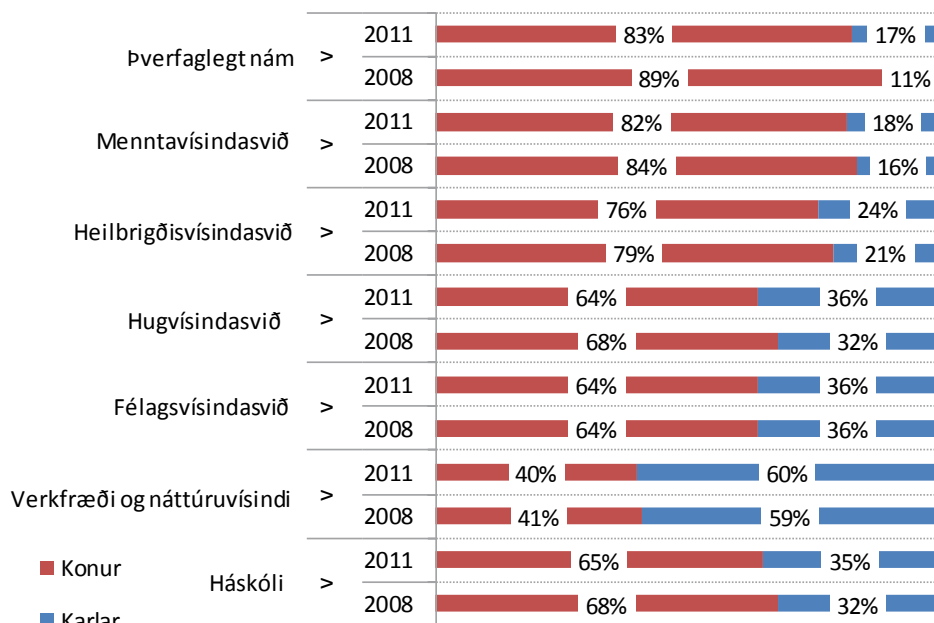




Mynd 11. Nemendur í doktorsnámi við Háskóla Íslands. Hlutfall karla og kvenna 2003–2011.

Heimild: Háskóli Íslands, 2012.

Hlutfall kvenna er hærra en karla á öllum fræðasviðum Háskóla Íslands að undanskildu Verkfræði- og náttúruvísindasviði þar sem hlutur þeirra er um 40%. Eins og næsta mynd sýnir er hlutfall kvenna örlítið lægra á árinu 2011 samanborið við árið 2008 á öllum sviðum nema Félagsvísindasviði þar sem það hefur haldist óbreytt.



Mynd 12. Hlutfallsleg skipting nema eftir kyni og sviði 2008 og 2011.

Heimild: Háskóli Íslands, 2012.

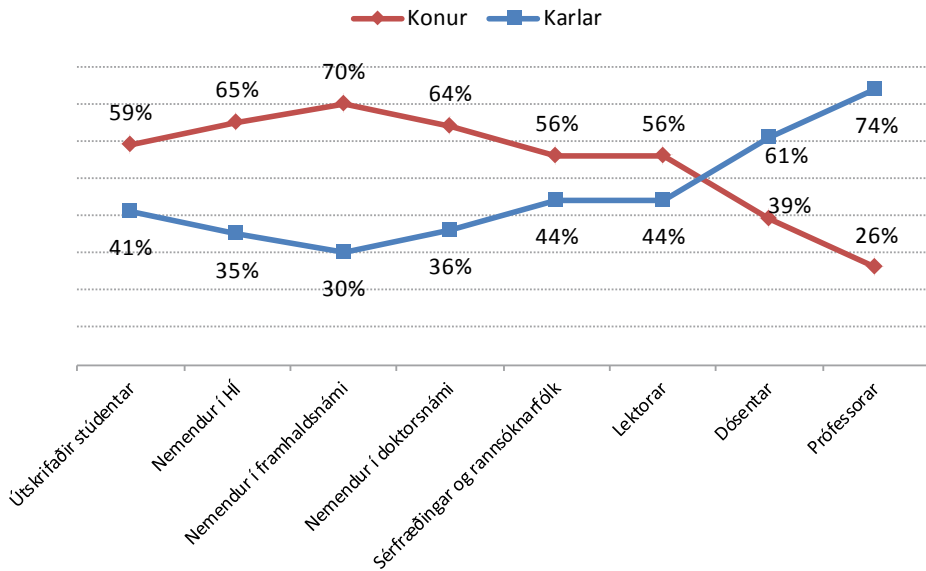


Á Verkfræði- og náttúruvísindasviði var hlutfall kynjanna afar ólíkt eftir deildum á árinu 2011. Konur voru færstar í Rafmagns- og tölvuverkfræðideild eða eingöngu 13% en flestar í Líf- og umhverfisvísindadeild þar sem þær eru 63% nemenda. Karlar voru flestir í Rafmagns- og tölvuverkfræðideild en jafnasta kynjahlutfallið var í Jarðvísindadeild þar sem 53% nemenda voru karlar og 47% konur. Konum hefur fækkað í öllum deildum sviðsins frá árinu 2008 nema í Umhverfis- og byggingaverkfræðideild og Raunvísinda- deild þar sem konum hefur fjölgað lítillega. Á Menntavísindasviði eru konur hins vegar í miklum meirihluta nemenda allra deilda sviðsins en það var áður Kennaraháskólinn. Hlutföllin hafa þó breyst frá árinu 2008 þegar aðeins 16% nemenda sviðsins voru karlar. Flestir karlar stunda nám á fræðasviðinu við Íþróttá-, tómsunda- og þroskaþjálfadeild þar sem þeir eru 27% nemenda. Þegar litið er til deilda á Heilbrigðisvísindasviði eru konur sömuleiðis í meirihluta nemenda í öllum deildum sviðsins. Hluttur karla hefur þó aukist frá árinu 2008 þegar hann fór úr 21% í 24% árið 2011. Þróunin er þó afar ólík eftir deildum en svo dæmi sé tekið þá voru karlar aðeins um 1% nemenda í Hjúkrunar- fræðideild árið 2011, sama ár voru þeir 19% í Lyfjafræðideild og ívið fleiri í Sálfræði- deild eða 31% nemenda.

Í niðurstöðukafla skýrslu Háskóla Íslands um stöðu og þróun jafnréttismála 2008–2011, sem vísað var til hér að framan, kemur fram að ekki hafi verið unnið markvisst að því að fjölga nemendum af því kyni sem er í miklum minnihluta í einstökum deildum. Þó hafa sumar deildir til að mynda athugað sérstaklega að hanna kynningarefni fyrir námskynningar með þeim hætti að í því séu myndir af bæði körlum og konum. Er það mat skýrsluhöfundar að slíkar aðgerðir dugi ekki til, hvað varðar deildir eins og Félagsráðgjafardeild, Hjúkrunarfræðideild og Rafmagns- og tölvuverkfræðideild. Gera þurfi átak til að fjölga nemendum af því kyni sem er í minnihluta með öðrum og sterkari aðferðum en þeim sem stuðst hafi verið við undanfarin ár þar sem þær virðast engum eða mjög litlum árangri hafa skilað (bls. 9).

Í skýrslunni er jafnframt fjallað um þá staðreynd að sókn kvenna í störf við fræðimennsku- og kennslu á háskólastigi sé ekki í samræmi við hlutfall þeirra meðal nemenda í framhaldsnámi á háskólastigi en eins og myndirnar hér að framan sýna eru konur í meirihluta þeirra sem útskrifast með framhaldsmenntun á háskólastigi. Á árunum 2007–2008 voru konur eingöngu 27% þeirra sem sóttu um akademísk störf. Í skýrslunni segir að brýnt sé að ástæður þessa verði kannaðar og hvernig megi gera Háskóla Íslands að eftirsóknarverðum vinnustað fyrir bæði kynin svo að nýta megi til fulls mannaúð háskólamenntaðra einstaklinga. Þá er vísað í fyrri skýrslur um þróun jafnréttismála við skólann frá 2004 og 2011 og til erlendra rannsókna sem sýna að reynslan úr alþjóðlegu vísindasamfélagi er sú sama og hér á landi. Konur skila sér ekki hlutfallslega í æðstu stöðum háskóla og vísindaumhverfis.





Mynd 13. Konur og karlar við nám og störf í háskólasamfélaginu 2011.

Heimild: Háskóli Íslands, 2012.

Myndin sýnir skæramyndina svokölluðu sem notuð hefur verið til að sýna umrædda þróun myndrænt. Hún sýnir að konur eru í meirihluta nemenda en hlutfallið er sæmi-lega jafnt þegar kemur að sérfræðingum og lektorum en í æðri stöðum eru karlar í miklum meirihluta. Þróunin síðastliðin ár hefur þó verið sú að konur sækja á í æðri stöðum vísindasamfélagsins.

Að framansögðu má ljóst vera að staðalmyndir um konur og karla virðast ráða miklu um námsval ungs fólks og brautskráningar úr skólakerfinu hafa að sjálfsögðu mikil áhrif á starfsval einstaklinga þegar að atvinnuþátttöku kemur. Lítið er um fyrirmyndir fyrir stráka í uppeldis- og umönnunarstörfum og fyrir stelpur í iðn-, verk- og tæknigreinum. Þannig virðast staðalmyndirnar takmarka frelsi einstaklingsins til að njóta hæfileika sinna óháð kyni og hindra bestu nýtingu mannaúðsins. Bæði kynin eiga að geta valið sér nám og störf án þess að mæta fordómum og flestar starfsgreinar þurfa nauðsynlega á báðum kynjum að halda. Þrátt fyrir að miklar breytingar hafi orðið á íslenskum vinnumarkaði síðastliðna áratugi er hann enn mjög kynskiptur. Konur vinna í ákveðnum störfum sem fáir karlar sinna og öfugt. Þannig eru mjög fáir karlar leikskólakennarar eða hjúkrunarfræðingar og héraendis er hlutfall karla af vinnuafli í umönnunarstörfum mun lægra en annars staðar á Norðurlöndunum. Starfstéttir þar sem annað kynið er í miklum meirihluta (2/3 hlutar starfsfólks) eru að jafnaði kallaðar kvenna- eða karlastéttir. Samkvæmt þessu má segja að skrifstofufólk, kennarar í leik-, grunn- og framhaldsskólum séu kvennastéttir (87%) og véla- og vélgæslufólk (95%) og



sérhæft iðnaðarstarfsfólk (87%) séu karlastéttir. Jafnari kynjaskiptingu er að finna hjá sérfræðingum, sérmenntuðu starfsfólki og ósérhæfðu starfsfólki. Eins og áður sagði eru laun að jafnaði lægri í kvennastéttum en í karlastéttum.

Tafla 7. Fjöldi starfandi eftir starfsstéttum og kyni 2010, 2011 og 2012.⁸

	2010			2011			2012		
	Alls	Karlar	Konur	Alls	Karlar	Konur	Alls	Karlar	Konur
Stjórnendur og embættism.	14.600	9.600	5000	15.000	9.200	5.800	17.200	10.600	6.600
Sérfræðingar	35.400	14.100	21.300	35.800	14.500	21.300	36.500	14.400	22.100
Sérmenntað starfsfólk	29.600	12.500	17.100	26.300	11.500	14.800	26.200	11.900	14.300
Skrifstofufólk	8.700	1.600	7.100	7.900	1.600	6.300	7.600	1.600	6000
Þjónusta og verslunarfólk	34.300	13.300	21.000	36.800	13.200	23.600	36.000	13.400	22.600
Bændur og fiskimenn	7.500	6.100	1.400	7.900	6.900	1000	7.500	6.300	1.200
Iðnaðarmenn	20.000	18.200	1.800	20.500	18.300	2.200	19.200	16.800	2.400
Véla og vélgæslufólk	7.500	6.700	800	7.900	6.900	1000	7.900	7.100	800
Ósérhæft starfsfólk	9.900	5.100	4.800	9.400	5000	4.400	11.100	5.900	5.200
Alls	167.400	87.100	80.300	167.400	87.000	80.400	169.300	88.000	81.300

Heimild: Hagstofa Íslands, 2012.

Eins og fram hefur komið í skýrslu þessari er kynjaskipting eftir námsgreinum í framhalds- og háskólamenntun mjög mikil og íslenskur vinnumarkaður þar af leiðandi kynskiptur. Á hinum Norðurlöndunum er kynbundið náms- og starfsval einnig töluvert en óvída eins greinilegt og á Íslandi. Í almennum vinnumarkaðs- og jafnréttisfræðum teljast starfsstéttir og vinnustaðir annaðhvort til kvenna- eða karlastétta/vinnustaða ef mikill meirihluti starfsmanna eða yfir 75% er af öðru kyninu. Hér á landi á þessi skilgreining til að mynda við um starfsstéttir eins og annars vegar lögregluna sem er karlastétt og hins vegar hjúkrun og félagsráðgjöf sem eru kvennastéttir. Í doktorsritgerð kynjafræðingsins Gyðu Margrétar Pétursdóttur var vinnumenning og kynjatengsl innan ólíkra skipulagsheilda rannsökuð. Niðurstöður hennar styðja fyrri rannsóknir sem halda því fram að mikilvægt sé að skoða samfélagsleg og kynjuð valdatengsl þegar vinnustaðir, eða starfsstéttir þar sem annað kynið er í miklum meirihluta, séu rannsakaðir. Þá hafa rannsóknir sýnt að fólk líður betur á blönduðum vinnustöðum þar sem ekki er litið á einstaklinga sem fulltrúa annars kynsins. Í störfum lögreglunnar, félagsráðgjafa og hjúkrunarfræðinga, sem hér eru nefnd sem dæmi, er þjónusta við almennung ríkur þáttur starfsins og snertir því bæði karla og konur. Er því mikilvægt að sú þjónusta taki mið af báðum kynjum og starfsumhverfið sé aðlaðandi vettvangur fyrir einstaklinga óháð kyni.

⁸ Starfandi teljast þeir sem unnu eina klukkustund eða lengur í tiltekinni viðmiðunarflokkun eða voru fjarverandi frá starfi sem þeir gegna að öllu jöfnu. Fólk í fæðingarorlofi telst vera fjarverandi frá vinnu hafi það farið í leyfi úr launuðu starfi jafnvel þótt það hafi ekki hug á að hverfa aftur til sama starfs. Störfín eru flokkuð í samræmi við íslenska starfaflokkun, ÍSTARF95 sem byggð er á alþjóðastarfaflokkuninni, ISCO88.

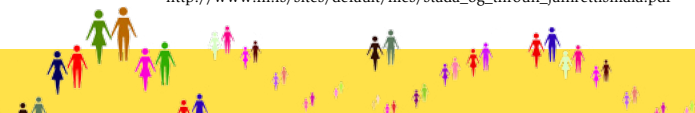


Í greininni *Karlar í hjúkrun* eftir Christer Magnusson sem birtist í Tímariti hjúkrunarfræðinga árið 2010 kemur fram að 85 karlar væru í félagatali íslenskra hjúkrunarfræðinga en það samsvaraði þá 2% af félagsmönnum. Einungis 11 þessara manna voru undir þrítugu sem bendir ekki til þess að karlmönnum í stéttinni hafi fjölgað verulega á allra síðustu árum. Tölur um brautskráningar af háskólastigi hér í skýrslunni staðfesta einnig fæð karla í stétt hjúkrunarfræðinga. Árið 1959 útskrifuðust fyrstu karlmennirnir úr Hjúkrunararkennaskóla Íslands og síðan þá hafa um það bil tíu karlar bæst við félagatalið á hverjum áratug. Samkvæmt grein Christer hafa um 100 karlar starfað við hjúkrun á Íslandi en þeir hafa annaðhvort útskrifast úr námi hér á landi eða eru aðfluttir og hafa starfað í íslensku heilbrigðiskerfi í lengri eða skemmri tíma. Í meistara ritgerð mannfæðingsins Þórðar Kristinssonar *Kynlegir kvistir* sem birt var fyrir nokkrum árum var reynsla og viðhorf karlmanna af hjúkrunarstörfum skoðuð. Í ritgerðinni var leitast við að varpa ljósi á starf karlhjúkrunarfræðinga og fjallað um ástæður þess að ungir karlar sækja síður í hjúkrun en konur. Einn viðmælandi Þórðar segir að starfið sé „brennimerkt sem kvennastétt“ og að það þurfi töluverðan styrk og þroska til þess að brjóttast í gegnum „hinn hefðbundna starfsvalsramma“. Í skýrslunni segir enn fremur að hugmyndir um kvenleika og karlmennsku sem og yfirburðastaða karlmanna til skamms tíma hafi ekki síður hamlað möguleikum karla en kvenna þegar kemur að náms- og starfsvali. „Þegar karlar hunsa hina ráðandi karlmennsku með því að fara í kvennastarf eins og hjúkrun, er karlmennska þeirra oft dregin í efa. Þeir eru því skilgreindir út frá þeim gerðum karlmennsku sem þykja minna virði“, segir í ritgerð Þórðar. Christer Magnusson vitnar einnig til greinar um karla í hjúkrun í bandaríska fagttímaritinu *Nursing* þar sem kemur fram það viðhorf að konur hafi reist ákveðna varnargarða utan um stéttina sem hafi virkað hamlandi á karla, en það hafi alltaf verið til karlar sem hafi viljað starfa við fagið en hindranirnar hafi verið nánast óyfirstiglegar.

Karlar eru um það bil 12% starfandi félagsráðgjafa á Íslandi en í því sambengi má einnig nefna að konur eru 90% starfsmanna félagsþjónustu sveitarfélaganna. Sem dæmi má nefna að það þótti frétt næmt í janúar 2003 og var nefnt í tilkynningu frá Háskóla Íslands til fjölmiðla þegar það gerðist í fyrsta sinn við brautskráningu að fleiri en einn karlmaður var í hópi þeirra nemandanna sem luku námi í félagsráðgjöf. Fagið er kennt í Félagsráðgjafardeild Háskóla Íslands og hefur það notið vaxandi vinsælda á síðastliðnum árum en við deildina nema nú, árið 2013, 500 stúdentar. Hins vegar hefur gengið hægt að fjölga karlmönnum í stéttinni en eins og fram kemur í talnaefni skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2008–2011⁹ sem út kom í september 2012 þá voru konur 90% nemenda árið 2008 og 91% árið 2011. Háskóli Íslands og Félagsþjónustan í Reykjavík hafa í samstarfi veitt styrki til karla sem nema félagsráðgjöf og hugað hefur verið að því við kynningu á náminu að reyna að ná sérstaklega til karla.

Ástæður fyrir námsvali ungmenna eru vísast jafn ólíkar og þær eru margar. Hins vegar er það staðreynd að námsvalið stýrist að einhverju leyti af kynferði einstaklinga. Einnig er það umhugsunarvert að á meðan konum hefur fjölgað mikið í lækna stétt, í prestatétt og jafnframt í vissum greinum verkfræðinnar fjölgar körlum lítið sem ekkert

9 Sjá skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2008–2011: http://www.hi.is/sites/default/files/stada_og_throun_jafnrettismala.pdf



í hefðbundnum kvennastéttum eins og hjúkrun og félagsráðgjöf þar sem starfið er mjög fjölbreytt og unnt að nýta menntunina á margan hátt.

Í október 2013 birtist skýrslan *Vinnumenning og kynjatengsl innan lögreglunnar. Af hverju er konur svo fámennar meðal lögreglumanna?*¹⁰ Finnborg Salóme Steinþórsdóttur vann skýrsluna í samstarfi við Embætti ríkislögreglustjóra sem óskaði eftir gerð þeirrar rannsóknar sem liggur til grundvallar skýrslunni. Eins og fram hefur komið eru karlar ríkjandi innan lögreglunnar á Íslandi og í verkefni Finnborgar er leitast við að svara af hverju konur eru jafn fámennar og raun ber vitni.

Karlar eru meirihluti starfsmanna (87,4%) og í stjórnunarstörfum stéttarinnar eru nær eingöngu karlar. Í inngangi skýrslunnar kemur einnig fram sú staðreynd að konur eru fámennari í lögreglunni hér á landi heldur en raunin er til dæmis í Noregi (25%) eða í Svíþjóð (28%). Enn fremur er bent á það ósamræmi að þrátt fyrir að konur hafi verið 17–33% brautskráðra nemenda frá Lögregluskóla ríkisins síðan árið 1999 séu þær eingöngu 12,6% af starfandi lögreglumönnum sem bendir til þess að brotthvarf kvenna úr stéttinni sé verulegt. Helstu niðurstöður rannsóknar Finnborgar benda til þess að staðalímyndir um kynjahlutverk séu ráðandi og hamlandi í starfi lögreglumanna. Í niðurstöðunum kemur fram að nær engar konur eru í efstu starfsstigum lögreglunnar og hefur óánægja gagnvart framgangi í starfi aukist mikið á síðastliðnum árum. Tæplega 18% lögreglumanna töldu sig þolendur eineltis í lögreglunni, eða 24% kvenna og 17% karla. Gerendur eineltisins eru oftast karlkyns yfirmenn eða karlkyns samstarfsmenn. Tæplega 31% kvenna og 4% karla í lögreglunni töldu sig þolendur kynferðislegrar áreitni í lögreglunni. Gerendur eru karlkyns samstarfsmenn og karlkyns yfirmenn. Viðhorf til kvenna eru heldur neikvæð. Konur treysta sér og öðrum konum til að sinna öllum verkefnum lögreglunnar en karlar gera það síður. Viðhorf yngstu lögreglumannanna eru íhaldssömumust sem gefur til kynna að jafnrétti innan lögreglunnar muni ekki aukast sjálfkrafa með komandi kynslóðum.

Eitt af verkefnum aðgerðarhóps stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins er eins og áður sagði að vinna að framkvæmdaáætlun um uppbrot hins kynskipta vinnumarkaðar. Undirbúningur verkefnisins er hafinn en leitað verður eftir samstarfi við fagfélög og horft verður til fyrirmynda á hinum Norðurlöndunum þar sem víða hefur gengið betur en hér á landi að fjölga körlum í umönnunar- og hjúkrunarstörfum sem og konum í verk- og tæknigreinum.

vi. Staða kvenna og karla innan opinberrar stjórnsýslu.

Samkvæmt upplýsingum Hagstofu Íslands voru eins og áður hefur komið fram 169.300 manns á aldrinum 16–74 ára þátttakendur á vinnumarkaði árið 2012 en þar af voru 9.000 starfandi við opinbera stjórnsýslu eða um 5,3% af heildarfjölda starfandi á innlendum vinnumarkaði. Af þeim sem störfuðu við opinbera stjórnsýslu voru 4.300 karlar og 4.600 konur. Eins og lesa má í töflunni hér að neðan þá fjölgaði þeim sem störfuðu við opinbera stjórnsýslu milli árunna 2011 og 2012 úr 4,3% í 5,3% af heildarfjölda starfandi á innlendum vinnumarkaði.

10 Skýrsluna *Vinnumenning og kynjatengsl innan lögreglunnar. Af hverju er konur svo fámennar meðal lögreglumanna?*, má nálgast á vefsíðu Embættis ríkislögreglustjóra: http://www.logreglan.is/upload/files/Vinnumenning_logreglu_LOKA%281%29.pdf



Tafla 8. Starfandi í opinberri stjórnsýslu skipt eftir kynjum, 2010–2012.

	2010		2011		2012	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
<i>Alls á vinnumarkaði:</i>	167400	100 %	167400	100 %	169300	100 %
Opinber stjórnsýsla	8500	5,1 %	7100	4,3 %	9000	5,3 %
Karlar:						
Alls	87100	100 %	87000	100 %	88000	100 %
Opinber stjórnsýsla	4100	4,7 %	3300	3,8 %	4300	4,9 %
Konur:						
Alls	80300	100 %	80400	100 %	81300	100 %
Opinber stjórnsýsla	4400	5,5 %	3800	4,7 %	4600	5,7 %

Heimild: Hagstofa Íslands.

a. Stjórnarráðið.

Í skýrslu nefndar um endurskoðun laga um Stjórnarráð Íslands frá því í desember 2010 kemur fram að í september 2010 hafi sex af hverjum tíu starfsmönnum Stjórnarráðsins verið konur en á sama tíma hafi konur verið tvær af hverjum þremur starfsmönnum hjá ríkinu í heild. Hlutfall háskólamenntaðra er hærra innan Stjórnarráðsins en hjá ríkinu í heild og á vinnumarkaði almennt, en 75 % starfsmanna Stjórnarráðsins hafa lokið háskólamenntun. Til samanburðar hafa 60 % allra ríkisstarfsmanna lokið háskólaprófi. Hlutfall háskólamenntaðra starfsmanna Stjórnarráðsins var 51 % árið 1993 en er nú 74 %.

Tafla 9. Starfsmenn stjórnarráðsins.

Starfsheiti	Karlar	Konur	Samtals	Fjöldi
Ráðuneytisstjórar	50 %	50 %	100 %	8
Skrifstofustjórar	63 %	37 %	100 %	65
Sérfræðingar	43 %	57 %	100 %	327
Aðrir starfsmenn	20 %	80 %	100 %	139
Samtals	40 %	60 %	100 %	539

Heimild: Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2013.

Athyglisvert er að mun fleiri konur en karlar starfa í ráðuneytum og stofnunum sem fara með mennta- og menningarmál, heilbrigðis- og félagsmál, umhverfis- og auðlindamál og innanríkismál. Í öðrum ráðuneytum er kynjahlutfallið jafnara en konur eru þó fleiri en karlar í sex ráðuneytum af átta.



Tafla 10. Starfsmenn ráðuneyta Stjórnarráðsins eftir kynjum í september 2011 og 2012.

	2011			2012		
	Konur	Karlar	Fjöldi	Konur	Karlar	Fjöldi
Forsætisráðuneytið	53%	47%	30	48%	52%	33
Mennta- og menningarmálaráðuneytið	66%	34%	87	67%	33%	85
Utanríkisráðuneytið	52%	48%	110	55%	45%	105
Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið	58%	42%	81	58%	42%	88
Innanríkisráðuneytið	67%	33%	78	70%	30%	73
Velferðarráðuneytið	66%	34%	105	68%	32%	104
Fjármála- og efnahagsráðuneytið	49%	51%	68	49%	51%	79
Umhverfis- og auðlindaráðuneytið	70%	30%	33	68%	32%	34
Samtals	60%	40%	592	61%	39%	601

Heimild: Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2013.

Tafla 11. Starfsmenn stofnana ríkisins eftir ráðuneytum og kynjum í september 2011 og 2012.

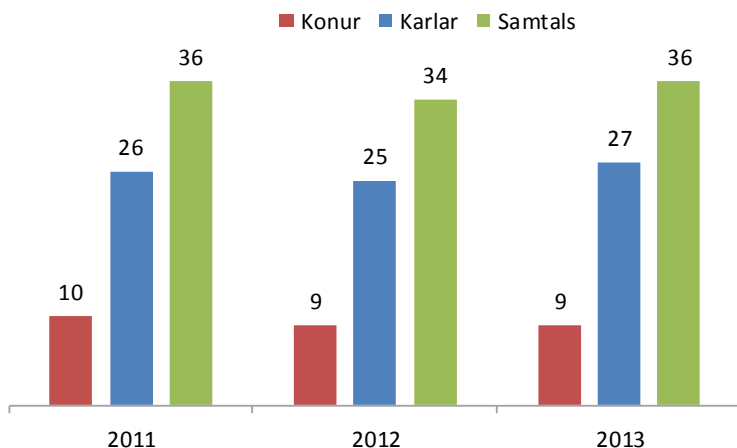
	2011			2012		
	Konur	Karlar	Fjöldi	Konur	Karlar	Fjöldi
Æðsta stjórn ríkisins	52%	48%	314	50%	50%	314
Forsætisráðuneytið	54%	46%	79	53%	47%	80
Mennta- og menningarmálaráðuneytið	57%	43%	5481	57%	43%	5455
Utanríkisráðuneytið	54%	46%	260	53%	47%	272
Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið	44%	56%	995	46%	54%	1043
Innanríkisráðuneytið	36%	64%	2893	37%	63%	2865
Velferðarráðuneytið	81%	19%	9248	81%	19%	9246
Fjármála- og efnahagsmálaráðuneytið	51%	49%	834	52%	48%	854
Umhverfis- og auðlindaráðuneytið	43%	57%	760	43%	57%	732
Allir	63%	37%	20864	63%	37%	20861

Heimild. Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2013.

Hlutur kvenna í utanríkisþjónustunni hefur verið mun rýrari en karla og gengið hefur hægt að auka hlut kvenna þar. Sem dæmi má nefna að fyrsta konan til að gegna sendiherraembætti fyrir Ísland var ekki skipuð fyrr en árið 1991. Á þeim rúmu 20 árum sem liðin eru frá skipun fyrstu konunnar sem sendiherra hefur hlutfall kvenna sem sendiherrar aukist verulega eða frá því að vera 5% árið 1995, 14% árið 2009 í 25% árið 2013. Á töflunni hér að neðan má sjá fjölda sendiherra á árunum 2011–2013 en samkvæmt þessum tölum hafa fleiri karlar verið skipaðir á undanförunum árum en konur. Hér má einnig geta þess að kona varð fyrst utanríkisráðherra hér á landi árið 2006 og endurspeglar þessar



staðreyndir vel að utanríkisþjónustan hefur frekar verið svið karla en kvenna. Þess ber þó að geta að konur eru í meiri hluta þeirra (52%) sem starfa í utanríkisráðuneytinu.



Mynd 14. Konur og karlar sem sendiherrar árin 2011, 2012 og 2013.

Heimild: Utanríkisráðuneytið, 2013.

b. Forstöðumenn ríkisstofnana.

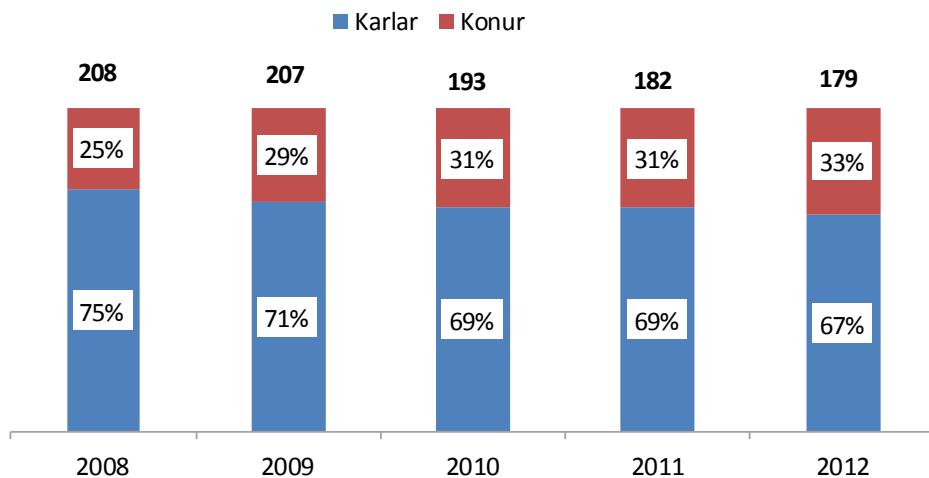
Tafla 12 sýnir fjölda forstöðumanna ríkisstofnanna, þar með talið ráðuneytisstjóra, og hlutfall kvenna og karla eftir hverju ráðuneyti fyrir sig og breytingu á milli árunna 2010 og 2011. Lítil breyting varð á kynjahlutföllum milli þessara ára en karlar voru enn 68% forstöðumanna árið 2011, eins og árið 2010. Í árslok 2011 voru forstöðumenn 182 og hafði þeim fækkað um 11 frá árinu 2010. Ástæður þessarar fækkunar eru ýmsar en þar á meðal má nefna sameiningu ráðuneyta í janúar 2011. Þannig eru konur tvær af hverjum þremur forstöðumönnum stofnana sem heyra undir forsætisráðuneytið og er hlutfallið því 67% og helst það óbreytt frá árinu 2010.

Tafla 12. Fjöldi forstöðumanna, þar með talið ráðuneytisstjóra, eftir ráðuneytum og hlutfall kynja eftir hverju ráðuneyti fyrir sig á árunum 2010 og 2011.

	Karlar	Konur	Samtals 2011	% 2011	% 2012
Forsætisráðuneytið	1	2	3	67%	67%
Efnahags- og viðskiptaráðuneytið	4	2	6	33%	33%
Fjármálaráðuneytið	9	2	11	18%	9%
Iðnaðarráðuneytið	5	2	7	29%	14%
Innanríkisráðuneytið	34	12	46	26%	25%
Mennta- og menningarmálaráðuneytið	29	25	54	46%	44%
Sjávarútvegs- og landbúnaðarráðuneytið	7		7	0%	13%
Umhverfissráðuneytið	13	1	14	7%	7%
Utanríkisráðuneytið	2		2	0%	33%
Velferðarráðuneytið	22	10	32	31%	36%
Samtals	126	56	182	31%	31%

Heimild: Fjármála- og efnahagsráðuneytið.

tímabili og fjölda forstöðumanna frá árinu 2008 til ársins 2012. Árið 2008 voru 208 forstöðumenn starfandi en 179 árið 2012. Árið 2012 voru konur 59 talsins eða 33% af fjölda forstöðumanna, en voru 31% árið 2011.



Mynd 15. Forstöðumenn ríkisstofnanna. Heildarfjöldi og kynjaskipting.

Heimild: Fjármála- og efnahagsráðuneytið.

Meðalaldur forstöðumanna er hærri en annarra ríkisstarfsmanna og karlar í þessum hópi eru eldri en konur. Forstöðumenn voru 55,4 ára að meðaltali árið 2012; konur 52,4 ára og karlar 56,9 ára. Meðalaldur ríkisstarfsmanna í heild er lægri eða tæp 46 ár; þar sem meðalaldur kvenna er 45 ár en karla rúmlega 46 ár.

c. Sýslumenn og lögregla.

Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands voru 24 sýslumenn starfandi í apríl 2013 en þar af voru sex konur og eru þær því 25% starfandi sýslumanna. Er þetta sama hlutfall kvenna og var í byrjun janúar 2009 og 2011, samanber skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála frá árunum 2009 og 2011.

Samkvæmt ársskýrslu Ríkislögreglustjóra fyrir árið 2012 kemur meðal annars fram að konur eru tæp 13 af hundraði starfsmanna lögreglunnar á landinu öllu. Engin kona starfaði sem yfirlögregluþjónn en 23 karlar gegndu því starfi. Á meðal starfandi óbreyttra lögreglumanna eru karlar um 83 af hundraði en konur tæplega 17. Hlutfall kvenna er hæst á meðal lögreglufulltrúa eða 18,9% en lægst í efri starfsstigum lögreglunnar eða samanlagt tæp 4%. Nánari umfjöllun um kynjaskiptingu starfa innan lögreglunnar má finna undir lið v í þessum kafla.



Tafla 13. Skipting lögreglumanna eftir kyni, febrúar 2013

	Karl	Kona	Samtals	Karlar %	Konur %
Aðalvarðstjóri	34	1	35	97%	3%
Aðstoðaryfirlögregluþjónn	26	1	27	96%	4%
Afleysingamaður	2	0	2	100%	0%
Héraðslögreglumaður	24	5	29	83%	17%
Lögreglufulltrúi	73	17	90	81%	19%
Lögreglumaður	190	38	228	83%	17%
Rannsóknarlögreglumaður	96	19	115	83%	17%
Varðstjóri	128	7	135	95%	5%
Yfirlögregluþjónn	23	0	23	100%	0%
Samtals	596	88	684	87%	13%

Heimild: Ríkislögreglustjórnin, 2013.

vii. Staða karla og kvenna hjá dómstólum.

Í töflu 14 má sjá kynjaskiptingu dómara á Íslandi, bæði í Hæstarétti og í héraðsdómstólum landsins. Einnig má þar sjá kynjaskiptingu dómstjóra. Við hvern héraðsdómstól starfar einn dómstjóri og í júní 2013 voru sjö karlar og ein kona í embætti héraðsdómstjóra en í töflunni má lesa þróunina frá árinu 2009. Samkvæmt vefsíðu héraðsdómstólanna voru aðstoðarmenn héraðsdómara tíu talsins, þar af átta konur og tveir karlar.

Árið 2012 létu tveir karlkyns hæstaréttardómarar af störfum og voru tveir karlar skipaðir í þeirra stað. Í júní 2013 voru starfandi tólf hæstaréttardómarar, þar af tvær konur og tíu karlar. Í tölfræðinni yfir hæstaréttardómara fyrir árin 2012 og 2013 er ekki tekið tillit til setudómara, þ.e.a.s. dómara sem voru settir tímabundið í embætti vegna leyfa skipaðra dómara. Er því ekki tekið tillit til þess að árið 2013 er einn karlkyns dómari í leyfi og kona sett í embættið í hans fjarveru. Árið 2011 fjölgaði dómurum við Hæstarétt úr tíu í tólf. Þá voru starfandi við Hæstarétt tíu karlar og tvær konur og hefur sú staða haldist óbreytt frá árinu 2011. Aðstoðarmenn dómara voru fimm árið 2013, fjórar konur og einn karl. Skrifstofustjóri Hæstaréttar er karl.

Lögbundinn fjöldi héraðsdómara var 38 en frá 15. maí 2010 var þeim fjölgað í 43, þar af eru átta héraðsdómarar jafnframt dómstjórar. Héraðsdómurum hefur því verið fjölgað um fimm frá árinu 2008 en af þessum fimm eru tveir karlar og þrjár konur sem öll bættust við í Reykjavík. Hluttur kvenna meðal héraðsdómara er tæp 42% og hefur aukist frá því sem var árið 2008 þegar 32% héraðsdómara voru konur. Athygli vekur að flestar þeirra kvenna sem skipaðar hafa verið í embætti héraðsdómara störfuðu við Héraðsdóm Reykjavíkur og Héraðsdóm Reykjaness í júní 2013, eða 13, en einungis tvær voru starfandi við héraðsdómstóla á landsbyggðinni. Fjórir dómstólar á landsbyggðinni eru því eingöngu skipaðir körlum. Flestir karlar sem skipaðir hafa verið í



embætti héraðsdómara starfa líkt og konurnar hjá Héraðsdómi Reykjavíkur og Héraðsdómi Reykjanes, eða samtals 17 af 25 körlum alls.

Tölulegar upplýsingar samkvæmt töflunni taka einungis mið að skipuðum héraðsdómurum ár hvert. Héraðsdómarar sem settir hafa verið tímabundið í veikinda- eða námsleyfum dómara eru ekki taldir með. Þess má einnig geta að aðstoðarmenn héraðsdómara eru 11 talsins, þar af eru átta konur og þrír karlar.

Tafla. 14. Dómarar og dómstjórar skipt eftir kyni, 2009–2013.

	2009			2010			2011			2012			jún.13		
	Alls	Karlar	Konur	Alls	Karlar	Konur	Alls	Karlar	Konur	Alls	Karlar	Konur	Alls	Karlar	Konur
Hæstiréttur															
Dómarar:	9	7	2	9	8	1	12	10	2	12	10	2	12	10	2
Héraðsdómstólar															
Dómstjórar:	8	8	0	8	8	0	8	7	1	8	7	1	8	7	1
Reykjavík	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Vesturland	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Vestfirðir	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Norðurland vestra	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Norðurland eystra	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Austurland	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Suðurland	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Reykjanes	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Héraðsdómstólar															
Dómarar:	38	26	12	43	28	15	43	28	15	43	28	15	43	25	18
Reykjavík	22	14	8	25	14	11	25	15	10	25	15	10	25	12	13
Vesturland	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Vestfirðir	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Norðurland vestra	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Norðurland eystra	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0
Austurland	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Suðurland	2	1	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1
Reykjanes	7	4	3	8	5	3	8	5	3	8	5	3	8	5	3

Heimild: Dómstólaráð og Hæstiréttur Íslands, 2013.



Dómstólaráð var stofnað 1. júlí 1998. Helstu verkefni dómstólaráðs samkvæmt lögum um dómstóla nr. 15/1998 eru ábyrgð á fjárreiðum héraðsdómstólanna, að setja samræmdar reglur fyrir héraðsdómstólana, að gera tillögur um hvað eina sem getur orðið til úrbóta í störfum héraðsdómstóla, að ákveða fjölda dómara og annarra starfsmanna við hvern héraðsdómstól, að safna upplýsingum um fjölda og afgreiðslu mála við dómstólana auk útgáfu ársskýrslu um starfsemi sína og héraðsdómstólanna. Samkvæmt 13. gr. laga um dómstóla eiga fimm menn sæti í ráðinu sem dómsmálaráðherra skipar. Tveir skulu kjörnir af héraðsdómurum úr þeirra röðum, tveir kjörnir af dómstjórum úr þeirra hópi og einn, sem ekki er dómari, er skipaður án tilnefningar. Á árinu 2013 áttu þrjú karlar og tvær konur sæti í dómstólaráði.

C. KYN OG VÖLD Í ÍSLENSKU ATVINNULÍFI OG STJÓRN MÁLUM.

Atvinnuþátttaka kvenna hefur almennt verið mikil eins og áður hefur komið fram og er kynjaskipting innan og milli ólíkra starfsgreina einkennandi fyrir íslenskan vinnuarkað. Hefðbundin kvennastörf eru iðulega lægra launuð en þau störf sem karlar gegna helst. Að auki hefur hlutfall kvenna í stjórnunar- og áhrifastöðum verið afar lágt og hvorki í samræmi við mikla þátttöku þeirra á vinnuarkaði né þá staðreynd að fleiri konur en karlar útskrifast úr íslenskum háskólum. Þá hefur hlutdeild kvenna í æðstu stjórnunarstörfum atvinnulífsins verið minni en á sviði stjórn mála þar sem konum hefur fjölgað hin síðari ár. Hlutdeild kvenna hefur vaxið mjög á síðustu árum eða úr tæplega 2% í árslok 1970 í 43% eftir þingkosningarnar 2009 en þá voru flestar konur kosnar á þing. Hlutfall kvenna af þingmönnum eftir kosningarnar í apríl 2013 var tæplega 40% og sömu sögu er að segja um kynjahlutföll kjörinna fulltrúa í sveitarstjórnnum landsins. Með nokkurri vissu má halda því fram að auknar kröfur, í kjölfar efnahagshrunsins árið 2008 um að konur kæmu í meira mæli að stjórnun landsins, hafi haft þau áhrif að konum fjölgaði í stjórnnum helstu valdastofnana stjórnsýslunnar en það sama gildi ekki um stjórnendur fyrirtækja. Sú staðreynd leiddi að lokum til þess að stjórnvöld settu ákvæði um hlutfall kynja í stjórnun hlutafélaga í lög nr. 2/1995, um hlutafélög. Ein meginniðurstaða norrænnar samanburðarrannsóknar á kynferði og völdum í stjórn málum og atvinnulífi á Norðurlöndum, sem lauk árið 2010, var sú að þó svo að konum hafi fjölgað jafnt og þétt í stjórn málum þá sé enn til staðar kynjahalli þegar kemur að æðstu stjórn atvinnulífsins. Hér verður fjallað um þær breytingar sem orðið hafa hvað varðar kynferði og völd í íslensku atvinnulífi og stjórn málum.

i. Konur og stjórnun fyrirtækja.

Markmið um að fjölga konum í stjórnunar- og áhrifastöðum á íslenskum vinnuarkaði hafa lengi verið hluti af framkvæmdaáætlunum stjórnvalda í jafnréttismálum. Árin 2005, 2007 og 2008 stóð yfir verkefnið *Jafnréttiskennitala* sem var samvinnuverkefni tveggja ráðuneyta og nokkurra annarra aðila. Árlega voru birtar ákveðnar upplýsingar um stöðu kynjajafnréttis í 100 stærstu fyrirtækjum landsins og lagðir voru mælikvarðar á árangur fyrirtækja á sviði jafnréttismála, svo sem hlutfall kynja við stjórnun, og þeir



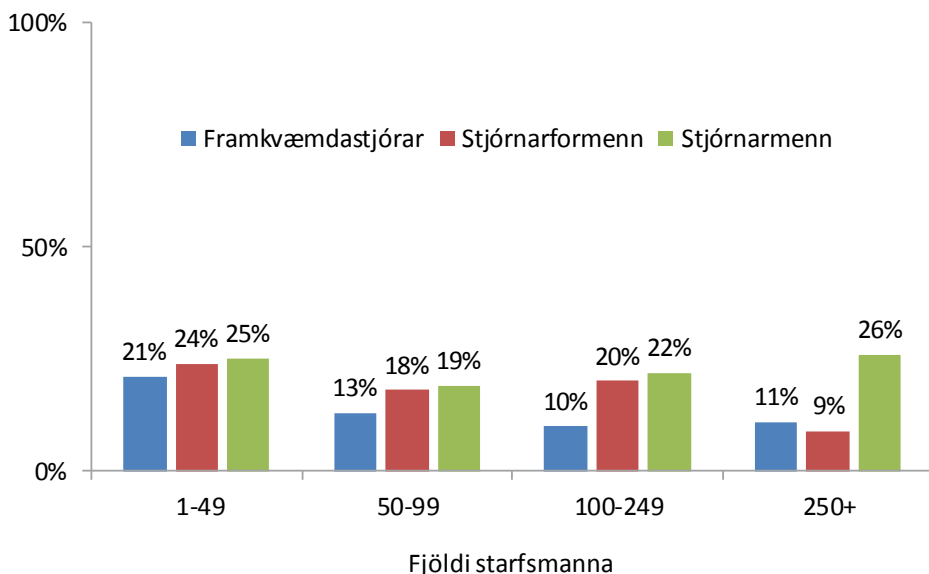
notaðir við útreikning jafnréttiskennitölu fyrirtækisins. Enn fremur hafa stjórnvöld stað-
ið fyrir nokkrum verkefnum sem miða að því að hvetja konur til að hrinda viðskipta-
hugmyndum sínum í framkvæmd og styðja við konur í rekstri lítilla og meðalstórra
fyrirtækja. Vorið 2005 sendi þáverandi iðnaðar- og viðskiptaráðherra bréf til hlutfélaga
þar sem þau voru hvött til að fjölga konum í stjórnnum. Bréfið skilaði ekki viðunandi
árangri að mati ráðherra sem sagðist ekki útiloka að til frekari aðgerða yrði gripið
af hálfu hins opinbera. Hlutfélagalögum var breytt árið 2006 og segir þar í 63. gr.
að stjórnir opinberra hlutfélaga skuli sem jafnast skipaðar konum og körlum. Í maí
árið 2009 gerðu Félag kvenna í atvinnurekstri, Samtök atvinnulífsins og Viðskiptaráð
samstarfssamning um að fjölga konum í forystusveit atvinnulífsins sem ætlað er að
standa til loka árs 2013.

Í lokaritgerð Þórdísar Rúnar Þórisdóttur til MA-gráðu í félagsfræði við Háskóla
Íslands frá júní 2013 kemur fram að þrátt fyrir vilja stjórnvalda til að fjölga konum þá
hafi þróunin verið hægari en vonir stóðu til á tímabilinu 1999–2012. Hlutfall kvenna
meðal framkvæmdastjóra var 15% árið 1999 og hækkaði um 7% fram til ársins 2012
þegar hlutfall þeirra var 22%. Konur eru hlutfallslega fleiri meðal framkvæmdastjóra
lítilla og meðalstórra fyrirtækja en í stórum fyrirtækjum. Þannig voru konur einungis
13% framkvæmdastjóra í 100 stærstu fyrirtækjunum árið 2011. Þegar litið er til stjórn-
armanna fyrirtækja var hlutfall kvenna 22% árið 1999 en 24% árið 2011 og hafði því
lítið breyst á tólf árum (Þórdís Rún Þórisdóttir, 2013).

Í ljósi þess hversu hægt gekk að fjölga konum í stjórnunarstörfum innan atvinnu-
lífsins gripu íslensk stjórnvöld til þess ráðs í mars 2010 að setja ákvæði í lög nr. 2/1995,
um hlutfélög, með síðari breytingum, um hlutfall kynja í stjórnun hlutfélaga og þar
sem starfa fleiri en 50 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli. Í 63. gr. laga um hluta-
félög er fjallað um kynjakvóta í félögum og er það ákvæði nánast samhljóða 39. gr.
laga nr. 138/1994 um einkahlutfélög, með síðari breytingum, en eini munurinn sem
kemur fram er sú almenna regla að í hlutfélögum verða að vera að minnsta kosti þrír
stjórnarmenn en í einkahlutfélögum er heimilt að vera með einn til tvo stjórnarmenn.
Þetta þýðir að öll félög með 50 starfsmenn eða fleiri að jafnaði þurfa að fylgja lögum
um kynjahlutföll í stjórnnum félaga. Sé félag með undir 50 starfsmenn að jafnaði þarf
ekki að huga að kynjahlutföllum í stjórn. Að auki er fyrirtækjum skylt að gæta að kynja-
hlutföllum við ráðningu framkvæmdastjóra og að senda hlutfélagaskrá upplýsingar
um hlutföll kynjanna meðal framkvæmdastjóra og meðal starfsmanna og stjórnenda í
hlutfélögum þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn. Fyrirtækjunum, sem löggin ná til,
var gefinn þriggja ára aðlögunartími eða til 1. september árið 2013. Sambærileg lög
tóku gildi í Noregi árið 2003 en í kjölfar lagasetningarinnar í Noregi fór hlutfall kvenna
í stjórnun fyrirtækja úr 4% árið 2002 í 40% árið 2012. Fleiri lönd munu eflaust fylgja í
kjölfarið en kynjakvóti í stjórnun einkafyrirtækja tekur gildi í Frakklandi árið 2015 og
á Spáni árið 2016. Íslensku löggin um kynjakvóta ganga lengra en norsku löggin því þau
taka eins og áður sagði bæði til hlutfélaga og einkahlutfélaga auk lífeyrissjóða en í
norsku lögnum er að finna viðurlagaákvæði en ekki í þeim íslensku.



Í greinargerð þeirri sem fylgdi frumvarpi því er varð að lögunum var tekið fram að markmið þess væri að stuðla að jafnari hlutföllum kvenna og karla í áhrifastöðum í hlutafélögum og einkahlutafélögum. Byggt var á þeim skilningi að íslensku atvinnulífi væri mikilvægt að stjórnir spegli fjölbreytni; hætta fylgi þeirri einsleitni sem víða hefur einkennt atvinnurekstur með stjórnarmönnum af öðru kyni, á svipuðum aldri og með áþekkan bakgrunn varðandi menntun og reynslu. Atvinnu- og nýsköpunarráðuneytið fylgist með þróuninni í stjórnnum fyrirtækja og þá hvaða áhrif þessi lagabreyting hefur í för með sér. Síðustu tölur sýna að það er þróun í rétta átt og þá sérstaklega í stærri fyrirtækjunum en sú þróun hefur þó ekki enn náð markmiði laganna um 40% hlutfall hvors kyns í stjórnnum fyrirtækja með 50 eða fleiri starfsmenn.



Mynd 16. Hlutfall kvenna í forystu fyrirtækja eftir stærð þeirra árið 2011.

Heimild: Atvinnu- og nýsköpunarráðuneytið, 2013.

Árið 2011 var hlutfall kvenna meðal framkvæmdastjóra allra fyrirtækja á Íslandi 20% en 24% meðal stjórnarformanna og almennra stjórnarmanna. Eins og mynd 16 sýnir er hlutfall kvenna í umræddum stöðum að meðaltali hærra í litlum fyrirtækjum og lækkar eftir því sem fyrirtækin verða stærri.

Taflan hér að neðan sýnir stöðuna eins og hún var haustið 2013. Eins og sjá má þá hefur hlutfall kvenna hækkað meðal framkvæmdastjóra, almennra stjórnarmanna og stjórnarformanna í þeim fyrirtækjum sem lögin ná til, það er í fyrirtækjum með fleiri en 50 starfsmenn, sem bendir til þess að áhrifa laganna sé nú þegar farið að gæta.



Tafla 15. Hlutfall kvenna í stjórnun fyrirtækja árið 2013.

	Fjöldi fyrirtækja	Hlutfall kvenna	Breyting frá 2012
Frankvæmdastjórar			
1–49	9.946	21,3%	-4,5%
50–99	156	13,5%	0,0%
100 +	175	9,7%	4,2%
Stjórnarformenn/ stjórnarmenn			
1–49	30.113	24,5%	-5,0%
50–99	594	23,2%	0,8%
100 +	734	26,8%	4,3%

Heimild: Atvinnu- og nýsköpunarráðuneytið, 2013.

ii. Stjórnmaláþátttaka kvenna og karla.

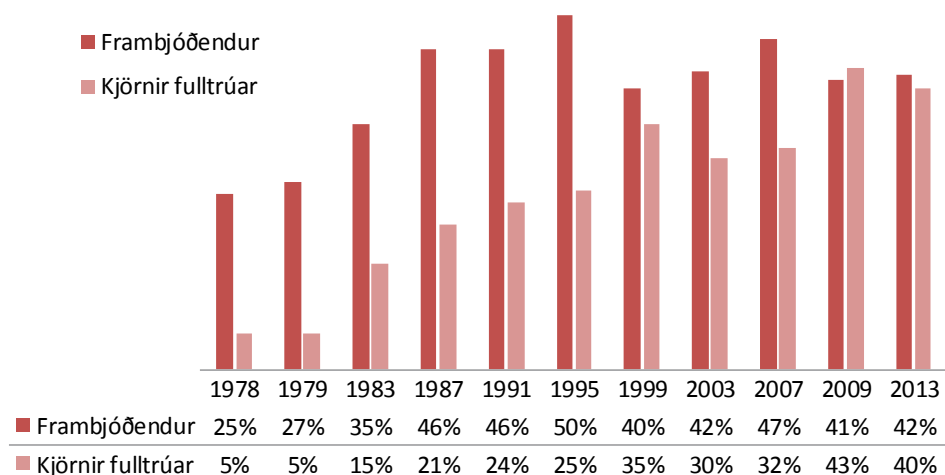
Árið 2015 verða 100 ár liðin frá því að íslenskar konur, 40 ára og eldri, fengu kosningarétt og kjörgengi til Alþingis með stjórnarskrárbreytingu sem samþykkt var þann 19. júní 1915. Árið 1920 fengu konur síðan almennan kosningarétt til jafns við karla. Ártölin 1915 og 1920 marka því bæði mikilvæga áfanga í átt til jafnrar þátttöku kynjanna í lýðræðissamfélagi. Almennur kosningaréttur og jafnt kjörgengi er að sjálfsögðu hluti af lýðræðisvitund þjóðarinnar og í þeim felast þau grundvallarmannréttindi að geta haft áhrif sem er forsenda þess að lýðræðislegir stjórnarhættir fái staðist. Á þeim um það bil 100 árum sem konur hafa haft kjörgengi og kosningarétt á Norðurlöndunum hafa þær náð þeim árangri að vera 30–47% kjörinna fulltrúa á þingi og sveitarstjórnunum. Á Íslandi eru konur um 40% sveitarstjórnarmanna og hafa mest verið 43% þingmanna sem er sambærilegt við það sem gerist á hinum Norðurlöndunum. Hins vegar voru íslenskar konur lengur að brjóta sér leið gegnum hið svokallaða glerþak á vettvangi stjórnmalanna en norrænar kynsystur þeirra. Fyrsta konan var kjörin á þing árið 1922, en það var Ingibjörg H. Bjarnason. Lengi framan af var hlutur kvenna 1–2%, fór í 5% árið 1971 en árið 1983 með framboði Samtaka um kvemalista jókst hlutur kvenna í 15%. Það var ekki fyrr en árið 1970 að fyrsta konan tók sæti í ríkisstjórn á Íslandi, en það var Auður Auðuns og gegndi hún embætti dóms- og kirkjumálaráðherra. Hlutur kvenna var þó mjög rýr á vettvangi stjórnmalanna í samanburði við hin Norðurlöndin allt fram til ársins 2007 þegar 33% kvenna urðu ráðherrar í ríkisstjórn Samfylkingar og Sjálfstæðisflokks. Eftir myndun ríkisstjórnar í kjölfar kosninganna í maí 2009 urðu konur 42% ráðherra, en með síðari breytingum á ríkisstjórninni varð hlutur kvenna og karla jafn. Ný ríkisstjórn tók við völdum þann 23. maí 2013 undir forystu Sigmundar Davíðs Gunnlaugssonar. Ríkisstjórnin er skipuð níu ráðherrum, sex körlum (66,6%) og þremur konum (33,3%). Í fráfaramandi ríkisstjórn, öðru ráðuneyti Jóhönnu Sigurðardóttur, voru tíu ráðherrar, en þá gegndu fjórar konur (40%) og sex karlar (60%) embætti ráðherra. Fram til ársins 2006 höfðu konur einungis verið ráðherrar yfir félags-, mennta- og heilbrigðismálum. Árið 2006 varð kona utanríkisráðherra í fyrsta sinn, árið 2009 varð kona í fyrsta sinn forsætisráðherra og árið 2012 var kona skipuð fjármálaráðherra í fyrsta



skipti. Það vekur athygli að konur hafa hingað til ekki verið ráðherrar yfir landbúnaðar- og sjávarútvegsmálum.

a. Alþingi.

Alþingiskosningar voru haldnar þann 27. apríl 2013. Boðnir voru fram 72 framboðslistar á landinu öllu samanborið við 42 lista í kosningunum árið 2009 og 36 lista í kosningunum árið 2007. Alls buðu 15 stjórnmalasamtök fram lista, 11 í öllum kjördæmum. Stjórnmalasamtökin ellefu voru: Björt framtíð, Dögum, Flokkur heimilanna, Framsóknarflokkur, Hægri grænir, Lýðræðisvaktin, Píratar, Regnboginn, Samfylking, Sjálfstæðisflokkur og Vinstrihreyfingin grænt framboð. Í Norðvesturkjördæmi voru tólf framboðslistar en þar bættist Landsbyggðarflokkurinn við. Þá buðu Alþýðufylkingin og Húmanistaflokkurinn eingöngu fram í Reykjavíkurborgkjördæmunum. Í Reykjavíkurborgkjördæmi suður bauð svo einnig fram flokkurinn Sturla Jónsson. Eins og gefur að skilja voru frambjóðendur mun fleiri en tíðkast hefur í undangengnum kosningum, samtals 1.512 eða nærri tvöfalt fleiri en í kosningunum árið 2009 þegar þeir voru 882. Af frambjóðendum á framboðslistum á landinu öllu voru 879 karlar (58%) og 633 konur (42%) sem eru mjög sambærileg kynjahlutföll og árið 2009.



Mynd 17. Hlutfall kvenna af frambjóðendum og kjörnum fulltrúum í alþingiskosningum 1978–2013.

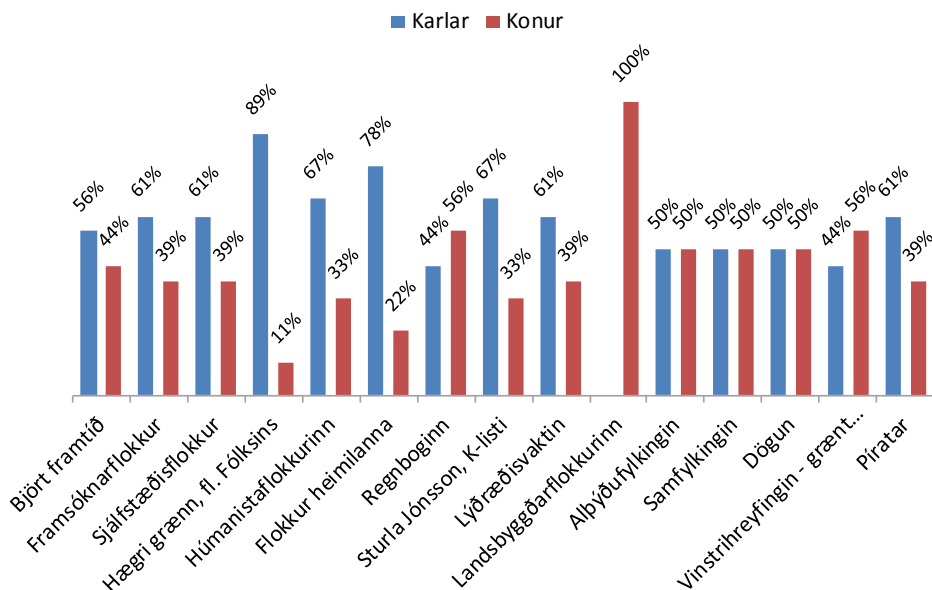
Heimild: Hagstofa Íslands, 2013.

Á myndinni hér að framan má sjá hlutfall kvenna af frambjóðendum og kjörnum fulltrúum í alþingiskosningum árin 1978–2013. Lesa má af myndinni hvernig möguleikar kvenna á því að ná kjöri hafa aukist með tímanum. Skýringin er sú að konum hefur fjölgað ofarlega á framboðslistum eða í sætum sem eru líkleg til þess að ná kosningu. Athyglisvert er að skoða mun á milli einstakra kjördæma þegar kemur að hlutfalli kynjanna á framboðslistum. Þegar horft er til stöðunnar í einstökum kjördæmum í



aðdraganda nýliðinna kosninga kemur í ljós að karlar eru fleiri en konur í framboði í öllum sex kjördæmum landsins en hlutfall karla var á bilinu 54% til 62%. Sambærilegar tölur fyrir þingkosningarnar 2009 voru á bilinu 56% til 63%. Hæsta hlutfall kvenna á framboðslistum var í Reykjavíkurborgkjördæmi norður (46%) og í Suðurborgkjördæmi (44%). Hlutfall kvenna hefur löngum verið hærra á framboðslistum í þéttbýlinu á suðvesturhorni landsins. Smám saman hefur dregist saman með þéttbýliskjördæmum annars vegar og landsbyggðarkjördæmunum Norðaustur og Norðvestur hins vegar þar sem hlutfall kvenna á framboðslistum hefur verið um og rétt yfir 40% í síðustu fernum kosningum til Alþingis. Þegar litíð er til framboða einstakra stjórnmalasamtaka voru konur flestar á framboðslistum gömlu flokkanna sem og Bjartrar framtíðar, Dögunar og Regnbogans þar sem hlutur þeirra var sem hér segir; Regnboginn 54,5%, Sjálfstæðisflokkurur 51,5%, Dögun 51,2%, Björt framtíð 50%, Samfylking 47,6%, Framsóknarflokkur 45,2% og Vinstri hreyfingin – grænt framboð 44,8%. Hvað önnur stjórnmalaaöfl varðar er athyglisvert að hlutur kvenna var til samanburðar frekar rýr hjá nýjum stjórnmalasamtökum eins og Hægri grænum (14,3%) og Pírötum (26%). Hjá Húmanistaflokknum, Alþýðufylkingunni og Flokki heimilanna var hlutur kvenna um 35%. Þessar tölur vekja spurningar um hvort konur eigi meiri möguleika á því að komast til áhrifa í eldri og rótgrónari stjórnmalaaöflum þar sem sérstakar kvannahreyfingar hafa jafnvel fest sig í sessi í félagafloðu flokkanna. Þótt konur séu nú mun fjölmennari á framboðslistum en áður er athyglisvert að enn er staðan sú að þeim fækkar hlutfallslega eftir því sem ofar dregur á listunum.

Mynd 18 sýnir hlutfall kvenna og karla í efstu þremur sætum á framboðslistum flokkanna fyrir síðustu þingkosningar.

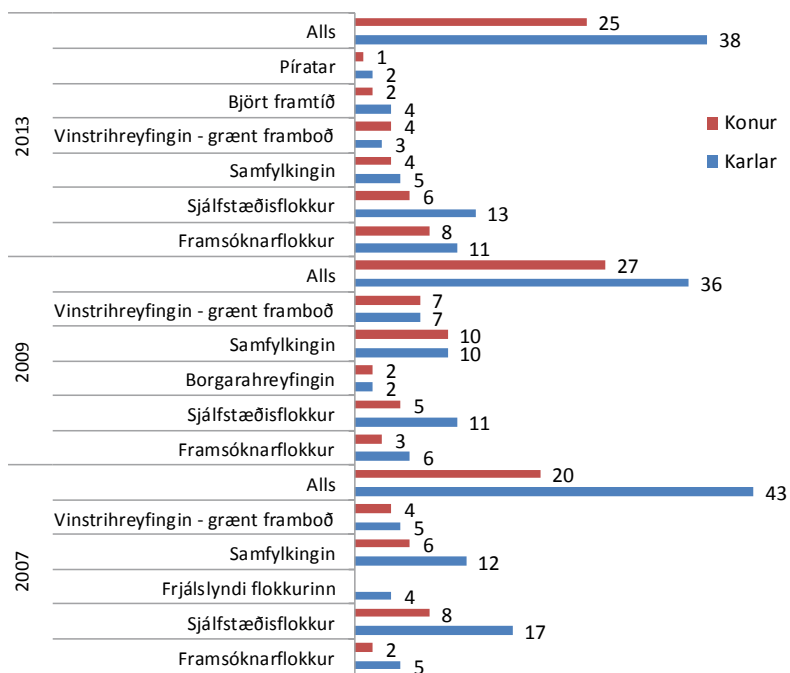


Mynd 18. Frambjóðendur í 1.– 3. sæti framboðslista fyrir alþingiskosningar árið 2013.

Heimild: Hagstofa Íslands, 2013.



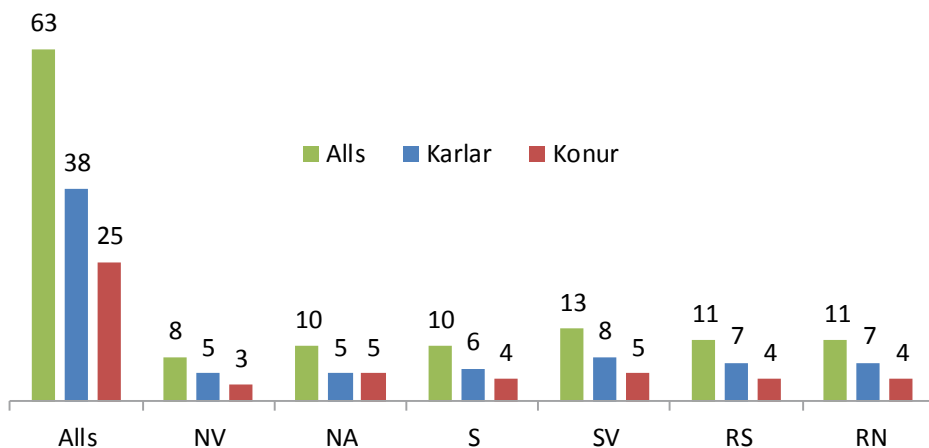
Mikilvægt er að skoða forystusætin sérstaklega þar sem þeir einstaklingar sem þau skipa eru líklegustu þingmannsefnin. Þannig röðuðu fleiri karlar (60,2%) sér í fyrstu þrjú sætin en konur (39,8%) og þegar litið er til fyrstu fimm sætanna var staðan sú að konur voru 42% frambjóðenda og karlar 58%. Hvað varðar samanburð á milli flokka á hlut kvenna meðal efstu frambjóðenda þá var staðan mjög ólík eftir framboðum. Fæstar konur voru í forystusætum (1.–3. sæti) á framboðslistum Hægri grænna (11%) og Flokki heimilanna (26,3%) en flestar voru konur í 1.–3. sæti á listum Vinstri hreyfingarinnar – græns framboðs (56%), á listum Dögunar (55%) og Alþýðufylkingarinnar (50%). Kynjaskipting frambjóðenda í fyrstu þrjú sæti framboðslista Samfylkingarinnar var heldur óhagstæðari konum fyrir kosningarnar 2013 (44%) en árið 2009 þegar jafn margar konur og karlar röðuðu sér í þessi sæti. Hlutfall kvenna í þremur efstu sætum listanna var á bilinu 33–44% hjá öðrum stjórnmalasamtökum. Þegar litið er til allra framboðslista og gerður samanburður á kynjahlutföllum eftir kjördæmum kemur í ljós að karlar voru fleiri en konur í þremur efstu sætum listanna í öllum kjördæmum. Mestur var kynjamunurinn í Norðvestur- og Norðausturkjördæmum þar sem tæplega 70% þriggja efstu frambjóðenda voru karlar. Flestar voru konur í efstu sætunum í báðum Reykjavíkurborgkjördæmum eða 46% frambjóðenda.



Mynd 19. Kjörnir þingmenn eftir kyni og stjórnmalasamtökum 2003–2013.

Heimild: Hagstofa Íslands, 2013.

Eins og sjá má á mynd 20 náðu 38 karlar (60,3%) og 25 konur (39,7%) kjöri í kosningunum í apríl 2013 og fækkaði konum þar af leiðandi um tvær frá kosningunum 2009 en þá urðu konur 42,9% þingmanna. Höfðu ekki fyrr jafnmargar konur verið kjörnar sem aðalmenn á þing en áður hafði hlutfall kjörinna kvenna farið mest í 35% árið 1999. Verður að líta á þá staðreynd að í tveimur alþingiskosningum í röð hafi konur náð að verða í kringum 40% þingmanna sem góðan áfangasigur í átt að því markmiði að ná sem jöfnustu hlutfalli kynja meðal kjörinna þingmanna þjóðarinnar. Rétt er þó að geta þess að á kjörtímabilinu eftir kosningarnar árið 2009 sögðu þrjár konur af sér þingmennsku. Í lok kjörtímabilsins voru því aðeins 24 konur á þingi. Árið 2009 var hlutfall kvenna meðal kjörinna þingmanna í fyrsta skipti hærra en hlutfall þeirra meðal frambjóðenda í heild yfir allt landið. Niðurstaðan í kosningunum vorið 2013 var sú að hlutfall kvenna meðal kjörinna þingmanna (39,7%) var lægra en hlutfall þeirra meðal frambjóðenda (41,8%). Röðun frambjóðenda á framboðslista eftir kyni skýrir þetta misvægi þar sem karlar eru líklegri til að vera ofar á framboðslistum en konur. Athygli vekur hins vegar að líkt og áður er kynjaskipting meðal varaþingmanna á annan veg en meðal aðalmanna en í þeim hópi eru konur í meirihluta eftir kosningarnar 2013 eða 38 (60,3%) og 25 karlar (39,7%). Var kynjaskipting varaþingmanna jöfn í tveimur kjördæmum en í hinum fjórum voru ávallt fleiri konur en karlar varaþingmenn. Skýringin á ólíkum kynjahlutföllum þingmanna annars vegar og varaþingmanna hins vegar er sú sama og áður eða sú að karlar skipa frekar efstu sæti framboðslista og eru því líklegri til að ná kjöri.



Mynd 20. Kjörnir þingmenn eftir kyni og kjördæmum eftir alþingiskosningar 2013.

Heimild: Hagstofa Íslands, 2013.

Á myndinni hér að framan er litið til kjörinna þingmanna eftir kjördæmum í kjölfar kosninganna vorið 2013. Kynjaskipting þingmanna var einungis jöfn í einu kjördæmi, Norðausturkjördæmi, þar sem jafn margar konur og karlar náðu kjöri eða fimm af hvoru kyni. Í Norðausturkjördæmi var hlutfall kvenna 30% árið 2003, 40% árið 2007



en einungis 20% árið 2009. Eftir þingkosningarnar vorið 2013 er hlutfall kvenna meðal kjörinna fulltrúa lægra en 40% í fjórum kjördæmum af sex. Þingmenn Norðvesturkjördæmis eru átta en þar af eru þrjár konur eða 37,5% sem er hæsta hlutfall kvenna meðal kjörinna þingmanna í Norðvesturkjördæmi en lengst af hefur hlutfall kvenna verið lægst í því kjördæmi. Það var einungis 10% árið 2003, engin kona náði kjöri árið 2007 en árið 2009 var hlutfall kvenna 22,2% af kjörnum þingmönnum kjördæmisins. Í Suðvesturkjördæmi eru 13 kjördæmakjörnir þingmenn, þar af eru fimm konur eða 38 af hundraði. Á landsvísi hefur hlutfall kvenna meðal þingmanna Suðvesturkjördæmis hins vegar verið mjög hátt í undangengnum fernum kosningum. Þannig náðu konur því árið 2003 að verða hlutfallslega fleiri en karlar eða 54,5% þingmanna í Suðvesturkjördæmi. Í þingkosningunum 2007 og 2009 voru þær helmingur kjörinna þingmanna kjördæmisins. Í báðum Reykjavíkurborgkjördæmunum er hlutfall kvenna meðal kjörinna þingmanna 36,3% en var eftir kosningarnar 2009 45,5% í Reykjavíkurborgkjördæmi norður og 36,3% í Reykjavíkurborgkjördæmi suður. Í Suðurborgkjördæmi voru konur 20% kjörinna þingmanna árið 2003 og einungis 10% árið 2007 en í síðustu tvennum kosningum, 2009 og 2013, hafa þær verið nærri helmingur þingmanna.

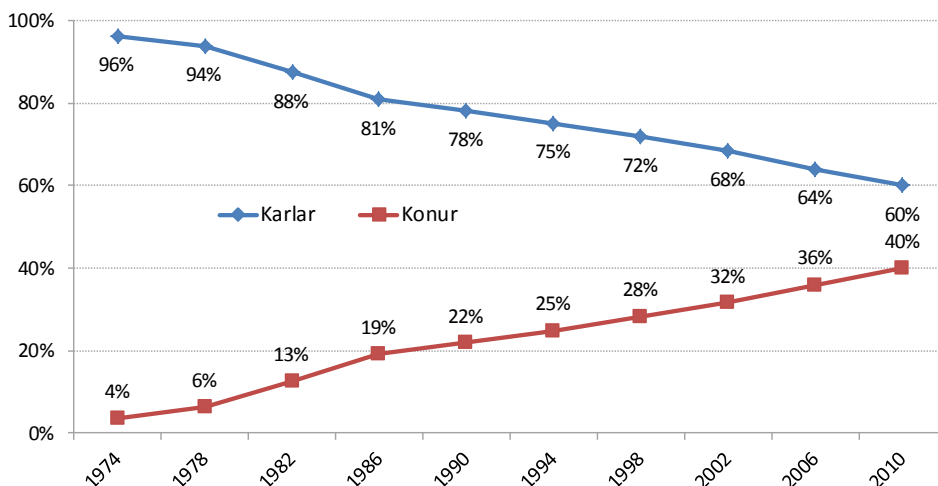
Þrátt fyrir að kynjahlutföllin á Alþingi hafi aldrei verið jafnari en eftir síðustu tvennar kosningar er athyglisvert að erfiðlega gengur að ná 40% lágmarkshlutfalli kynjanna í fastanefndum þingsins. Eftir kosningarnar árið 2009 náðist þetta hlutfall í allsherjarnefnd, félags- og tryggingamálanefnd, iðnaðarnefnd, umhverfisnefnd og utanríkismálanefnd. Eftir síðustu kosningar náðist hlutfallið hins vegar eingöngu í tveimur nefndum af átta eða í allsherjar- og menntamálanefnd og fjárlaganefnd. Í öðrum fastanefndum hallaði talsvert á annað hvort kynið og oftar á konur en karla. Þannig voru einungis tvær konur í efnaðags- og viðskiptanefnd en sjö karlar, og af níu fulltrúum í utanríkismálanefnd var ein kona og átta karlmenn. Í tveimur nefndum eða í atvinnuveganefnd og stjórnskipunar- og eftirlitsnefnd, voru þrjár konur af níu nefndarmönnum. Í velferðarnefnd og umhverfis- og samgöngunefnd voru konur hins vegar í miklum meirihluta eða sjö af níu nefndarmönnum. Talsverð umræða hefur verið um kynjahlutföll í nefndum þingsins en samkvæmt álitni aðallögfræðings Skrifstofu Alþingis kemur fram að ákvæði 1. mgr., 15. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla eigi ekki við um kosningar í nefndir, ráð og stjórnir á vegum hins opinbera þar sem um er að ræða kjörna fulltrúa heldur eigi ákvæðið eingöngu við um skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga. Jafnframt segir að val fulltrúa með kosningu lúti öðrum lögmálum en almennt við skipun fulltrúa enda sé val þeirra ekki í höndum eins manns eða stjórnunareiningar heldur byggja hún á dreifðri lýðræðislegri ábyrgð þingmanna.

b. Sveitarstjórnir.

Tölur um hlutfall kynjanna í sveitarstjórnnum voru ekki teknar saman fyrir allt landið fyrir en um 1950 en tölulegar upplýsingar eru þó til fyrir flest sveitarfélög. Þær tölur gefa til kynna að gengið hefur hægar að fjölga konum í sveitarstjórnnum en á Alþingi en það var ekki fyrir en árið 1982 að hlutur karla fór að minnka að ráði. Þar gættir einnig áhrifa



sérstakra kvennaframboða en Auður Styrkársdóttir, stjórnmálafræðingur, hefur haldið því fram að stjórnmálaþátttaka íslenskra kvenna hafi ráðist af áföllum innan og utan flokkakerfisins. Konur hafi þurft að stofna til sérstakra kvennaframboða til að komast til áhrifa og efnahagshrunið hafi orðið til þess að þær náðu sömu hlutdeild í stjórnmálum og norrænar kynsystur þeirra.



Mynd 21. Kjörnir fulltrúar í sveitarstjórn, eftir kyni frá 1974 til 2010.

Heimild: Hagstofa Íslands, 2011.

Árið 1994 voru karlmenn 75% sveitarstjórnarmanna. Eftir kosningarnar 2006 urðu þeir 64% og eftir síðustu kosningar vorið 2010 urðu þeir 60% kjörinna fulltrúa í sveitarstjórnnum. Þó að náðst hafi góður árangur í allra síðustu kosningum þegar heildarhlutföll eru skoðuð þá eru enn nokkur sveitarfélög á landinu sem ná ekki 30% hlutfalli kvenna í sveitarstjórnir og enn starfar ein einkynjuð sveitarstjórn. Hlutfall kvenna er undir 30% í tuttugu sveitarstjórnnum eftir síðustu sveitarstjórnarkosningar og því verður að líta sérstaklega til þessara sveitarfélaga hvað varðar jafnréttisstarf og jafnréttisfræðslu á komandi árum. Ítarlega var fjallað um úrslit sveitarstjórnarkosninganna árið 2010 í skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála sem út kom árið 2011. Næstu sveitarstjórnarkosningar verða vorið 2014.

c. Forsetakosningar.

Forseti Íslands er kosinn beinni kosningu af þjóðinni. Fyrstu forsetakosningarnar voru haldnar árið 1952 og þær síðustu árið 2012. Alls hafa 22 einstaklingar hafa boðið sig fram, þar af sex konur. Fimm einstaklingar hafa gegnt embættinu, þar af ein kona, frú



Vigdís Finnbogadóttir, sem var kjörin með 33% atkvæða þjóðarinnar árið 1980 og var fyrsti þjóðkjörni kvenforseti í heimi. Hún gegndi embættinu í 16 ár eða til ársins 1996. Árið 2012 voru sex einstaklingar í kjöri þar af þrjár konur. Ólafur Ragnar Grímsson var kjörinn með 52,8% atkvæða en hann er núverandi forseti og situr nú sitt fimmta kjörtímabil. Næstflest atkvæði, 33,2%, hlaut Þóra Arnórsdóttir.

d. Hlutur kynjanna í nefndum, ráðum og stjórnunum á vegum stjórnvalda.

Ljóst er að því jafnari sem hlutföll karla og kvenna eru í nefndum, ráðum og stjórnunum, því meiri líkur eru á því að ákarðanir endurspegli bæði hagsmuni kvenna og karla við alla stefnumótun. Samkvæmt 15. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, skal þess gætt við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Þetta gildir einnig um stjórnir opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélög er aðaleigandi að.

Í töflu 16 má sjá heildartölur um skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ráðuneytanna en hlutur kynjanna er orðinn jafn þegar á heildina er litið eða 44% konur og 56% karlar. Þó er staðan ólík eftir ráðuneytum.

Tafla 16. Hlutfall í nefndum, ráðum og stjórnunum árið 2012.

Ráðuneyti	Konur	Karlar	Heild	Hlutfall kvk	Hlutfall kk
Forsætisráðuneytið	64	75	139	46%	54%
Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið	173	273	446	39%	61%
Fjármála- og efnahagsráðuneytið	110	151	261	42%	58%
Innanríkisráðuneytið	141	224	365	39%	61%
Mennta- og menningarmálaráðuneytið	373	504	877	43%	57%
Umhverfis- og auðlindaráðuneytið	141	187	328	43%	57%
Utanríkisráðuneytið	136	185	321	42%	58%
Velferðarráðuneytið	419	391	810	52%	48%
Samtals	1.557	1.990	3.547	44%	56%

Heimild: Jafnréttisstofa.

Ef litið er til nýskipana í nefndir á starfsárinu 2012 verður myndin aðeins öðruvísi þótt heildarmeðaltöl kvenna og karla séu þau sömu, eða 44% á móti 56%.



Tafla 17. Hlutfall í nýskipaðar nefndir, ráð og stjórnir á starfsárinu 2012.

Ráðuneyti	Konur	Karlar	Helld	Hlutfall kvk	Hlutfall kk
Forsætisráðuneytið	18	16	34	53 %	47 %
Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið	66	105	171	39 %	61 %
Fjármála- og efnahagsráðuneytið	35	47	82	43 %	57 %
Innanríkisráðuneytið	30	42	72	42 %	58 %
Mennta- og menningarmálaráðuneytið	105	145	250	42 %	58 %
Umhverfis- og auðlindaráðuneytið	61	75	136	45 %	55 %
Utanríkisráðuneytið	17	17	34	50 %	50 %
Velferðarráðuneytið	104	97	201	52 %	48 %
Samtals	436	544	980	44 %	56 %

Heimildir: Jafnréttisstofa.

Þegar rýnt er enn frekar í skipunina á árinu 2012 kemur í ljós að 148 nýjar nefndir, ráð og stjórnir voru skipaðar á starfsárinu. Þegar hver og ein nefnd er skoðuð kemur í ljós að kynjahlutfallið er í samræmi við framangreint lagaákvæði í 100 nefndum, eða 68% allra þeirra nefnda sem tóku til starfa í ráðuneytunum. Jafnréttisstofa óskaði í framhaldinu eftir skýringum á skipun í 48 nefndir og er verið að skoða hvort skipanir í þessar nefndir falli undir undanþáguákvæði 2. mgr. 15. gr. þar sem kveðið er á um að tilnefningaraðila sé heimilt að víkja frá meginreglunni um að tilnefna skuli bæði karl og konu þegar hlutlægar ástæður leiða til þess að ekki er mögulegt að tilnefna bæði karl og konu. Skal tilnefningaraðili þá skýra ástæður þess.

Nefndir samkvæmt 15. gr. á starfsári 2012

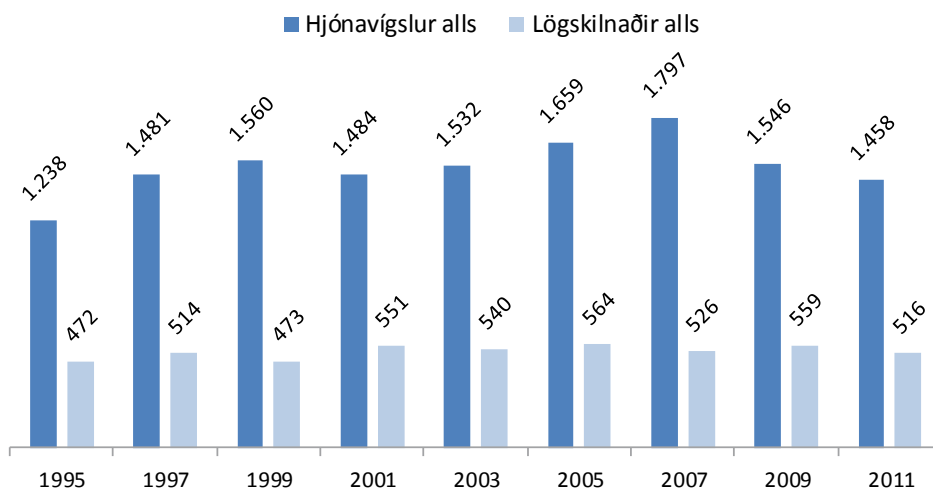
Ráðuneyti	í samræmi	ekki í samræmi	samtals	hlutfall í samræmi
Forsætisráðuneytið	7	2	9	78 %
Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið	18	13	31	58 %
Fjármála- og efnahagsráðuneytið	7	9	16	44 %
Innanríkisráðuneytið	10	3	13	77 %
Mennta- og menningarmálaráðuneytið	14	9	23	61 %
Umhverfis- og auðlindaráðuneytið	18	4	22	82 %
Utanríkisráðuneytið	2	0	2	100 %
Velferðarráðuneytið	24	10	34	71 %
Samtals	100	48	148	68 %



Nánar má lesa um skipan nefnda á heimasíðum ráðuneytanna en flest þeirra birta reglulega tölfræðilegt yfirlit yfir kynjahlutföll í nefndum, ráðum og stjórnnum á þeirra vegum. Eins má lesa nánari greiningu á gögnunum og yfirlit yfir eftirlit með framkvæmd 15. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla í skýrslum Jafnréttisstofu um nefndir, ráð og stjórnir á vegum ráðuneytanna sem eru aðgengilegar á heimasíðu stofunnar.

D. HJÓNAVÍGSLUR, LÖGSKILNAÐUR OG FORSJÁ BARNNA.

Talsvert færri gengu í hjónaband hér á landi árið 2009 en árin þar á undan líkt og sést á myndinni hér fyrir neðan. Kirkjulegum hjónavígslum hefur fækkað en borgaralegar hjónavígslur hafa staðið í stað. Skilnaðartíðni hefur lítið breyst hér á landi undanfarinn aldarfjórðung en um 35% hjónabanda enda með skilnaði. Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands gengu 1.546 pör í hjónaband á Íslandi árið 2009 sem er talsverð fækkun miðað við fyrri ár. Árið 2007 gengu 1.797 pör í hjónaband en aldrei hafa fleiri gengið í hjónaband hér á landi en árið 2007. Hjónavígslum fækkaði töluvert árið 2011 en þá gengu 1.458 pör í hjónaband. Langflest hjónabönd eiga sér stað að undangenginni óvígðri sambúð, en nær 83% allra hjónaefna bjuggu saman áður en þau festu ráð sitt.



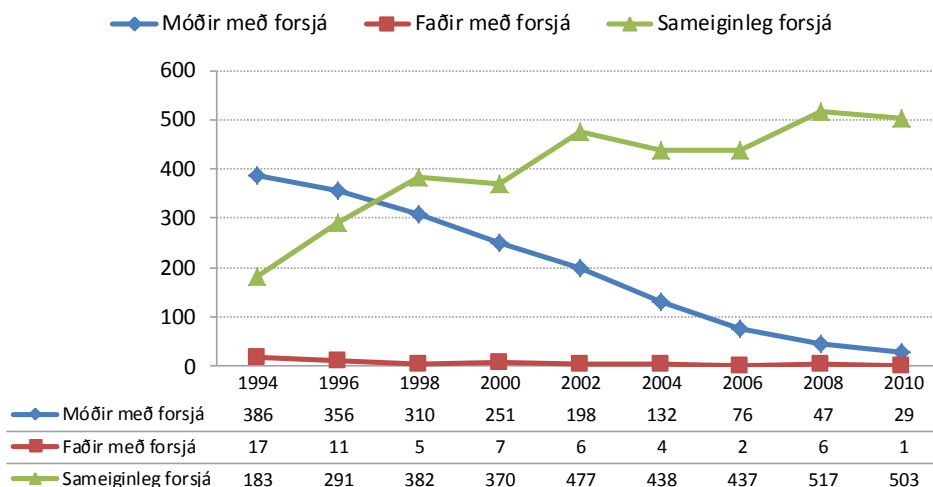
Mynd 22. Hjónavígslur og lögskilnaðir á Íslandi 1995 – 2011.

Heimild: Hagstofa Íslands, 2012.

Einstaklingar eru talsvert yngri við stofnun sambúðar en hjúskapar. Árið 2011 urðu 516 lögskilnaðir á Íslandi. Skilnaðartíðnin hefur lítið breyst undanfarinn aldarfjórðung. Erfitt er að leggja mat á hlutfall hjónabanda sem enda með skilnaði, enda er einungis vitað um skilnaði sem þegar hafa orðið. Með því að skoða uppsafnað skilnaðarhlutfall eftir lengd hjónabands á árinu 2011 má þó áætla að tæplega 35% hjónabanda á Íslandi endi með skilnaði.



Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands hefur frá árinu 2002 verið algengast að foreldrar fari sameiginlega með forsjá barna sinna eftir skilnað en það varð fyrst mögulegt árið 1992. Fram að því var algengast að móðir færi ein með forsjána eftir skilnað. Á árinu 2008 var forsjá 570 barna ákveðin eftir skilnað eða sambúðarslit foreldra. Sameiginleg forsjá var ákveðin í 90,7% tilvika eða vegna 517 barna. Sama ár nutu 47 börn einungis forsjár móður og sex börn forsjár föður. Sífellt fleiri foreldrar velja sameiginlega forsjá en á árinu 2009 var ákveðið að 596 foreldrar færu sameiginlega með forsjá barna sinna eða í 92% tilvika eftir skilnað eða sambúðarslit. Á sama tíma var mæðrum ákveðin forsjá 41 barns og feðrum var ákveðin forsjá fjögurra barna en samtals áttu 646 börn hlut að máli. Árið 2010 var sameiginleg forsjá ákveðin í 94,5% tilvika og árið 2011 var forsjá 615 barna ákveðin eftir skilnað eða sambúðarslit foreldra en 58 börn nutu einungis forsjár móður og eitt forsjár föður. Ákveðið var að 555 foreldrar færu sameiginlega með forsjá barna sinna.

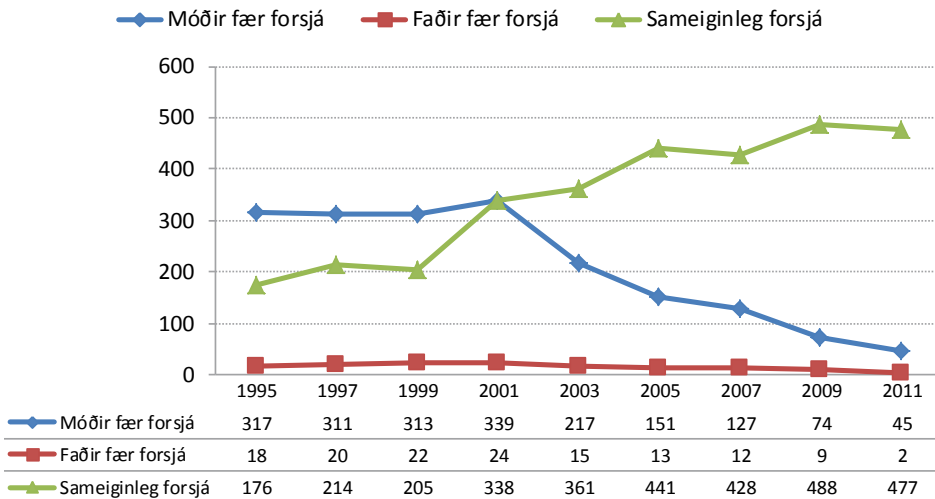


Mynd 23. Forsjá barna úr sambúðarslitum 1994–2011.

Heimild: Hagstofa Íslands, 2012.

Frá því seint á 10. áratug síðustu aldar hefur sameiginleg forsjá verið talsvert algengari eftir sambúðarslit en lögskilnaði. Þegar árið 1997 varð algengast að foreldrar færu saman með forsjá barna sinna eftir sambúðarslit. Hafa því verið tekin framfaraspör í átt til aukins foreldrajafnréttis þar sem foreldrar skipta með sér forsjá barna sinna í stað þess að móðir færi ein með forsjá barnanna eftir skilnað eins og lengi vel tíðkaðist hér á landi eins og sést á myndinni hér á eftir. Forsjárúrskurðir varða eingöngu þau börn sem foreldrar eiga saman eða hafa ættleitt þegar þeir skilja eða slíta sambúð, önnur börn eru ekki talin með.





Mynd 24. Lögskilnaðir og forsjá barna úr hjónabandi 1994 – 2011.

Heimild: Hagstofa Íslands, 2012.

E. KYNBUNDIÐ OFBELDI.

„Við höfum í höndunum sláandi niðurstöður um umfang og afleiðingar heimilisofbeldis og ofbeldis í nánum samböndum. Við eigum að nota þær og nýta markvisst til að vinna gegn því samfélagsmeini sem ofbeldi felur í sér. Í mínum huga á þetta að vera forgangsmál. Þetta snýst um ákveðnar grundvallarspurningar; – spurningar um það í hvernig samfélagi við viljum búa, hvað við getum sætt okkur við, hvað við viljum sætta okkur við og hvað ekki.“

Að sjálfsgöðu vill enginn búa í samfélagi þar sem ofbeldi er daglegt brauð. Um þetta held ég að allir séu sammála. Við erum líka komin svo langt að viðurkenna að heimilisofbeldi er ekki einkamál, líkt og var viðhorfið á árum áður. Viljinn til þess að gera eitthvað í þessum málum er fyrir hendi – og við þurfum að virkja þann vilja á markvissan hátt.“

Þetta er meðal þessa sem fram kom í ávarpi Eyglóar Harðardóttur félags- og húsnæðismálaráðherra á málþingi sem velferðaráðuneytið efndi til með sveitarfélögunum þann 9. september 2013 um aðgerðaáætlanir sveitarfélaga til að vinna gegn heimilisofbeldi. Þá sagði ráðherrann að það vildi brenna við að þegar erfið mál væru til umfjöllunar sem erfiðlega gengi að fást við risu upp kröfur um lagabreytingar og lagasetningar. Lagasetning gæti þó vissulega verið nauðsynleg þegar auka þyrfti heimildir til eftirlits eða aðgerða. „Höfum samt hugfast að við setjum ekki lög um viðhorf eða vitundarvakningu í samfélaginu – og stundum er einmitt viðhorfsbreyting og breytt og bætt vinnubrögð það sem mestu skiptir til að ná árangri.“

i. Samráðsferli um meðferð nauðgunarmála.

Samráðsferli innanríkisráðherra um meðferð nauðgunarmála hófst með stórum samráðsfundi sem haldinn var í dómsmála- og mannréttindaráðuneytinu 12. nóvember 2010. Til fundarins var boðið fulltrúum allra stofnana réttarkerfisins, fagfélaga, frjálsra félagasamtaka og fræðasamfélags sem hafa aðkomu að málaflöknum. Einnig var fulltrúum allra þingflokka boðið.

Á fundinum var rætt um lagaramma um nauðgunarmál, kærur, lögreglurannsókn, ákærur/niðurfellingar og sýknur/sakfellingar. Þá var fjallað sérstaklega um upplifun brotþola við að leita réttar síns, hvernig starfsfólk réttarvörslukerfisins upplifði þessa tegund mála og um þekkingu á þeim. Þá var hugmynd um sérstakan saksóknara í kynferðisbrotum tekin til umræðu.

Eftir þennan fund voru haldnir smærri fundir með öllum þessum aðilum þar sem rætt var enn frekar hvaða breytinga væri þörf.

Meðal þess sem kom fram í þessu samráði var:

1. Að efla þyrfti fræðslu og umræðu um kynferðislegt ofbeldi, jafnt innan réttarkerfisins sem utan, þ.m.t. innan fræðisviða sem koma að málaflöknum.
2. Að framkvæma þyrfti fræðilega rannsókn á meðferð nauðgunarmála í réttarkerfinu til að varpa ljósi á hvað einkenni þau mál sem enda með sakfellingu annars vegar og hins vegar þau mál sem eru felld niður eða leiða til sýknu.
3. Að efla þyrfti sálgæslu og handleiðslu fyrir fólk sem starfar að þessum málum innan réttarkerfisins. Aðeins lögreglan býður upp á slíkt en ekki dómstólar eða ríkissaksóknari.
4. Að veita þyrfti auknu fjármagni til lögreglurannsókna. Þá var rætt hvort kynferðisbrotadeild LRH ætti að starfa á landsvísu en um það eru mjög skiptar skoðanir innan lögreglunnar.
5. Að klám og klámvæðing hefðu í einhverjum tilfellum áhrif á kynferðisbrot og að það þyrfti að taka til sérstakrar skoðunar.
6. Að koma þyrfti á reglubundnum samráðsfundum lögreglu, neyðarmóttöku og ríkissaksóknara þar sem hægt væri að skoða þau mál sem felld eru niður og greina hvers vegna.
7. Að fræðsla og endurmenntun þyrfti að vera í boði fyrir dómara, saksóknara og lögreglumenn.

Í samráðsferlinu var nokkur samhljómur um að ekki væri þörf á heildarendurskoðun á kynferðisbrotakafla almennra hegningarlaga eins og sakir standa. Lögin voru endurskoðuð árið 2007 og enn er að koma reynsla á þær breytingar. Skiptar skoðanir voru um möguleika á stofnun sérstaks saksóknara í kynferðisbrotamálum. Meðmæl-



endur þess töldu að með því mætti efla sérþekkingu á kynferðisbrotum sem aftur gæti hugsanlega stuðlað að bættri málsmeðferð. Þeir sem mæltu þessu í mót lögðu hins vegar áherslu á að efla þyrfti ákærvaldið í heild sinni. Kynferðisbrot væru stór hluti af verkefnum Ríkissaksóknara og að ekkert benti til þess að með því að skipta embættinu upp yrði sjálfkrafa breyting á málsmeðferð.

Innanríkisráðuneytið brást við samráðinu með eftirfarandi aðgerðum:

1. Haldin var alþjóðleg ráðstefna í janúar árið 2012 um meðferð kynferðisbrota í réttarkerfinu í samvinnu við Evrópuráðið og Lagadeild Háskóla Íslands.¹¹ Einn lykilyfirlesara var Liz Kelly, sem er prófessor og einn færasti sérfræðingur Evrópu í málefnum sem lúta að meðferð réttarkerfa í kynferðisbrotamálum og upplifun brotaþola af að sækja rétt sinn.
2. Ráðuneytið og Lagadeild Háskóla Íslands héldu opið málþing um skýrslutökur af börnum.¹²
3. Ráðuneytið átti frumkvæði að samstarfi við EDDU – öndvegissetur við HÍ um rannsókn á meðferð nauðgunarmála í réttarkerfinu. Sú rannsókn stendur enn yfir og tekur mið af sambærilegum rannsóknum sem hafa verið framkvæmdar í Danmörku og Svíþjóð. Fyrstu niðurstöður rannsóknarinnar voru afhentar ráðherra í apríl 2013. Meðal þess sem fram kemur í skýrslunni er að í tilkynntum nauðgunarmálum eru langflestir (98%) brotaþolar konur eða stúlkur en langflestir gerendur karlar eða drengir. Meðal þess sem einkennir þessi mál er mikill aldursmunur á brotaþola og hinum kærða. Um 40% brotaþola eru yngri en 18 ára og þar af leiðandi börn að aldri. Gerendur eru hins vegar eldri, þótt einnig séu dæmi um mjög unga gerendur, eða allt niður í 12 ára gamla. Þetta gefur því til kynna að þau brot sem koma til rannsóknar einkennast af aðstöðu- og þroskamun. Þá eru greindir þeir þættir sem hafa áhrif á afgreiðslu mála annars vegar hjá lögreglu og hins vegar hjá Ríkissaksóknara.¹³
3. Annar hluti rannsóknarinnar byggir á viðtölum við 20–25 sérfræðinga sem starfa við meðferð nauðgunarmála innan réttarkerfisins með það að markmiði að kanna viðhorf þeirra til málaflöksins og hvort, og þá hvernig, breytinga sé þörf.
4. Efnit var til viðamikils samráðs um klám í samvinnu við velferðarráðuneytið og mennta- og menningarmálaráðuneytið. Liður í því var ráðstefna um klám og klámvæðingu sem haldin var í samvinnu við Lagadeild HÍ.¹⁴
5. Innanríkisráðuneytið, mennta- og menningarmálaráðuneytið og velferðarráðuneytið efndu til vitundarvakningar um kynferðislegt ofbeldi gegn börnum, í samræmi við sáttmála Evrópuráðsins um varnir gegn kynferðislegri misnotkun og misneytingu gegn börnum.¹⁵ Með vitundarvakningunni er fræðsla um kynferðisofbeldi beint að börnum, starfsfólki skóla og að réttarvörslukerfinu. Brúðuleikhúsið Krakkarnir í hverfinu er sent í alla

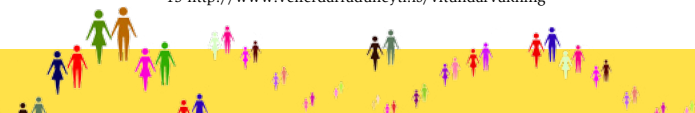
11 Upptökur af fyrirlestrum má nálgast hér : <http://www.innanrikisraduneyti.is/frettir/nr/27919>

12 <http://www.innanrikisraduneyti.is/frettir/nr/28100>

13 <http://www.innanrikisraduneyti.is/frettir/nr/28522>

14 <http://www.innanrikisraduneyti.is/frettir/nr/2824>

15 <http://www.velferदारraduneyti.is/vitundarvakning>



2. bekki skólum að kostnaðarlausu en með því er fjallað á nærgættinn og auðskiljanlegan hátt um ofbeldi gegn börnum og ofbeldi sem börn geta orðið vitni að. Fræðslumyndin Fáðu já – um mörkin milli ofbeldis og kynlífs var framleidd og sýnd í öllum 10. bekkjum auk fjölmargra framhaldsskóla. Haldin voru fræðsluþing með starfsfólki skóla um allt land og gerður hefur verið samningur við Rannsóknarstofnun Ármanns Snævarr um fjölskyldumálefni um fræðslu fyrir réttarvörslukerfið um sáttmála Evrópuráðsins og reglur sem settar voru á grunni hans um barnvinsamlegt réttarkerfi. Á grundvelli skýrslu fjögurra ráðuneyta frá apríl 2013 var hlutverk Vitundarvakningarinnar víkkað út og tekur nú einnig til fræðslu og forvarna vegna andlegs og líkamlegs ofbeldis gegn börnum.

6. Ráðuneytið hafði milligöngu um að koma á reglubundnum fundum Neyðarmóttöku, lögreglu og Ríkissaksóknara og skrifaði einnig velferðarráðuneytinu og mennta- og menningarmálaráðuneytinu bréf þar sem vakin var athygli á niðurstöðum samráðsferlisins sem lutu að málaflökkum þeirra ráðuneyta.

Vinna er yfirstandandi í innanríkisráðuneytinu og réttarfarsnefnd við að skoða framtíðarskipan ákærvaldsins. Í kjölfar efnahagsþrenginganna haustið 2008 var ákveðið að fresta gildistöku ákvæða sakamála laga um héraðssaksóknara og var þessi frestur síðast framlengdur með lögum nr. 168/2011 til 1. janúar 2014. Í athugasemdum með frumvarpi til þeirra laga segir að ljóst sé að taka þurfi til skoðunar hvort rétt sé að hætta við að setja á fót embætti héraðssaksóknara. Verði niðurstaðan sú að ekki skuli setja embættið á fót þarf jafnframt að huga að öðrum breytingum sem slíkt hefði í för með sér á fyrirkomulagi ákærvaldsins. Tilgangur stofnunar embættis héraðssaksóknara var meðal annars sá að tryggja kæruleið vegna ákvarðana um saksókn. Nú fer ríkissaksóknari með ákærvald vegna alvarlegustu hegningarlaga-brotanna, þar á meðal kynferðisbrota, og ákvarðanir hans eru ekki kærnlegar. Bæta átti úr þessu með því að setja á fót nýtt embætti héraðssaksóknara sem skyldi taka ákvörðun um saksókn í alvarlegum brotum og skyldu slíkar ákvarðanir sæta kærni til ríkissaksóknara.

Innanríkisráðuneytið hélt fund þann 28. september 2012 um framtíðarskipan ákærvalds og dómstóla. Til fundarins var boðið fulltrúum frá dómstólum, lögreglu, sýslumönnum, saksóknara, þingmönnum, fulltrúum réttarfarsnefndar og refsiréttarnefndar auk sérfræðinga ráðuneytisins. Á fundinum voru umræður um þá möguleika sem uppi eru varðandi framtíðarskipan ákærvalds til þess að efla réttaröryggi og leiðrétta það fyrirkomulag að ákvarðanir um alvarlegustu málin séu teknar á einu stjórnarsýslustigi. Fundarmenn voru sammála um nauðsyn þess að efla ákærvaldið í heild sinni og tryggja kæruleið innan ákærvaldsins í öllum kynferðisbrotum. Þá urðu umræður um þá hugmynd að ákvarðanir um saksókn í alvarlegum málum yrðu færðar til lögreglu-embættanna, en forsenda fyrir því er fækkun og stækkun umdæma.



Þá hafa eftirfarandi lagabreytingar verið gerðar:

- Með lögum nr. 72/2011 sem tóku gildi 10. júní 2011 var refsirammí fyrir brot gegn 226. gr. a um mansal hækkaður úr 8 árum í 12 ár.
- Með lögum nr. 58/2012 sem tóku gildi 11. júní 2012 voru gerðar breytingar á almennum hegningarlögum hvað varðar kynferðisbrot gegn börnum, meðal annars svo að unnt væri að fullgilda Evrópuráðssamning um varnir gegn kynferðislegri misneytingu og kynferðislegri misnotkun á börnum. Samningurinn hefur verið fullgiltur og tók gildi hvað Ísland varðar 1. janúar 2013. Með lögunum var gerð sú breyting að fyrningarfræstur brota, sem lýtur að vændi barna, þátttöku barna í nektarsýningum og mansalsbrot gegn börnum, hefjist ekki fyrr en við 18 ára aldur þess sem í hlut á. Refsivert er að mæla sér mót við barn með samskiptum á alnetinu, annarri upplýsinga- eða fjarskiptatækni eða með öðrum hætti í því skyni að hafa við það samræði, önnur kynferðismök eða áreita barnið kynferðislega með öðrum hætti. Bætt var við lögín sérstöku ákvæði um barnaklám, sem felur í sér að áður gildandi 4. mgr. 210. gr. laganna féll brott, og nýtt ákvæði hefur jafnframt að geyma fyllri ákvæði um það efni, þar á meðal um að svonefnd „barngerving“ verði gerð refsiverð. Einnig er gert refsivert að skoða myndir, myndskleið eða aðra sambærilega hluti sem sýna barn á kynferðislegan eða klámfenginn hátt á alnetinu eða í gegnum annars konar upplýsinga- og fjarskiptatækni. Þá var síðari málsliður 3. mgr. 93. gr. og ákvæði 4. mgr. 97. gr. barnaverndarlaga, nr. 80/2002, fellt brott og í stað þeirra kom sérstakt refsíákvæði í almennum hegningarlögum varðandi þátttöku barna í nektarsýningum eða öðrum sýningum af kynferðislegum toga. Einnig var gert refsivert að sækja nektar- eða klámsýningar, þar sem börn eru þátttakendur.
- Með lögum nr. 37/2013 var greinarmunur á refsihámarki vegna kynferðisbrota gegn börnum afdnuminn með tilliti til tengsla geranda og þolanda. Þá var aldursviðmiði laganna breytt þannig að refsihámark fyrir kynferðisbrot gegn barni er nú það sama hvort sem barnið er undir eða yfir 15 ára aldri og þannig það sama gagnvart öllum börnum undir 18 ára aldri.

ii. Mansal.

Áætlun um aðgerðir gegn mansali 2013–2016 var samþykkt í ríkisstjórn 26. apríl 2013 og tekur sú aðgerðaáætlun við af þeirri aðgerðaáætlun sem samþykkt var af ríkisstjórn Íslands í mars 2009 og gildi til ársloka 2012. Verkefni síðustu aðgerðaáætlunar voru fyrst og fremst að greina umfang málaflokksins hér á landi og stíga fyrstu skrefin til forvarna og nauðsynlegra viðbragða. Um helmingi skilgreindra aðgerða hefur verið lokið að fullu en tekið verður tillit til annarra við gerð nýrrar áætlunar.

Verkefni aðgerðaáætlunar 2013–2016 er að byggja upp varanlegt og skilvirkt kerfi gegn mansali, kerfi sem býr yfir þekkingu og úrræðum til að bregðast við mansali og



sporna gegn slíkri glæpastarfsemi. Í áætluninni eru skilgreindar 25 aðgerðir og helstu áherslur eru *forvarnir og fræðsla* sem miða að því að koma á fót skilvirku og varanlegu kerfi til að sporna í ríkari mæli við mansali sem og að aðstoða fórnarlömb þess. Þar á meðal er *stuðningur og vernd* við mansalsfórnarlömb, *samhæft verklag og samráð* allra aðila, reglulegt *dhættumat* vegna mansalsmála hér á landi og mat á árangri í baráttunni gegn mansali. Á undanförunum tveimur árum hefur sérstöku framlagi verið veitt til lögregluembættanna á höfuðborgarsvæðinu og á Suðurnesjum vegna starfa sameiginlegs rannsóknateymis til þess að vinna gegn skipulagðri brotastarfsemi á Íslandi. Með þingsályktunartillögu sem samþykkt var 11. júní 2012 var hópnum falið að beina sjónum einnig að skipulagðri brotastarfsemi sem tengist vændi og mansali. Fyrir liggur ítarleg greining og kortlagning á umfangi vændis og birtingarmyndum þess og vegna markvissra starfa teymisins eru nú til rannsóknar nokkur mál tengd vændi, einkum vændiskaupum. Áform eru uppi um að halda þessu starfi áfram og að skoða einnig aðrar birtingarmyndir mansals, t.d. í tengslum við vinnuþrælkun.

Í september 2011 opnaði athvarfið Kristínarhús sem Stígámót rekur og er sérstaklega hugsað fyrir konur á leið úr vændi og/eða mansali. Í Kristínarhúsi er unnt að dvelja til lengri eða skemmri tíma í sérherbergi og stendur ýmis þjónusta til boða.

Evrópuráðssamningur um aðgerðir gegn mansali var fullgiltur fyrir Íslands hönd 23. febrúar 2012 og öðlaðist gildi gagnvart Íslandi 1. júní sama ár.

iii. Lög um nálgunarbann og brottvísun af heimili.

Innanríkisráðherra lagði fram frumvarp til laga um nálgunarbann og brottvísun af heimili á 139. Lögjafarþingi 2010–2011 (þskj. 1225–706. mál) sem varð að lögum nr. 85/2011 og tóku þau gildi þann 30. júní 2011. Í greinargerð með frumvarpi því er varð að lögum kemur fram að markmið lagasetningarinnar sé að styrkja réttarstöðu brotaþola enn frekar og þá sérstaklega þeirra sem mega þola heimilisofbeldi. Lögin komu í stað laga nr. 122/2008, um nálgunarbann. Þannig er kveðið í einum lögum á um heimild til þess að beita nálgunarbanni og heimild til þess að vísa einstaklingi brott af heimili sínu standi öðrum sem þar dveljast ógn af viðkomandi. Engum vafa er undirorpið að úrræði líkt og brottvísun af heimili er vandmeðfarið þar sem í slíkum málum vegast á annars vegar hagsmunir þess sem brottvísuninni skal sæta af því að geta dvalið á heimili sínu og hins vegar hagsmunir þess sem brottvísuninni er ætlað að vernda af því að njóta öryggis á eigin heimili. Rökin að baki því að vísa manni brott af eigin heimili snúa að því að vernda líf og heilsu annarra sem þar búa og þykja þau rök vega þyngra en tímabundin röskun á högum þess sem yfirgefa þarf heimili sitt. Úrræðið byggist á því sjónarmiði að verði einstaklingur fyrir ofbeldi á eigin heimili sé það ekki einkamál viðkomandi aðila heldur varði samfélagið allt.

iv. Samningur Evrópuráðsins um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi gegn konum og heimilisofbeldi.

Samningur Evrópuráðsins um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi gegn konum og heimilisofbeldi, svokallaður Istanbúl-samningur, var opnaður til undirritunar í mars 2011 og var Ísland meðal fyrstu ríkja til að undirrita hann. Innanríkisráðuneytið fjármagn-



aði haustið 2012 yfirgripsmikla úttekt á efni Istanbúl-samningsins og aðlögun íslenskra laga og reglna svo að fullgilda mætti samninginn. Mannréttindastofnun Háskóla Íslands annaðist úttektina.¹⁶ Markmiðið með úttektinni var að skoða hvernig samningur Evrópuráðsins um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi á konum og heimilisofbeldi fellur að íslensku réttarkerfi og hvort breyta þurfi lögum, reglum, framkvæmd, verklagi eða öðru til að tryggja samræmi milli ákvæða samningsins og íslensks réttar. Ráðuneytið kynnti skýrsluna á vefsíðu sinni og óskaði eftir athugasemdum og ábendingum á grundvelli hennar. Refsiréttarnefnd var í framhaldinu falið að kanna hvaða breytingar nauðsynlegt er að gera á íslenskum refsilögum svo fullgilda megi samninginn. Einnig þarf að tryggja þjálfun og endurmenntun fagstétta og stuðla að breyttu hugarfari í samfélaginu.

v. Samstarfsteymi um heimilisofbeldi.

Samstarfsteymið var skipað vorið 2013, þar sem fulltrúar velferðarráðuneytisins, innanríkisráðuneytisins, Sambands íslenskra sveitarfélaga, lögreglu, Barnaverndarstofu, Jafnréttisstofu og samtaka um Kvennaathvarf eiga sæti. Hlutverk samstarfsteymisins er að fylgja eftir samræmdri stefnu um aðgerðir gegn heimilisofbeldi frá árinu 2011. Samstarfsteyminu er ætlað að gera samstarfssamninga um tiltekna þjónustu og að tilraunaverkefnum sé hrint í framkvæmd. Samstarfsteyminu er einnig ætlað að koma á föstu samstarfi milli félagsþjónustu, barnaverndar, heilbrigðisþjónustu, Jafnréttisstofu, lögreglu og félagasamtaka. Samstarfsteymið mun beita sér fyrir því að öll sveitarfélög á Íslandi setji sér aðgerðaáætlun og að skipulega verði farið yfir hvar skimun verði viðkomandi í félags- og heilbrigðisþjónustu.

vi. Vitundarvakning um kynferðislegt, andlegt og líkamlegt ofbeldi gagnvart börnum.

Vitundarvakning um kynferðislegt, andlegt og líkamlegt ofbeldi gegn börnum á rætur að rekja til samnings Evrópuráðsins (Lanzarote-samningsins) sem Ísland undirritaði 2008 og Alþingi fullgilti á árinu 2012. Hann beinist fyrst og fremst að vörnum gegn kynferðislegri misneytingu og kynferðislegri misnotkun á börnum. Árið 2013 var hún útvíkkuð og nær nú einnig til andlegs og líkamlegs ofbeldis á börnum. Vitundarvakningin er þverfaglegt samstarf þriggja ráðuneyta; innanríkisráðuneytisins, mennta- og menningarmálaráðuneytisins og velferðarráðuneytisins. Það helgast af því hversu víðfeðmt efni sáttmálans er og skiptingu stjórnarmálefna milli ráðuneyta. Samstarfið kemur einnig í veg fyrir tvíverknað með auknu upplýsingaflæði og samráði um málaflokka er snerta samfélagslega vernd barna. Verkefnastjóri var ráðinn til verkefnisins.

Helstu verkefni sem þegar hafa verið framkvæmd eða hafin vinna við:

- Sex fræðsluþing voru haldin í öllum landshlutum í október 2012 fyrir stjórnendur, kennara og annað starfsfólk grunnskóla í samvinnu við fjölmarga aðila eins og Barnaverndarstofu, Barnaverndarhús og Embætti landlæknis. Undirbúningur hófst haustið 2013 fyrir fræðsluþing um land allt fyrir grunn- og framhaldsskólastig.

¹⁶ Úttektin er aðgengileg á eftirfarandi netfangi: http://www.innanrikisraduneyti.is/media/frettir-2013/skyrslan_endanleg-utgafa_18.10.2012.doc



- Tengslanet við um 700 aðila í skólum landsins hefur verið komið á. Einnig eru tengsl við barnaverndarnefndir, Barnaverndarstofu, Barnahús, félagsþjónustu sveitarfélaga, Fjölmenningarsetur, Jafnréttisstofu, heilsugæslustöðvar, heilbrigðisstofnanir og Embætti landlæknis. Tengslanet fyrir réttarvörslukerfið er í mótun.
- Vefur settur upp: vel.is/vitundarvakning.
- Brúðuleikritið *Krakkarnir í hverfinu* sýnt þrisvar í öllum 2. bekkjum grunnskóla landsins á árunum 2012–2014.
- *Fáðu já*, stuttmynd um mörkin milli ofbeldis og kynlífs, fyrir framhaldsskóla og elstu nemendur grunnskóla. Myndin fjallar um kynferðislegt ofbeldi, áhrif klámvæðingar og heilbriggt kynlíf. Kennaraleiðbeiningar fylgja, myndin hefur verið textuð á sex tungumál og er aðgengileg á vefnum.
- Rannsóknastofu í barna- og æskulýðsfræðum á Menntavísindasviði HÍ veittur styrkur til rannsókna og eftirfylgni vegna leiksýninga á *Krökkunum í hverfinu*.
- Samningur gerður við Rannsóknarstofnun Ármanns Snævarr um fjölskyldumálefni um gerð fræðsluefnis fyrir réttarvörslukerfið.
- Póstkort sent til allra landsmanna til að árétta tilkynningarskyldu um ofbeldi á grundvelli barnaverndarlag.
- Fyrirliggjandi fræðsluefni um kynferðislegt, andlegt og líkamlegt ofbeldi sem börn verða fyrir kortlagt og kannað hvar helst vantar fræðsluefni.
- Leiðbeiningareglur ráðherranefndar Evrópuráðsins um barnvænlega réttarvörslu (e. *Guidelines of the Committee of Ministers of the Council of Europe on Child friendly Justice*), þýddur í samræmi við Lanzarote-samninginn.

Í farvatninu er að:

- gera leiðbeiningar um fyrirkomulag fræðslu um kynferðislegt ofbeldi og misnotkun á börnum fyrir starfsfólk grunnskóla og aðra sem starfa með börnum,
- útbúa fræðsluefni fyrir miðstig grunnskóla,
- gera miðlægt gagnasafn sem heldur utan um rannsóknir og gögn tengd málaflokknum,
- útbúa leiðbeiningar fyrir væntanlegan rannsóknarsjóð.

vii. Kvennaathvarf.

Kvennaathvarfið hefur verið rekið í Reykjavík af Samtökum um kvennaathvarf frá árinu 1982. Í ársskýrslu Kvennaathvarfsins fyrir árið 2012 kemur fram að markmið Kvennaathvarfsins sé að reka athvarf fyrir konur og börn þeirra þegar dvöl í heimahúsum sé þeim óbærileg vegna andlegs eða líkamlegs ofbeldis eiginmanns, sambýlismanns eða annarra auk þess að reka athvarf fyrir konur sem hefur verið nauðgað. Jafnframt sé markmið athvarfsins að veita ráðgjöf og upplýsingar, efla fræðslu og umræðu um kynbundið ofbeldi, meðal annars til að auka skilning í þjóðfélaginu á eðli ofbeldis og



afleiðingum þess og stuðla að því að þjóðfélagið, lög þess og stofnanir, verndi og aðstoði þau er slíkt ofbeldi þola.

Tafla 18. Komur í Kvennaathvarfið 2003–2012.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Heildarfjöldi heimsókna	712	470	549	605	864	671	739
Viðtöl	613	368	419	487	746	546	626
Fjöldi kvenna í dvöl	99	101	130	118	118	107	113
Fjöldi barna	57	68	77	60	54	67	87

Heimild: Ársskýrsla Kvennaathvarfsins, 2012

Fjöldi heimsókna náði hámarki á árinu 2010 en þá voru þær 864 talsins en árið 2012 voru heimsóknir alls 739. Margar konur koma oftar en einu sinni í athvarfið, einkum þær sem koma í viðtöl, en alls leituðu 324 konur til athvarfsins á árinu 2012. Árið 2012 dvöldu 113 konur í athvarfinu og með þeim 87 börn. Konur dvöldu að meðaltali í 20 daga eða 5 dögum skemur en árið á undan. Börn dvöldust að meðaltali 24 daga í athvarfinu sem er einum degi lengur en árið á undan. Að jafnaði dvöldust tólf einstaklingar í athvarfinu á dag, sex konur og sex börn. Við rannsókn á umfangi kynbundins ofbeldis á Íslandi er ekki unnt að líta til þess fjölda kvenna sem leitar til Kvennaathvarfsins. Af honum má frekar ráða hvort konur séu meðvitaðar um athvarfið og hvort þær séu reiðubúnaar til að leita þangað. Líkt og fram kemur í ársskýrslu Kvennaathvarfsins fyrir árið 2012 benda rannsóknir til þess að umfang ofbeldisins sé mun meira en það sem birtist í tölfraði Kvennaathvarfsins. Í Kvennaathvarfinu er boðið upp á viðtalsþjónustu og hefur þjónustan farið vaxandi með hverju ári. Árið 2012 voru tekin 626 viðtöl við 211 konur fyrir utan viðtöl sem tekin eru við konur sem dvöldust í athvarfinu en þær fengu að lágmarki vikuleg viðtöl. Margar þeirra koma oftar í viðtöl og sumar daglega meðan þær dveljast í athvarfinu. Viðtalsþjónusta Kvennaathvarfsins hefur fest sig í sessi en í stuðningsviðtöl leita konur sem búa við ofbeldi ásamt konum sem eru að vinna úr afleiðingum þess að hafa áður verið beittar ofbeldi.

Auk þess að bjóða upp á dvöl og stuðningsþjónustu er neyðarsími Kvennaathvarfsins opinn allan sólarhringinn allan ársins hring. Þá eiga konur kost á því að ganga í sjálfshjálparhópa þar sem konur, sem beittar hafa verið ofbeldi, vinna saman í því að takast á við afleiðingar þess.

viii. Verkefnið karlar til ábyrgðar.

Líkt og kom fram í síðustu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála (febrúar 2011) var verkefnið *Karlar til ábyrgðar* endurvakið í maí 2006. Um er að ræða sérhæft meðferðartilboð fyrir karla sem beita maka sinn ofbeldi hér á landi. Sálfræðingar annast meðferðarstarfið en markmið verkefnisins er að veita körlum sem beitt hafa heimilis-



ofbeldi meðferð og aðstoð séu þeir reiðubúnir að leita sér hjálpar. Áhersla er lögð á að gerendur komi sjálfviljugir í meðferð og axli sjálfir ábyrgð á ofbeldinu. Meðferðin byggist á einstaklingsviðtölum og getur staðið frá sex mánuðum til tveggja ára.

Frá árinu 2006 hafa starfað tveir karlkyns sálfræðingar við meðferðina. Viðbótarfjármagn kom inn í verkefnið á vormánuðum 2013 og þá bætt við einum sálfræðingi sem er kona. Tekur hún þátt í öllum þáttum starfseminnar, það er að segja meðferðarviðtölum við karla sem og hópmeðferðinni, auk þess sem tilkoma hennar hefur gert verkefninu kleift að auka stuðning við maka og veita konum sem beita ofbeldi á heimili meðferð.

Í desember 2011 var sett á fót meðferðarúrræði á vegum verkefnisins á Akureyri, sem ætlað er að þjóna Norðurlandi. Sálfræðingur á staðnum hefur fengið þjálfun og handleiðslu og er verkefnið í góðum farvegi.

Á árinu 2012 var farið í kynningarferðir um landið og eftirtaldir staðir heimsóttir: Reykjanesbær, Egilsstaðir, Ísafjörður og Vestmannaeyjar. Þar var fagaðilum á hverju svæði boðið til fundar þar sem starfsemi verkefnisins var kynnt og greint frá tilboði um meðferð fyrir gerendur utan höfuðborgarsvæðisins, meðal annars með viðtölum í gegnum vefmyndavél. Í þessum ferðum hefur aðili innan félagsþjónustusvæðisins fengið þjálfun til að geta tekið viðtal við maka en öllum mökum þeirra sem sækja úrræðið er boðið í eitt viðtal. Fyrirhugað er að halda áfram með kynningar og samstarf við sveitarfélög sem eru fjær höfuðborgarsvæðinu og Akureyrarbæ.

Árangursmat á verkefninu er nú á lokastigi en samið var við utanaðkomandi aðila um að gera spurningakönnun meðal allra skjólstaðinga sem hafa komið í eitt viðtal eða fleiri síðan verkefninu var komið á fót. Einnig felur matið í sér að tekin eru dýpri viðtöl við nokkra aðila. Þegar niðurstöður árangursmatsins liggja fyrir verður kannað hvort rétt sé að heimila að menn verði dæmdir til meðferðar til að losna úr vítahring ofbeldis.

ix. Stígamót.

Stígamót eru ráðgjafar- og upplýsingarmiðstöð fyrir þá sem orðið hafa fyrir kynferðislegu ofbeldi. Samkvæmt upplýsingum frá Stígamótum má skipta þeim sem þangað leita í þrjá flokka; í fyrsta lagi einstaklinga sem beittir hafa verið kynferðisofbeldi og eru að koma í fyrsta skipti vegna sinna mála, í öðru lagi þá sem hafa komið áður til Stígamóta vegna sinna mála og í þriðja lagi aðstandendur þeirra sem beittir hafa verið kynferðisofbeldi.

Árið 2010 leituðu 526 einstaklingar til Stígamóta, árið 2011 voru þeir 593 og árið 2012 voru þeir 664. Á árunum 2010 til 2012 leituðu því samtals 1.783 einstaklingar til Stígamóta, en í þeirri tölu geta verið tví- eða jafnvel þrítalningar, þar sem sami einstaklingurinn getur leitað oft til Stígamóta yfir langan tíma, jafnvel mörg ár. Þær tölulegu upplýsingar sem hér fara á eftir miðast við fjölda skýrslna sem fyrir liggja um brotþola sem leituðu í fyrsta skipti til Stígamóta á árunum 2010 til 2012. Fyrsta taflan sýnir fjölda og hlutfall þeirra brotþola sem komu í fyrsta skipti til Stígamóta á árunum 2010 til 2012, skipt eftir kyni. Mun fleiri konur en karlar leituðu til Stígamóta á árunum 2010 til 2012.



Tafla 19. Skipting einstaklinganna eftir kyni.

	2010		2011		2012	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Karl	24	10%	32	12%	23	9%
Kona	226	90%	246	89%	241	91%
Alls	250	100%	278	100%	264	100%

Heimild: Stígamót, 2013.

Næsta tafla sýnir fjölda og hlutfall þeirra brotþola sem komu í fyrsta skipti til Stígamóta á árunum 2010 til 2012 greint eftir ástæðu komu þeirra. Það fólk, sem nýtir sér þjónustu Stígamóta, kemur gjarnan til þess að vinna úr gömlum áföllum. Margar ástæður geta verið þar að baki og tilvikin fleiri en eitt. Þess vegna eru ástæður fyrir komu fleiri en einstaklingarnir.

Tafla 20. Aldur fólks þegar aðstoðar var leitað á árunum 2010 til 2012.

	2010		2011		2012	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Sifjaspell	93	18,6%	103	17,0%	118	19,0%
Grunur um sifjaspell	3	0,6%	5	0,8%	11	1,8%
Nauðgun	108	21,6%	143	23,6%	140	22,5%
Grunur um nauðgun	12	2,4%	12	2,0%	8	1,3%
Nauðgunartilraun	15	3,0%	29	4,8%	23	3,7%
Klám	13	2,6%	23	3,8%	12	1,9%
Vændi	13	2,6%	12	2,0%	17	2,7%
Kynferðisleg áreitni	79	15,8%	101	16,6%	92	14,8%
Andlegt ofbeldi	75	15,0%	89	14,7%	100	16,1%
Líkamlegt ofbeldi	48	9,6%	63	10,4%	64	10,3%
Ofsóknir ofbeldismanns	23	4,6%	20	3,3%	29	4,7%
Annað	12	2,4%	3	0,5%	7	1,1%
Ekki viss	5	1,0%	4	0,7%	-	-
Alls	499	100,0%	607	100,0%	621	100,0%

Heimild: Stígamót, 2013.



Taflan hér að neðan sýnir fjölda og hlutfall þeirra brotaþola, sem komu í fyrsta skipti til Stígamóta á árunum 2010 til 2012, skipt eftir aldri þeirra þegar þeir leituðu til Stígamóta. Yfir helmingur þeirra sem nýttu sér þjónustu Stígamóta í fyrsta skipti á árunum 2010 til 2012 voru á aldrinum 18–39 ára.

Tafla 21. Fjöldi og hlutfall þeirra brotaþola sem leituðu til Stígamóta í fyrsta skipti 2010–2012 eftir aldurshópum.

	2010		2011		2012	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
17 ára eða yngri	10	4,0%	17	6,1%	15	5,7%
18–29 ára	137	54,6%	150	54,0%	128	48,5%
30–39 ára	46	18,3%	46	16,5%	54	20,5%
40–49 ára	28	11,2%	37	13,3%	37	14,0%
50–59 ára	17	6,8%	19	6,8%	19	7,2%
60 ára og eldri	3	1,2%	7	2,5%	6	2,3%
Uppl. vantar	10	4,0%	2	0,7%	5	1,9%
Alls	251	100%	278	100%	264	100%

Heimild: Stígamót.

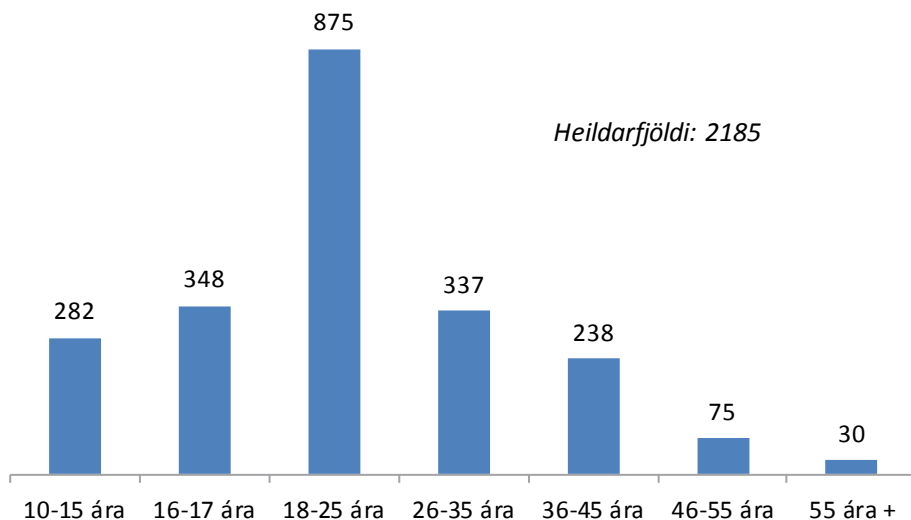
Í september árið 2011 stofnuðu Stígamót *Kristínarhús* sem er athvarf fyrir konur sem hafa verið seldar mansali, stundað vændi eða beittar kynferðisofbeldi og vilja komast út úr þeim aðstæðum. Árið 2012 var fyrsta heila starfsár *Kristínarhúss*. Á árinu dvöldu 20 konur ásamt níu börnum í húsinu og voru gistinætur kvenna samtals 1.148. Nýtingin var góð en í *Kristínarhúsi* er pláss fyrir fjórar til fimm konur í einu en þrjú herbergi voru fullnýtt allt árið.

x. Starfsemi Neyðarmóttöku á Landspítala.

Neyðarmóttaka vegna kynferðisofbeldis er starfrækt á bráðamóttöku Landspítalans í Fossvogi. Þar er veitt þjónusta hjúkrunarfræðinga, sálfræðinga og lækna. Ennfremur er starfandi teymi lögfræðinga sem veitir þolendum kynferðisofbeldis lögfræðiaðstoð og aðstoðar þá í samskiptum við lögreglu og dómara. Samtals leituðu 117 einstaklingar til Neyðarmóttökunnar á árinu 2010, 118 einstaklingar árið 2011 og 139 árið 2012.

Frá því að Neyðarmóttakan var opnuð árið 1993 og til loka árs 2012 höfðu 2.187 einstaklingar leitað til hennar eftir að hafa verið nauðgað. Eins og lesa má úr myndinni hér að neðan var fjölmennasti hópurinn, eða alls 813 einstaklingar, á aldrinum 18–25 ára.

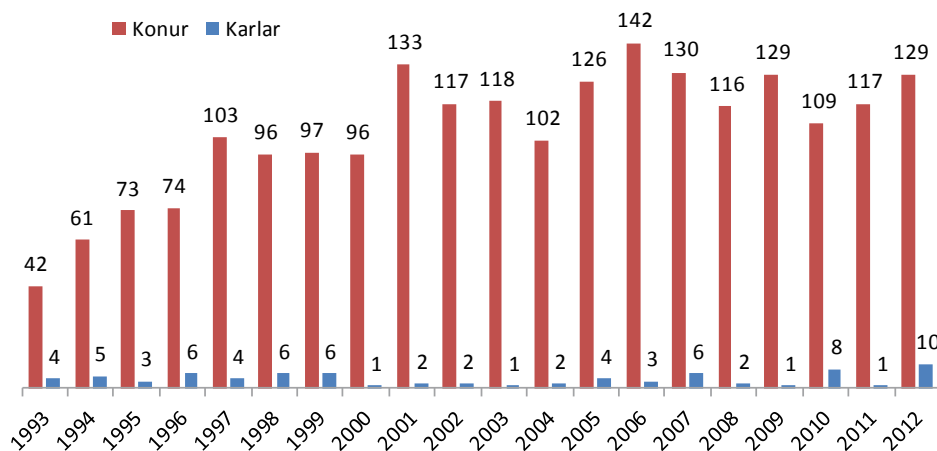




Mynd 25. Aldur og fjöldi þolenda nauðgunar sem leituðu til Neyðarmóttökunnar 1993–2012.

Heimild: Neyðarmóttaka Landsspítala, 2013.

Eins og lesa má af myndinni hér að neðan eru konur í miklum meirihluta þeirra sem leita til Neyðarmóttöku en þó hefur fjöldi karla verið að aukast á liðnum árum. Samkvæmt upplýsingum Neyðarmóttökunnar er ekki unnt að draga ályktanir af því nema þá helst þær að umræðan í samfélaginu um kynferðisbrot gegn körlum er opnari nú en áður. Samkvæmt upplýsingum Neyðarmóttökunnar eru, þegar á heildina er lítið, yfir 70% mála sem koma inn á borð til þeirra skilgreind sem nauðgunarmál og í meira en þriðjungu málanna hefur sá sem telur á sér brotið verið í áfengis-og/eða lyfjadái. Bakgrunnur langflestra brotanna er stutt kynni geranda og þolanda og tengist skemmtanalífi.



Mynd 26. Kynjahlutfall á Neyðarmóttöku vegna nauðgunar.

Heimild: Neyðarmóttaka, 2013.

xi. Fjöldi mála vegna brota á ákvæðum 194.–199. gr. almennra hegningarlaga.

Samkvæmt upplýsingum frá ríkissaksóknara bárust 42 mál til embættisins á árinu 2009 og var ákært í fjórtán þeirra. Hjá héraðsdómstólum var sakfelld í sjö málum og sýknað í sex en dómur hefur ekki gengið í einu máli þar sem ákærði er farinn úr landi. Alls var sex málum áfrýjað til Hæstaréttar og var þar sýknað í einu máli en sakfelld í fimm málum.

Árið 2010 bárust ríkissaksóknara 49 mál og var ákært í 23 málum, 24 mál voru felld niður og rannsókn var hætt í tveimur málum. Hjá héraðsdómstólum var sakfelld í 16 málum og sýknað í sjö málum.

Alls var 13 málum áfrýjað til Hæstaréttar. Sakfelld var í níu málum í Hæstarétti og sýknað í fjórum málum.

Árið 2011 bárust 64 mál til ríkissaksóknara. Það ár var ákært í 27 málum en 32 mál voru felld niður hjá embættinu. Rannsókn var hætt í fjórum málum og eitt mál var sent til afgreiðslu erlendis. Af þessum 27 málum, sem gefin var út ákæra í, var hjá héraðsdómstólum sýknað í 10 málum og sakfelld í 15 málum en ekki hefur verið dæmt í tveimur málum. Fjórtán málum var áfrýjað til Hæstaréttar. Sakfelld var í Hæstarétti í níu málum og sýknað í þremur málum en tvö mál eru enn til meðferðar hjá Hæstarétti.

F. HEILBRIGÐISMÁL.

i. Barneignir á Íslandi.

Samkvæmt tölum frá Hagstofu Íslands fæddust 4.533 lifandi börn á Íslandi á árinu 2012, þar af voru 2.317 drengir og 2.216 stúlkur. Um var að ræða 41 barni fleira en árið 2011 og eru fæðingar því farnar að nálgast það sem þær voru árið 2007. Á árinu 2011 fæddust 4.492 börn lifandi, þar af voru 2.166 stúlkur og 2.326 drengir. Á árinu 2010 fæddust lifandi 4.907 börn, þar af 2.523 drengir og 2.384 stúlkur.

Tafla 22. Fæðingar barna frá 1959–2012.

	1959	1960	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Börn fædd:	4.837	4.916	4.560	4.835	5.026	4.907	4.492	4.533

Heimild: Hagstofa Íslands, 2013.



Meðalaldur mæðra og feðra hefur lítið sem ekkert breyst á síðustu árum. Samkvæmt tölulegum upplýsingum frá Hagstofu Íslands hefur meðalaldur mæðra á árunum 2008 til 2012 verið á bilinu 29,6 (2008) til 29,9 ár (2011 og 2012). Hið sama á við um meðalaldur feðra á sama tímabili en feður á árinu 2008 voru 32,3 ára að meðaltali, 32,6 ára að meðaltali á árinu 2011 og 32,5 ára að meðaltali á árinu 2012. Ef skoðaðar eru tölulegar upplýsingar Hagstofu Íslands yfir meðalaldur foreldra á árinu 2012 við fæðingu fyrsta barns sést að mæður voru þá að meðaltali 26,9 ára en feður, sem voru að eignast sitt fyrsta barn á því ári, voru hins vegar 29,7 ára að meðaltali. Meðalaldur foreldra, sem eru að eignast sitt fyrsta barn, hefur nánast ekkert breyst frá árinu 2009, hvort heldur lítið er til meðalaldurs mæðra eða feðra.

Í skýrslu Fæðingarskráningar Landspítala háskólasjúkrahúss kemur fram að í 15% fæðingartilvika á árinu 2011 hafi verið um keisaraskurð að ræða en það var í 0,4% fleiri tilvikum en árið 2010. Fram kemur að þrátt fyrir það hafi keisaraskurðum fækkað hér á landi borið saman við síðastliðinn áratug ólíkt því sem hafi gerst í mörgum nágrannaríkjum okkar. Þannig hafi verið um að ræða keisaraskurði í 18,2% fæðingartilvika á árinu 2003 en fara þurfi allt aftur til ársins 1995 til að finna lægri tíðni keisaraskurða en síðastliðin tvö ár. Enn fremur kemur fram að á síðustu tíu árum hafi í 16,7% fæðingartilvika að meðaltali verið um keisaraskurði að ræða hér á landi. Þá kemur fram að keisaratiðnin sé lægst hér á landi miðað við tíðnina á Norðurlöndunum en Ísland og Finnland séu einu löndin í Evrópu þar sem keisaratiðnin hafi lækkað síðastliðinn áratug.

Í skýrslunni kemur jafnframt fram að ein kona hafi látist á meðgöngu á árinu 2011 svokölluðum mæðradauða, en til mæðradauða teljist öll dauðsföll þungaðra kvenna og kvenna sem látast allt að 42 dögum eftir fæðingu. Til samanburðar lést engin kona mæðradauða á árinu 2010 samkvæmt skýrslu Fæðingarskráningarinnar fyrir það ár.

Miklar breytingar hafa orðið á undanförunum árum hvað varðar möguleika foreldra þegar kemur að vali á fæðingarstað vegna breyttrar starfsemi á heilbrigðisstofnunum víða um land. Þannig hafa hagræðingarkröfur, sem gerðar hafa verið til hinna ýmsu heilbrigðisstofnana vegna erfiðrar stöðu í ríkisfjármálum, orðið til þessa að foreldrar í tilteknum landshlutum hafa ekki lengur val um að fæðingar barna þeirra fari fram í þeirra heimabyggð heldur hafa mæður oft og tíðum þurft að ferðast um langan veg kjósi þær að fæða börn sín á heilbrigðisstofnun. Nokkur umræða hefur orðið í fjölmiðlum varðandi þá stöðu sem upp hefur komið vegna breytinga á starfsemi heilbrigðisstofnana víða um land en ætla má að þeim geti fylgt óhagræði fyrir viðkomandi foreldra, ekki síst þegar um er að ræða önnur börn á hlutaðeigandi heimilum, auk þess sem gera má ráð fyrir að í einhverjum tilvikum geti þetta orðið til þess að feður eigi erfiðara en ella með að taka virkan þátt í fæðingu barna sinna.



Tafla 23. Barnsfæðingar á Íslandi árið 2011.

Fæðingarstaður	Fjöldi fæðinga	Par af fleirburafæðingar	Börn alls	Hlutfall
Kvennadeild LSH	3.241	52	3.293	73,3%
Sjúkrahúsið á Akureyri	393	4	397	8,9%
Heilbrigðisstofnunin Akranesi	300	3	303	6,8%
Heilbrigðisstofnunin Suðurnesjum	138	0	138	3,1%
Heilbrigðisstofnunin Selfossi	91	0	91	2,1%
Fjórðungssjúkrahúsið Ísafirði	59	0	59	1,3%
Fjórðungssjúkrahúsið Neskaupstað	63	0	63	1,4%
Heilbrigðisstofnunin Vestmannaeyjum	36	0	36	0,8%
Heilbrigðisstofnunin Sauðárkróki	2	0	2	0,0%
Heilbrigðisstofnunin Höfn í Hornafirði	3	0	3	0,1%
Á leið á fæðingarstað	1	0	1	0,0%
Heimafæðingar	94	0	94	2,1%
Samtals	4.421	59	4.480	

Heimild: Fæðingaskrá, Kvennadeild Landspítala, 2012.

Tafla 23 sýnir fjölda barnsfæðinga á Íslandi á árinu 2011. Í töflunni er einnig tilgreindur fæðingarstaður og fjöldi fleirburafæðinga. Með *fjölda fæðinga* er átt við allar fæðingar á Íslandi, óháð því hvort móðirin á lögheimili á Íslandi eða ekki. Með *börn alls* er átt við lifandi fædd börn.

Hlutfall fæðinga á kvennadeild Landspítala háskólasjúkrahúss af öllum fæðingum á landinu hefur verið um 70% undanfarinn áratug samkvæmt því sem fram kemur í skýrslu Fæðingarskráningar Landspítala háskólasjúkrahúss fyrir árið 2011. Fram kemur að fæðingum á kvennadeildinni fari þó fjölgandi vegna breyttrar starfsemi á sjúkrahúsum í nágrenni spítalans. Þrátt fyrir að mikill meirihluti fæðinga hér á landi fari enn fram á Landspítala háskólasjúkrahúsi eða um 73,3% miðað við árið 2011, sbr. fyrrnefnda skýrslu, hefur heimafæðingum fjölgað verulega frá því sem var ef litið er til síðasta áratugar. Þannig kemur fram í fyrrnefndri skýrslu Fæðingarskráningarinnar að heimafæðingar hafi verið 26 talsins árið 2003 og 25 árið 2004. Á árinu 2005 hafi þeim hins vegar fjölgað



í 43 fæðingar. Af tölulegum upplýsingum í skýrslunni má sjá að fjöldi heimafæðinga hefur aukist ár frá ári en á árinu 2011 voru þær orðnar 94 talsins. Til samanburðar voru heimafæðingar níu talsins á árunum 1996 og 1997.

ii. Ungbarnadauði.

Ungbarnadauði hefur minnkað mikið á síðustu áratugum. Sem dæmi má nefna að ungbarnadauði mældist 15,8 til 21,7 miðað við 1.000 lifandi fædd börn á Norðurlöndunum árið 1961. Árið 2010 var ungbarnadauði á Íslandi 2,2 af 1.000 lifandi fæddum börnum. Hvergi í Evrópu var ungbarnadauði lægri en hér á landi árið 2010. Næstir Íslendingum voru Finnar en þar var ungbarnadauði 2,3 af 1.000 lifandi fæddum. Annars staðar á Norðurlöndum var ungbarnadauði á bilinu 2,5–3,4. Í Evrópu var ungbarnadauði tíðastur í Tyrklandi eða 13,2 af hverjum 1.000 lifandi fæddum börnum árið 2010.

Tafla 24. Ungbarnadauði og andvana fædd börn á Íslandi 2005–2012.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Tíðni/alls:	2,3	1,4	2,0	2,5	1,8	2,2	0,9	1,1

Heimild: Hagstofa Íslands, 2013. Ungbarnadauði er dánartíðni á fyrsta aldursári reiknuð af 1.000 lifandi fæddum.

iii. Tæknifrjógungun.

Samkvæmt þeim upplýsingum, sem fram koma í skýrslu Fæðingarskráningar Landspítala háskólasjúkrahúss fyrir árið 2011, fæddust 192 börn í 175 fæðingum á árinu 2011 í kjölfar tæknifrjógungunar. Tvö þessara barna voru andvana fædd en um var að ræða 98 drengi og 92 stúlkur lifandi fædd. Fram kemur að talsvert fleiri börn hafið fæðst eftir tæknifrjógungun árið 2011 en árið 2010 en það ár fæddust 182 börn í 170 fæðingum í kjölfar tæknifrjógungunar. Enn fremur kemur fram að hlutfall fæddra barna sem urðu til við tæknifrjógungun hækkaði á milli áráanna 2010, þegar hlutfallið var 3,8%, og 2011, þegar hlutfallið var komið í 4,3%. Ef litið er til áráanna 2007, 2008 og 2009 sést að hlutfall fæddra barna sem urðu til við tæknifrjógungun á þessum árum var á bilinu 3,3% til 3,4%. Það er því ekki fyrr en árið 2011 að umræddum fæðingum fjölgar að ráði en líkt og fram kemur í skýrslu ráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála frá árinu 2011 var lögum hér á landi breytt árið 2008 þannig að einhleypum konum varð heimilt að gangast undir tæknifrjógungun en fram að þeim tíma hafði eingöngu konum sem voru í hjúskap, staðfestri samvist eða í óvígðri sambúð verið heimilt að gangast undir slíkar aðgerðir. Þá kemur fram í skýrslu Fæðingarskráningar Landspítala háskólasjúkrahúss fyrir árið 2011 að hlutfall fjölbura eftir tæknifrjógungun móður hafi lækkað verulega á undanförunum árum. Þannig hafi 9,7% af heildarfjölda fæðinga í kjölfar tæknifrjógungunar verið tvíburafæðingar en árið 2010 var hlutfall tvíburafæðinga í kjölfar tæknifrjógungunar hins vegar 11,2%.



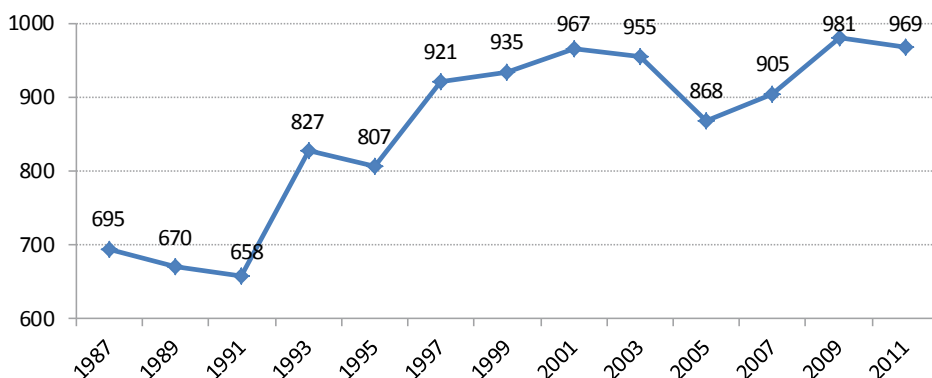
iv. Staðgöngumæðrun.

Þann 18. janúar 2012 var samþykkt á Alþingi þingsályktun um staðgöngumæðrun. Þar ályktaði Alþingi að fela velferðarráðherra (nú heilbrigðisráðherra) að skipa starfshóp til að undirbúa frumvarp til laga sem heimili staðgöngumæðrun í velgjörðarskyni. Í þingsályktuninni var tekið fram að við vinnuna skyldi meðal annars leggja áherslu á að tryggja hag og réttindi barnsins sem og rétt, sjálfræði og velferð staðgöngumóðurinnar og fjölskyldu hennar auk þessa sem tryggja skyldi farsæla aðkomu hinna verðandi foreldra. Skýrt eigi að vera kveðið á um traustan lagaramma, ströng skilyrði og skýrar verklagsreglur við framkvæmd og eftirlit staðgöngumæðrunar sem og hvernig best verði stuðlað að upplýstri umræðu um staðgöngumæðrun í velgjörðarskyni í samfélaginu. Við vinnuna ætti faglegt mat og þekking, alþjóðlegar rannsóknir og reynsla annarra vestrænna þjóða að vera lögð til grundvallar.

Starfshópurinn, sem skipaður var í samræmi við framangreinda þingsályktun, er enn að störfum en frumvarp til laga um staðgöngumæðrun er á þingmálaskrá heilbrigðisráðherra fyrir vorþing 143. löggjafarþings 2013–2014.

v. Fóstureyðingar og ófrjósemisaðgerðir.

Árið 2011 voru framkvæmdar 969 fóstureyðingar á Íslandi, sem er svipaður fjöldi og undangengin ár. Séu sömu tölur skoðaðar miðað við hverja 1.000 lifandi fædda má hins vegar merkja nokkra aukningu. Þannig voru framkvæmdar tæplega 216 fóstureyðingar á hverja 1.000 lifandi fædda einstaklinga árið 2011, en nokkur ár á undan hafa verið framkvæmdar um 200 fóstureyðingar á hverja 1.000 lifandi fædda. Þessi aukning helgast meðal annars af því að árið 2011 fækkaði fæðingum nokkuð miðað við árin á undan, en þrír af fimm fjölmennustu árgöngum Íslandssögunnar fæddust á árunum 2008, 2009 og 2010. Árið 2012 voru framkvæmdar 980 fóstureyðingar á Íslandi, sem er svipaður fjöldi og undanfarin ár. Nokkuð færri aðgerðir voru hins vegar framkvæmdar á árunum 2004–2007 eða um 900 fóstureyðingar ár hvert.

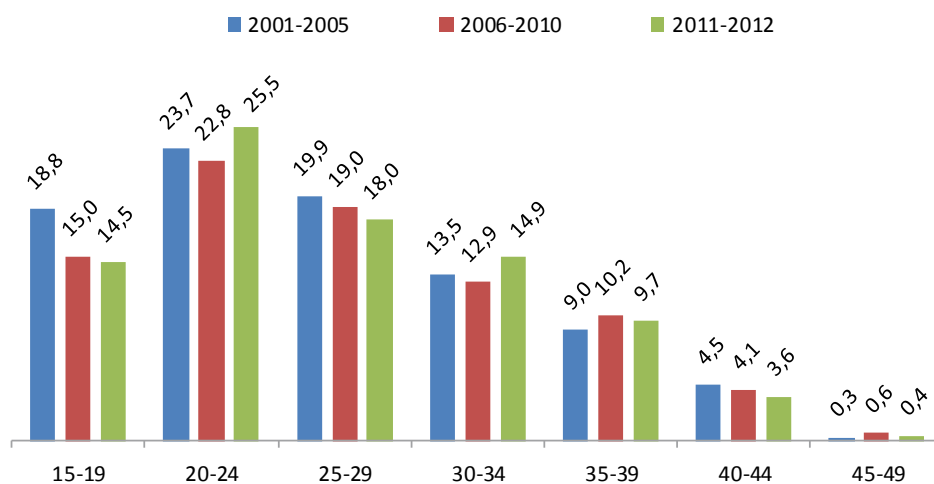


Mynd 27. Fjöldi fóstureyðinga á árunum 1998–2011.

Heimild: Hagstofa Íslands, 2012.



Fóstureyðingar eru framkvæmdar á grundvelli laga nr. 25/1975 um ráðgjöf og fræðslu varðandi kynlíf og barneignir og um fóstureyðingar og ófrjósemisaðgerðir. Á árabílinu 1982–1988 eru tilgreindar allar framkvæmdar fóstureyðingar hér á landi óháð lögheimili kvenna en frá og með 1989 með lögheimili kvenna á Íslandi. Undanfarnir áratug (2002–2012) voru framkvæmdar að meðaltali 12,4 fóstureyðingar ár hvert miðað við hverjar 1.000 konur á frjósemisaldri (15–49 ára). Að jafnaði eru flestar fóstureyðingar gerðar á konum í aldurshópnum 20–24 ára en á árunum 2002–2012 gengust að meðaltali 23,5 konur af hverjum 1.000 í þessum aldurshópi undir fóstureyðingu ár hvert. Undangengin ár hafa næstflestar fóstureyðingar verið framkvæmdar hjá konum í aldurshópnum 25–29 ára, eða 17,9 fóstureyðingar að meðaltali á ári miðað við hverjar 1.000 konur á þeim aldri.



Mynd 28. Fóstureyðingar eftir aldurshópum miðað við 1000 konur á frjósemisaldri.
Heimild: Embætti Landlæknis, 2013.

Athyglisvert er að fylgjast með þróun fóstureyðinga hjá elstu og yngstu aldurshópnum. Tölfræðin sýnir að fóstureyðingum meðal kvenna yngri en 20 ára hefur fækkað talsvert hin síðari ár. Þannig fóru 13,6 konur af hverjum 1.000 á aldrinum 15–19 ára í fóstureyðingu árið 2012, en til samanburðar þá fóru að meðaltali 18,8 stúlkur innan við tvítugt í fóstureyðingu á árunum 2001–2005. Þá voru framkvæmdar yfir 20 fóstureyðingar ár hvert hjá hverjum 1.000 konum í þessum sama aldurshópi á árunum 1997–2000. Lítil breyting hefur hins vegar orðið á fjölda fóstureyðinga meðal kvenna yfir fertugu. Árið 2012 gengust tvær konur af hverjum 1.000 konum, 40–49 ára, undir fóstureyðingu, sem er áþekkur fjöldi og undanfarnir ár.

Í gildandi lögum um fóstureyðingar, nr. 25/1975, er kveðið á um að fóstureyðing skuli framkvæmd sem fyrst á meðgöngutímanum, helst innan 12 vikna meðgöngu. Óheimilt er að framkvæma fóstureyðingu eftir 16. viku meðgöngu nema fyrir hendi séu



ótvíræðar lækni­fræðilegar ástæður, svo sem alvarlegir fósturgallar eða að lífi og heilsu konunnar sé stefnt í hættu. Flestar þeirra kvenna sem gengist hafa undir fóstureyðingu á undanförunum árum hafa verið gengnar 12 vikur eða skemur þegar aðgerð fór fram. Árið 2012 voru 75% fóstureyðinga á Íslandi framkvæmdar innan níu vikna meðgöngu og 21% eftir 9–12 vikna meðgöngu. Einungis tæplega 4% aðgerða, sem framkvæmdar voru árið 2012, fóru fram eftir meira en 12 vikna meðgöngu. Það er svipað hlutfall og árin á undan.

Meginþorri allra fóstureyðinga á landinu er framkvæmdur á kvennadeild Landspítalans. Þar voru framkvæmd tæplega 90% allra fóstureyðinga árið 2012 en Sjúkrahúsið á Akureyri framkvæmdi næst flestar aðgerðir það sama ár, eða 8,1% allra fóstureyðinga. Sú þróun hefur smám saman átt sér stað hér á landi að þeim stöðum þar sem fóstureyðingar eru framkvæmdar hefur farið fækkandi.

Fóstureyðingum fjölgaði nokkuð milli árunna 2007 og 2008, eða úr 905 í 959 samkvæmt tölum frá Embætti landlæknis. Fóstureyðingum hefur fjölgað frá því eftir hrún. Þær voru um eða undir 900 talsins á árunum fyrir hrún en fór svo fjölgandi og voru 980 árið 2012. Ófrjósemisaðgerðum hefur einnig fjölgað á þessum tíma. Árið 2012 voru 606 ófrjósemisaðgerðir framkvæmdar á Íslandi, en árið 2007 voru þær 494.

Embætti landlæknis heldur skrá yfir ófrjósemisaðgerðir á grundvelli laga nr. 25/1975 og birtir árlega tölulegar upplýsingar úr skránni. Árið 2011 gekkst 581 einstaklingur undir ófrjósemisaðgerð hér á landi, 424 karlar og 157 konur. Það eru heldur færri ófrjósemisaðgerðir en á árinu 2010 en hins vegar nokkuð fleiri en á árabílinu 2004–2009.

Mikil breyting hefur orðið síðustu tvo áratuginna hvað varðar kynjaskiptingu í þeim hópi einstaklinga sem gangast undir ófrjósemisaðgerðir. Tölfræðin sýnir að ófrjósemisaðgerðum á körlum hefur fjölgað jafnt og þétt og árið 2011 gengust fleiri karlmenn undir ófrjósemisaðgerð hér á landi en nokkru sinni fyrr (424). Það ár voru karlmenn tæplega 73% þeirra sem gengust undir slíkar aðgerðir. Fyrir áratug voru ófrjósemisaðgerðir á körlum um 38% af heildarfjölda aðgerða en fyrir tuttugu árum voru þær einungis 5% allra ófrjósemisaðgerða. Á hinn bóginn hefur ófrjósemisaðgerðum á konum fækkað undanfarna áratugi og eru þær nú um 27% af heildarfjölda aðgerða.



Tafla 25. Ófrjósemisaðgerðir 1981–2012.

Ár	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ófrjósemisaðgerðir alls	765	667	662	627	514	565	531	496	520	512	603	582	606
Konur	517	416	365	365	298	280	215	199	181	154	185	158	123
Karlar	248	251	297	262	216	285	316	297	339	358	418	424	483

Ófrjósemisaðgerðir á 1000 konur á hverju aldursskeiði

25–34 ára	6,6	4,9	3,8	4,5	4,0	3,1	2,7	2,4	2,4	2,4	2,9	2,1	2,0
35–44 ára	17,0	13,7	12,6	11,6	9,3	9,4	6,7	6,1	5,5	4,3	5,1	4,8	3,4
45–54 ára	1,5	1,3	1,0	1,2	0,8	0,8	0,8	0,7	0,3	0,3	0,5	0,5	0,3
25–54 ára	8,8	7,0	6,1	6,0	4,9	4,5	3,4	3,1	2,8	2,3	2,8	2,4	1,9

Ófrjósemisaðgerðir á 1000 karla á hverju aldursskeiði

25–34 ára	2,7	2,7	2,8	2,7	1,6	2,8	3,5	2,9	2,8	2,8	3,2	3,1	4,7
35–44 ára	7,0	7,2	9,0	7,5	6,5	7,9	7,8	7,8	8,7	9,3	11,7	12,4	12,9
45–54 ára	2,2	2,1	2,2	2,2	1,9	2,5	2,7	1,7	2,2	3,3	3,9	3,7	4,2
25–54 ára	4,1	4,1	4,8	4,2	3,4	4,5	4,6	4,2	4,6	5,1	6,2	6,3	7,2

Heimild: Embætti landlæknis, 2013.

vi. Lífsvenjur og heilsa.

Tíðni reykinga er vöktuð í endurteknum könnunum fjórum sinnum á ári. Fyrstu niðurstöður fyrir árið 2012 studdu fyrri niðurstöður kannana um að verulega hafi dregið úr tíðni reykinga. Í aldurshópnum 18 ára og eldri sögðust 14.2% reykja daglega og 2.3% reykja sjaldnar en daglega. Þessar tölur voru vigtaðar með tilliti til aldurs, kyns og búsetu. Nokkur munur var á tíðni daglegra reykinga hjá körlum og konum en 16.1% karla reykir daglega og 12.4% kvenna. Nokkrar líkur eru á að um tilviljanasveiflur sé að ræða. Hæst var tíðni reykinga (daglega og sjaldnar en daglega) hjá fólki á aldrinum 18–34 ára. Meðal karla á aldrinum 18–24 ára reykja 22% og á aldrinum 25–34 ára reykja 25%. Meðal kvenna á aldrinum 18–24 ára reykja 21% og á aldrinum 25–34 reykir 11% .



Tafla 26. Reykingavenjur fólks á aldrinum 15–79 ára á árunum 1990–2011, greint eftir kyni.

Alls	Hafa aldrei reykt	Hættu fyrir meira en ári	Hættu fyrir minna en ári	Reykja stundum	Reykja daglega
1990	41,1	20,7	4	3,9	30,3
1995	41,8	22,2	3,6	5,6	26,8
2000	47	20,5	5,8	3,8	22,9
2005	46,7	26,5	3,7	3,6	19,5
2006	45,5	27,2	4,7	3,3	19,3
2007	46,6	26,4	4	3,6	19,4
2008	46,4	27,3	4,8	3,7	17,8
2009	48,4	28,7	3,9	3,2	15,8
2010	49,1	29,2	3,4	3,9	14,3
2011	48	29	4	4,6	14,4
Karlar					
1990	36,3	24,6	3,9	4,4	30,8
1995	39,2	24,8	3,8	5,5	26,7
2000	44,1	22,9	5,4	4,4	23,3
2005	46,6	27,2	3,9	2,8	19,5
2006	43,3	28,4	4,3	2,7	21,3
2007	45,1	26,9	3,9	3,4	20,7
2008	44,3	27	5,5	2,9	20,3
2009	48	29,2	3,7	3,2	15,9
2010	48,7	29,3	3,9	3,6	14,5
2011	47,3	30,1	3,3	4,8	14,6
Konur					
1990	45,6	17,1	4,1	3,3	29,9
1995	44,5	19,6	3,3	5,7	26,9
2000	49,8	18,2	6,2	3,2	22,5
2005	46,7	25,8	3,6	4,3	19,5
2006	47,6	26,1	5	3,8	17,4
2007	48,1	25,9	4	3,8	18,2
2008	48,5	27,6	4,1	4,5	15,3
2009	48,7	28,3	4,2	3,2	15,7
2010	49,5	29,1	3	4,3	14,1
2011	48,7	27,9	4,8	4,4	14,2

Heimild: Hagstofa Íslands, 2012.



Framkvæmd var símakönnun í mars og apríl 2012 til að kanna tóbaksneyslu Íslendinga. Fyrri kannanir á tóbaksneyslu hafa ekki vaktað notkun tóbaks í nef eða munn nema í litlum mæli. Tölur ÁTVR um sölu á neftóbaki undanfarin misseri hafa sýnt talsverða aukningu í sölu þess og ýmsar vísbendingar eru um að íslenskt neftóbak sé í einhverjum mæli notað sem munntóbak. Í ljósi þess var ákveðið að kanna ítarlega notkun reyklauss tóbaks meðal Íslendinga ásamt því að kanna með hefðbundum hætti tíðni reykinga. Þátttakendur voru rúmlega 3.000 manns, 18 ára og eldri, á öllu landinu. Svarhlutfall var 48%. Úrtak karla í könnuninni var óvenju stórt eða $\frac{3}{4}$ hlutar þátttakenda vegna spurninga um notkun reyklauss tóbaks í nef og munn. Í töflu 26 má sjá tölur um reykingavenjur á árunum 1990–2011 byggðar á þremur árlegum úrtaksathugunum sem gerðar eru á vegum Embættis landlæknis (áður á vegum Lýðheilsustöðvar).

Þær takmörkuðu upplýsingar sem legið hafa fyrir um tóbaksnotkun í nef eða ör benda til að hún sé mjög fátíð meðal kvenna. Greining á notkun reyklauss tóbaks hér á eftir byggist því einvörðungu á gögnum um karla, 18 ára og eldri, og er frá árinu 2012.

Lágt hlutfall karla tók daglega í nefið eða 1,9% og 3,1% sjaldnar en daglega. Hlutfallslega fleiri tóku tóbak daglega í vörina eða 3% og 1% tekur sjaldnar en daglega í vörina. Neysla reyklauss tóbaks var hins vegar afar mismunandi eftir aldri og eftir því hvort um notkun í nef eða ör var að ræða. Dagleg notkun karla á tóbaki í nef var hæst í aldurshópnum 35–44 ára eða 7% en 4% þessa aldurshóps notar tóbak í ör daglega. Langhæst var tíðni notkunar á tóbaki í ör í yngsta aldurshópnum, 18–24 ára. Í þessum aldurshópi notuðu 15% tóbak í ör daglega en 4% notuðu tóbak í ör sjaldnar en daglega. Tölfræðilegur marktækur munur er á tíðni milli aldurshópa. Einungis 1% 45 ára og eldri notar tóbak í ör.

Nokkuð var um að þeir sem reykja noti einnig tóbak í nef eða ör. Um 17% þeirra sem taka í nefið, reykja líka, en 26% þeirra sem nota tóbak í ör, reykja líka. Notkun tóbaks í ör virðist því ekki leiða til lægri tíðni reykinga. Þegar spurt var hversu lengi notendur voru að ljúka við venjulega 50 gr. tóbaksdós þá kom fram að hver dós endist í átta vikur að meðaltali hjá þeim sem taka í nefið og tæp 60% eiga dósina lengur en tvær vikur. Ending dósar hjá þeim sem taka tóbak í ör er að meðaltali 2,3 vikur en hjá 68,5% endist dósin skemur en eina viku. Fyrri kannanir á notkun reyklauss tóbaks hér á landi hafa beinst að yngri aldurshópum eða aldrinum 16–23 ára. Fyrir liggja gögn úr þremur könnunum, frá árunum 2009–2011. Niðurstöðurnar staðfesta að neysla reyklauss tóbaks sé umtalsverð og nær eingöngu bundin við karlmenn. Þá benda niðurstöður enn fremur til þess að neftóbak ÁTVR sé tekið í vörina í allnokkrum mæli. Samkvæmt fyrstu tveimur könnunum sögðust um 20% ungra karlmannna nota tóbak í vörina, 15% daglega en 5% sjaldnar en daglega. Í þeirri þriðju, frá árinu 2011, var sýnileg aukning og hlutur daglegra notenda tóbaks í ör meðal ungra karla orðinn rúm 20% en 5% notuðu tóbak í ör sjaldnar en daglega. Þessi staðreynd endurspeglar í söluaukningu ÁTVR á neftóbaki. Vöktun á tíðni reykinga staðfestir lækkandi tíðni þeirra á Íslandi hjá báðum kynjum en 14,2% reykja daglega samkvæmt nýjustu könnun. Tíðnin er heldur lægri hjá konum nú en körlum en tilviljanasveiflur geta haft áhrif á tölur



í stökum könnunum. Daglegar reykingar eru algengastar meðal ungs fólks á aldrinum 18–34 ára eða á bilinu 19–22%. Í þeim aldurshópi eru reykingar meiri hjá körlum og ná 22% í aldurshópnum 25–34 ára. Hjá yngri karlmönnum er tíðni munntóbaksnotkunar einnig há og nota 15% af 18–24 ára tóbak í vör daglega og 13% í aldurshópnum 25–34 ára. Í ljósi hærri tíðni reykinga hjá þessum aldurshópi er tíðni tóbaksnotkunar í vör áhyggiuefni enda er heildarneysla ungra karlmannna á tóbaki mun hærri en heildarneysla kvenna. Niðurstöður könnunarinnar sýna einnig að töluvert er um að ungir karlmenn bæði reyki og taki tóbak í vör. Miðað við niðurstöður um magn tóbaksnotkunar og þróun á sölu neftóbaks má ætla að á bilinu 70–80% af framleiðslu ÁTVR á íslensku neftóbaki sé notað í vör.

vii. Kynsjúkdómar.

Í lok ársins 2012 hafði verið tilkynnt til sóttvarnalæknis um samtals 300 tilfelli af HIV-sýkingu á Íslandi. Þar af höfðu 66 sjúklingar greinst með alnæmi og 39 látist af völdum sjúkdómsins. Samanlagður fjöldi tilkynntra einstaklinga með HIV-smit í árslok 2012 var sem fyrr sagði 300, þar af 210 karlar og 90 konur. Fjöldi greindra sjúklinga með alnæmi (AIDS) við lok ársins 2012 voru alls 66, þar af 56 karlar og tíu konur. Samanlagður fjöldi einstaklinga sem hafa látist af völdum alnæmis við lok ársins 2012 voru 39, þar af 33 karlar og sex konur.



Tafla 27. Alnæmissjúklingar með búsetu á Íslandi á árunum 1990 – 2011, greindir eftir kyni.

	Skráð tilfelli						Dánir af völdum alnæmis					
	Árlegur fjöldi			Á 100 þús. íbúa			Árlegur fjöldi			Á 100 þús. íbúa		
	Alls	Karlar	Konur	Alls	Karlar	Konur	Alls	Karlar	Konur	Alls	Karlar	Konur
1990	3	3	0	1,2	2,3	0	5	4	1	2	3,1	0,8
1991	8	6	2	3,1	4,6	1,6	2	2	0	0,8	1,5	0
1992	3	3	0	1,1	2,3	0	2	2	0	0,8	1,5	0
1993	7	6	1	2,7	4,5	0,8	8	7	1	3	5,3	0,8
1994	6	5	1	2,3	3,7	0,8	5	4	1	1,9	3	0,8
1995	4	4	0	1,5	3	0	3	3	0	1,1	2,2	0
1996	3	3	0	1,1	2,2	0	1	1	0	0,4	0,7	0
1997	1	1	0	0,4	0,7	0	1	1	0	0,4	0,7	0
1998	2	2	0	0,7	1,5	0	0	0	0	0	0	0
1999	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0,4	0,7	0
2000	1	1	0	0,4	0,7	0	1	1	0	0,4	0,7	0
2001	1	1	0	0,4	0,7	0	1	0	1	0,4	0	0,7
2002	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2003	1	1	0	0,3	0,7	0	0	0	0	0	0	0
2004	3	2	1	1	1,4	0,7	1	1	0	0,3	0,7	0
2005	1	1	0	0,3	0,7	0	0	0	0	0	0	0
2006	3	2	1	1	1,3	0,7	1	1	0	0,3	0,6	0
2007	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2008	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2009	1	0	1	0,3	0	0,6	1	1	0	0,3	0,6	0
2010	1	1	0	0,3	0,6	0	0	0	0	0	0	0
2011	3	2	1	0,9	1,2	0,6	1	0	1	0,3	0	0,6

Heimild: Embætti landlæknis.



Um 2.000 Íslendingar greinast árlega með klamydíu. Klamydíubakterían er hættuleg þar sem hún getur valdið ófrjósemi hjá konum vegna bólgu í eggjaleiðurum sem síðan geta lokast. Klamydía er ein algengasta ástæða ófrjósemi ungra kvenna. Vegna þessarar hættu er mikilvægt að meðhöndla sjúkdóminn tímanlega. Árið 2011 greindust alls 1.283 einstaklingar með klamydíu á Íslandi, þar af 499 karlar og 784 konur. Þegar aldursdreifing síðustu ára er skoðuð kemur í ljós að konur sýkjast fyrr en karlar. Þessar tölur endurspeglu kynhegðun þessa aldurshóps, en vitað er að stelpur eru yngri en strákar þegar þær byrja að stunda kynlíf.

Tafla 28. Kynsjúkdómar á árunum 2009–2011, greint eftir kyni.

		2008	2009	2010	2011	
Fjöldi	Klamydía	Alls	1834	2321	2211	2090
		Karlar	703	896	848	800
		Konur	1079	1369	1300	1245
		Ótilgreint	52	56	63	45
	Lekandi	Alls	26	47	18	32
		Karlar	14	24	12	24
		Konur	12	23	5	7
		Ótilgreint	0	0	1	1
	Sárasótt	Alls	1	2	5	2
		Karlar	3	2
		Konur	1	0
		Ótilgreint	1	2	1	0
	Hlutfall af 100 þúsund íbúum	Klamydía	Alls	574,3	727	695,3
Karlar			430,8	554,6	530,5	499,4
Konur			450,1	868,1	821,9	783,9
Ótilgreint			16,3	17,5	19,8	14,1
Lekandi		Alls	8,1	14,7	5,7	10
		Karlar	8,6	14,9	7,5	15
		Konur	7,7	14,6	3,2	4,4
		Ótilgreint	0	0	0	0,3
Sárasótt		Alls	0,3	0,6	1,6	0,6
		Karlar	1,9	1,2
		Konur	0,6	0
		Ótilgreint	0,3	0,6	0,3	0

Heimild: Hagstofa Íslands.



Samkvæmt upplýsingum frá sýklafræðideild Landspítala höfðu 23 ný tilfelli af lekanda greinst á fyrstu níu mánuðum ársins 2011. Af þessum einstaklingum sem höfðu smitast voru 16 karlar og sjö konur. Meðalaldur einstaklinga sem smitast er 30 ár (20 – 66 ára). Lekandi getur valdið ófrjósemi einkum hjá konum og bakterían getur einnig farið út í blóðið og valdið sýkingum víðar í líkamanum.

viii. Notkun getnaðarvarna meðal ungs fólks hér á landi.

Árið 1996 var gerð landskönnun meðal ungs fólks (17-20 ára) hér á landi um notkun getnaðarvarna sem sýndi að 76% notuðu smökk við fyrstu kynmök, 75% kvenna og 80% karla (sjá Bender, S.S. og Kosunen, E. 2005, Teenage contraceptive use in Iceland: A gender perspective. Public Health Nursing, 22(1), 17-26). Könnunin var endurtekkin árið 2009 og kom þá í ljós að 72% sögðust hafa notað smökk við fyrstu kynmök. Samkvæmt þessum tölum verður lítil breyting á þeim 13 árum sem líða milli kannanna hvað varðar smökknotkun við fyrstu kynmök. Í seinni könnuninni kom fram að um 75% sögðust hafa notað getnaðarvörn alltaf eða oft, 14% stundum og 11% sjaldan eða aldrei. Samkvæmt því er um fjórðungur þeirra að nota getnaðarvarnir ómarkvisst. Í rannsókninni 2009 kom jafnframt fram að um 47% sögðust aldrei hafa notað neyðarpilluna, 23% einu sinni, 15% tvisvar, 9% þrisvar og 6% fjórum sinnum eða oftar.

HBSC rannsókn sem byggði á gögnum frá 2005/2006 um notkun pillunnar við síðustu samfarir meðal 15 ára unglunga í Evrópu sýndi að 32% íslenskra stúlkna og 18% pilta notuðu hana. Í Svíþjóð var samsvarandi hlutfall 27% og 24%, í Danmörku 47% og 42%, í Finnlandi 31% og 24% en í Hollandi var hlutfallið mun hærra, þ.e. 61% meðal stúlkna en 42% meðal pilta. Fram kom mikill munur á milli landa frá því að vera um 4% á Spáni og í 52% (bæði kyn) í Hollandi. Það var mun algengara að stúlkur í Vestur-Evrópu notuðu pilluna en kynsystur þeirra í Austur-Evrópu (sjá WHO, 2008, Inequalities in young people's health. Health behavior in school-aged children. International report from the 2005/2006 survey. Copenhagen:WHO).

Á árunum 2009/2010 var aftur gerð rannsókn í Evrópulöndunum á notkun pillunnar meðal 15 ára unglunga við síðustu samfarir. Í ljós kom að nánast engin breyting var á notkun pillunnar frá könnuninni 2005/2006 meðal íslensku þátttakendanna, þ.e. 32% stúlkna og 19% pilta sögðust hafa notað pilluna við síðustu samfarir. Í samanburðarlöndunum hafði þetta hlutfall hins vegar hækkað nokkuð milli þessara ára, einkum meðal stúlkna. Samsvarandi hlutfall reyndist vera 37% og 25% í Svíþjóð, 56% og 36% í Danmörku, 35% og 29% í Finnlandi en í Hollandi hafði hlutfallið lækkað bæði meðal stúlkna og pilta og var 54% og 30% (sjá WHO (2012). Social determinants of health and well-being among young people. Health behavior in school-aged children (HBSC) study: International report from the 2009/2010 survey. Copenhagen:WHO).

ix. Dánartíðni.

Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands létust 1.985 einstaklingar sem búsettir voru á Íslandi árið 2011, 998 karlar og 987 konur. Dánartíðni var 6,2 látnir á hverja 1.000 íbúa og lækkaði lítillega frá árinu 2010. Ungbarnadauði á Íslandi var 0,9 börn



af hverjum 1.000 lifandi fæddum árið 2011 en var 2,2 börn af hverjum 1.000 lifandi fæddum árið 2010. Árið 2011 gátu nýfæddir drengir vænst þess að ná að meðaltali 80,1 árs aldri, en stúlkur 83,8 ára aldri. Á fimm ára tímabili, 2006 – 2010 var meðalævi karla 79,6 ár en kvenna 83,3 ár.

Lífslíkur íslenskra karla hafa batnað mjög á undanförunum árum. Frá árinu 2000 hafa þeir bætt við sig rúmlega tveimur árum í meðalævilengd. Árið 2010 var meðalævilengd íslenskra karla 79,7 ár og skipuðu þeir annað sætið meðal Evrópuþjóða það ár. Lengi vel voru lífslíkur íslenskra kvenna hæstar í heiminum en þær hafa dregist nokkuð aftur úr stallsystem sínum í Evrópu á þessari öld. Ástæðan fyrir því er hraðari aukning ævilengdar í nokkrum Evrópulöndum. Árið 2010 var meðalævilengd íslenskra kvenna 83,7 ár og skipuðu þær níunda sætið meðal Evrópuþjóða.

x. Krabbamein.

Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands var árlegur meðalfjöldi karla, sem greindist með krabbamein, á árunum 2006 – 2010 737. Var það aukning frá árunum 2001 – 2005 þegar árlegur meðalfjöldi karla sem greindist með krabbamein var 649. Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofunni hefur orðið þó nokkur aukning á síðustu árum meðal karla sem greinast með krabbamein í blöðruhálskirtli. Á árunum 2001 – 2005 var árlegur meðalfjöldi karla sem greindust með blöðruhálskrabbamein 194 en á árunum 2006 – 2010 var árlegur meðalfjöldi karla sem greindust með blöðruhálskrabbamein 222.

Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofunni var árlegur meðalfjöldi kvenna, sem greindist með krabbamein, á árunum 2006 – 2010 660. Var það aukning frá árunum 2001 – 2005 þegar árlegur meðalfjöldi kvenna sem greindist með krabbamein var 609. Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofunni hefur orðið þó nokkur aukning á konum sem greinast með krabbamein í brjóstum. Á árunum 2001 – 2005 var árlegur meðalfjöldi kvenna sem greindust með krabbamein í brjóstum 159 en á árunum 2006 – 2010 var árlegur meðalfjöldi kvenna sem greindust með krabbamein í brjóstum 194.

xi. HPV-bólusetning gegn leghálskrabbameini.

Samkvæmt upplýsingum frá Embætti landlæknis hófu heilbrigðisyfirvöld HPV-bólusetningu gegn leghálskrabbameini haustið 2011 í samræmi við samþykkt Alþingis frá árinu 2010. Slík bólusetning er nú hluti af almennum bólusetningum barna og nær til stúlkna í 7. bekk grunnskóla.

HPV er skammstöfun fyrir Human Papilloma Virus sem er algeng veira, einkum meðal ungs fólks, og smitast auðveldlega við kynmök. Talið er að um 80% þeirra sem stunda kynlíf smitist af veirunni einhvern tímann á ævinni en veiran hefur margar undirtegundir sem geta valdið kynfærasjúkdómum. Í flestum tilfellum hverfur veiran úr líkamanum af sjálfu sér, en sumar tegundir hennar geta valdið viðvarandi forstigsbreytingum í leghálsi sem með tímanum geta orðið að leghálskrabbameini.

HPV-bóluefnið er fyrirbyggjandi og því þarf að bólusetja stúlkur áður en þær hefja kynmök. Bóluefnið innheldur mótéfnavaka gegn tveimur algengustu tegundum



veirunnar sem valdið geta leghálskrabbameini en talið er að bólusetningin gefi um 70% vörn gegn slíku krabbameini. Þar sem ekki fæst full vörn gegn leghálskrabbameini með bólusetningunni er nauðsynlegt að þær stúlkur sem eru bólusettar fari reglulega í krabbameinsleit í tengslum við hugsanlegt leghálskrabbamein síðar á ævinni.

Samkvæmt tölulegum upplýsingum frá Hagstofu Íslands greindust 17 tilfelli leghálskrabbameina að meðaltali á ári á tímabilinu 2001–2005 en um var að ræða 15 tilfelli á tímabilinu 2006–2010 og var sá fjöldi nánast sá sami og greindist á tímabilinu 1996–2000 en þá voru tilföllin 14 talsins.

G. FJÖLMIÐLAR OG RANNSÓKNIR Í KYNJAFRÆÐUM.

i. Fjölmíðlar.

Miklar breytingar hafa orðið á íslenskum fjölmíðlamarkaði í kjölfar þeirra efnhagsþrenginga sem riðu yfir landið árið 2008. Útgáfudögum dagblaða var fækkað, fjöldi fréttamanna missti vinnuna, fjölmíðlar skiptu um eigendur og rekstur þeirra var endurskipulagður. Í grein fjölmíðlafræðingsins Guðbjargar Hildar Kolbeins *Síðferði og starfs-hættir íslenskra blaða- og fréttamanna* sem kynnt var í Þjóðarspegli árið 2012 kom fram að sjö af hverjum tíu blaða- og fréttamönnum væru karlar og að hinn dæmigerði íslenski blaða- eða fréttamaður væri 42 ára gamall karlmaður með tæplega 14 ára starfsreynslu. Blaða- eða fréttakonan er hins vegar sjö árum yngri að meðaltali og hún hefur einnig styttri starfsreynslu eða rúm átta ár að meðaltali. Karlinn er með aðeins hærri laun en þó er sá munur ekki marktækur en konan er hins vegar tvisvar sinnum líklegri til að hafa lokið meistaraáráðu og einnig er hún mun líklegri en hann til þess að hafa sérhæft sig í blaða- og fréttamennsku í námi sínu.¹⁷

Blaðakonur skrifa mun færri fréttir en blaðakarlar, að því er fram kemur í lokaverkefni¹⁸ í blaða og fréttamennsku við Háskóla Íslands. Markmiðið með rannsókninni var að kanna kynjahlutfall í íslenski blaðamannastétt, nánar tiltekið hvort færri konur en karlar starfa sem blaðamenn. Þá vildi höfundur reyna að finna út hvort munur væri á umfangi og eðli þeirra fréttu sem karlar og konur skrifa. Einnig var kynjahlutfall pistlahöfunda athugað ásamt því að skoðað var hvort kynin væru jafn líkleg til að eiga aðsendar greinar sem birtast í dagblöðum. Þrjú dagblöð voru skoðuð og greind en það eru Morgunblaðið, Fréttablaðið og DV og stóð greiningin yfir í þrjár aðskildar vikur frá janúar til mars árið 2013. Efnið var greint eftir því hvort um var að ræða frétt, pistil eða aðsenda grein og síðan var efnið flokkað eftir því af hvoru kyninu blaðamaðurinn eða höfundurinn var. Auk þess var stærð fréttu og staðsetning þeirra í blaðinu skoðuð og að lokum var öllum fréttum skipt niður í efnisflokk.

Meginniðurstaða rannsóknarinnar var sú að hlutur kvenna í fréttum dagblaða er mjög rýr. Aðeins 23% þeirra fréttu sem voru skoðaðar voru skrifaðar af konum og fréttir skrifaðar af konunum rötuðu síður á forsíðu en fréttir eftir karlkyns blaðamenn. Einnig kom í ljós að verulegur munur var á því um hvað karlar og konur skrifuðu. Fréttir sem fjölluðu um íþróttir, viðskipti og stjórnmál voru nánast eingöngu skrifaðar af körlum

17 Sjá: http://skemman.is/stream/get/1946/13328/31982/1/Gudbjorg_Kolbeins_starfsaettir_blaða_og_frettamanna.pdf

18 Lokaverkefni Sunnu Stefánsdóttur má nálgast á slóðinni: <http://skemman.is/item/view/1946/14979>



eða 97% íþróttafréttar, 95% fréttar um efnahags- og viðskiptamál og tæp 92% fréttar um stjórnmál. Konur skrifuðu hins vegar rétt rúman helming fréttar um menningarmál og heilbrigðismál á tímabilinu sem skoðað var og 66% fréttar sem flokkaðar voru sem skemmtiefni og slúður. Nokkur munur var á dagblöðunum þremur hvað kynjahlutfall varðar og var hlutfall kvenna í fréttaskrifum hæst á DV en lakast á Morgunblaðinu.

Hlutfur kvenna í fjölmiðlum virðist því síður en svo hafa batnað undanfarin ár en líkt og greint er frá í síðustu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála sem út kom í febrúar 2011 var á vegum *Global Media Monitoring Project* (GMMP) framkvæmd rannsókn á hlut kynjanna í fréttamiðlum heims samtímis einn tiltekinn dag. Samtals tóku 108 lönd þátt og voru fréttamiðlar vaktaðir 10. nóvember 2009. Niðurstöður rannsóknarinnar á Íslandi voru kynntar í október 2010 og af þeim verður ráðið að konur séu í minnihluta, eða 27%, í fjölmiðlum þegar litið er til þeirra sem starfa á fjölmiðlum og þeirra sem fjölmiðlar fjalla um eða ræða við.

Líkt og tekið er fram í framangreindu lokaverkefni sýna rannsóknir að blaðakonur eru líklegri til að tala við og fjalla um aðrar konur og því verður kvenþjóðin ósjálfrátt minna sýnileg í fréttum ef fáir starfsmenn fjölmiðla eru konur. Með ójafnri umfjöllun um kynin og með því að skapa og viðhalda stöðluðum kynjaímyndum eiga fjölmiðlar sinn þátt í að viðhalda kynjaskekkju samfélagsins.

ii. Rannsóknir.

a. Hagskýrslugerð hjá Hagstofu Íslands.

Samkvæmt 16. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla skal í opinberri hagskýrslugerð um einstaklinga svo og í viðtals- og skoðanakönnunum greint milli kynja við söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og birtingu upplýsinga nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því. Í starfi Hagstofu Íslands er þess ávallt gætt að farið sé eftir ákvæði þessu þannig að greint sé á milli kynja við söfnun gagna, úrvinnslu og birtingu niðurstaðna, þegar því verður við komið, nema sérstakar ástæður mæli gegn því. Einnig hefur Hagstofa Íslands gefið út Hagtíðindi sérstaklega með tölum um karla og konur.

Á árunum 2007–2013 hafa velferðarráðuneytið (áður félags- og tryggingamálaráðuneytið), Jafnréttisstofa og Hagstofa Íslands, staðið sameiginlega að árlegri útgáfu upplýsingabæklinga undir heitinu *Konur og karlar á Íslandi*. Í bæklingnum er að finna tölulegar upplýsingar um stöðu kynjanna á ýmsum sviðum samfélagsins, svo sem um mannfjölda, fjölskyldugerð, töku fæðingarorlofs, menntun, vinnumarkað og áhrifastöður. Hefur bæklingurinn verið gefinn út bæði á íslensku og ensku.¹⁹

b. EDDA – Öndvegissetur

EDDA – öndvegissetur er vettvangur fyrir gagnrýnar samtímarannsóknir á sviði samfélags-, stjórnmála- og menningarrýni með áherslu á jafnrétti og margbreytileika. Verkefnið var eitt af þremur öndvegisverkefnum sem styrkt voru á grundvelli markáætlunar Vísinda- og tækniráðs árið 2009. Starfsemi þess á tímabilinu 2009–2012 var tekin út í lok síðasta árs af hópi erlendra sérfræðinga og í kjölfarið var ákveðið að framlengja styrk-

¹⁹ Hagstofa gaf út Hagtíðindi 23. apríl 2013 „Óleiðréttur launamunur kynjanna 2008–2012“. Sjá: <https://hagstofa.is/?PageID=421&itemid=544220f1-d609-4521-9fda-4d558920ca4a>



veitinguna til næstu fjögurra ára. EDDA hefur lagt áherslu á þverfaglegar rannsóknir og stofnað til viðtækra tengsla við erlendar og innlendar háskóla- og rannsóknarstofnanir. EDDA hefur einnig skipulagt ráðstefnur og aðra viðburði og leitast við að hafa áhrif á opinbera stefnumótun. Af þjófðlegum ráðstefnum sem setrið hefur skipulagt ber helst að nefna tvær, *Equalities, Democracy and the Politics of Transition* sem fór fram árið 2012 og *Crisis and Renewal: Welfare States, Democracy and Equality in Hard Times*, sem var haldin árið 2011. Á þessum ráðstefnum voru kynntar helstu niðurstöður rannsókna sem hafa farið fram á vegum setursins á fyrstu starfsárum þess. Síðastliðin þrjú ár hefur EDDA styrkt fjölmörg rannsóknarverkefni á sviði jafnréttismála og staðið að rúmlega 40 viðburðum á áherslusviðum setursins, það er ráðstefnum, málstofum og fyrirlestrum. Sjá nánar um setrið og jafnréttisrannsóknir á vegum þess á vefsíðunni edda.hi.is

c. Doktorsvörn í kynjafræði

Þann 15. júní 2012 varði Þorgerður H. Þorvaldsdóttir, doktorsritgerð sína í kynjafræði frá Háskóla Íslands sem ber titilinn *From Gender Only to Equality for All: A Critical Examination of the Expansion of Equality Work in Iceland*. Rannsóknin er framlag til ört vaxandi fræðasviðs um löggjöf og stefnumótun á sviði jafnréttismála þar sem beitt er femínískum kenningum um samtvinnun (e. *intersectionality*). Markmið rannsóknarinnar var að skoða og leggja mat á breyttar áherslur í jafnréttisstarfi þar sem jafnrétti ýmissa minnihlutahópa og margþættri mismunun er nú sinnt samhliða kynjajafnrétti í stað þess að horfa á jafnrétti kynjanna eingöngu.

Í rannsókninni var stuðst við opinber jafnréttisgögn sem og viðtöl við þátttakendur í íslenski jafnréttisorðræðu; annars vegar fólk sem sinnir jafnréttisstarfi og hins vegar fulltrúa kvannahreyfinga, innflytjenda, samkynhneigðra, fatlaðs fólks og aldraðra. Rannsóknin leiddi í ljós mikla togstreitu í umræðunni um útvíkkun jafnréttisstarfs. Niðurstaðan var sú að útvíkkun sé bæði æskileg og óhjákvæmileg því kynjajafnrétti verði ekki að fullu náð nema einnig sé tekið á misrétti sem byggist á stétt, kynþætti, þjóðerni, kynhneigð, aldri og fötlun. Áskorunin sem blasir við felst í því að finna lagalegan og stofnanalegan farveg til þess að sinna „jafnrétti allra“ án þess að missa sjónar á kynjajafnrétti.

d. MARK.

MARK, miðstöð margbreytileika- og kynjarannsóknna, er vettvangur rannsókna og fræðslu á sviði mannréttinda og mismununar, jafnréttis-, kynja- og margbreytileikafræða á Félagsvísindasviði Háskóla Íslands. MARK var stofnað í janúar 2011 í þeim tilgangi að sinna og stuðla að rannsóknum á fræðasviðinu, samstarfi við innlent og erlent fræðafólk og rannsóknastofnanir, þjálfa nemendur til rannsóknastarfa, efla tengsl rannsókna og kennslu, sinna ráðgjöf og rannsóknatengdum þjónustuverkefnum og auka yfirsýn yfir fræðasviðið. Þá stuðlar miðstöðin að markvissri stefnumótun, umræðu og framþróun á sviðinu í samstarfi við opinbera aðila, atvinnulíf og þjóðlíf. MARK stendur fyrir fyrirlestrum, málþingum og ráðstefnum ýmist í eigin nafni eða í samstarfi við aðila innan og utan Háskóla Íslands. MARK er skipuð fimm manna stjórn og með henni starfar ráðgjafarráð skipað áhugafólki og hagsmunaaðilum á starfssviði miðstöðvarinnar sem er stjórninni til ráðgjafar og stuðnings. Vefsíða miðstöðvarinnar er www.mark.hi.is



e. Jafnréttisskóli Háskóla Sameinuðu þjóðanna.

Jafnréttisskólinn hefur starfað frá janúar 2009 þegar honum var komið á fót með samningi milli utanríkisráðuneytisins og Háskóla Íslands. Í maí 2013 hlaut skólinn formlega aðild að Háskóla Sameinuðu þjóðanna í kjölfar formlegrar úttekta á starfsemi hans. Jafnréttisskólinn er byggður á sömu hugmyndafræði og aðrir skólar Háskóla Sameinuðu þjóðanna á Íslandi og er liður í alþjóðlegri þróunarsamvinnu Íslands. Hann hefur að markmiði að veita sérfræðingum frá þróunarlöndum sem starfa að jafnréttismálum þjálfun á sínu sérsviði og gera þeim betur kleift að vinna að jafnri stöðu karla og kvenna í heimalöndum sínum. Í náminu er lögð áhersla á að stuðla að jafnrétti kynjanna og valdeflingu kvenna í anda þriðja þúsaldarmarkmiðsins um að unnið skuli að jafnrétti kynjanna og frumkvæðisrétti kvenna. Einnig er lögð áhersla á jafnréttissjónarmið við friðaruppbyggingu í samræmi við ályktun öryggisráðs Sameinuðu þjóðanna nr. 1325 um konur, frið og öryggi. Loks er sjónum beint að samþættingu kynjasjónarmiða í umhverfismálum og við sjálfbæra nýtingu náttúruauðlinda, svo sem í fiskveiði-, orku- og landgræðslumálum. Frá upphafi hafa 29 nemendur útskrifast frá Jafnréttisskólanum, 19 konur og tíu karlar frá Afganistan, Palestínu, Malaví, Mósambík og Úganda.

f. Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum, RIKK.

Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum við Háskóla Íslands (RIKK) er þverfagleg stofnun. RIKK hefur starfað frá árinu 1991 og er leiðandi afl í kvenna-, kynja- og jafnréttisrannsóknum á Íslandi. Aðalmarkmið hennar er að efla og samhæfa jafnréttisrannsóknir og rannsóknir í kvenna- og kynjafræðum jafnframt því að vinna að og kynna niðurstöður rannsókna. RIKK miðlar þekkingu á sviði kvenna- og kynjafræða með því að gangast fyrir námskeiðum, fyrirlesturum, ráðstefnum og útgáfu. Af nýlegum ráðstefnum sem RIKK hefur staðið fyrir ber helst að nefna alþjóðlegu ráðstefnuna *Þræðir og fléttur – Menning, samfélag og umhverfi* sem haldin var í tilefni af 20 ára afmæli RIKK og laut að kvenna- og kynjarannsóknum. Ráðstefnan skiptist í 20 málstofur, þeirra á meðal sérstaka öndvegismálstofu til minningar um framlag kvenna til stofnunar Háskóla Íslands og í tilefni af aldarafmæli laga um rétt kvenna til náms og embætta með þátttöku fræðimanna af ólíkum fræðasviðum. Af nýlegum útgáfum má nefna bókina *Nútímans konur. Menntun kvenna og mótun kyngervis á Íslandi 1850–1903* en í bókinni fjallar Erla Hulda Halldórsdóttir sagnfræðingur um mótun kyngervis kvenna á Íslandi á síðari hluta 19. aldar. Sem dæmi um rannsóknarverkefni má annars vegar nefna verkefni Þóru Kristínar Þórsdóttur um kynjaðar afleiðingar fjármálakreppunnar og hins vegar verkefni Þorgerðar Þorvaldsdóttur sem varðar áhrif efnahagsþrenginga á íslenskt jafnréttis- og mannréttindastarf (e. *Re-thinking Equality and Reorganizing In/equalities Measures in Times of Crisis*). Rannsóknastofu í kvenna- og kynjafræðum er ætlað að veita upplýsingar og ráðgjöf um kvenna- og kynjarannsóknir, hafa samstarf við innlenda og erlenda rannsóknaraðila og styðja og styrkja nám í kynjafræðum við ólík fræðasvið Háskóla Íslands. Samkvæmt nýrri tilhögun stofnana, sem áður heyrðu undir háskólaráð, var RIKK flutt yfir á Hugvísindasvið árið 2010, en hún er eftir sem áður sjálfstæð og þverfagleg stofnun og helst hlutverk hennar óbreytt. Sjá nánar um starfsemi RIKK á heimasíðu rannsóknastofunnar: www.rikk.hi.is



H. ERLENDT SAMSTARF Á SVIÐI JAFNRÉTTISMÁLA.

i. Samstarf á vettvangi Sameinuðu þjóðanna.

a. Kvennanefnd Sameinuðu þjóðanna.

Kvennanefnd Sameinuðu þjóðanna (e. *Commission on the Status of Women*) var sett á fót árið 1946 sem ein af undirnefndum efnahags- og félagsmálaráðs Sameinuðu þjóðanna (ECOSOC). Nefndinni var fengið það verkefni að útbúa tilmæli og skýrslur til efnahags- og félagsmálaráðs Sameinuðu þjóðanna um eflingu borgaralegra, stjórnmalalegra, efnahagslegra og félagslegra réttinda kvenna. Meginmarkmið nefndarinnar hefur verið að jafna rétt kynjanna. Eftir fjórðu kvennaráðstefnuna, sem haldin var í Peking 1995, veitti allsherjarþingið nefndinni umboð til að takast á hendur eftirfylgni við yfirlýsingu og framkvæmdaáætlun Peking-ráðstefnunnar. Viðamikil endurskoðun fór fram í tengslum við fimm ára afmæli Peking-ráðstefnunnar á 23. aukaallsherjarþingi Sameinuðu þjóðanna árið 2000 þar sem samþykkt voru frekari markmið hvað varðar jafnrétti kynjanna.

Ísland var í fyrsta skipti kosið í kvennanefnd Sameinuðu þjóðanna vorið 2004 og tók formlega sæti í nefndinni árið 2005. Með 52. fundi kvennanefndarinnar árið 2008 lauk því fjögurra ára setu Íslands í nefndinni. Fulltrúar 45 ríkja sitja í nefndinni sem kosnir eru eftir ákveðnu skipulagi þar sem landfræðilegrar dreifingar er gætt en hvert kjörtímabil stendur yfir í fjögur ár. Norðurlöndin hafa gert með sér óformlegt samkomulag um að eitt þeirra eigi ávallt sæti í nefndinni og var það Svíþjóð sem tók við keflinu af Íslandi. Seta Íslands í nefndinni var samstarfsverkefni þáverandi félags- og tryggingamálaráðuneytis (nú velferðarráðuneytisins) og utanríkisráðuneytisins. Áhersla er lögð á samstarf við frjáls félagasamtök, svo sem UNIFEM, Kvenréttindafélag Íslands og Stígamót, en fulltrúar þeirra hafa átt sæti í sendinefnd Íslands á fundum kvennanefndarinnar og innt af hendi mikilvægt framlag til starfsins. Staða jafnréttismála á Íslandi sem og á öðrum Norðurlöndum hefur vakið athygli og hlotið jákvæða umfjöllun innan nefndarinnar. Finna má upplýsingar um störf nefndarinnar og niðurstöður á vefsíðu hennar: <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw>

Á 55. fundi kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna árið 2011 var þemað aðgangur kvenna og stúlkna og þátttaka þeirra í menntun, þjálfun, vísindum og tækni. Íslensk stjórnvöld áréttuðu á fundinum stefnu stjórnvalda sem styður við valdeflingu kvenna, sérstaklega hvað varðar friðarumleitanir, þátttöku og ákvarðanatöku í þróunarsamvinnu og í loftslagsmálum. Á 56. fundi kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna árið 2012 var sjónum beint að konum í dreifbýli, nánar tiltekið valdeflingu kvenna í dreifbýli og þætti þeirra í að útrýma fátækt og hungri sem og á þróun auk helstu áskorana nútímans. Íslensk stjórnvöld áréttuðu við það tækifæri stefnu stjórnvalda í kynjajafnréttismálum með sérstaka áherslu á aðgerðir gegn ofbeldi gegn konum og hvernig unnið væri að því að koma í veg fyrir kynbundinn launamun og að auka hlut kvenna í stjórnun einkafyrirtækja. Jafnframt var lögð áhersla á kyn- og frjósemisheilbrigði og réttindi, sérstaklega kvenna í dreifbýli. Ekki náðist samkomulag um lokaskjal fundarins, en það hefur einungis gerst einu sinni áður, árið 2003, þegar síðast var fjallað um aðgerðir gegn ofbeldi gegn konum. Á 57. fundi kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna árið 2013 var þema fundarins afnám ofbeldis gegn konum og stúlkum. Fulltrúar velferðarráðuneyt-



isins og utanríkisráðuneytisins tóku þátt í samningaviðræðum um lokaskjal fundarins og var hart tekist á um texta þess meðal annars vegna andstöðu tiltekinna ríkja. Ísland, Norðurlöndin og fleiri líkt þenkjandi ríki unnu náið saman í aðdraganda fundarins og á meðan á honum stóð við að styrkja orðalag sem verndar og tryggir réttindi kvenna með vísan í áður samþykktar ályktanir og alþjóðasamþykktir. Náðist samkomulag sem er mjög ásættanlegt hvað varðar áherslur Íslands, en meðal þeirra má telja kyn- og frjósemisheilbrigði og réttindi, aðgerðir gegn heimilisofbeldi og áherslu á ábyrgð karla og drengja. Framkvæmdastýra Jafnréttisstofu tók sæti velferðarráðherra í pallborði á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar og fjallaði sérstaklega um mikilvægi þess að karlar taki þátt í baráttunni gegn ofbeldi gegn konum.

b. Samningurinn um afnám allrar mismununar gegn konum.

Ísland hefur fullgilt samning Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gagnvart konum (CEDAW) og valfrjálsa bókun hans og hvetur ríki til að framfylgja ákvæðum hans að fullu. Árið 2009 voru 30 ár síðan samningurinn var lagður fram til undirritunar á vettvangi Sameinuðu þjóðanna. Íslendingar undirrituðu sáttmálann á annarri kvennaráðstefnunni í Kaupmannahöfn árið 1980 en hann var þó ekki staðfestur fyrr en árið 1985.

Sérfræðinganefndin sem starfar á grundvelli samningsins um afnám allrar mismununar gegn konum hefur boðið íslenskum stjórnvöldum að skila sjöundu og áttundu skýrslu um framkvæmd samningsins hér á landi í sameiginlegri skýrslu árið 2014.

c. Mannréttindaráð Sameinuðu þjóðanna.

Mannréttindaráð Sameinuðu þjóðanna starfar í Genf og í því sitja fulltrúar frá 47 aðildarríkjum Sameinuðu þjóðanna en fulltrúi Ísland tekur þátt í starfi þess sem áheyrnarfulltrúi. Á síðasta ári hélt ráðið þrjár reglubundnar fundalotur auk sérstakra funda um málefni Sírlands. Studdi Ísland meðal annars ályktun sem varðar aðgerðir til að draga úr ríkisfangsleysi kvenna og stúlkna, ályktun um að koma í veg fyrir að konur veikist og deyi af barnsförum, ályktun um réttlæti fyrir dómstólum að átökum loknum, en ályktunin leggur sérstaka áherslu á andstöðu við refsileysi þegar konur hafa verið beittar ofbeldi. Norðurlöndin starfa þétt saman á vettvangi Sameinuðu þjóðanna í Genf og á júlífundi ráðsins stóðu Norðurlöndin að sérstökum viðburði um aðgerðir gegn ofbeldi gagnvart konum og hvernig börn eru hin óbeinu fórnarlömb þess. Finnland flutti, fyrir hönd Norðurlandanna og fleiri ríkja, ávarp um mannréttindi og kyn- og frjósemisheilbrigði sem og réttindi og tók Ísland undir yfirlýsingu fjölmargra ríkja sem Spánn átti frumkvæði að og fjallaði um kynbundin morð.

Innan mannréttindaráðsins hefur verið sett á fót ferli sem gerir ráð fyrir að öll aðildarríki Sameinuðu þjóðanna geri grein fyrir stöðu mannréttinda heima fyrir. Geta önnur ríki beint tilmælum til þess ríkis sem tekið er fyrir um það sem betur má fara. Ísland sat fyrir svörum haustið 2011 og var alls 84 tilmælum beint til stjórnvalda, meðal annars hvað varðar umbætur í jafnréttismálum. Utanríkisráðuneytið, í samráði við innanríkisráðuneytið, hefur beint tilmælum til alls tíu ríkja í annarri umferð jafn-



ingjarýninnar og hafa þau endurspeglad áherslur stjórnvalda meðal annars hvað varðar kynjajafnrétti, aðferðir gegn ofbeldi gagnvart konum og um valdeflingu kvenna. Seinni umferðin stendur yfir til ársloka 2016 og er áætlað að staða mannréttinda hér á landi verði metin haustið 2016.

Vinnuhópur á vegum mannréttindaráðs Sameinuðu þjóðanna um afnám alls lagalegs og annars misréttis gegn konum (e. *Working group on the issue of discrimination against women in law and practice*) sótti Ísland heim í maí 2013, en Ísland hefur frá árinu 2000 skuldbundið sig til að taka á móti vinnuhópum á vegum mannréttindaráðsins (e. *standing invitation*). Vinnuhópurinn, sem settur var á fót í september 2010 með ályktun mannréttindaráðsins nr. 15/23, hefur að markmiði að bera kennsl á, stuðla að og skiptast á skoðunum um góðar aðferðir til að koma í veg fyrir lagalega mismunun gegn konum. Jafnframt ber hópnum að safna saman og birta bestu aðferðir (e. *best practices*) við að koma í veg fyrir slíka mismunun. Vinnuhópurinn dvaldi hér á landi í tvær vikur og ræddi við stjórnvöld sem og frjáls félagasamtök um það hvernig stjórnvöld hafa leitast við að koma í veg fyrir lagalega og aðra mismunun gegn konum, sérstaklega í kjölfar efhagskreppunnar og skoða þær aðferðir sem notaðar hafa verið til að draga úr neikvæðum áhrifum kreppunnar á konur. Hann mun síðan birta niðurstöður í formi tilmæla í skýrslu sinni til mannréttindaráðsins vorið 2014.

d. Stofnun Sameinuðu þjóðanna um kynjajafnrétti og valdeflingu kvenna – UN Women. Í þróunarsamvinnuáætlun er *UN Women* tilgreind sem ein af fjórum lykilstofnunum í fjölþjóðlegri þróunarsamvinnu Íslands. Framlög til stofnunarinnar námu alls 131,5 m. kr. árið 2012. Líkt og árið á undan hækkuðu almenn framlög til þróunarsamstarfs milli ára og námu þau rúmum 70 m. kr. árið 2012. Slík framlög eru afar mikilvægur þáttur í að veita stofnunum svigrúm til að veita fé til þeirra svæða er mest þurfa á aðstoð að halda og þegar bregðast þarf skjótt við. Ekki síst eru almenn framlög mikilvæg nýrri stofnun eins og *UN Women* sem enn er að stækka og styrkjast, ekki síst hvað varðar viðveru í þróunarlöndum. Líkt og undanfarin ár voru framlög einnig veitt í styrktarsjóð gegn kynbundnu ofbeldi. Framkvæmdastýra sjóðsins heimsótti Ísland árið 2012, en landsnefnd *UN Women* á Íslandi hefur einnig verið dyggur stuðningsaðili sjóðsins á liðnum árum. Íslensk stjórnvöld veittu einnig framlög til starfsemi *UN Women* í Palestínu og Afganistan. Framlag Íslands til *UN Women* í Afganistan fór til verkefnis sem hefur augin efnahagsleg réttindi og valdeflingu kvenna að meginmarkmiði og í Palestínu hefur framlagið verið nýtt til að stuðla að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða, bæði innan stjórnsýslunnar sem og í starfsemi þeirra alþjóðastofnana sem starfa að uppbyggingu og aðstoð í Palestínu. Eins og undanfarin ár fjármöggnuðu Íslendingar stöðu jafnréttisfulltrúa á skrifstofu *UN Women* á Balkanskaga, en meginverkefni starfsmannsins lúta að framkvæmd ályktunar öryggisráðs Sameinuðu þjóðanna nr. 1325 um konur, frið og öryggi. Nánar er fjallað um þá ályktun í III. hluta skýrslu þessarar, undir verkefni 38. Þá voru einnig veitt framlög til sjóðs innan *UN Women* sem snýr að loftslagsmálum og jafnrétti.



e. Stuðningur við landsnefnd UN Women á Íslandi.

Utanríkisráðuneytið hefur um árabil átt gott samstarf við landsnefnd UN Women á Íslandi og í nóvember árið 2012 var samstarfið endurnýjað til ársins 2015 þegar utanríkisráðherra og framkvæmdastýra landsnefndarinnar skrifuðu undir samstarfssamning til þriggja ára. Markmið samningsins er að efla kynningu á hlutverki og starfsemi UN Women og auka samvinnu utanríkisráðuneytisins við landsnefndina. Landsnefndin hefur veitt ráðuneytinu ráðgjöf og umsögn vegna málefna á fjölbjóðlegum vettvangi hvað varðar kynjajafnréttismál. Enn fremur hefur landsnefndin veitt öllu starfsfólki sem starfar á vegum Íslensku friðargæslunnar fræðslu um jafnréttismál og framkvæmd ályktunar 1325 um konur, frið og öryggi áður en það hverfur til starfa á vettvangi.

f. Mannfjöldasjóður Sameinuðu þjóðanna – UNFPA.

Íslensk stjórnvöld veita regluleg framlög til UNFPA sem hefur það meginhlutverk að styðja fátæk lönd við að móta stefnu og vinna verkefni sem miða að því að útrýma fátækt, stuðla að öruggum barnsfæðingum og berjast gegn alnæmi hjá ungu fólki. Sjóðurinn vinnur jafnframt að réttindum kvenna og stúlkna en hluti starfseminnar lýtur að kyn- og frjósemisheilbrigði sem og réttindum. Auk almenns framlags til stofnunarinnar voru veitt framlög til sérstaks sjóðs sem sinnir aðstoð við fórnarlömb fæðingarfistils, en fæðingarfistill eru örkuð ungra mæðra sem ekki eru líkamlega tilbúnar til að eignast börn. Sjóðurinn telur þetta vera eitt brýnasta verkefni sitt en unnt er að lækna um 93% slíkra tilfella með skurðaðgerðum. Á árinu 2012 styrktu íslensk stjórnvöld jafnframt samstarfsverkefni UNFPA og UNICEF sem hefur það að markmiði að hraða afnámi limlestinga á kynfærum kvenna (e. *Female Genital Mutilation/Cutting – FGM/C*). Limlestingar á kynfærum kvenna eru brot á mannréttindum, heilbrigðisvandamál og birtingarmynd á kynbundnu ójafnrétti og ofbeldi, en Alþjóðaheilbrigðismálastofnunin áætla að 100–140 milljónir kvenna hafi orðið fyrir slíkri limlestingu og samkvæmt áætlunum UNICEF eru þrjár milljónir stúlkna í hættu á að hljóta sömu örlög. Verkefnið nær til 16 landa í vestan-, austan- og norðaustanverðri Afríku, til samfélaga þar sem slík hefð hefur ríkt um árabil. Frá upphafi, eða árinu 2007, hefur verkefnið skilað töliverðum árangri því í þeim samfélögum sem það nær til hefur dregið úr slíkum limlestingum.

g. Loftslagsmál.

Í alþjóðlegum samningaviðræðum um loftslagsmál hefur Ísland haldið uppi sjónarmiðum kynjajafnréttis og aukinnar þátttöku kvenna í ákvarðanatöku og aðgerðum en náðst hefur þó nokkur árangur. Sem dæmi má nefna að á átjándu ríkjaráðstefnu Loftslagssamnings Sameinuðu þjóðanna, sem haldin var í Doha í Katar í árslok 2012, var í fyrsta skipti haldinn þemadagur tileinkaður jafnréttismálum. Á ráðstefnunni var samþykkt sérstök ákvörðun um jafnréttismál sem meðal annars fjallar um bætt kynjahlutföll í stofnunum samningsins og eru jafnréttismál gerð að föstum dagskrárlið innan samningsins í framtíðinni. Evrópusambandið lagði fram drög að ákvörðuninni en Ísland tók mikinn þátt í ferlinu. Á ráðstefnunni í Doha hélt Ísland vel heppnaðan hliðarviðburð í samvinnu við Noreg, Danmörku og Úganda um þróunarsamvinnuverkefni í Úganda



sem snýst um að kynjasambætta vinnu stjórnvalda að loftslagsmálum. Verkefnið beinist fyrst og fremst að því að koma jafnréttissjónarmiðum inn í aðgerðir til að vinna gegn loftslagsbreytingum svo og aðgerðum til að aðlagast loftslagsbreytingum og auka færni og þekkingu fólks til að vinna að verkefnum á sviði jafnréttis og loftslagsbreytinga.

h. Annað samstarf á vettvangi Sameinuðu þjóðanna.

Í ræðu sinni á allsherjarþingi Sameinuðu þjóðanna í september 2012 vék utanríkisráðherra að lýðræðisþróun í Norður Afríku og Miðausturlöndum í kjölfar arabíska vorsins og minnti á mikilvægi þess að konur njóti sömu réttinda og karlar og taki þátt í að móta samfélögin sem þau byggja. Utanríkisráðherra áréttaði einnig í ávarpi sínu að ofbeldi og mismunun vegna kynhneigðar eða kynvitundar líðist ekki og að öllum þjóðum beri að tryggja mannréttindi fyrir alla.

Ísland tekur virkan þátt í umræðu um jafnrétti kynjanna og mannréttindi kvenna á vettvangi þriðju nefndar allsherjarþingsins, kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna, líkt og að framan greinir og nefndar um mannfjölda og þróun sem og í mannréttindaráði Sameinuðu þjóðanna og beitir sér jafnframt fyrir samþættingu kynjasjónarmiða í öllu starfi Sameinuðu þjóðanna. Utanríkisráðuneytið tekur virkan þátt í norrænu samstarfi og samráði líkt þenkjandi ríkja um jafnréttis- og mannréttindamál sem og samþættingarstarfi innan stofnana og sjóða Sameinuðu þjóðanna. Ísland tekur jafnframt virkan þátt í málefnavinnu og samningaviðræðum um ályktanir sem varða jafnréttismál á vettvangi Sameinuðu þjóðanna.

Nefnd Sameinuðu þjóðanna um mannfjölda og þróun fundar einnig árlega og var á síðasta fundi, sem haldinn var í apríl árið 2012, sjónum beint að ungu fólki og réttindum þess, þar með talið kyn- og frjósemisheilbrigði.

Tók Ísland virkan þátt í að verja og styrkja þau réttindi sem tryggð voru á ráðstefnunni í Kaíró árið 1994 og stillti saman strengi við Norðurlöndin og önnur líkt þenkjandi ríki. Næst fundar nefndin í apríl 2014 og verður sjónum beint að fólksflutningum og lýðfræðilegum sjónarmiðum þeim tengdum.

Þriðja nefnd allsherjarþingsins fundaði í október og nóvember 2012 og tók Ísland þar undir fjölmargar ályktanir venju samkvæmt og í samræmi við stefnu stjórnvalda og áherslur utanríkisráðherra. Bar þar hæst ályktun um framangreindan fæðingarfistil þar sem tókst að koma inn tilvísun í kyn- og frjósemisheilbrigði sem og réttindi og ályktun um ofbeldi gegn konum þar sem Ísland beitti sér fyrir því að fjallað yrði um heimilisofbeldi í aðfararorðum ályktunarinnar. Einnig er lögð áhersla á að konur sem eru beittar ofbeldi fái viðeigandi þjónustu, ekki síst til að auka færni þeirra til að takast á við afleiðingar ofbeldisins. Loks var afgreidd úr nefndinni ályktun, sem Ísland studdi dyggilega, um limlestingar á kynfærum kvenna, en ekki hefur verið fjallað sérstaklega um slíkt ofbeldi í ályktun áður.

Árið 2015 verða 20 ár liðin síðan kvennaráðstefnan var haldin í Peking. Þar var samþykkt framsækin framkvæmdaáætlun sem aðildarríki Sameinuðu þjóðanna hafa skuldbundið sig til að fylgja. Í mars árið 2012 kynntu framkvæmdastjóri Sameinuðu þjóðanna og forseti allsherjarþingsins hugmyndir um að efna til alþjóðlegrar ráðstefnu



í tilefni tímamótanna. Hefur það verið mat Íslands, hinna Norðurlandanna og fleiri líkt þenkjandi ríkja, að vænlegra sé að leggja áherslu á framkvæmd þegar samþykktar markmiða og að jafnréttismálum verði gert hátt undir höfði í öðrum málaflokkum sem unnið er að innan Sameinuðu þjóðanna frekar en að efna til alþjóðlegrar ráðstefnu. Unnið er að útfærslu þessarar hugmyndar á vettvangi í New York.

Íslensk stjórnvöld hafa um áratugaskeið tekið á móti hópum flóttafólks í samstarfi við Flóttamannastofnun Sameinuðu þjóðanna. Hin síðari ár hefur verið lögð áhersla á hópa sem stofnunin hefur skilgreint sem „konur í hættu“ en oftast er um að ræða einstæðar mæður með börn. Árið 2012 ákvað ríkisstjórnin að bjóða hingað þremur afgönskum fjölskyldum, konum og börnum þeirra, alls níu einstaklingum sem búsettir höfðu verið í flóttamannabúðum í Íran.

Dagana 2.–27. júlí árið 2012 var haldin ráðstefna á vettvangi Sameinuðu þjóðanna þar sem aðildarríkin leituðust við að ná samkomulagi um alþjóðlegan samning um vopnaviðskipti. Fulltrúar Íslands tóku virkan þátt í samningaviðræðum og lögðu meðal annars áherslu á að í samninginn væru sett viðmið um kynbundið ofbeldi með það að markmiði að sporna gegn hvers kyns ofbeldi gegn konum og stúlkum.

ii. Atlantshafsbandalagið (NATO).

Fastanefnd Íslands gagnvart Atlantshafsbandalaginu (NATO) vinnur ötullega að framgangi ályktunar öryggisráðsins nr. 1325 um konur, frið og öryggi innan bandalagsins. Hefur náðst mikill árangur við að festa málefni og framkvæmd ályktunarinnar í sessi. Innan NATO eru starfandi vinnuhópar sem fjalla um málaflokkinn konur, frið og öryggi og tekur Ísland virkan þátt í því starfi bæði á vettvangi Evró-Atlantshafsráðsins og á aðgerðasviði bandalagsins. Á síðasta ári hafði Ísland frumkvæði að bréfi til framkvæmdastjóra NATO sem hnykkir á framkvæmd ályktunar nr. 1325 í tengslum við aðgerðir bandalagsins, með áherslu á alþjóðaliðið í Afganistan. Bréfið undirrituðu alls 13 aðildar- og samstarfsríki bandalagsins. Í leiðtogayfirlýsingu NATO frá maí 2012 er sérstaklega fjallað um framkvæmd ályktunar nr. 1325, en Ísland hafði frumkvæði að því og leiddi textavinnu í aðdraganda leiðtogafundarins. Á það einnig við um sérstaka yfirlýsingu um málefni Afganistan sem gerð var af sama tilefni.

iii. Öryggis- og samvinnustofnun Evrópu (ÖSE).

Fastanefnd Íslands hjá Öryggis- og samvinnustofnun Evrópu (ÖSE) leggur áherslu á framkvæmd skuldbindinga aðildarríkja ÖSE, ekki síst á sviði mannréttinda. Fastanefndin hefur lagt sérstaka áherslu á jafnréttismál, bann við allri mismunun, meðal annars á grundvelli kynhneigðar, aðgerðir gegn mansali og framkvæmd ályktunar öryggisráðs Sameinuðu þjóðanna nr. 1325 um konur, frið og öryggi. Þá hefur utanríkisráðuneytið meðal annars styrkt verkefni sem beinast gegn mansali, svo sem í Hvíta-Rússlandi og á vettvangi Eystrasaltsráðsins.



iv. Þróunarsamvinna.

Í júní 2011 var samþykkt á Alþingi þingsályktun um áætlun um alþjóðlega þróunarsamvinnu Íslands 2011–2014 (þróunarsamvinnuáætlun). Áætlunin er heildræn og skapar umgjörð um alla þætti þróunarsamvinnu Íslands. Rík áhersla er lögð á mannréttindi og jafnrétti kynjanna, frið og öryggi, ásamt baráttunni gegn fátækt, félagslegu ranglæti, misskiptingu lífsgæða sem og hungri. Jafnrétti kynjanna er bæði sértækt og þverlægt málefni í áætluninni, enda hefur reynslan sýnt að aðstoð sem grundvallast á jöfnum rétti og byggist á þátttöku beggja kynja er árangursrík leið í þróunarsamvinnu. Jafnrétti kynjanna og valdefling kvenna er jafnframt talin forsenda þess að þúsaldarmarkmið Sameinuðu þjóðanna um þróun náist. Í áætluninni er tekið skýrt fram að mikilvægt sé að bæði kynin hafi jöfn tækifæri til þátttöku, áhrifa og ábata af verkefnum Íslands. Sem liður í að auka framgang jafnréttismála á sviði alþjóðlegrar þróunarsamvinnu Íslands var sett á stofn sérstakt fagteymi í jafnréttismálum árið 2011 en það starfar í samræmi við ákvæði þróunarsamvinnuáætlunarinnar. Í teyminu sitja fulltrúar þróunarsamvinnu-sviðs utanríkisráðuneytisins, fulltrúar Þróunarsamvinnustofnunar Íslands og fulltrúar alþjóða- og öryggissviðs ráðuneytisins. Hlutverk teymisins er meðal annars að samræma starfsemi ráðuneytisins og Þróunarsamvinnustofnunar Íslands á sviði jafnréttismála í þróunarsamvinnu, vinna markvisst að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða og fylgja eftir áætlun Íslands um framkvæmd ályktunar öryggisráðs Sameinuðu þjóðanna nr. 1325 um konur, frið og öryggi.

v. Jafnréttisstefna á sviði alþjóðlegrar þróunarsamvinnu Íslands.

Í samræmi við þróunarsamvinnuáætlunina hefur verið mótuð sameiginleg jafnréttisstefna utanríkisráðuneytisins og Þróunarsamvinnustofnunar á sviði alþjóðlegrar þróunarsamvinnu. Jafnréttisstefnan, sem grundvallast bæði á alþjóðlegum samþykktum og íslenskri löggjöf, hefur þann útgangspunkt að kynjajafnrétti sé grundvallarmannréttindi og forsenda framfara og þróunar. Jafnréttisstefnan er í samræmi við þróunarsamvinnuáætlun hvað varðar áherslusvið og tímaramma. Lögð er áhersla á fjögur megin svið; menntun, heilbrigði, auðlinda- og umhverfismál og konur, frið og öryggi. Í jafnréttisstefnunni kemur fram að unnið verði að kynjajafnrétti með tvennum hætti; annars vegar með samþættingu kynjasjónarmiða og hins vegar með stuðningi við sérstök jafnréttisverkefni, stofnanir og sjóði, sem hafa kynjajafnrétti og valdeflingu kvenna að meginmarkmiði. Þá er gerð grein fyrir eftirfylgni og áhersla lögð á árangursmælingar og eftirlit.

vi. Stuðningur við jafnréttisverkefni á vegum frjálsra félagasamtaka.

Frá árinu 2008 hafa íslensk stjórnvöld styrkt félagasamtök í Palestínu sem vinna að framgangi réttinda palestínskra kvenna, berjast gegn kynbundnu ofbeldi og veita konum lagalega ráðgjöf. Um er að ræða samtök sem nefnast *Women's Centre for Legal Aid and*



Counselling (WCLAC). Styrkurinn hljóðaði upp á 6,5 m. kr. árið 2012. Þá var stutt við verkefni á vegum Rauða krossins á Íslandi í Hvíta-Rússlandi sem hefur að markmiði að berjast gegn mansali, en stuðningurinn er hluti af samstarfsyfirlýsingu utanríkisráðuneytisins og Rauða krossins á Íslandi frá árinu 2010. Verkefnið byggist á því að fræða ungmenni um hættur mansals ásamt því að veita fórnarlömbum mansals aðstoð þegar þau koma aftur heim, stundum eftir áralanga vist erlendis.

vii. Íslenska friðargæslan.

Íslenska friðargæslan hefur á undanförunum árum lagt vaxandi áherslu á jafnréttismál, bæði hvað varðar stuðning við verkefni sem sérstaklega lúta að kynjajafnrétti og valdeflingu kvenna, auk þess sem áhersla hefur verið lögð á að viðhalda kynjajafnvægi hvað varðar sérfræðinga sem sinna friðargæslu. Enn fremur fá allir íslenskir starfsmenn friðargæslunnar fræðslu frá landsnefnd *UN Women* á Íslandi fyrir brottför, bæði sértæka og almenna. Sértæk fræðsla lýtur að starfi og aðstæðum hvers starfsmanns fyrir sig, en almenn fræðsla meðal annars að stöðu kvenna á átakasvæðum, efni og markmiðum ályktana öryggisráðs Sameinuðu þjóðanna um konur, frið og öryggi sem og siðareglum friðargæslunnar. Frá árinu 2009 hefur sérfræðingur í jafnréttismálum starfað í Afganistan, en frá árinu 2010 hefur Ísland fjármagnað stöðu jafnréttisfulltrúa hjá alþjóðaliðinu í Afganistan. Hefur fulltrúinn einkum aðstoðað kvennamálaráðuneytið í Afganistan varðandi jafnréttismál auk þess að vera málsvari fyrir framkvæmd ályktunar öryggisráðs Sameinuðu þjóðanna nr. 1325 hjá ISAF, alþjóðaliðinu í Kabúl. Íslensk stjórnvöld veittu framlag í formi ráðgjafar á sviði ályktunar öryggisráðs Sameinuðu þjóðanna nr. 1325 um konur, frið og öryggi til verkefnis bandalagsins um heildræna uppbyggingu í Afganistan (e. *Building Integrity*). Þá fluttist jafnréttisfulltrúi, sem starfað hafði á skrifstofu *UN Women* í Bosnía frá 2010, til Kosóvó árið 2012 þar sem hann starfar með heimamönnum að verkefnum á sviði valdeflingar kvenna og framkvæmdar á ályktun öryggisráðs Sameinuðu þjóðanna nr. 1325.

Síðustu ár hefur íslenska friðargæslan unnið ötullega að því að jafna hlutfall karla og kvenna meðal sérfræðinga sem starfa í friðargæslunni, bæði hvað varðar fjölda einstaklinga sem og í mannmánuðum talið. Árið 2011 markaði tímamót í starfi íslensku friðargæslunnar hvað þetta varðar, en þá voru í fyrsta sinn fleiri konur en karlar að störfum á vettvangi. Árið 2012 var meirihluti sérfræðinga á vettvangi konur, en þá voru þær ellefu (67%) en karlarnir fimm (33%).

viii. Samstarf á vettvangi samningsins um Evrópska efnahagssvæðið og Evrópuráðsins.

Á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagssvæðið starfar nefnd innan EFTA sem fylgist með stöðu kynjajafnréttis og málum sem varða mismunun gegn minnihlutahópum innan Evrópusambandsins, svo sem á grundvelli uppruna, trúar, fötlunar, kynhneigðar o.fl. Noregur tók við formennsku af Íslandi árið 2011 en nefndin hittist að jafnaði tvisvar á ári. Framkvæmdastýra Jafnréttisstofu situr í nefndinni fyrir Íslands hönd. Nefndin fer yfir nýjar gerðir Evrópusambandsins sem og þær sem eru í undirbúningi auk þess að kynna sér viðburði og umræður á sviði jafnréttismála á vettvangi Evrópusambandsins.



Ísland á áheyrnarfulltrúa í ráðgjafarnefnd Evrópusambandsins um jafnréttismál (e. *Advisory Committee on Gender Equality*). Sú nefnd fær tillögur að gerðum til umsagnar auk þess að taka þátt í mótun jafnréttisstefnu Evrópusambandsins og veita því aðhald. Nú er í gildi jafnréttisstefna (e. *A Roadmap for Equality between Women and Men*) og aðgerðaáætlun um jafnrétti milli kvenna og karla (e. *Strategy for equality between women and men 2010–2015*). Megináherslur í áætluninni eru efnahagslegt jafnrétti, launajafnrétti, jafnrétti við ákvarðanatöku, virðing, friðhelgi, barátta gegn kynbundnu ofbeldi og að ýta undir kynjajafnrétti utan Evrópusambandsins.

Jafnréttisstofnun Evrópusambandsins (e. *European Institute for Gender Equality - EIGE*) hefur starfað undanfarin ár í Vilnius í Litháen og hefur starfsemin farið sívaxandi eftir að erfiðlega gekk að koma stofnuninni af stað. EIGE hefur tekið að sér verkefni fyrir þau lönd sem gegnt hafa formennsku í Evrópusambandinu, til dæmis var unnin skýrsla um kyn og loftslagsmál í formennskutíð Dana og verið er að vinna skýrslu um samþættingu kynsjónarmiða fyrir Litháa sem tóku við formennsku um mitt ár 2013. EES/EFTA-ríkin eiga ekki aðild að EIGE en stofnunin hefur leitað eftir samtarfi við Noreg og Ísland, einkum hvað varðar tölfræðiupplýsingar. Stofnunin hleypti nýlega af stokkunum Jafnréttisvog Evrópusambandsins (e. *European Gender Index*) en hún mælir ýmsar hliðar á jafnrétti kynjanna. Árið 2015 tekur ný áætlun gildi innan Evrópusambandsins og verður hún hluti af svokölluðu *Rights, Equality and Citizenship Programme*. Þá verða fjórir stórir sjóðir sameinaðir í einn sjóð sem mun hafa mjög vítt verksvið og ná til mannréttinda í víðasta skilningi sem og ofbeldismála og baráttu gegn hvers kyns mismunun

Ísland átti fulltrúa í jafnréttisnefnd Evrópuráðsins (e. *Council of Europe*) en hún var lögð niður árið 2012 og verkefnið flutt til mannréttindanefndar Evrópuráðsins. Í ljós kom að verkefnið voru ærin þannig að ákveðið var að stofna undirnefnd um jafnrétti kynjanna og situr fulltrúi Jafnréttisstofnu í henni. Fyrsti fundur undirnefndarinnar var haldinn um mitt ár 2013. Markmið þessarar endurskipulagningar var að tryggja samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í allri stefnumótun á vegum Evrópuráðsins og brúa bilið milli alþjóðlegra skuldbindinga og raunveruleika kvenna í Evrópu. Evrópuráðið fylgist vel með stöðu jafnréttismála í aðildarríkjunum og sendir reglulega spurningalista, ekki síst um ofbeldi gegn konum. Í maí 2011 var undirritaður nýr samningur Evrópuráðsins um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi á konum og heimilisofbeldi en um þann samning er fjallað undir lið (D).iii í skýrslu þessari.

ix. Norðurlandasamstarf á sviði jafnréttismála.

Jafnréttisráðherrar Norðurlandanna hafa starfað saman frá árinu 1974 um sameiginleg hagsmunamál á sviði jafnréttismála. Þeirri meginreglu er fylgt í norrænu samstarfi að miða við norrænt notagildi. Norrænu jafnréttisstarfi er stjórnað í samvinnu ráðherra-nefndarinnar fyrir jafnrétti (MR-JÄM) og embættismannanefndarinnar fyrir jafnrétti (ÄK-JÄM). Á vegum norrænu ráðherranefndarinnar um jafnréttismál (MR-JÄM) er unnið í samræmi við samstarfsáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2011–2014 sem ber heitið Jafnrétti skapar sjálfbært þjóðfélag. Í áætluninni er sérstaklega fjallað um nauðsyn þess að karlmenn taki þátt í jafnréttisstarfi og umræðum um jafnréttismál og að tekið



sé tillit til jafnréttissjónarmiða á öllum sviðum samfélagsins. Með þetta að leiðarljósi er virk þátttaka karla og drengja í jafnréttisstarfi og samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða fléttuð inn í öll verkefni sem kveðið er á um í samstarfsáætluninni.

Almenn forgangsmál í norrænu jafnréttisstarfi snúast um jafnrétti á vinnumarkaði, jafnrétti og menntun, jafnrétti og uppruna og leiðir til að útrýma kynbundnu ofbeldi. Í norrænu jafnréttissamstarfi við Eystrasaltsríkin er áhersla lögð á jafnrétti á vinnumarkaði, jafnréttisfræðslu og jafnrétti í fjölmiðlum. Forgangsmál í norrænu jafnréttissamstarfi við Norðvestur-Rússland varða jafnréttisfræðslu og verkefni sem snúa að því að útrýma kynbundnu ofbeldi.

Norrænu jafnréttisráðherrarnir (MR-JÄM) komu saman til fundar í Ósló í október 2012. Meginstef formennskuáætlunar Norðmanna var þróun fjölbreytnistefnu í jafnréttismálum til að koma í veg fyrir mismunun á öllum sviðum mannlífsins en Norðmenn hafa samþætt aðgerðir á vegum hins opinbera gegn mismunun, hvort sem hún snýr að kynjajafnrétti, réttindamálum fatlaðs fólks, aldri, kynhneigð, trúarbrögðum eða uppruna. Þessi mál voru rædd á fundi norrænu jafnréttisráðherranna en jafnréttisráðherra Noregs greindi frá reynslu Norðmanna af sameiningu alls starfs sem tengist mismunun einstaklinga. Stofnunin LDO (n. *Likestillings- og diskrimineringsombudet*) annast kærsmål vegna mismununar en vinnur á grundvelli nokkurra laga. Norðmenn telja skilvirkt að sameina alla stjórnarsýslu sem tengist jafnréttisstarfinu. Norrænu jafnréttisráðherrarnir samþykktu tillögu Norðmanna um að vinna að samþættingu jafnréttisstarfs á vettvangi Norrænu ráðherranefndarinnar en voru jafnframt sammála um að á engan hátt megi veikja það starf sem miðar að því að jafna stöðu kynjanna. Endanleg afstaða til fjölbreytniáætlunar Norrænu ráðherranefndarinnar verður tekin þegar mat á áhrifum þessara breytinga liggur fyrir. Velferðarráðherra (nú félags- og húsnæðismálaráðherra) greindi meðal annars frá vinnu við gerð jafnlaunastaðals sem staðið hefur yfir í nokkur ár í samstarfi við aðila vinnumarkaðarins en um hann er fjallað undir liðnum (B).iii.(b) í skýrslu þessari. Eitt af stóru verkefnum norræna samstarfsins árið 2012 var að ýta úr vör nýju fyrirkomulagi varðandi norrænar rannsóknir og upplýsingamiðlun um jafnréttismál. Norræna kvenna- og kynjarannsóknastofnunin NIKK sem sett var á laggirnar árið 1995 var lögð niður 31. desember 2011. Fyrirkomulagi starfseminnar var breytt í samstarfsverkefni undir heitinu *Nordisk information för kunskap om kön* og verður stuðst við sömu skammstöfun á heitinu og áður. Meginbreytingin verður sú að rannsóknarstarf á vegum norræna jafnréttissamstarfsins verður boðið út meðal allra háskóla og rannsóknarstofnana á Norðurlöndunum. Hlutverk nýja samstarfsverkefnisins verður að annast opið útboðsferli og samræma rannsóknarstarfið ásamt því að safna og miðla upplýsingum um rannsóknir, stefnumótun og aðgerðir landanna til að vinna að jafnrétti kynjanna. Umsýsla með verkefninu var boðin út á Norðurlöndunum og var niðurstaðan sú að gera samning við *Nationella sekretariatet för genusforskning* hjá háskólanum í Gautaborg fyrir tímabilið 1. október 2012 til 2015.

Samþætting jafnréttissjónarmiða er annað af tveimur þverfaglegum þemum samstarfstímabilsins. Unnið var að undirbúningi fyrir rannsóknarverkefni um árangur af samþættingarverkefnum á Norðurlöndunum og kynningu á bestu aðferðunum



(e. *best practices*). Rannsóknarverkefnið sem heitir „*Nordic project on gender mainstreaming at National and a Regional level – best practises and effects*“ hefur einnig það markmið að tengjast rannsóknum í Evrópu á samþættingu jafnréttissjónarmiða. Á árinu 2012 var sérstök áhersla lögð á innleiðingu á samþættingu í öllu starfi skrifstofu og fagnefnda Norrænu ráðherranefndarinnar. Ráðinn hefur verið verkefnistjóri til að fylgja verkefninu eftir.

Á vegum norræna jafnréttissamstarfsins er undirbúin þátttaka í árlegum fundi kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna en umfjöllun um kvennanefndina má sjá undir lið (H).i.(a) í skýrslu þessari.

Á jafnréttisráðherrafundinum árið 2011 var tilmælum beint til embættismannanefndarinnar fyrir jafnrétti um að efla samstarf um launajafnrétti kynjanna. Í upphafi ársins var settur á laggirnar starfshópur um jafnlaunamál. Markmiðið er að mynda tengslanet sérfræðinga norrænna fagráðuneyta sem fara með jafnlaunamál. Hlutverk hópsins er að kortleggja og skiptast á upplýsingum um löggjöf, rannsóknir, aðgerðir og samstarf aðila vinnumarkaðarins varðandi launajafnrétti í hverju landi fyrir sig. Starfshópurinn hefur safnað og miðlað upplýsingum um stöðu mála í löndunum ásamt því að koma að mótun rannsóknarverkefnis um fjárhagslegar afleiðingar þess að konur eru oftar en karlar í hlutastörfum. Hlutastörf, kyn og dreifing tekna (s. *Deltid, kön och ekonomisk fördelning*) er vinnuheiti rannsóknarinnar og stefnt er að því að hún verði í tveimur hlutum sem ná yfir formennskutið Svíþjóðar og Íslands. Ákveðið var að starfshópurinn starfi áfram á árinu 2013.

Að frumkvæði Grænlandinga var opnuð vefsíða um jafnrétti kynjanna í Grænlandi, Færeyjum og á Íslandi. Vefsíðan mun bjóða norrænum samtökum sem starfa að jafnréttismálum í þessum löndum upp á samskiptavettvang og aukin tækifæri til samvinnu. Um er að ræða tveggja ára verkferli og verður vefsíða opin á þeim tíma. Samnorrænn starfshópur um karla og jafnrétti (*Nordisk arbeidsgruppe for mænd og ligestilling*), sem skipaður var haustið 2011, lauk störfum á árinu. Niðurstöðum þeirrar vinnu var skilað til umræðu á ráðstefnu Háskólans í Ósló, *Maskuliniteter i bevegelse – menn, likestilling og livskvalitet*, þann 31. maí 2012. Niðurstöðum var skilað í greinargerðinni *Nordisk Jämställhetspolitik med fokus på män – en policyöversikt*. Jafnréttisstofa átti fulltrúa í starfshópnum sem kom að ráðgjöf og sat fundi.

Haldnar voru þrjár ráðstefnur á árinu 2012 á mismunandi sviðum málaflökks karla og jafnréttis. Dagana 31. maí til 1. júní var stór ráðstefna í Háskólanum í Ósló sem fjallaði um stefnur og strauma í karlafræðum kynjafræðinnar. Þar voru niðurstöður greinargerðar fyrrnefnds starfshóps kynntar ásamt því sem ráðstefnan var vettvangur fyrir umræðu um stefnuáherslur landanna í málaflöknum. Aðstoðarmaður velferðarráðherra (nú félags- og húsnæðismálaráðherra) tók þátt í pallborðsumræðum fyrir hönd íslenskra stjórnvalda. Á ráðstefnunni gerðu íslenskir fræðimenn grein fyrir niðurstöðum ýmissa rannsókna á sviðinu. Sérstaklega var fjallað um áhrif efnahagskreppu á Íslandi á barnaumhyggju og jafnréttismál, skaðlega karlmennsku eins og hún birtist í bókmenntaggreiningu og fjallað um rannsóknir á tengslum karlmennskuhugmynda í starfsemi íslenskra bankastofnana. Dagana 27. og 28. nóvember 2012 var haldin í Ósló



ráðstefna með samræðusniði um karla í umönnunarstörfum þar sem sérfræðingur Jafnréttisstofu kynnti rannsóknir á viðhorfum til karla í leikskólastarfi á Íslandi. Þriðja og síðasta ráðstefnan á formennskuári Norðmanna, sem fjallaði sérstaklega um karla og jafnréttismál, fór fram í lok nóvember 2012 þegar sérstaklega var fjallað um andfemínísk viðhorf karla og útlendingahatur.

I. KÆRUNEFND JAFNRÉTTISMÁLA.

Kærunefnd jafnréttismála starfar á grundvelli laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, með síðari breytingum. Einstaklingar, fyrirtæki, stofnanir og félagsamtök í eigin nafni eða fyrir hönd félagsmanna sem telja að ákvæði laga þessara hafi verið brotin á sér geta leitað atbeina kærunefndar jafnréttismála. Jafnréttisstofa getur óskað eftir að kærunefnd jafnréttismála taki mál til meðferðar. Verkefni kærunefndar jafnréttismála er að taka erindi til meðferðar og kveða upp skriflegan úrskurð um hvort ákvæði laganna hafi verið brotin. Úrskurðir kærunefndar eru bindandi gagnvart málsaðilum og sæta ekki kæru til æðra stjórnvalds.

Árið 2011 bárust átta mál til kærunefndar jafnréttismála. Fjögur málanna vörðuðu ráðningu í starf, eitt varðaði laun og starfskjör, eitt varðaði uppsögn, eitt varðaði synjun um þátttöku í húsmæðraorlofsferð og eitt varðaði veitingu 10% afsláttar til kvenna. Í þremur málum var ekki talið að um brot á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla hafi verið að ræða. Í tveimur málum var niðurstaðan sú að um brot hefði verið að ræða. Eitt erindið var látið niður falla og tveimur var vísað frá.

Árið 2012 bárust tólf mál til kærunefndar jafnréttismála. Fjögur málanna vörðuðu ráðningu í starf, eitt varðaði skipun í embætti, eitt varðaði þá stöðu að konum væri boðið starf en ekki körlum, tvö vörðuðu laun og starfskjör og fjögur vörðuðu mismunun í skráningu í Þjóðskrá. Í fjórum málum var ekki talið að um brot á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla hafi verið að ræða. Í þremur málum var niðurstaðan sú að um brot hefði verið að ræða. Tvö erindi voru afturkölluð og þremur var vísað frá nefndinni.

Í lok júní 2013 höfðu borist fimm mál til kærunefndarinnar. Þrjú málanna vörðuðu ráðningu í starf, eitt varðaði bæði uppsögn úr starfi og ráðningu í tvö störf og eitt varðaði laun og starfskjör. Í tveimur var komist að þeirri niðurstöðu að ekki hafi verið um brot að ræða á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla og í tveimur var komist að þeirri niðurstöðu að um brot hafi verið að ræða. Eitt mál var enn í vinnslu í október 2013.



Tafla 29. Efni kærur fyrir kærunefnd jafnréttismála 2011–2013.

2013

Efni kærur	Niðurstaða	Kærandi
Ráðning	Ekki brot	Kona
Ráðning	Ekki brot	Kona
Uppsögn / Ráðningar	Brot	Kona
Ráðning	Brot	Karl
Laun og launakjör	Máli ekki lokið	Karl

2012

Efni kærur	Niðurstaða	Kærandi
Ráðning	Ekki brot	Karl
Skipun	Brot	Kona
Konum boðið starf, ekki körlum	Kæra afturkölluð	Kona
Laun og starfskjör	Brot	Kona
Laun og starfskjör	Ekki brot	Kona
Ráðning	Brot	Kona
Mismunur í skráningu Þjóðskrár	Frávísun	Samtök
Mismunur í skráningu Þjóðskrár	Kæra afturkölluð	Samtök
Ráðning	Ekki brot	Karl
Mismunur í skráningu Þjóðskrár	Frávísun	Karl
Mismunur í skráningu Þjóðskrár	Frávísun	Karl
Ráðning	Ekki brot	Kona

2011

Efni kærur	Niðurstaða	Kærandi
Ráðning	Látið niður falla	Karl
Laun og starfskjör	Frávísun	Kona
Ráðning	Ekki brot	Kona
Uppsögn	Brot	Kona
Ráðning	Ekki brot	Karl
Ráðning	Brot	Karl
Synjað um þátttöku í húsmæðraorlofsferð	Ekki brot	Karl
Konum veittur 10% afsláttur	Frávísun	Karl

Heimild: Kærunefnd jafnréttismála.

Tafla 30. Fjöldi mála fyrir kærunefnd jafnréttismála.

	2013	2012	2011
Kæur	5	12	8
Brot	2	3	2
Í vinnslu 24.6.13	1		

Heimild: Kærunefnd jafnréttismála.



J. DÓMAR HÆSTARÉTTAR ÍSLANDS Í JAFNRÉTTISMÁLUM.

Einn dómur féll í Hæstarétti Íslands er varðar lög nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, á því tímabili sem þessi skýrsla tekur til. Dómurinn í máli nr. 267/2011 frá 16. febrúar 2012 varðar kynferðislega áreitni, laun og miskabætur. A höfðaði mál á hendur félaginu B til heimtu vangoldinna launa auk miskabóta vegna kynferðislegrar áreitni sem hún kvaðst hafa orðið fyrir af hálfu yfirmanns síns E sem var starfsmaður B. Byggði A á því að viðbrögð B hefðu ekki verið í samræmi við alvarleika málsins og breytingar verið gerðar á starfi hennar svo að henni hafi verið gert ókleift að sinna því. Hæstiréttur hafnaði því að háttsemi E félli undir skilgreiningu hugtaksins kynferðisleg áreitni í lögum nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Þá taldi rétturinn með engu móti hafa verið í ljós leitt að A hafi verið beitt óréttlæti í starfi með tilliti til starfsöryggis og starfskjara. A hefði ekki sýnt fram á að hún ætti rétt til greiðslu launa fyrir það tímabil sem hún kaus að mæta ekki til vinnu eða að framkoma B í hennar garð hafi á einhvern hátt falið í sér ólögmeata meingerð. Var B því sýknað af kröfum A.



III. Áætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum 2011–2014

Samkvæmt 11. grein laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, skal velferðarráðherra leggja fyrir Alþingi, innan árs frá alþingiskosningum, tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára. Skal hún fela í sér verkefni sem ætlað er að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla í íslensku samfélagi. Í þessum hluta skýrslunnar er fjallað um framkvæmdaáætlun sem samþykkt var á Alþingi þann 19. maí 2011 og gildir út árið 2014. Umfjöllunin hér eftir miðast því við miðjan gildistíma hennar.

A. STJÓRNSÝSLAN.

1. Ráðherranefnd um jafnrétti kynja.

Markmið: Ráðherranefnd um jafnrétti kynja starfi í samræmi við samþykkt ríkisstjórnarinnar frá 15. september 2009 í því skyni að samþætta kynja og jafnréttismál í stefnumörkun og aðgerðum ríkisstjórnarinnar, sem og að fylgja eftir framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum. Ábyrgð: Forsætisráðherra, velferðarráðherra, fjármálaráðherra og innanríkisráðherra.

Staða verkefnis: Ríkisstjórnin skipaði ráðherranefnd um jafnrétti kynja hinn 15. september 2009. Í upphafi sátu í nefndinni félags- og tryggingamálaráðherra, fjármálaráðherra og dóms- og mannréttindaráðherra, auk forsætisráðherra sem var formaður nefndarinnar. Eftir 1. janúar 2011 tók velferðarráðherra sæti félags- og tryggingamálaráðherra og innanríkisráðherra sæti dóms- og mannréttindaráðherra. Þann 9. október 2012 urðu enn frekari breytingar þegar umhverfis- og auðlindaráðherra tók sæti fjármálaráðherra í nefndinni. Jafnframt var samþykkt að hvaða ráðherra sem er væri heimilt að sitja fundi nefndarinnar og hefur það einkum verið fjármála- og efnahagsráðherra sem hefur verið kallaður sérstaklega til setu á fundum ráðherranefndarinnar í tilefni af umræðum og ákvörðunum sem varða launajafnrétti kynjanna.

Í framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum er hlutverki nefndarinnar lýst þannig að meginhlutverk hennar sé að samþætta kynja- og jafnréttismál í stefnumörkun og aðgerðum ríkisstjórnarinnar, sem og að fylgja eftir framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum. Meðal mála sem nefndin hefur fjallað um er gerð framkvæmdaáætlunarinnar sjálftrar, sem lögð var fyrir Alþingi sem tillaga til þingsályktunar og samþykkt á 139. löggjafarþingi, en meðal nýmæla í henni var stofnun sérstaks framkvæmdasjóðs jafnréttismála. Þá hefur ráðherranefndin fylgst reglulega með stöðu Íslands í árlegum mælingum Alþjóða efnahagsráðsins um stöðu kynjanna og tekið mið af þeim vísbendingum sem þar birtast um hvar sækja má fram til frekari árangurs. Ráðherranefndin kallaði reglulega eftir upplýsingum um stöðu vinnunnar við jafnlaunastaðalinn sem hófst í árslok 2008 og lauk



með útgáfu hans í árslok 2012. Framvinda aðgerðaáætlunar gegn mansali, sem samþykkt var í mars 2009, var reglulega rædd í ráðherranefnd. Einnig jafnréttisáhrif einstakra sparnaðaraðgerða, svo sem hjá Fæðingarorlofssjóði, auk þess sem nefndin mótaði hvernig endurreisn sjóðsins og lenging orlofsins skyldi fara fram. Rætt var um reynsluna af starfi Jafnréttisvaktarinnar og ákveðið að kynja- og jafnréttissjónarmið skyldu samþætтуð í starfi Velferðarvaktarinnar. Þá var rætt um hvernig haga skyldi undirbúningi að því að festa gerð jafnréttismats á frumvörpum í sessi. Mótun, framvinda og áætlanir verkefnisins um kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð var reglulega til umræðu á fundum ráðherranefndarinnar. Ákveðið var árið 2012 að endurvekja styrkveitingar úr Jafnréttissjóði og skipa stjórn hans að nýju. Ráðherranefndinni var reglulega gerð grein fyrir margvíslegri vinnu gegn kynbundnu ofbeldi. Þá voru svokölluð mismununarfrumvörp rædd í ráðherranefnd, en það eru þrjú frumvörp um jafna meðferð sem ráðgert er að leggja fyrir Alþingi haustið 2013 og var það ekki síst stjórnkerfisþáttur jafnréttismálanna sem var til umræðu. Loks ber að nefna það mál sem oftast kom til umræðu í ráðherranefnd, launajafnrétti kynjanna, en í október 2011 samþykkti ráðherranefndin að skipa framkvæmdanefnd um launajafnrétti kynjanna sem skyldi leggja tímasetta aðgerðaáætlun fyrir ráðherranefndina. Var áætlunin samþykkt í september 2012 og þegar ráðist í að hrinda henni í framkvæmd. Eftir ríkisstjórnarskiptin vorið 2013 var nefndin skipuð eftirfarandi ráðherrum: Forsætisráðherra, sem jafnframt er formaður, félags- og húsnæðismálaráðherra, fjármála- og efnahagsráðherra og innanríkisráðherra.

2. Framkvæmdasjóður jafnréttismála.

Markmið: Varið verði 30 millj. kr. samtals af fjárlögum, tímabundið árin 2012–2014, 10 millj. kr. hvert ár, til jafnréttisverkefna á vegum ráðuneyta svo nýta megi niðurstöður, reynslu og þekkingu sem fengist hefur eða innleiða tillögur sem telja má afrakstur verkefna framkvæmdaáætlunar ríkisstjórnarinnar. Ráðherranefnd um jafnrétti kynja úthlutar þessu fé. Viðmið við úthlutun var kynnt ráðuneytum fyrir árslok 2011. Ábyrgð: Forsætisráðuneytið, velferðarráðuneytið, fjármálaráðuneytið (nú fjármála- og efnahagsráðuneytið) og innanríkisráðuneytið.

Staða verkefnis: Ráðherranefnd hefur úthlutað alls 20 millj. kr. til eftirfarandi verkefna: Til velferðarráðuneytisins, 4,0 millj. kr., vegna fjármögnunar verkefnisstjóra sem starfa skyldi með aðgerðahópi stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti kynjanna; til mennta- og menningarmálaráðuneytisins, 2,0 millj. kr., vegna jafnréttisfræðslu í grunnskólum og aðstoðar við gerð jafnréttisáætlana; til innanríkisráðuneytisins, 750.000 kr., vegna kynningar á samningi Evrópuráðsins um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi á konum og heimilisofbeldi; til mennta- og menningarmálaráðuneytisins, 1,5 millj. kr., vegna stofnunar miðstöðvar *European Centre for Women and Technology* við Háskólann í Reykjavík; til mennta- og menningarmálaráðuneytisins, 2,0 millj. kr., vegna verkefnisins *Dorisfilm* sem fjallar m.a. um stöðu kynjanna í kvikmyndaheiminum; til mennta- og menningarmálaráðuneytisins, 2,0 millj. kr., vegna verkefnisstjóra fyrir verkefni um jafnréttisáætlanir í alla skóla, þar með talið leikskóla og tónlistarskóla; til mennta- og menningarmálaráðuneytisins, 1,5 millj. kr., vegna samstarfsverkefnis með Sambandi íslenskra



framhaldsskólanema og Félagi íslenskra framhaldsskóla um jafnréttisvitund í félagslífi í framhaldsskólum; til velferðarráðuneytisins, 2,0 millj. kr., til eflingar úrræðinu Karlar til ábyrgðar; til velferðarráðuneytisins, 1,5 millj. kr., vegna aðgerðaáætlunar til að brjóta upp kynskiptan vinnumarkað; til velferðarráðuneytisins, 750.000 kr., vegna gerðar kynningar-efnis fyrir ungt fólk um samhæfingu fjölskyldu- og atvinnulífs; til utanríkisráðuneytisins vegna fjölþjóðlegs samstarfsverkefnis um jafnréttismál á norðurslóðum, 2,0 millj. kr.

3. Samþætting kynja og jafnréttissjónarmiða.

Markmið: Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna móti í samstarfi við Jafnréttisstofu heildstæða áætlun til fjögurra ára um samþættingu kynja og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvarðanatöku ráðuneyta og opinberra stofnana. Í henni felist m.a.:

- 1 Stofnun stýrihóps með þátttöku æðstu stjórnenda í ráðuneytum.
- 2 Sérstakir fundir ráðherra, æðstu embættismanna og sérfræðinga á sviði jafnréttismála um stefnu, áherslur og aðferðir á sviði jafnréttismála.
- 3 Fræðsla fyrir starfsfólk ráðuneyta og stofnana um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða.
- 4 Árlegar tillögur um a.m.k. tvö tilraunaverkefni á málefnasviði hvers ráðuneytis sem ljúka skuli í lok hvers árs.
- 5 Mælitölur eða lykiltölur á öllum helstu sviðum í starfsemi ráðuneyta og stofnana verði greindar til að hafa jafnan handbærar upplýsingar greindar eftir kynjum til stuðnings stefnumörkun og ákvarðanatöku. Greint verði á hvaða sviðum reglulegri upplýsingaöflun er ábótavant og úrbætur gerðar.

Ábyrgð: Forsætisráðuneytið og velferðarráðuneytið.

Staða verkefnis: Ekki hefur enn verið ráðist með heildstæðum hætti í gerð áætlunar um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í þeim verkefnisþáttum sem gerð er grein fyrir í lið 1 til 5. Einstaka þáttum hefur þó verið sinnt reglubundið og ítarlega. Nefna má að allri ríkisstjórninni, ráðuneytisstjórum, aðstoðarmönnum og fleirum var boðið til jafnréttisfræðslu á vegum Stjórnsýsluskóla Stjórnarráðsins. Jafnréttisfulltrúar og starfsmenn Jafnréttisstofu hafa sinnt fræðslu um meðal annars samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í flestum ráðuneytum. Jafnréttisfulltrúar hafa beint erindum til ráðuneytisstjóra varðandi kyngreiningu tölulegra upplýsinga í ráðuneytum og málaflokkum þeirra og áhrif stefnumótunar og einstakra ákvarðana á jafnrétti kynjanna hafa reglulega verið til umræðu á vettvangi ráðherranefndar um jafnrétti kynja og innan einstakra ráðuneyta. Við upphaf gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar var talið mikilvægt að verkefni um kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð, sem í eðli sínu er samþættingarverkefni, hefði ákveðinn forgang í innleiðingarferlinu og að reynsla úr því verkefni myndi nýtast við að koma af stað almennu samþættingarverkefni eins og lýst er í hér.

4. Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta.

Markmið: Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna vinni að kynjasamþættingu á málefnasviði hlutaðeigandi ráðuneytis. Enn fremur fjalli jafnréttisfulltrúar um jafnréttisstarf og hafi eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess. Þar



á meðal komi þeir að gerð og endurskoðun jafnréttisáætlana ráðuneyta og gæti þess að allar skýrslur og rannsóknir, sem gerðar eru á vegum hlutaðeigandi ráðuneytis eða stofnana þess, séu kyngreindar. Jafnréttisfulltrúar afli sér þekkingar á sviði jafnréttismála og starfi eftir samþykktri starfs- og fræðsluáætlun. Við framkvæmd fræðsluáætlunar verði höfð samvinna við námsbraut í kynjafræðum við Háskóla Íslands. Sérfræðingur Stjórnarráðsins í jafnrétti kynja sem og Jafnréttisstofa gegni ráðgjafarhlutverki fyrir jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna. Ábyrgð: Forsætisráðuneytið í samvinnu við önnur ráðuneyti.

Staða verkefnis: Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna starfa samkvæmt 13. grein laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 en þar segir: *Í sérhverju ráðuneyti skal starfa jafnréttisfulltrúi sem hefur sérþekkingu á jafnréttismálum. Jafnréttisfulltrúi fjallar um og hefur eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess, þar á meðal skal hann vinna að kynjasamþættingu á málefnasviði ráðuneytisins.* Í nóvember 2010 samþykktu ráðuneytisstjórar nýjar starfsreglur fyrir jafnréttisfulltrúa þar sem hlutverk þeirra og verkefni voru skilgreind. Þar kemur fram að meginverkefni jafnréttisfulltrúa séu: Að fylgja eftir jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins, vinna að kynjasamþættingu, sinna samstarfi og ráðgjöf á sviði jafnréttismála við stofnanir ráðuneytisins, hafa eftirlit með framkvæmd ráðuneytisins á verkefnum í framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum og fleira.

Á grundvelli laganna og starfsreglnanna settu jafnréttisfulltrúar sér starfsáætlun fyrir starfsárin 2011–2013. Í henni eru 18 verkefni sem snúa að starfi hvers jafnréttisfulltrúa í sínu ráðuneyti, sameiginlegum verkefnum ráðuneyta og samstarfi jafnréttisfulltrúa við Jafnréttisstofu. Árið 2012 settu jafnréttisfulltrúar sér einnig fræðsluáætlun með það að markmiði að auka sérþekkingu sína á jafnrétti kynja. Auk þess var samþykkt ný jafnréttisáætlun fyrir Stjórnarráðið í febrúar 2013 en hún gildir fyrir öll ráðuneytin og eiga jafnréttisfulltrúarnir að framfylgja verkefnum hennar sem eru 23 talsins. Jafnréttisáætlunin er í samræmi við lög nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, og tekur á launajafnrétti, lausum störfum, framgangi í störfum, starfsþjálfun, endurmenntun, samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs, kynbundnu ofbeldi og kynferðislegri áreitni, þátttöku í nefndum og ráðum, kynjasamþættingu og jafnréttismati á frumvörpum. Til þess að samhæfa störf sín hittast jafnréttisfulltrúar mánaðarlega á fundum; að jafnaði eru haldnir 10 fundir á ári. Starfsmaður Jafnréttisstofu starfar með hópnum og heldur utan um dagskrá og fundargerðir auk þess sem hann tekur virkan þátt í starfinu.

Starfsreglur jafnréttisfulltrúa (sjá viðauka 1), starfsáætlun (sjá viðauka 2) og fræðsluáætlun þeirra (sjá viðauka 3) auk jafnréttisáætlunar Stjórnarráðsins (sjá viðauka 4) er að finna aftast í þessari skýrslu.

5. Kynjuð fjárlagagerð.

Markmið: Kynjuð fjárlagagerð verði innleidd í áföngum á árunum 2011–2014. Í því skyni verði efnt til tilraunaverkefna í ráðuneytum og stofnunum sem hafi að markmiði að þróa verkferli og aðferðir við undirbúning kynjaðra fjárlaga. Útgáfu handbókar um kynjaða fjár-



lagagerð verði fylgt eftir með markvissri fræðslu. Verkefnisstjórn um kynjaða fjárlagagerð mun stýra verkefninu. Ábyrgð: Fjármálaráðuneytið (nú fjármála- og efnahagsráðuneytið).

Staða verkefnis: Innleiðing kynjaðrar hagstjórnar og fjárlagagerðar (KHF) hófst árið 2009. Áður var unnið eitt tilraunaverkefni á árunum 2005–2006 sem hluti af norrænu samstarfi. Frá árinu 2011 hefur innleiðing verið í samræmi við þriggja ára áætlun um innleiðingu sem samþykkt var af ríkisstjórn 27. apríl 2011. Starfandi er verkefnisstjórn sem hefur það hlutverk að móta innleiðingarferlið og verkefnisstýra sem heldur utan um innleiðingarferlið. Í upphafi var verkefnisstjórn skipuð fulltrúum frá fjármála- og efnahagsráðuneytinu, velferðarráðuneytinu, forsætisráðuneytinu, Jafnréttisstofu og Rannsóknastofu í kvenna- og kynjafræðum. Því fyrirkomulagi var breytt sumarið 2013 og er verkefnisstjórn nú skipuð fulltrúum allra ráðuneyta ásamt fulltrúa Jafnréttisstofu.

Tilraunaverkefnum í KHF lauk árið 2011 og voru niðurstöður þeirra kynntar í fjárlagafrumvarpi fyrir árið 2012. Lokið var við 17 tilraunaverkefni af 19 og voru verkefnið jafn margbreytileg og þau eru mörg. Þau skiluðu aukinni þekkingu á jafnréttismálum og auknu aðgengi að kyngreindum gögnum ásamt því að byggja upp þekkingu og færni í beitingu KHF. Verkefnið eru aðgengileg á vef fjármála- og efnahagsráðuneytisins.

Í apríl 2011 samþykkti ríkisstjórnin þriggja ára áætlun um innleiðingu KHF. Í áætluninni eru meðal annars markmið KHF tilgreind ásamt þeim aðgerðum sem á að framkvæma á þeim árum sem áætlunin nær til. Aðgerðirnar miða annars vegar að því að nota KHF sem greiningartæki og ramma utan um verkefni og hins vegar að skapa þá umgjörð sem nauðsynleg er til að hægt sé að ná því markmiði að KHF verði samþætt allri stefnumótunarvinnu, ákvarðanatöku og daglegum störfum innan stjórnarsýslunnar.

Stærsti liður þriggja ára áætlunarinnar er að hvert og eitt ráðuneyti vinni með ákveðinn málaflokk sem greindur verði á þriggja ára tímabili, ásamt því að gripið verði til aðgerða þar sem mismunur kemur í ljós. Markmiðið með vinnu við meginmálaflokka er að hún skili heildstæðum greiningum í málaflokkum sem hafa umtalsvert vægi og hafi áhrif á stöðu kynjanna ásamt endurmótun stefnumiða og skiptingu fjármagns þar sem það á við.

Vinna við málaflokka hjá ráðuneytum hófst árið 2011 og voru þeir kynntir í skýrslu um ríkisfjármálin fyrir 2012–2015 sem lögð var fram samhliða fjárlagafrumvarpi fyrir árið 2012. Öll ráðuneyti hafa nú lokið tveimur áföngum verkefnisins. Gerð var grein fyrir framvindu og niðurstöðum fyrsta áfanga í frumvarpi til fjárlaga fyrir árið 2013 og öðrum áfanganum í frumvarpi til fjárlaga fyrir árið 2014. Að auki eru áfangaskýrslur verkefnanna aðgengilegar á vefsíðu fjármála- og efnahagsráðuneytisins. Alls eru málaflokkarnir tíu og um 45 starfsmenn ráðuneyta og stofnana mynda teymi um verkefnið. Auk þeirra eru stýrihópar í hverju ráðuneyti. Með verkefnunum er verið að greina kynjaáhrif rúmlega 150 mia.kr. af veltu fjárlaga. Vegna sameiningar ráðuneyta eru tvö ráðuneyti með verkefni í tveimur málaflokkum en það eru atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið



sem fékk verkefni iðnaðarráðuneytisins og fjármála- og efnahagsráðuneytið sem fékk verkefni efnahags- og viðskiptaráðuneytisins. Verkefni ráðuneytanna eru:

Forsætisráðuneytið: Mat á jafnréttisáhrifum stjórnarfrumvarpa.

Mennta- og menningarmálaráðuneytið: Styrkjakerfi vísindarannsókna. Sókn í opinbera samkeppnissjóði og úthlutanir úr þeim.

Utánríkisráðuneytið: Þróunarsamvinna.

Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið: Búnaðarsamningar og styrkjaúthlutun úr sjóðum sem ætlað er að styðja við atvinnulíf og nýsköpun.

Innanríkisráðuneytið: Gjafsóknir og önnur opinber réttaraðstoð.

Velferðarráðuneytið: Málefni aldraðra.

Fjármála- og efnahagsráðuneytið: Greining á kynjaáhrifum virðisaukaskattkerfisins og efnahagsmál.

Umhverfis- og auðlindaráðuneytið: Loftslagsmál og kynjaáhrif þeirra.

Miðað er við að lokaskýrslur fyrir meginmálaflokka ráðuneytanna verði tilbúnar um mitt ár 2014 og er mikilvægt að marka næstu skref innleiðingar áður en þeim lýkur. Verkefnisstjórn um KHF hefur það verkefni með höndum að útbúa tillögur um áframhaldandi innleiðingu og áætlað er að hún verði tilbúin í lok árs 2013.

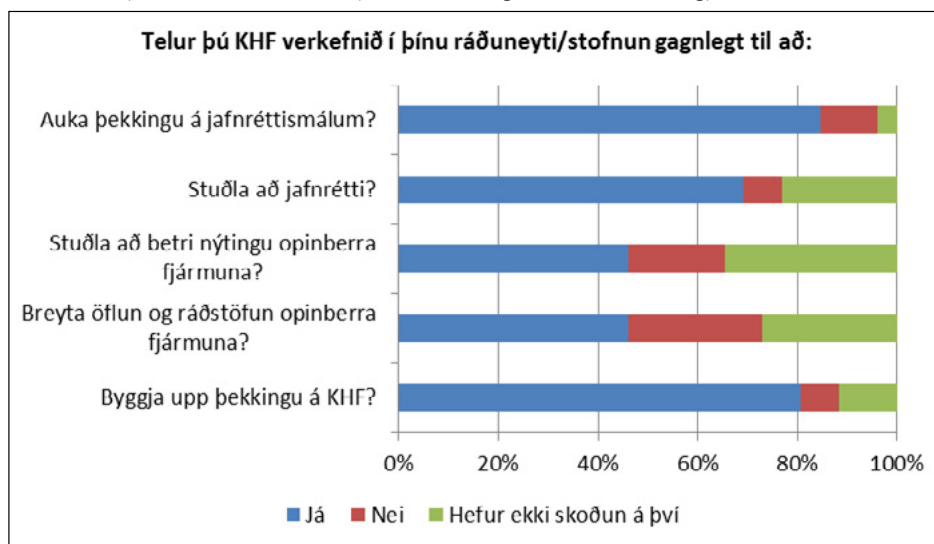
Fjölmargar kynningar og námskeið hafa verið haldin í samræmi við markmið þriggja ára áætlunar um að stuðla að vitundarvakningu og fræðslu. Samstarf hefur verið við Stjórn-sýsluskóla Stjórnarráðsins og námsbraut í kynjafæði við HÍ ásamt því að námskeið og fyrirlestrar hafa verið í diplómanámi í opinberri stjórnsýslu, Alþjóðlega jafnréttisskólanum og víðar. Nokkrir nemendur í kynjafæði unnu verkefni í tengslum við meginmálaflokka ráðuneytanna. Þá voru haldin námskeið fyrir ráðuneyti og stjórnendur ríkisstofnana um hvernig hægt væri að nýta KHF sem tæki til ákvarðanatöku vegna aðhaldsaðgerða og forgangsröðunar. Fjármála- og efnahagsráðuneytið og Jafnréttisstofa gáfu saman út handbókina *Kynjakrónur: Handbók um kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð* sem ætlað er að aðstoða fólk við fyrstu skrefin í KHF. Þá hefur fjármála- og efnahagsráðuneytið verið í góðu samstarfi við Reykjavíkurborg sem nú hefur hafið innleiðingu á kynjaðri fjárhags- og starfsáætlunargerð.

Hér á landi hefur kynjuð hagstjórn og fjárlagagerð ekki verið lögbundin með beinum hætti en markmið laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, er að „koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins“. Í lögnum eru taldar upp margvíslegar leiðir að þessu markmiði, þar á meðal að gæta skuli jafnréttissjónarmiða og vinna að kynjasambættingu í stefnumótun og ákvörðunum. Sambætting er skilgreind í 2. gr. laganna sem það ferli „að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu“. Fjárlagagerð er þarna ekki undanskilin og felur KHF í sér að sambættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða



sé beitt á fjárlagaferlið. Eitt af þeim verkefnum sem tilgreind eru í þriggja ára áætlun er að lögfesta eða formgera KHF með beinum hætti og í því augnamiði hefur löggjöf annarra landa verið skoðuð. Mismunandi er hvaða leiðir ríki hafa valið. Sums staðar er KHF í fjárreiðulögum og í einu tilviki í stjórnarskrá. Þá eru einnig dæmi um að hún sé hluti af löggjöf tengdri samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða.

Á fyrstu árum innleiðingarinnar má merkja vitundarvakningu um mikilvægi þess að greina hvaða áhrif öflun og ráðstöfun opinberra fjármuna hefur á stöðu og möguleika kynjanna. Eitt af markmiðunum með KHF er að skapa þekkingu sem stuðlar að upplýstari ákvörðunum og þar með að betri nýtingu opinberra fjármuna og betri efnahagsstjórn. Verkefnin sem unnin hafa verið á síðastliðnum árum hafa leitt til betri þekkingar og greiningar á kynjasjónarmiðum en þau hafa einnig leitt í ljós ýmsar hindranir, svo sem að víða er skortur á kyngreindum gögnum. Niðurstöður spurningakönnunar sem lögð var fyrir þátttakendur í teyrum ráðuneytanna í KHF leiddu meðal annars í ljós að þátttakendur telja almennt að verkefni ráðuneytanna í KHF séu gagnleg til að auka þekkingu á jafnréttismálum, byggja upp þekkingu á KHF og til að stuðla að jafnrétti. Sömu bjartsýni gætti þó aðeins hjá um helmingi þátttakenda varðandi það hvort verkefnið muni stuðla að betri nýtingu opinberra fjármuna eða breyta öflun og ráðstöfun opinberra fjármuna. Nánar má sjá um skiptingu svara á meðfylgjandi mynd.

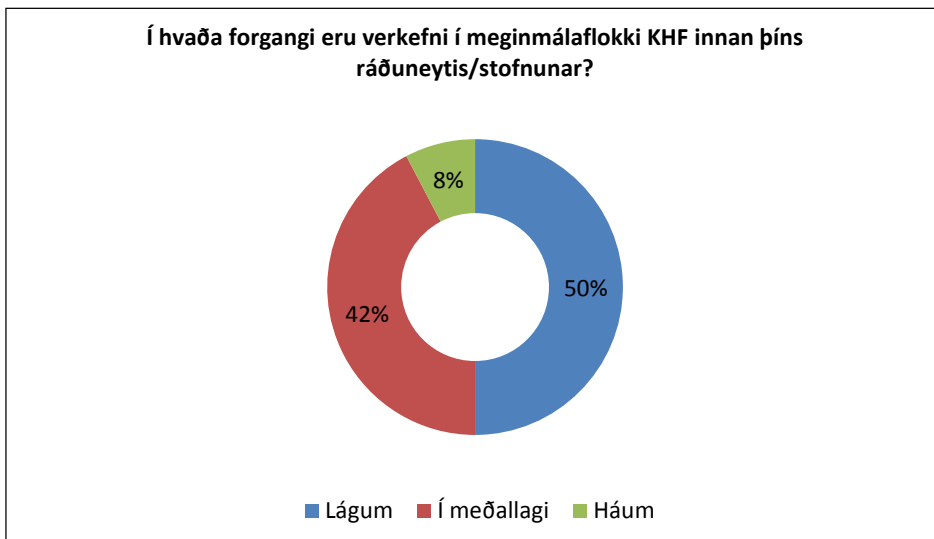


Heimild: Fjármála- og efnahagsráðuneytið.

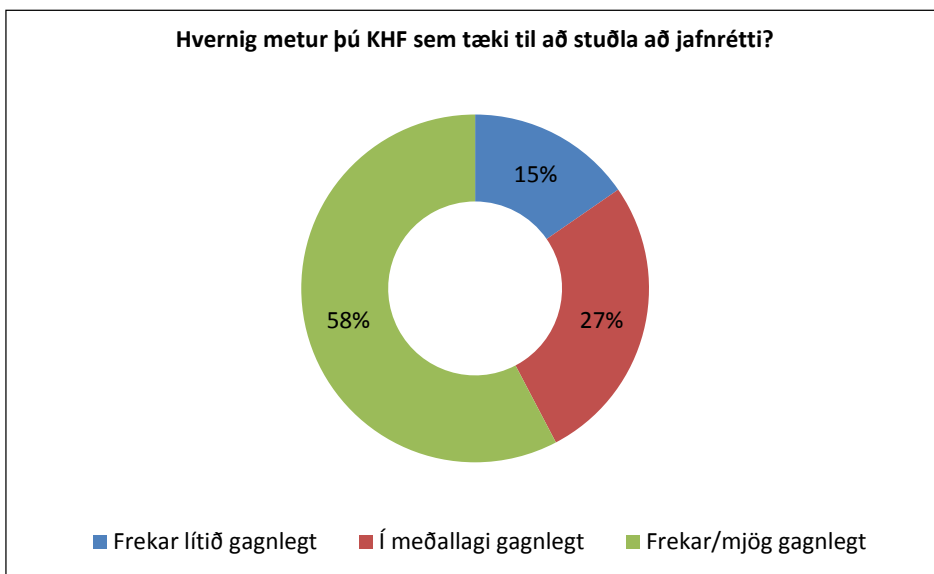
Þrátt fyrir að miklir möguleikar felist í beitingu KHF telja þátttakendur verkefnið ekki vera í miklum forgangi hjá ráðuneytunum, aðeins 8% þátttakenda sögðu verkefnið í miklum forgangi, 42% þátttakenda töldu hann í meðallagi en helmingur sagði verkefnið í litlum forgangi. Hins vegar er ánægjulegt að sjá að þátttakendur meta KHF sem gagnlegt tæki til að stuðla að jafnrétti og telja verkefnið í KHF hafa haft áhrif yfir í önnur verkefni. Meðfylgjandi myndir sýna nánari upplýsingar um svör þátttakenda.



Að lokum er ánægjulegt að geta þess að innleiðing KHF hefur vakið töluverða athygli erlendis. Hingað hefur komið fjöldi gesta frá löndum eins og Svíþjóð, Bosníu og Hersegóvínu, Spáni og Suður-Kóreu. Þá sendi vinnuhópur mannréttindaráðs Sameinuðu þjóðanna um afnám alls lagalegs og annars misréttis gegn konum sem kom hingað til lands í maí 2013 frá sér yfirlýsingu þar sem meðal annars er lýst yfir ánægju með innleiðingu kynjaðrar hagstjórnar og fjárlagagerðar og stjórnvöld hvött til að halda áfram á þeirri braut ásamt því að festa KHF enn betur í sessi.



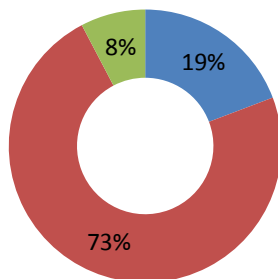
Heimild: Fjármála- og efnahagsráðuneytið.



Heimild: Fjármála- og efnahagsráðuneytið.



Hefur vinna við meginmálaflokk í KHF haft áhrif yfir í önnur verkefni í þínu ráðuneyti/stofnun á þann hátt að það hafi leitt til aukinnar kynjavitundar?



■ Nei, að engu leyti ■ Að einhverju leyti ■ Já, að miklu leyti

Heimild: Fjármála- og efnahagsráðuneytið.

6. Siðareglur.

Siðareglum fyrir ráðherra og ríkisstarfsmenn, þar sem meðal annars er gert ráð fyrir ákvæðum um bann við kaupum á kynlífsþjónustu, verði fylgt eftir með kynningu og fræðslu fyrir starfsfólk ráðuneyta og stofnana. Ábyrgð: Forsætisráðuneytið og fjármála- og efnahagsráðuneytið (nú fjármála- og efnahagsráðuneytið) í samvinnu við önnur ráðuneyti.

Staða verkefnis: Á undanförunum árum hefur verið gert átak í að innleiða siðareglur í opinberum störfum. Lagaumgjörðina um þetta starf er að finna í þrem lögum frá Alþingi, nánar tiltekið lögum um Stjórnarráð Íslands nr. 115/2011, lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 og lögum um umboðsmann Alþingis nr. 85/1997. Þessi ákvæði fela eftirfarandi í sér:

1. Ríkisstjórnin samþykkir siðareglur fyrir ráðherra sem forsætisráðherra gefur út.
2. Forsætisráðherra gefur út siðareglur fyrir starfsfólk Stjórnarráðs Íslands og eftir atvikum fyrir aðstoðarmenn ráðherra.
3. Fjármála- og efnahagsráðherra gefur út siðareglur fyrir ríkisstarfsmenn.
4. Dómstólaráð gefur út siðareglur fyrir starfsmenn dómstólanna og forseti Alþingis fyrir starfsmenn Alþingis og stofnana þess.
5. Forstöðumenn stofnana geta gefið út siðareglur fyrir sínar stofnanir og sama gildir um ráðherra varðandi sín ráðuneyti.
6. Áfram er að sjálfsögðu gert ráð fyrir að einstaka starfsstéttir opinberra starfsmanna (til dæmis lækningar) geti haft sínar eigin siðareglur.
7. Til að samræma ofangreindar siðareglur og stuðla að eftirfylgni er sett á laggirnar svokölluð samhæfingarnefnd um siðferðileg viðmið fyrir stjórnsýsluna. Hlutverk nefndarinnar er:

- a. að stuðla að því að siðferðileg viðmið séu í hávegum höfð í opinberum störfum og veita stjórnvöldum ráðleggingar um ráðstafanir til að koma í veg fyrir hagsmunaárekstra og spillingu,
- b. að veita umsógn um drög að siðareglum á grundvelli laga þessara og laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins og gefa stjórnvöldum ráð um túlkun þeirra,
- c. að beita sér fyrir upplýsingaöflun og fræðirannsóknum á málefnasviði nefndarinnar,
- d. að stuðla að því að brugðist sé með samhæfðum hætti við ábendingum eftirlitsembættta Alþingis og öðrum tiltækum upplýsingum um brot á siðareglum eða hættu á spillingu hjá ríkinu,
- e. að taka þátt í samstarfi við félagasamtök, stofnanir og embætti hér á landi og erlendis sem vinna gegn spillingu í opinbera geiranum,
- f. að gefa forsætisráðherra árlega skýrslu um starf sitt þar sem komi fram, ef ástæða þykir til, tillögur til stjórnvalda um frekari aðgerðir til að efla traust á stjórnarsýslu ríkisins, draga úr hættu á spillingu og vanda betur til verka í stjórnarsýslunni. Skýrslan skal lögð fyrir Alþingi.

8. Umboðsmaður Alþingis tekur við kvörtunum vegna meintra brota á siðareglum og gefur út álit ef svo ber undir. Hann getur einnig tekið upp mál er þetta varðar að eigin frumkvæði.

Í kjölfar fyrrgreindrar lagasetningar hefur samhæfingarnefndin verið skipuð. Í henni sitja nú: Jón Ólafsson prófessor, formaður nefndarinnar, Páll Þórhallsson skrifstofustjóri og Kristín Ástgeirsdóttir, forstöðumaður Jafnréttisstofu, öll skipuð af forsætisráðherra, Halldóra Friðjónsdóttir, sérfræðingur frá fjármála- og efnahagsráðuneytinu, Magnús Pétursson ríkissáttasemjari, fulltrúi Félags forstöðumanna ríkisstofnana, Guðfinna Halla Þorvaldsdóttir, tilnefnd af Bandalagi háskólamanna og Kennarasambandi Íslands og Sonja Ýr Þorbergsdóttir, fulltrúi Bandalags starfsmanna ríkis og bæja.

Þá hafa verið settar siðareglur fyrir ráðherra (mars 2011), starfsfólk Stjórnarráðs Íslands (maí 2012) og ríkisstarfsmenn almennt (maí 2013). Drög að siðareglum dómstólaráðs eru til umsagnar hjá samhæfingarnefndinni og sömuleiðis hafa verið unnin drög að siðareglum fyrir aðstoðarmenn ráðherra.

Nú þegar siðareglur hafa tekið gildi á þremur sviðum, fyrir ráðherra, almenna starfsmenn Stjórnarráðsins og fyrir ríkisstarfsmenn almennt, tekur við eftirfylgni og í vissum skilningi eftirlit með notkun reglnanna. Þar sem ekki er gert ráð fyrir því að samhæfingarnefndin sé úrskurðaraðili í einstökum álitamálum, eða að til hennar sé leitað um álit á því hvort reglur hafi verið brotnar í einstökum tilfellum, beinist starfsemi hennar að því að hvetja einstaklinga og stofnanir til að leita til hennar fyrirfram um ráð og leið-



beiningar áður en ákvarðanir eru teknar eða mál afgreidd. Þeim erindum sem nefndin hefur fjallað um hefur verið svarað fljótt, enda er það forsenda gagnsemi hennar að unnt sé að afgreiða fyrirspurnir með hröðum og skilvirkum hætti. Þá þarf nefndin að fylgjast með því að siðareglur og reglur þeim tengdar séu settar með hliðsjón af þeim reglum og viðmiðum sem orðið hafa til í starfi hennar. Þannig er til dæmis gert ráð fyrir því að allar sértækari siðareglur einstakra hópa ríkisstarfsmanna séu settar með hliðsjón af almennum siðareglum starfsmanna ríkisins.

7. Hlutur kynjanna í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum stjórnvalda.

Markmið: Ráðuneytin fylgi lögbundnu 40:60 viðmiði við skipun í nefndir, ráð og stjórnir og viðhaldi því sbr. 15. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Jafnréttisstofa og ráðuneytin birti upplýsingar um hlut kynjanna að minnsta kosti árlega á vef stofunar og allra ráðuneyta, sundurgreindar eftir ráðuneytum. Ábyrgð: Öll ráðuneyti.

Staða verkefnisins: Verklag ráðuneytanna til að tryggja jafnan hlut kynjanna í nefndum, ráðum og stjórnnum á þeirra vegum er mjög skýrt. Öll ráðuneytin taka það fram í bréfum sínum um ósk um tilnefningu í nefnd að óskað sé eftir tilnefningu bæði karls og konu. Ráðuneytisstjórnar komu sér saman um samræmt orðalag í slík bréf og er það í notkun í flestum ráðuneytum auk þess sem það er birt í Starfsmannahandbók Stjórnarráðsins. Þá er tilnefningaraðila gert ljóst að viðkomandi þurfi að skýra ástæður þess ef ekki er unnt að verða við ósk ráðuneytisins. Ef eingöngu einn aðili er tilnefndur og engin skýring fylgir senda ráðuneytin viðkomandi aðila bréf til baka þar sem óskað er eftir skýringum. Þetta er gert í samræmi við það verklag sem framangreint lagaákvæði gerir ráð fyrir en Jafnréttisstofa hefur eftirlit með framkvæmd laganna. Árlega afhenda ráðuneytin Jafnréttisstofu gögn sín um nefndir, ráð og stjórnir. Stofan fer yfir gögnin og athugar sérstaklega þær nefndir sem ekki eru skipaðar í samræmi við lagaákvæðið. Óskað er skýringa frá ráðuneytunum og lagt mat á það hvort undanþáguheimild 2. mgr. 15. gr. hafi verið notuð með viðeigandi hætti. Í þessu ferli kemur í ljós hvort verklag ráðuneytanna sé að virka í raun og gripið til aðgerða ef í ljós koma gallar.

Tölulegar upplýsingar um skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ráðuneytanna má sjá í II. hluta skýrslu þessarar, (C).ii.(d).

8. Jafnréttisáætlanir Stjórnarráðsins, ráðuneyta og stofnana.

Markmið: Ný jafnréttisáætlun fyrir Stjórnarráðið verði samþykkt og jafnréttisáætlanir einstakra ráðuneyta endurskoðaðar með hliðsjón af henni í samráði við Jafnréttisstofu. Átak verði gert í því að tryggja að allar stofnanir ríkisins starfi eftir jafnréttisáætlunum með sundurliðuðum markmiðum og aðgerðum í samræmi við 2. mgr. 18. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Ábyrgð: Forsætisráðuneytið í samvinnu við önnur ráðuneyti.



Staða verkefni: Ráðuneytisstjórar í Stjórnarráðinu samþykktu hinn 9. nóvember 2010 endurskoðaða og ítarlegri jafnréttisáætlun fyrir Stjórnarráðið á grundvelli fyrirbyggjandi tillögu sem unnin hafði verið í samráði við jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna. Helstu nýmæli í þeirri áætlun snéru að því að festa í sessi árlegar jafnlaunaúttektir í ráðuneytum og framkvæma samanburð á launamuni kynja milli ráðuneyta, auk þess sem styrkari stoðum var rennt undir starf jafnréttisfulltrúa með setningu starfsreglna fyrir þá. Enn fremur skyldi hvert ráðuneyti setja sér sérstaka jafnréttisáætlun að auki sem gæti gengið lengra eða tekið mið af aðstæðum í hverju ráðuneyti. Áætlunin var tekin til endurskoðunar á ný eftir fund með jafnréttisfulltrúum og jafnréttisnefndum ráðuneytanna og skilaði starfshópur nýrri tillögu til ráðuneytisstjóra í janúar 2012. Ráðuneytisstjórar samþykktu hana lítt breytta í febrúar 2013. Helsta breytingin frá fyrri áætlun fólst í að sama áætlunin gildir nú fyrir allt Stjórnarráðið, en hverju ráðuneyti er heimilt að setja sér aðgerðaáætlun sem tekið getur mið af aðstæðum í hverju ráðuneyti.

Í samræmi við jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins var fjármála- og efnahagsráðuneytinu falið að gera verklagsreglur um gerð jafnlaunaúttekta í ráðuneytum til að tryggja samræmt verklag og sambærileika og voru gerðar jafnlaunaúttektir í öllum ráðuneytum miðað við árið 2012 á grundvelli þeirra.

9. Jafnréttissjóður.

Markmið: Rannsóknir og verkefni sem unnin hafa verið með styrk úr Jafnréttissjóði verði gerð aðgengileg á vefsvæði Stjórnarráðsins í þeim tilgangi að þau nýtist sem best til aðgerða í þágu jafnréttis kynjanna. Úthlutanir úr Jafnréttissjóði hefjist að nýju á árinu 2012. Fagráð skipað meðal annars sérfræðingum á sviði kynjafræða leggi faglegt mat á umsóknir. Ábyrgð: Forsætisráðuneytið.

Staða verkefni: Ríkisstjórnin samþykkti í október 2005 að koma á fót sérstökum rannsóknarsjóði, Jafnréttissjóði, í tilefni af kvennafrídeginum 24. október 2005 og verja 10 milljónum króna til hans árlega. Sjóðurinn heyrir undir forsætisráðuneytið og var fyrsta stjórn sjóðsins skipuð á árinu 2006 til fjögurra ára. Tilgangur sjóðsins er að efla kynjarannsóknir og tryggja að hér á landi verði unnar vandaðar rannsóknir á þessu sviði, samanber reglur um úthlutun styrkja Jafnréttissjóðs nr. 513/2006. Lögð er áhersla á að veita fé annars vegar til rannsókna á stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði og hins vegar til rannsókna á áhrifum gildandi löggjafar á sviði jafnréttismála. Þess utan er talið mikilvægt að styrkja rannsóknir á þeim málum sem eru ofarlega á baugi í fræðilegri og opinberri umræðu hverju sinni. Sérstaklega er horft til þátttöku ungra vísindamanna í rannsóknarverkefnum og til doktorsrannsókna á sviðinu. Úthluta skal úr sjóðnum hinn 24. október ár hvert og var úthlutað úr sjóðnum í fyrsta skipti árið 2006 og aftur árin 2007 og 2008. Eftir efnahagsáfallið sem reið yfir þjóðina árið 2008 var ákveðið að fresta tímabundið úthlutunum úr sjóðnum en á árinu 2012 var honum skipuð ný stjórn og ákveðið að hefja úthlutanir að nýju það ár. Árið 2012 bárust 13 umsóknir, að upphæð 39,3 milljónir króna. Þær rannsóknir, fimm að tölu, sem fengu styrk voru eftirfarandi:



Ásta Jóhannsdóttir, kynja- og mannfræðingur og doktorsnemi. Heiti verkefnis: Áhrif kyngervis og stéttar á mótun sjálfsmýndar ungs fólks. Leiðbeinandi er Ingólfur V. Gíslason dósent. Markmið verkefnisins, sem er doktorsverkefni umsækjanda, er að skoða hvernig stétt og kyngervi mótar sjálfsmýnd ungs fólks á Íslandi. Nýmæli rannsóknarinnar felst í því að rannsaka tengsl mismununarbreytna eins og stétt annars vegar og hugmynda um karlmennsku og kvenleika hins vegar. Markmið greiningarinnar er að stuðla að jákvæðum breytingum og draga úr neikvæðum áhrifum þessara þátta á sjálfsmýndarmótun ungs fólks á Íslandi. Styrkupp hæð, 2,0 milljónir króna.

Arnar Gíslason kynjafræðingur og Þorgerður Einarsdóttir, prófessor í kynjafræði við Háskóla Íslands. Heiti verkefnis: Karlavæðing kvennabaráttunnar: Um karla í jafnréttisbaráttu. Markmið verkefnisins er að skoða hvað einkennir jafnréttisumræðu og jafnréttisbaráttu karla með tilliti til aðferða, fræðilegra og hugmyndafræðilegra áherslna og árangurs. Skoða á hvað býr að baki sjónarmiðum um aukna þátttöku karla, hvernig framkvæmdinni hefur verið háttað, annars vegar í grasrótastarfi og hins vegar af hálfu hins opinbera. Styrkupp hæð, 1,5 milljónir króna.

Guðný Björk Eydal, prófessor í félagsráðgjöf við Háskóla Íslands og Ingólfur V. Gíslason, dósent í félagsfræði við Háskóla Íslands. Heiti verkefnis: Jafnrétti og fæðingarorlof 2009–2012 - hvernig haga íslenskir foreldrar atvinnuþátttöku og umönnun barna sinna? Markmið rannsóknarinnar er að meta langtímaáhrif laga um fæðingar- og foreldraorlof frá árinu 2000 með því að kanna hvernig foreldrar ungra barna hafa hagað atvinnuþátttöku og umönnun barna sinna þar til þau ná þriggja ára aldri. Um er að ræða eftirfylgd eldri rannsókna en nú á að meta sérstaklega hvaða áhrif efnahagshrunið hefur haft á hvernig foreldrar ungra barna skipta með sér umönnun og haga atvinnuþátttöku. Styrkupp hæð, 2,0 milljónir króna.

Hildur Fjóra Antonsdóttir, kynja- og þróunarfræðingur og Þorbjörg Sigríður Gunnlaugsdóttir lögfræðingur. Heiti verkefnis: Meðferð nauðgunarmála í réttarkerfinu. Rannsóknin er seinni hluti viðamikils verkefnis um stöðu nauðgunarmála á Íslandi. Viðhorf og reynsla sérfræðinga innan réttarkerfisins af meðferð nauðgunarmála verða könnuð en markmiðið er að meta hvort sérfræðingar telji þörf á breytingum innan kerfisins. Byggt er á fyrri hluta rannsóknarverkefnisins sem var frumgreining á öllum nauðgunarkærum sem falla undir 194. gr. hegningarlaga og bárust til lögreglu á árunum 2008–2009. Styrkupp hæð, 2,0 milljónir króna.

Stefán Ólafsson, prófessor í félagsfræði og Kolbeinn Stefánsson, aðjúnti í félagsfræði við Háskóla Íslands. Heiti verkefnis: Konur, karlar, kreppa og endurreisn. Markmið verkefnisins er að skoða kynjaðar afleiðingar fjármálahrunsins. Sérstaklega er skoðað hvaða áhrif miklar breytingar í efnahagslífinu hafa á kynbundna verkaskiptingu á heimilinu og þær breytingar sem verða á samspili heimilis og vinnu í kreppum og hafa áhrif á stöðu kynjanna á vinnumarkaði til lengri tíma. Styrkupp hæð, 1,5 milljónir króna.



10. Kynjagreining upplýsinga.

Markmið: Tryggt verði að farið sé eftir 16. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, við opinbera hagskýrslugerð og í viðtals- og skoðanakönnunum með því að upplýsingar verði greindar eftir kyni, þar sem það á við. Upplýsingar í stjórnarsýslunni verði kyngreindar eftir 1. janúar 2012. Í samræmi við ákvæði laga um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna verði þeir áminntir sem bera ábyrgð á því að ekki sé farið eftir þessu markmiði. Ábyrgð: Forsætisráðuneytið og velferðarráðuneytið í samvinnu við önnur ráðuneyti.

Staða verkefnis: Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna völdu kynjagreiningu tölfræðigagna undirstofnana sem þema starfsársins 2012 í starfsáætlun sinni. Nánar má lesa um störf jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna í umfjöllun um verkefni 2 hér að að framan.

Í október 2012 sendu jafnréttisfulltrúar samræmt bréf til allra undirstofnana þar sem minnt var á ákvæði 16. gr. laga nr. 10/2008 og farið fram á að stofnanir gengju úr skugga um að tölfræðigögn væru kyngreind og að sem mest af þeim væri hægt að nálgast á ytri vef þeirra. Bréfin leiddu til aukinna samskipta á milli jafnréttisfulltrúa og stofnana um hvaða merkingu ætti að leggja í 16. gr. og hversu langt ætti að ganga í birtingu gagna. Í velferðarráðuneytinu var ákveðið hafa fræðslu um mikilvægi kyngreiningar gagna á reglulegum fundi með forstöðumönnum undirstofnana ráðuneytisins. Inn á fundinn kom sérfræðingur Jafnréttisstofu með stutt innlegg og fengu forstöðumenn svo tækifæri til að spyrja spurninga. Umræður urðu á fundinum um mikilvægi þessara upplýsinga til að stofnanir geti greint starfsemi sína út frá því fólki sem verið er að þjónusta.

Kyngreindar upplýsingar hafa lengi birst á vefsíðum margra stofnananna og eru oft mjög upplýsandi um starfsemi þeirra og íslenskt samfélag almennt. Til dæmis má nefna að öll gögn sem Hagstofan hefur aðgengileg á vefsíðu sinni eru kyngreind. Eins eru töluleg gögn um starfsemi Tryggingastofnunar greind eftir kyni og aðgengileg á vefsíðu stofnunarinnar. Sama á við um Vinnumálastofnun sem birtir mánaðarlega yfirlit um sína starfsemi. Fleiri stofnanir eru farnar að birta kyngreind töluleg yfirlit og hefur þeim fjölgað eftir að umrætt bréf var sent.

11. Jafnréttismat á frumvörpum.

Markmið: Við endurskoðun á reglum um undirbúning og meðferð stjórnarfrumvarpa verði tryggt að frumvörpum fylgi gátlisti um jafnréttismál þar sem farið er yfir það hvort og þá hvernig frumvarp hefur áhrif á jafnrétti. Endurskoðuðum reglum og gátlista verði fylgt eftir með kynningu og fræðslu. Ábyrgð: Forsætisráðuneytið og velferðarráðuneytið í samvinnu við önnur ráðuneyti.



Staða verkefnis: Skipað teymi innan forsætisráðuneytisins með það hlutverk að skrifa kafla í handbók um undirbúning og frágang lagafrumvarpa sem fjallaði um mat á jafnréttisáhrifum. Skyldi kaflinn fjalla um verklagsreglur ásamt viðmiðum og sjónarmiðum sem vera skyldu til grundvallar matinu. Ákveðið var að þetta verkefni yrði jafnframt framlag forsætisráðuneytisins til verkefnisins um kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð.

Ráðuneytið fékk Herdísí Sólborgu Haraldsdóttur til að vinna frumdrög að kaflanum. Þessi drög voru kynnt á fundi með lögfræðingum löggjafarskrifstofu forsætisráðuneytisins sem og á námskeiði lögfræðinga ráðuneytanna á Flúðum í maí 2013, auk þess sem þau hafa verið kynnt jafnréttisfulltrúum ráðuneytanna og Jafnréttisstofu. Ætlunin er að prófa slíkt mat á völdum frumvörpum á haustþingi 2013.

B. VINNUMARKAÐUR – LAUNAMISRÉTTI KYNJANNA.

12. Framkvæmdaáætlun gegn launamISRÉTTI kynjanna.

Markmið: Gerð verði heildstæð framkvæmdaáætlun til fjögurra ára um aðgerðir gegn launamISRÉTTI kynjanna með það að markmiði að útrýma því. Framkvæmdaáætlunin feli meðal annars í sér eftirfarandi:

1. Skipuð verði framkvæmdanefnd um launajafnrétti kynjanna sem hafi með höndum yfirumsjón og samhæfingu aðgerða í því skyni að draga úr launamISRÉTTI kynjanna.
2. Lokið verði við gerð jafnlaunastaðals á tímabilinu og honum fylgt eftir með markvissri fræðslu um innleiðingu hans.
3. Launaumsjónarkerfi ríkisins verði endurbætt tæknilega þannig að unnt verði að gera marktækar og reglulegar úttektir á launum karla og kvenna í ráðuneytum og stofnunum ríkisins.
4. Fram fari athugun á árangri starfsmats sveitarfélaga við að draga úr launamISRÉTTI kynja og við endurmat hefðbundinna kvennastarfa og metinn ávinningur ríkisins af því að innleiða starfsmat.
5. Eftt verði til samstarfs við samtök aðila vinnumarkaðarins um innleiðingu Vegvísis um launajafnrétti og þróaðar verði áfram hugmyndir um jafnréttisvottun.
6. Gefinn verði út bæklingur til leiðbeiningar um túlkun ákvæðis laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla um jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf, meðal annars með hliðsjón af Evrópurétti.
7. Gefinn verði út gátlisti fyrir forstöðumenn stofnana um viðmið varðandi endurskoðun á launum þannig að markmiðum um launajafnrétti verði náð.

Ábyrgð: Velferðarráðuneytið og fjármálaráðuneytið (nú fjármála- og efnahagsráðuneytið).



Staða verkefnis:

1. Verkefnið er unnið samhliða öðrum verkefnum velferðarráðuneytisins um launamun kynjanna, sjá nánari umfjöllun í II. hluta skýrslu þessarar, (B).iii.(c).
2. Verkefnið er unnið samhliða öðrum verkefnum velferðarráðuneytisins um launamun kynjanna, sjá umfjöllun í II. hluta skýrslu þessarar, (B).iii.(b).
3. Orri, upplýsinga- og mannauðskerfi ríkisins, býður upp á mikla möguleika hvað varðar geymslu og utanumhald upplýsinga. Því miður hefur skráningu í kerfið verið ábótavant en nú er unnið að úrbótum í því efni. Til að meta hvort munur á launum eigi sér eðlilegar skýringar þurfa ákveðnar upplýsingar að liggja fyrir. Þar ber fyrst að nefna upplýsingar um starf, starfsaldur og menntun því þessir þættir hafa allir afgerandi áhrif á launasetningu. Fjármála- og efnahagsráðuneytið, í samstarfi við Hagstofuna og Fjársýslu ríkisins, hefur undanfarið unnið að ÍSTARF- og atvinnugreinaflokkun hjá stofnunum ríkisins. Þar með hefur skráningin í Orra batnað og er þess vænst að þeirri vinnu ljúki á þessu ári. Rétt ÍSTARF-flokkun gagnast ekki bara við greiningu á kynbundnum launamun heldur er hún forsenda samanburðar á störfum og launum milli vinnumarkaða og landa. Í þessari vinnu hefur komið í ljós að ekki er fyrir hendi sú sérhæfða þekking sem til þarf hjá þeim sem sjá um skrásetningu upplýsinga í Orra hjá stofnunum ríkisins. Það er mat þeirra sem að þessari vinnu hafa komið að í stað þess að leggjast í mjög umfangsmikla og dýra kennslu, sem þyrfti stöðugt að vera í gangi vegna starfsmannaveltu, væri hagkvæmara að Fjársýslan sæi um skráningu þessara upplýsinga. Við þessu hefur þegar verið brugðist með því að ráða starfsmann til Fjársýslunnar sem sinnir þessu verkefni sérstaklega í samráði við Hagstofuna.
4. Ekki hafið.
5. Framhald af verkefni tvö. Vinna við faggildingu vegna jafnlaunavottunar er í gangi. Ekki er hægt að hefja þetta ferli fyrr en faggilding aðila til útgáfu vottunarinnar hefur farið fram.
6. Ekki hafið.
7. Laun ríkisstarfsmanna eru ákvörðuð í kjara- og stofnanasamningum og í þeim síðarnefndu er jafnframt fjallað um þá þætti sem leitt geta til launabreytinga. Til að tryggja að konur og karlar standi jafnfætis launalega er nauðsynlegt að fara með reglubundnum hætti yfir laun og launaþróun starfsmanna. Starfsmannaskrifstofa fjármála- og efnahagsráðuneytisins hefur útbúið leiðbeiningar um hvernig best sé að framkvæma jafnlaunaúttektir með það að markmiði að ganga úr skugga um að kynjunum sé ekki mismunað launalega hjá stofnunum ríkisins. Sérstakt teymi innan starfsmannaskrifstofunnar sinnir þessu verkefni og mun aðstoða stofnanir við launaúttektirnar. Fjársýsla ríkisins hefur í samráði við starfsmannaskrifstofuna útbúið sérstaka skýrslu sem auðveldar slíka úttekt og tryggir að stofnanir vinni með sambærileg gögn. Leiði jafnlaunaúttekt í ljós kynbundinn launamun þurfa forstöðumenn að grípa til aðgerða og leiðrétta laun þeirra sem á hallar.



13. Launamisrétti kynjanna á landsbyggðinni.

Markmið: Byggðastofnun, sem heyrir undir iðnaðarráðuneytið (nú atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið), greinir orsakir launamisréttis kynjanna eftir landsvæðum með það að markmiði að móta tillögu að aðgerðaáætlun til að útrýma launamisrétti kynjanna. Verkefnið er meðal annars afrakstur vinnu við samþættingu kynja og jafnréttis-sjónarmiða í tengslum við endurskoðun byggðaáætlunar fyrir árin 2010–2013. Í tillögu að nýrri byggðaáætlun, sem lögð hefur verið fram á Alþingi, er kveðið á um að jafnrétti og þátttaka beggja kynja í atvinnulífi og samfélagsmótun sé sérstakt viðfangsefni sem líta þurfi til. Árangursmat á verkefninu verði gert á miðju tímabili áætlunarinnar. Verkefnið er unnið af Byggðastofnun í samstarfi við Jafnréttisstofu, Hagstofu Íslands, háskóla og rannsóknarstofnanir. Ábyrgð: Iðnaðarráðuneytið (nú atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið).

Staða verkefnis: Verkefnið hefur verið skilgreint en ekki hefur verið tryggt fjármagn til framkvæmdar þess. Um er að ræða rannsókn á hvort kynbundinn launamunur sé á milli landssvæða. Komi slíkt í ljós verða gerðar tillögur um hvernig hann verði upprættur, til dæmis á tíu árum. Rannsóknin beinist að launum kynjanna eftir svæðum. Kannaður verði hver launamunur sé og athugað hvernig megi rétta hann af. Rannsóknin verði endurtekin, til dæmis annað hvert ár, og niðurstöður nýttar til að vinna aðgerðaáætlun sem miði að því að útrýma launamun.

14. Úttekt á launamisrétti kynja í sjávarútvegi og landbúnaði og aðstöðu til náms í greinunum.

Markmið: Annars vegar verði gerð úttekt á launum karla og kvenna í landbúnaði og sjávarútvegi og hins vegar stöðu karla og kvenna til náms í greinunum sem og námsframboði á framhaldsskóla og háskólastigi. Ábyrgð: Sjávarútvegs- og landbúnaðarráðuneytið (nú atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið).

Staða verkefnis: Tímaáætlun þingsályktunarinnar gerir ráð fyrir að þetta verkefni fari í framkvæmd árið 2014.

15. Fæðingarorlof.

Markmið: Gerð verði könnun á töku foreldra á fæðingarorlofi og áhrifum þess á verkskiptingu þeirra á heimilum sem og atvinnuþátttöku kvenna og karla. Þá verði könnuð staða mæðra og fedra eftir að fæðingarorlofstímabili lýkur. Sérstaklega verði kannað hvaða áhrif það hafi á töku foreldra á fæðingarorlofi ef greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði eru skornar niður. Upplýsingar verði greindar eftir kyni, aldri og stöðu foreldra. Verkefnið verði unnið í samvinnu við Jafnréttisstofu. Ábyrgð: Velferðarráðuneytið.

Staða verkefnis: Nú þegar er búið að vinna verkefni sem snúa að ýmsu því sem nefnt er í lið nr. 15. Þar má nefna rannsókn á því hvernig foreldrar brúa bilið frá því að fæðingarorlofi lýkur og þar til leikskólinn tekur við. Þá eru í gangi rannsóknir í Háskóla Íslands á ýmsu því sem tengist fæðingarorlofinu. Jafnréttissjóður veitti styrk vegna



fæðingarorlofsrannsókna við úthlutun 2012. Ákveðið var í samhengi við þá úthlutun að yfirfara þá þætti sem útaf standa varðandi rannsóknir á töku fæðingarorlofs. Eftir samráð velferðarráðuneytisins, Jafnréttisstofu og fræðimanna hjá Háskóla Íslands var ákveðið að vinna að þessu verkefni á eftirfarandi hátt:

1. Gerð verði könnun á viðhorfum almennings til fæðingarorlofsins. Slík könnun var gerð fyrir allmörgum árum og verður nú endurtekin.
2. Gerð verði sérstök athugun á nýtingu ólíkra hópa feðra og mæðra á fæðingarorlofi og áhrifum orlofstöku á brjóstgjöf, verkaskiptingu foreldra varðandi barnaumönnun og heimilisstörf. Meginmarkmið rannsóknar er að meta langtíma áhrif laga nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof, með því að kanna hvernig foreldrar ungra barna hafi hagað atvinnuþátttöku og umönnun barna sinna þar til þau ná þriggja ára aldri. Sérstaklega verður reynt að meta áhrif breytinga á lögunum í kjölfar efnahagskreppu á fæðingarorlofstöku og hvernig foreldrar höguðu umönnun barna sinna. Gagna verði þá með spurningakönnun meðal foreldra sem eignuðust fyrsta barn sitt árið 2009. Spurt er hvernig foreldrar hafi hagað samþættingu atvinnu og umönnunar á tímabilinu frá því ári fyrir fæðingu og þar til barnið nær þriggja ára aldri.
3. Kannað verði hvernig félagsleg aðgerð eins og fæðingarorlof hafi hugsanleg áhrif á fæðingartíðni. Þetta tengist sameiginlegu verkefni á vegum norskra og íslenskra fræðimanna. Unnið verði úr gagnagrunni sem byggir á gögnum frá Hagstofu Íslands og Fæðingarorlofsjóði og geymir upplýsingar um allar barneignir einstaklinga sem eignuðust sitt fyrsta eða annað barn eftir árið 1990. Kannað verði hvort unnt sé að varpa ljósi á mögulega sérstöðu ýmissa hópa, til að mynda einstæðra mæðra, foreldra með erlendan bakgrunn og samkynhneigðra foreldra.
4. Tekið verði saman yfirlit yfir þær rannsóknir sem eru til um nýtingu fæðingarorlofs á Íslandi og inntak þeirra.

Framangreind verkefni eru í farvegi og verður lokið á árinu 2014.

16. Nefnd um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Markmið: Nefnd skipuð í samræmi við áherslur Jafnréttisráðs árið 2010 kanni leiðir sem ætlað er að auðvelda virkum þátttakendum á vinnumarkaði að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Nefndin afli upplýsinga um það hvernig virkum þátttakendum á innlendum vinnumarkaði finnist þeim takast að samhæfa fjölskyldu- og atvinnulíf og leggi til við velferðarráðherra hvernig unnt sé að auðvelda fólki að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Ábyrgð: Velferðarráðuneytið.

Staða verkefnis: Í apríl 2010 skipaði Árni Páll Árnason, þáverandi félags- og tryggingamálaráðherra, nefnd að tillögu formanns Jafnréttisráðs. Nefndin, sem skilaði af sér í mars 2011, lagði til að velferðarráðuneytið beitti sér fyrir fræðslu og vitundarvakningu um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs með eftirfarandi hætti: A) Gefnir yrðu út tveir fræðslubæklingar, annar fyrir launafólk og hinn fyrir atvinnurekendur. B) Verk-



efnið *Hið gullna jafnvægi* yrði endurvakið og vefsvæði *Hollvina Hins gullna jafnvægis* tekið í notkun á ný. C) Tengsl við UN Women yrðu eflað með áherslu á Jafnréttissáttmálann. D) Jafnréttisstofu yrði falið að annast þessi verkefni.

Haustið 2012 skipaði Guðbjartur Hannesson, þáverandi velferðarráðgjafi, vinnuhóp um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs sem meðal annars hafði það hlutverk að vinna úr tillögum nefndarinnar. Vinnuhópurinn var skipaður í samstarfi við Jafnréttisráð og Jafnréttisstofu en í honum áttu sæti fulltrúar frá Samtökum atvinnulífsins, Alþýðusambandi Íslands, Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja, Bandalagi háskólamanna, Kvenfélagasambandi Íslands, Kvenréttindafélagi Íslands og Femínistafélagi Íslands. Þórður Kristinsson framhaldsskólakennari var formaður hópsins og Jafnréttisstofa lagði til starfsmann samkvæmt samningi við Jafnréttisráð.

Vinnuhópnum voru falin eftirfarandi verkefni: A) Að framkvæma verkefni nr. 16 í þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum. B) Að annast fræðslu til atvinnurekenda og virkra þátttakenda á vinnumarkaði um leiðir til að auðvelda samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. C) Að fylgja eftir og vinna úr tillögum nefndarinnar sem skilaði af sér í mars 2011. D) Að kanna hagkvæmni þess að stytta vinnuvikuna í 36 klukkustundir. E) Að standa að og undirbúa ráðstefnu í samvinnu við aðila vinnumarkaðarins þar sem áhersla verði meðal annars lögð á að fá fræðimenn til að flytja erindi og að „fyrirmyndarfyrirtæki“ kynni hvernig þau koma til móts við starfsfólk sitt varðandi fjölskyldulíf.

Vinnuhópurinn samdi við Ragnheiði Eyjólfsdóttur MSc. nema við Háskólann í Reykjavík um að kanna hvernig virkum þátttakendum á vinnumarkaði finnst þeim takast að samhæfa fjölskyldu- og atvinnulíf. Hún hefur nú skilað niðurstöðum.²⁰ Vinna hófst við gerð fræðsluefnis, um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs, sem fer í dreifingu haustið 2013. Gengið var frá samningi við Reykjavíkurborg þar sem borgin veitir Jafnréttisstofu leyfi til að nýta efnið sem tilheyrði *Hinu gullna jafnvægi* og ný vefsíða var sett upp www.hiogullnajafnvægi.is þar sem ekki þótti ráðlegt að uppfæra gömlu síðuna. Tveir fræðslubæklingar voru unnir upp úr fræðsluefni *Hins gullna jafnvægis*, annar ætlaður stjórnendum og hinn launafólki. Bæklingarnir eru aðgengilegir á vefsíðunni. Fundað var með framkvæmdastýru UN Women á Íslandi og í framhaldinu var Jafnréttissáttmálinn gerður aðgengilegur á vefsíðunni. Auk þess fjallaði vinnuhópurinn um styttingu vinnuvikunnar en taldi málið þarfnast sérstakrar rannsóknar og dýpri umræðu á öðrum vettvangi. Lagt var til að skipuð yrði sérstök nefnd sem eingöngu hefði það verkefni að fjalla um styttingu vinnuvikunnar.

Vinnuhópurinn hélt tvær ráðstefnur þar sem fjallað var um hvernig fyrirtæki, stofnanir og sveitarfélög geti unnið með samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og stuðlað að fjölskylduvænni vinnustað og samfélagi. Fyrri ráðstefnan var haldin á Grand hóteli í Reykjavík þriðjudaginn 20. nóvember 2012. Seinni ráðstefnan var haldin á Hótel KEA á Akureyri föstudaginn 12. apríl 2013.²¹

²⁰ Hægt að finna ritgerðina á www.skemman.is.

²¹ Upptökur frá ráðstefnunum má finna á vefsíðunni www.hiogullnajafnvægi.is



Vinnuhópurinn lauk störfum 26. apríl 2013 og skilaði þá greinargerð ásamt tillögum til Guðbjarts Hannessonar þáverandi velferðarráðherra. Greinargerðina má finna á vefsíðunni www.hiðgullnajafnvægi.is en helstu tillögur nefndarinnar má sjá í II. hluta skýrslu þessarar, (B).iv.(a).

17. Aðgengi kvenna að fjármagni til stofnunar fyrirtækja.

Markmið: Sjóðir sem heyra undir stofnanir iðnaðarráðuneytisins, nánar tiltekið Nýsköpunarmiðstöð Íslands, Nýsköpunarsjóður atvinnulífsins, Byggðastofnun, Orkusjóður og Tækniþróunarsjóður, haldi kerfisbundið til haga upplýsingum um kynjaskiptingu styrkþega fyrir árið 2011 þannig að unnt verði árið 2012 að leggja mat á hvernig starfsemi sjóðanna nýtist hvoru kyni fyrir sig og endurskoði úthlutunarreglur komi í ljós að halli á annað kynið meðal styrkþega. Ábyrgð: Iðnaðarráðuneytið (nú atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið).

Staða verkefnis: Verkefnið hófst árið 2011. Þar er greint hvernig styrkir sem veittir eru úr samkeppnissjóðum iðnaðarráðuneytisins skiptast á milli kynja, greindar ástæður mismununar og hvernig breyta þurfi reglum þar sem misskipting er til staðar. Verkefnið er á áætlun.

18. Lánatryggingasjóður kvenna.

Markmið: Starfsemi Lánatryggingasjóðs kvenna, sem starfaði á árunum 1998–2003 á vegum félagsmálaráðuneytisins, iðnaðarráðuneytisins og Reykjavíkurborgar, verði endurvakin. Markmið sjóðsins verði að styðja við nýsköpun í atvinnurekstri kvenna með því að veita ábyrgðir á lánum. Verkefnið verði unnið í samstarfi við fjármálastofnanir og aðila sem veita ráðgjöf og handleiðslu við framkvæmd verkefna, en fé til starfseminnar verði fyrir hendi í sjóði. Ábyrgð: Velferðarráðuneytið og iðnaðarráðuneytið (nú atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið).

Staða verkefnis: Þann 8. mars 2011 var undirritað samkomulag um endurreisn Lánatryggingasjóðs kvenna undir nafninu Svanni. Sjóðurinn er í eigu velferðarráðuneytisins, iðnaðarráðuneytisins (nú atvinnu- og nýsköpunarráðuneytisins) og Reykjavíkurborgar og er verkefnið til fjögurra ára og lýkur þann 31. desember 2014.

Svanni veitir lánatryggingar til kvenna með góðar viðskiptahugmyndir og er í samstarfi við Landsbankann um lánafyrirgreiðslu. Sjóðurinn veitir helming ábyrgðar á móti banka. Eingöngu verkefni/fyrirtæki sem eru í meirihlutaeigu konu/kvenna og undir stjórn konu/kvenna geta sótt um tryggingu og gerð er krafa um að í verkefninu felist nýsköpun eða nýnæmi að einhverju marki. Einnig er krafa um að líkur séu verulegar á að verkefnið/fyrirtækið leiði til aukinnar atvinnusköpunar kvenna. Hægt er að sækja um lánatryggingu vegna eftirtalinna þátta: Stofnkostnaðar, markaðskostnaðar, vöruþróunar eða nýrra leiða í framleiðslu eða framsetningu vöru/þjónustu. Stjórn sjóðs-



ins metur umsóknir með tilliti til fimm þátta; nýnæmis, samkeppni, atvinnusköpunar, lýsingar á viðskiptahugmynd og viðskiptaáætlunarinnar sem fylgir með umsókn.

Úthlutað hefur verið fjórum sinnum úr sjóðnum. Haustið 2011 barst 21 gild umsókn og fóru þær allar í mat til stjórnar sjóðsins sem samþykkti fimm lánatryggingar. Vorið 2012 bárust 20 gildar umsóknir sem fóru í mat til stjórnar og voru tvær lánatryggingar samþykktar. Haustið 2012 bárust 13 gildar umsóknir sem fóru í mat til stjórnar sjóðsins og voru tvær lánatryggingar samþykktar. Vorið 2013 bárust 20 umsóknir um lánatryggingu og voru tvær lánatryggingar samþykktar. Verið er að vinna að haustúthlutun. Svanni heldur úti vefsíðu en þar má nálgast nánari upplýsingar um verkefnið og sækja um lánatryggingar.²²

19. Úttekt á túlkun jafnréttis laga í álitum kærunefndar jafnréttismála.

Markmið: Lögfræðileg úttekt á málum sem kærð hafa verið til kærunefndar jafnréttismála verði gerð og þróun á túlkun jafnréttis laga hjá kærunefnd jafnréttismála og í dómum Hæstaréttar Íslands verði skoðuð. Ábyrgð: Velferðarráðuneytið.

Staða verkefnis: Verkefnið var unnið í samstarfi við Háskóla Íslands. Úttektin var í formi lokaritgerðar meistaranema í lögfræði sem afhent var ráðuneytinu í febrúar 2013. Ber verkefnið heitið „Betur má ef duga skal - réttarstaða kvenna á vinnumarkaði“ og er eftir Elínu Hrefnu Ólafsdóttur. Brynhildur G. Flóvenz dósent var leiðbeinandi verkefnisins.

Í ritgerðinni er sérstaklega fjallað um réttarstöðu kvenna á vinnumarkaði með áherslu á framkvæmd á umræddu sviði til að leiða í ljós hvernig jafnréttislög hafa reynst og hvort þau séu það tæki sem þeim hafi verið ætlað að vera í baráttunni fyrir jafnrétti kynjanna. Var lögð sérstök áhersla á umfjöllun um lögmæti stöðuveitinga og mismunun í launakjörum enda langalgengast að ágreiningur rísi um annað hvort þessara atriða.

Í niðurstöðu segir meðal annars að jafnréttislög hafi ekki fullnægt þeim efniskröfum að koma á og tryggja fullt efnislegt jafnrétti. Af innlendri framkvæmd varðandi lögmæti stöðuveitinga og beitingu jafnlaunareglunnar megi sjá að ágreiningsmál á þessu sviði kalli á framkvæmd tiltölulega flókens og heildstæðs mats á atvikum og aðstæðum hverju sinni. Upp úr síðustu aldamótum hafi orðið markverð stefnubreyting á innlendri framkvæmd á sviði stöðuveitinga sem hafi falið í sér að úrskurðaraðilar fóru að gefa meginreglum vinnuréttar um frjálsræði atvinnurekenda aukið vægi á kostnað meginreglna jafnréttis laga. Áhrif þessarar stefnubreytingar hafi verið þau að dregið hafi úr virkni viðmiðunar- og sönnunarreglu jafnréttis laga og einstaklingum gert erfiðara um vik að virkja forgangsregluna og sækja rétt á grundvelli jafnréttis laga. Í Evrópurétti hafi kveðið við annan tón en Evrópudómstóllinn hafi í framkvæmd beitt framsækinni túlkun á jafnréttisreglum Evrópuréttarins með vísan til tilgangs jafnréttisreglna. Að því er varðaði framkvæmd í málum um mismunun í launakjörum segir í niðurstöðu að mesta athygli

22 Slóðin er www.svanni.is.

veki hversu fá ágreiningsmál hafi verið borin fyrir innlenda úrskurðaraðila. Þegar litið var til mats á því hvort að samanburðarstörf teljist söm eða jafnverðmæt mátti sjá að innlendir úrskurðaraðilar, líkt og Evrópuþómsstóllinn, hafa lagt til grundvallar að niðurstaða þess hvort að samanburður sé tækur verði að byggja á heildarmati hverju sinni. Að lokum er vikið að nokkrum hugmyndum að úrbótum á þessu sviði en ráðuneytið er með þær til skoðunar.

Þess má geta að tölulegar upplýsingar um kærur sem kærunefndinni berast má sjá í II. hluta skýrslu þessarar, (I).

C. KYN OG VÖLD.

20. Starfsumhverfi og starfskjör í sveitarstjórnnum.

Starfshópur verði skipaður til að kanna starfsumhverfi og starfskjör kjörinna fulltrúa í sveitarstjórnnum með tilliti til kynjasjónarmiða og áhrifa þeirra á þátttöku kvenna í sveitarstjórnarstarfi. Í starfi hópsins verði meðal annars unnið í samræmi við tillögur starfshóps um aðgerðir til að jafna betur stöðu kynja í sveitarstjórnnum, samanber greinargerð frá október 2009. Verkefnið verði unnið í samvinnu við Samband íslenskra sveitarfélaga. Ábyrgð: Innanríkisráðuneytið.

Staða verkefnis: Þetta verkefni er ekki hafið en er til skoðunar í ráðuneytinu.

21. Gagnagrunnur um jafnrétti kynjanna í sveitarfélögum.

Markmið: Gagnagrunnur Jafnréttisstofu, sem hún vann innan vébanda Evrópuverkefnisins Jafnréttisvugin (e. *Tea for two*), verði uppfærður og honum viðhaldið þannig að hann gefi á hverjum tíma upplýsingar um skilgreinda þætti er varða jafnrétti kynjanna innan sveitarstjórna, svo sem kynjahlutfall innan sveitarstjórna í nefndum og ráðum, skiptingu íbúa, þjónustuþætti og fleira. Grunnurinn verði þróaður áfram í samvinnu við sveitarfélögin og nýttur til að leggja mat á stöðu jafnréttismála í sveitarfélögunum og sem hvatning til góðra verka. Ábyrgð: Innanríkisráðuneytið.

Staða verkefnis: Markmið verkefnisins, sem unnið var á áranum 2006 og 2007, var að þróa aðferð til að mæla jafnrétti kynja í sveitarfélögum og sýna niðurstöður mælinga á myndrænan hátt. Niðurstaða samráðs þátttökulanda varð safn rúmlega tuttugu mælivísa sem mældu meðal annars íbúa- og aldursþróun, stjórnmalapátttöku, þátttöku á vinnumarkaði og aðgengi að dagvistun. Í verkefninu, eins og því er lýst hér, er kveðið á um að gagnagrunnurinn verði uppfærður og þróaður áfram. Í þeirri vinnu hefur verið leitast við að einfalda gagnaöflun til að tryggja samræmi í samanburði milli sveitarfélaga auk þess að fækka mælivísnum gagnagrunnsins. Árangur af söfnun gagna í fyrrnefndu Evrópuverkefni sýndi að sjálfstæð gagnaöflun eða notkun fyrirbyggjandi gagna var árangursríkari en öflun gagna með spurningarlistum til sveitarfélaga. Jafnréttisstofa hefur þegar kynnt aðferðafræði verkefnisins á fundum með sveitarfélögum víðsvegar um landið. Sérstök vefsíða verkefnisins hefur verið hönnuð þar sem aðferðafræði verkefnisins er skýrð og myndræn framsetning niðurstaðna verður birt.²³

²³ Vefsíðan verður opnuð á slóðinni www.vog.jafnretti.is.



22. Hlutur kvenna í stjórnnum fyrirtækja og stofnana.

Markmið: Staðið verði fyrir upplýsingagjöf og samið kynningarefni til að vekja athygli á gildistöku laga nr. 13/2010 sem kveða á um að í hlutafélögum og einkahlutafélögum, þar sem starfa fleiri en 50 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli, skuli hvort kyn eiga fulltrúa í stjórn þegar stjórn er skipuð þremur mönnum. Þegar stjórn er skipuð fleiri en þremur verði tryggt að hlutfall annars kyns sé ekki lægra en 40%.

Eftt verði til fræðslu um ábyrgð og skyldur stjórnenda og stjórnarmanna í fyrirtækjum. Markmiðið verði að auka hæfni þessara aðila til að gegna stöðum sínum með áherslu á að ná til kvenna. Komið verði upp gagnagrunni með upplýsingum um þá sem hlotið hafa slíka fræðslu til að gera stjórnendum og stjórnarmönnum kleift að mynda með sér tengsl og auðvelda fyrirtækjum að finna hæfa stjórnendur og stjórnarmenn. Ábyrgð: Efnahags- og viðskiptaráðuneytið (nú atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið).

Staða verkefnis: Haldinn var opinn fundur þann 8. mars 2012 sem bar heitið *Fjölbreytni í forystu og góðir stjórnarhættir skipta máli*. Þar var formlega kynntur listi yfir 190 konur sem gefa kost á sér til stjórnarsetu. Unnið er að því að taka út tölfræði yfir hver kynjasamsetning er í stjórnnum sem falla undir lögín sem tóku gildi 1. september 2013. Stétt er að því að slík staða verði tekin árlega.

D.KYNBUNDIÐ OFBELDI.

23. Ný aðgerðaáætlun gegn kynbundnu ofbeldi.

Markmið: Unnið verði að gerð nýrrar aðgerðaáætlunar stjórnvalda gegn kynbundnu ofbeldi fyrir tímabilið 2011–2015. Í nýrri aðgerðaáætlun verði tekið mið af rannsóknum úr gildandi aðgerðaáætlun frá 2006 auk rannsóknar lögreglustjórans á höfuðborgarsvæðinu. Þá verði sérstök áhersla lögð á að skoða samhengi kynbundinna ofbeldisbrota, saksóknar vegna þeirra og meðferðar í dómsskerfinu. Auk þessa verði mótuð afstaða til meðferðar nýs sáttmála Evrópuráðsins í málaflokknum og verkefni endurskilgreind með hliðsjón af honum. Skipuð verði nefnd til að vinna að framangreindri áætlun um aðgerðir gegn kynbundnu ofbeldi. Ábyrgð: Velferðarráðuneytið og innanríkisráðuneytið.

Staða verkefnis: Árið 2006 samþykkti þáverandi ríkisstjórn fyrstu aðgerðaáætlun Íslands vegna ofbeldis á heimilum og kynferðislegs ofbeldis. Náði hún yfir árin 2006–2011. Áætlunin náði annars vegar til fullorðinna og hins vegar til barna en við framkvæmd hennar var ákveðið að skilja á milli þessara tveggja þátta. Árið 2010 hófst undirbúningur að gerð nýrrar aðgerðaáætlunar gegn kynbundnu ofbeldi og þann 30. júní sama ár var skipuð nefnd af þáverandi félags- og tryggingamálaráðherra til að semja nýja aðgerðaáætlun stjórnvalda gegn kynbundnu ofbeldi fyrir árin 2012–2016. Í nefndinni áttu sæti fulltrúar frá félags- og tryggingamálaráðuneytinu og heilbrigðisráðuneytinu (nú velferðarráðuneytinu), dómsmála- og mannréttindaráðuneytinu (nú innanríkisráðuneytinu), Jafnréttisstofu, Embætti lögreglustjórans á höfuðborgarsvæðinu, Ríkissaksóknara, Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Samtökum um kvennaathvarf, Stígámótum (sem hætti þó þátttöku) og mennta- og menningarmálaráðuneytinu.



Í skipunarbréfi nefndarinnar kom fram að í aðgerðaáætluninni ætti að leggja sérstaka áherslu á að skoða samhengi kynbundinna ofbeldisbrota, saksóknar vegna þeirra og meðferðar í dómskerfinu. Þá var nefndinni falið að móta afstöðu til meðferðar nýs samnings Evrópuráðsins í málaflokknum, hins svokallaða Istanbúlsamnings, og endurskilgreina verkefni með hliðsjón af honum. Nefndin ákvað að fara yfir niðurstöður rannsóknna sem unnar voru á grundvelli fyrstu aðgerðaáætlunarinnar en einnig var ákveðið að reyna að komast að því hvar brotalamir væri helst að finna í kerfinu. Vinnan dróst á langinn bæði vegna erfiðleika við að ná nefndinni saman og því að beðið var eftir að vinnu lyki við gerð framangreinds Evrópuráðssamnings og að niðurstöður úr tilteknum verkefnum í fyrri aðgerðaáætlun yrðu kynntar. Nefndin skilaði af sér í júní 2012.

24. Úrræði vegna heimilisofbeldis.

Markmið: Frumvarp til laga um breytingu á lögum um nálgunarbann verði lagt fram á Alþingi til þess að leiða í lög heimild fyrir þar til bæra aðila innan réttarvörslukerfisins til að fyrirskipa að einstaklingur sem beitir heimilismenn sína ofbeldi yfirgefi heimilið. Svonefnd „austurrísk leið“ liggja til grundvallar þeirri vinnu. Ábyrgð: Innanríkisráðuneytið.

Staða verkefnis: Lokið.

Innanríkisráðherra lagði fram frumvarp um nálgunarbann og brottvísun af heimili sem varð að lögum nr. 85/2011 og tóku gildi þann 30. júní 2011. Nánar má lesa um lög in II.(E).vii.

25. Karlar til ábyrgðar.

Markmið: Meðferðarúrræðið „Karlar til ábyrgðar“ (KTÁ) verði eflt og boðið upp á þjónustu víðar um land. Brugðist verði við væntanlegri heimild til að fjarlægja ofbeldismann af heimili með því að bjóða upp á meðferð til að losna úr vítahring ofbeldis. Kannað verði hvort rétt sé að heimila að menn verði dæmdir til meðferðar. Þá verði úrræðið árangursmetið og árangur borinn saman við sambærileg verkefni erlendis. Ábyrgð: Velferðarráðuneytið.

Staða verkefnis: Stöðu verkefnisins *Karlar til ábyrgðar* má sjá í II. hluta skýrslu þessarar, (E).viii.

26. Forvarnir gegn vændi.

Markmið: Fræðsluherferð sem beinist að mögulegum kaupendum vændis verði hleypt af stokkunum, meðal annars með áherslu á unga karlmenn til að koma í veg fyrir að þeir gerist kaupendur á kynlífsmarkaði. Ábyrgð: Innanríkisráðuneytið.

Staða verkefnis: Innanríkisráðuneytið styrkti STERK-forvarnamiðstöð til þess að standa fyrir myndbandasamkeppni fyrir ungt fólk um besta forvarnamyndbandið gegn vændi og mansali.²⁴

²⁴ Verðlaunamyndirnar eru aðgengilegar á slóðinni: http://sterk.is/efni/okkar_vorur.



27. Staða kvenna sem búa við fötlun.

Markmið: Könnuð verði staða þeirra kvenna sem búa við fötlun með það að markmiði að greina stöðu þessara einstaklinga sem eru í áhættuhóp hvað varðar ofbeldi, misnotkun og misneytingu. Einnig hvort grípa þurfi til sértækra aðgerða til að tryggja að konurnar njóti mannréttinda og mannfrelsis til fulls í samræmi við samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks. Ábyrgð: Velferðarráðuneytið.

Staða verkefnis: Velferðarráðuneytið fól verkefnið Félagsvísindastofnun HÍ í samstarfi við Rannsóknasetur í fötlunarfræðum, Rannsóknastofnun í barna- og fjölskylduvernd og Miðstöð margbreytileika og kynjarannsókna (MARK). Framkvæmd var viðtalsrannsókn um ofbeldi gegn fötluðum konum. Lokaskýrslu var skilað vorið 2013 og var hún birt á vefsíðu ráðuneytisins þann 29. maí 2013.

Niðurstöður rannsóknarinnar veita mikilvæga innsýn í margbreytilegar birtingarmyndir ofbeldis gegn fötluðum konum, við hvers konar aðstæður það á sér stað og afleiðingarnar sem það hefur. Byggt var á viðtölum við þrettán konur sem allar hafa orðið fyrir margháttuðu ofbeldi í æsku og á fullorðinsárum. Markmiðið var að gera grein fyrir eðli ofbeldis gegn fötluðum konum og fjalla um muninn á því ofbeldi sem einstaklingar beita fatlaðar konur annars vegar og stofnanabundnu ofbeldi hins vegar. Einnig að gera grein fyrir því við hvers konar aðstæður ofbeldið á sér stað, afleiðingunum sem það hefur, hvernig staða fatlaðra kvenna í samfélaginu tengist hættunni á því að þær verði fyrir ofbeldi og loks að setja fram tillögur um hvernig fyrirbyggja megi ofbeldi gegn fötluðum konum. Skýrsluhöfundar taka fram að sögur kvennanna eru ekki endilega dæmigerðar fyrir líf fatlaðra kvenna almennt. Því sé mikilvægt að samtímis því að lærdómur sé dreginn af reynslu kvennanna sé brýnt að varpa ekki rýrð á það sem vel er gert í starfi með fötluðu fólki.

Tillögur skýrsluhöfunda að úrbótum eru nú til skoðunar í velferðarráðuneytinu en þær fela m.a. í sér frekari rannsóknir á ofbeldi gegn fötluðum konum, vitundarvakningu um efnið, aukna kynfræðslu til fatlaðra kvenna, eftirfylgni með réttindagæslu fyrir fatlað fólk, aðgengi að félagslegri og sálfræðilegri ráðgjöf og endurskoðun á starfsemi stofnana fyrir fatlað fólk. Auk þess var haldin ráðstefna um kynferðisofbeldi gegn fötluðu fólki í október 2013.

E. MENNTUN OG JAFNRÉTTI.

28. Kynungabók.

Markmið: Handbók fyrir ungt fólk með upplýsingum um kynferði og jafnrétti sem gefin var út árið 2010 verði fylgt markvisst eftir með kynningum, meðal annars í tengslum við innleiðingu nýrra námskráa og námsefnisgerð. Upplýsingar verði endurnýjaðar og gefnar út aftur á tímabilinu. Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.



Staða verkefnis: *Kynungabók, upplýsingarit fyrir ungt fólk um jafnrétti kynja* var gefið út af mennta- og menningarmálaráðuneytinu í ágúst 2010. Ritið er hugsað sem eftirfylgni við lagaákvæði um jafnréttisfræðslu og er hluti af innleiðingu á nýrri menntastefnu þar sem jafnrétti, lýðræði, sjálfbærni, læsi, sköpun og heilbrigði eiga að vera í öndvegi í öllu skólasterfi.

Markmiðið með útgáfu Kynungabókar er að veita raunsæja mynd af stöðu kynja í samfélaginu og vekja ungt fólk til umhugsunar um hvernig mismunandi mótun kynjanna hefur áhrif á líf ungs fólks út frá menningu, umhverfi og tíma. Í ritinu eru hnitmiðaðar upplýsingar úr rannsóknum, gagnagrunnum, lögum og reglugerðum. Kynungabók er ætluð 15 – 25 ára ungmennum og nær því til nemenda á þremur skólastigum. Vonir standa til að allir sem koma að uppeldi og kennslu geti nýtt sér efnið. Veturinn 2010 – 2011 var bókin notuð í tilraunakennslu níu kennara teymis í grunn-, framhalds- og háskólum. Kennarateymi Kynungabókar hefur síðan miðlað reynslu sín á milli og til annarra kennara sem nota bókina.

Kynungabók var prentuð í stóru upplagi og eintök send til skóla, bókasafna og fleiri stofnana sem koma að námi og kennslu. Þá hafa kennarar getað fengið eintök fyrir nemendahópa auk þess sem skólabókasöfn hafa víða komið sér upp bekkjarsettum. Uppfærsla á vefútgáfu Kynungabókar hefur átt sér stað öðru hverju og er hún aðgengileg í ritvinnsluformi á vef ráðuneytisins. Örfá eintök eru enn til prentuð en fyrst og fremst er notendum bent á vefinn. Stefnt er að því að uppfæra allar tölur og upplýsingar í bókinni veturinn 2013–2014.

29. Jafnréttisfræðsla í leik og grunnskólum.

Markmið: Verkefninu *Jafnrétti í skólum* verði fram haldið til þess að hugmyndir og verkefni sem unnin voru nýtist fleiri skólum og sveitarfélögum en verkefnið felur í sér jafnréttisfræðslu í leik- og grunnskólum. Verkefnið var unnið í grunnskóla og leikskóla í fimm sveitarfélögum, samtals í tíu skólum, og eru upplýsingar um það á vefnum jafnréttiiskolum.is. Verkefnið verði unnið í samráði við sérfræðinga í kynjafræðum og sveitarfélög. Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.

Staða verkefnis: Mennta- og menningarmálaráðuneytið gerði samning við Jafnréttisstofu um framkvæmd með það að markmiði að hugmyndir og verkefni sem unnin voru árin 2008–2009 í þróunarverkefninu *Jafnrétti í skólum* nýtist fleiri skólum og sveitarfélögum. Jafnréttisfræðsla í leik- og grunnskólum þarf að vera mjög umfangsmikil ef vel á að vera en jafnrétti er einn af sex grunnþáttum í námskrám sem verið er að innleiða í skólum landsins. Samið hefur verið við kennara á leik- og grunnskólastigi um að vinna kennsluleiðbeiningar við verkefni sem þeir unnu að í þróunarverkefninu en upplýsingar um verkefnið eru á vefnum jafnréttiiskolum.is. Auk þess munu þeir bjóða upp á kynningar á verkefnum og kennsluleiðbeiningum. Allir leik- og grunnskólar



landsins munu fá bréf frá verkefnisstjóra með kynningu á kennsluleiðbeiningunum. Ráðleggingar munu fylgja um hvar leita megi frekari upplýsinga til að efla jafnréttisfræðslu, samþætta kynjasjónarmið í kennslu, auka upplýsingaflæði og efla samvinnu um fræðsluna. Verkefninu er sniðinn stakkur eftir fjármagni en 1,1 milljón kr. fékkst til verkefnisins.

Styrkur fékkst árið 2013 úr Framkvæmdasjóði jafnréttismála til að útvíkka verkefnið þannig að leikskólar, grunnskólar og tónlistarskólar verði hvattir til að gera jafnréttisáætlanir sem eru í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 og nái til allrar starfsemi skólanna, bæði nemenda og starfsfólks.

Þrátt fyrir að lagaákvæði um jafnréttisáætlanir hafi verið í gildi frá árinu 2000 er víða mikið verk að vinna í skólakerfinu við mótun jafnréttisstefnu í samræmi við lög og opinber markmið. Misbrestur er á því að skólar hafi sett sér jafnréttisáætlanir og fátítt að þær nái til nemenda. Því er mikilvægt að stjórnendur og starfsfólk skóla fái nauðsynlegan stuðning svo hægt sé að innleiða jafnréttisstarf og jafnréttisfræðslu í allt skólastarf.

Skólar geta fengið aðstoð hjá Jafnréttisstofu, sem hefur yfirumsjón með verkefninu, en hún hefur á síðustu tveimur árum aðstoðað framhaldsskóla við að gera jafnréttisáætlanir sem ná til alls skólastarfs. Verkefninu hefur verið hrint af stað í hluta leik- og grunnskóla en í landinu eru 174 grunnskólar og 289 leikskólar. Tónlistarskólar eru 89 og verður einnig haft samband við þá. Verkefninu verður sniðinn stakkur sem miðast við fjármagnið sem fékkst til þess. Haustið 2013 verða aðgerðirnar kynntar í öllum skólum. Jafnframt verður leitast við að aðstoða leikskóla við innleiðingu jafnréttisstofarinnar í aðalnámskrám og að vinna gegn neikvæðum staðalmyndum um hlutverk kvenna og karla með sérstakri áherslu á kynferðislegt ofbeldi.

Ef jafnréttissjónarmið eiga að verða eðlilegur hluti af skólastarfi þurfa skólarnir að setja sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir í samræmi við jafnréttislög. Liður í því er að skólarnir skipi jafnréttisnefndir sem sjái til þess að áætlanirnar séu unnar og þeim framfylgt. Markvissar jafnréttisáætlanir sem unnar eru af starfsfólki skólanna eru mikilvægt verkfæri við innleiðingu kynjajafnréttis í skólastarf. Samkvæmt 22. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla ber skólastjórnendum að gera viðeigandi ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk og nemendur verði fyrir kynbundinni eða kynferðislegri áreitni í skólum. Í jafnréttisáætlunum skal tilgreina hvaða ráðstafanir þetta eru og hvernig þeim er fylgt eftir. Vitundarvakning um kynferðislegt, andlegt og líkamlegt ofbeldi gegn börnum, sem innanríkisráðuneytið, mennta- og menningarmálaráðuneytið og velferðarráðuneytið standa fyrir, ýtir enn frekar undir mikilvægi þess að skólarnir fái stuðning til að uppfylla lagaskyldur og opinber markmið. Skólarnir verða hvattir til að afla sér fræðslu og ráðgjafar til að sinna forvörnum og til að setja sér verkferli og viðbragðsáætlanir. Sérstök áhersla verður lögð á þessa þætti við gerð jafnréttisáætlana í skólum.



30. Jafnrétti í framhaldsskólum.

Markmið: Áföngum í kynja og jafnréttisfræðum verði komið inn í framhaldsskóla á sviði jafnréttismála. Reynslu verði miðlað milli skóla með kynningum, fundum og samstarfi. Árin 2013 og 2014 verði veitt jafnréttisverðlaun til þeirra þátttakenda sem sýnt hafa mestan árangur á sviði jafnréttismála. Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.

Staða verkefnis: Veturinn 2012–2013 kannaði verkefnisstjórn námsframboð í kynjafræði í framhaldsskólum. Um þriðjungur þeirra er með kynjafræði sem skylduáfangi á ákveðnum brautum eða í boði sem valáfanga. Í inngangskafli nýrrar aðalnámskrár fyrir leik-, grunn- og framhaldsskóla er jafnrétti skilgreint sem einn af grunnþáttum menntunar. Þar kemur fram að grunnþættirnir eigi að vera leiðarljós í almennri menntun og starfsháttum skóla.

Jafnréttisdagar og vikur komu til umræðu á fundi jafnréttisfulltrúa árið 2011. Farið var yfir leiðir til að miðla upplýsingum um atburði og fyrirlesara, til dæmis með því að hafa miðlæga viðburðadagskrá í gagnagrunni. Það hefur ekki komið til framkvæmda en tengslaneti hefur verið komið á milli jafnréttisfulltrúa framhaldsskóla og jafnréttisfulltrúa ráðuneytisins. Fjallað hefur verið um jafnréttisverðlaun sem hvata en skoðanir eru skiptar um framkvæmd.

Verkefnisstjórn stefnir að því að halda málþing með jafnréttisfulltrúum framhaldsskólanna haustið 2013 þar sem fjallað verður um helstu markmið verkefnisins og tengsl þess við verkefni nr. 32 um félagslíf í framhaldsskólum. Í allri umræðu og vinnu við þessi verkefni er grunnþáttur um jafnrétti í aðalnámskrá hafður til hliðsjónar. Vakin verður athygli á jafnréttismálum innan framhaldsskólanna, til dæmis með skipulagningu jafnréttisdaga í öllum framhaldsskólum en slík verkefni hafa áhrif á skólabraginn og geta líka stutt við jafnréttisumræðu, sérstaklega á landsbyggðinni. Einnig verður fjallað um jafnréttisáætlanir skólanna en styrkur fékkst úr Framkvæmdasjóði jafnréttismála til að vinna þeim farveg á öðrum skólastigum eins og fram kemur í umfjöllun um verkefni nr. 29.

31. Jafnrétti í háskólum.

Markmið: Fræðslu í jafnréttismálum verði komið á innan háskóla. Skipaður verði starfshópur til að skipuleggja og innleiða slíkt ferli, en í hópnum eigi sæti fulltrúar háskóla og mennta- og menningarmálaráðuneytisins ásamt sérfræðingum í kynjafræðum. Reynslu verði miðlað milli skóla með kynningum, fundum og samstarfi. Árin 2013 og 2014 verði veitt jafnréttisverðlaun til þeirra þátttakenda sem sýnt hafa mestan árangur á sviði jafnréttismála. Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.

Staða verkefnis: Að höfðu samráði við aðila í háskólum landsins, sem mynduðu óformlegan starfshóp um verkefnið, var ákveðið að byrja á að vinna greiningu á stöðunni til þess að geta skipulagt hvernig best yrði að koma á markvissri fræðslu um jafnréttismál í háskólum landsins. Skýrslan *Jafnrétti í háskólum á Íslandi; Greining á stöðu jafnréttis-*



mála í háskólum á Íslandi kom út árið 2013 og er aðgengileg á vef ráðuneytisins²⁵. Í skýrslunni er að finna samantekt á stöðu jafnréttismála þar sem háskólarnir eru skoðaðir með tilliti til þriggja þátta: Hvort jafnréttisáætlun sé til staðar og þá hvort að henni sé framfylgt; með hvaða hætti haldið sé utan um jafnréttismál innan hvers skóla og hverju sé helst ábótavant; hvernig staða jafnréttismála sé með hliðsjón af jafnréttislögum.

Í niðurstöðum skýrslunnar koma fram áhyggjur af ójafnri skiptingu kynja innan ákveðinna deilda, af brottfalli karlkyns nemenda, framtíð kvenkyns nemenda að loknu námi, tíma-skorti við vinnu að jafnréttismálum og eftirfylgni með jafnréttisáætlunum. Í háskólunum er einnig nokkuð rætt um mikilvægi þess að útvíkka jafnréttishugtakið og horfa á jafnrétti í víðari skilningi. Í umræðu um niðurstöður viðtala við sérfræðinga á sviðum jafnréttismála í skólunum kemur fram áhersla á mikilvægi aukins samstarfs milli háskólanna. Í því sambandi er fjallað um mögulega árlega fundi þar sem farið verði yfir markmið jafnréttisstarfs og að jafnréttisnefndir háskólanna myndu fá tækifæri til þess að bera saman bækur sínar. Stefnt er að því að koma á slíku samstarfi skólaárið 2013–2014.

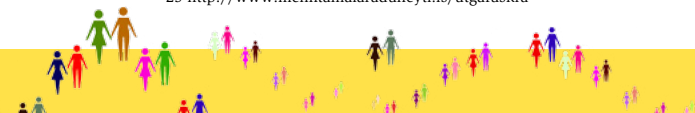
32. Félagslíf í framhaldsskólum.

Markmið: Þátttaka pilta og stúlkna í félagslífi verði könnuð með það að markmiði að stuðla að jöfnum tækifærum. Út frá þeirri vinnu verði skoðað, í samráði við nemendafélög, hvort grípa þurfi til sértækra aðgerða til að hvetja annað kynið til frekari þátttöku. Birtingarmyndir framhaldsskólans í ríkisfjölmiðlum (RÚV) verði skoðaðar sérstaklega til að tryggja að ekki halli óeðlilega á annað kynið. Ábyrgð: Mennta- og menningarmála-ráðuneytið.

Staða verkefnis: Í lok árs 2012 var sent bréf til allra framhaldsskóla þar sem óskað var eftir upplýsingum um með hvaða hætti jafnréttis kynja væri gætt í félagslífi framhaldsskóla og hvernig fylgst væri með birtingarmynd kynja í útgáfum á vegum nemendafélaga. Um þriðjungur framhaldsskóla svaraði erindi ráðuneytisins. Í kjölfarið var settur á fót vinnuhópur með fulltrúum frá Sambandi íslenskra framhaldsskólanema, Félagi íslenskra framhaldsskóla og skólameisturum þar sem fjallað var sérstaklega um skólamenningu og birtingarmynd kynja.

Í sameiginlegum inngangskafli nýrrar aðalnámskrár fyrir leik-, grunn- og framhaldsskóla er jafnrétti skilgreint sem einn af grunnþáttum menntunar. Þar kemur fram að grunnþættirnir eigi að vera leiðarljós í almennri menntun og starfsháttum skóla. Jafnréttisáætlanir í framhaldsskólum hafa á undanförunum árum tekið mið af heildarstarfi í skólanum en félagslífi nemenda eru yfirleitt ekki gerð skil í aðgerðaáætlunum þeirra. Vinnuhópur verkefnisins hefur skoðað hvort grípa þurfi til sértækra aðgerða til að hvetja annað kynið til frekari þátttöku. Hefur komið í ljós að full ástæða er til aðgerða og má meðal annars geta þess að þátttaka stúlkna í þættinum *Gettu betur* og keppninni *Morfts* er mjög lítil. Þá hafa birtingarmyndir kynja í skólablöðum, útvarpsþáttum og ýmsu efni sem nemendur sumra skóla hafa gefið út ekki verið í anda jafnréttis kynja. Svo virðist sem ólík menning og afstaða til þessa ráðist af því í hvaða skólum nemendur eru.

²⁵ <http://www.menntamalaraduneyti.is/utgafuskra>



Stjórn Sambands íslenskra framhaldsskólanema hefur meðal annars kannað mismunandi menningu í skólunum með tilliti til áherslu á jafnrétti kynja og birtingarmyndir klámvæðingar. Vinnuhópur hefur ákveðið að kanna betur áhrif klámvæðingar og skoða, í samráði við nemendafélög, hvaða aðgerða sé hægt að grípa til.

Með styrk sem fékkst úr Framkvæmdasjóði jafnréttismála árið 2013 verður unnið markvisst að því að efla jafnréttisvitund í félagslífi framhaldsskólanema í samvinnu við Samband íslenskra framhaldsskólanema og Félag íslenskra framhaldsskóla. Skóla- menning nemenda í framhaldsskólum verður kortlögð til þess að varpa frekara ljósi á með hvaða hætti hægt er að efla jafnréttisvitund kynja í félagslífi framhaldsskólanema. Birtingarmynd kynja í útgefnu efni skólanna verður skoðað sérstaklega ásamt framkvæmd kosninga til stjórna og nefnda nemendafélaga. Stefnt er að því að gera nemendum kleift að taka þátt í vinnu við að móta og setja sér siðareglur. Jafnframt verður haft samráð við ríkisfjölmiðla (RÚV) um efnisval og framkvæmd þáttaraða eins og spurningakeppni og söngkeppni framhaldsskóla.

33. Starfsgreinar.

Markmið: Kannaðar verði ástæður þess að stúlkur leita fremur í starfsgreinar sem skilgreindar hafa verið sem hefðbundnar kvennagreinar og piltar í þær sem hafa verið skilgreindar sem hefðbundnar karlagreinar. Enn fremur verði kannað hvernig opna megi aðgang að þeim starfsgreinum sem virðast lokaðar ýmist körlum eða konum. Með samstilltu átaki starfsgreinaráða, skóla og atvinnufyrirtækja verði leitast við að láta nemendur hafa jöfn tækifæri til að velja sér nám og störf óháð kyni. Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.

Staða verkefnis: Sérfræðingar í ráðuneytinu, háskólum og starfsgreinaráðum leituðust veturinn 2012–2013 við að finna leiðir til að opna aðgang „hins kynsins“ í viðkomandi starfsgreinum í framhaldsskólum og starfsnámi. Val nemenda í nokkrum framhaldsskólum hefur verið kannað og þar hefur verið leitað leiða til að hvetja nemendur til að velja óhefðbundið nám út frá kyni. Leitað hefur verið eftir áhrifaþáttum á námsval en lausnin hefur ekki fundist. Haustið 2013 verður farið í markvissar aðgerðir sem gætu haft áhrif á náms- og starfsval. Tvö erlend samskiptaverkefni, sem íslenskir háskólar eru aðilar að ásamt mennta- og menningarmálaráðuneytinu, eru að fara af stað. Annað beinist almennt að náms- og starfsvali en hitt að því að fá stúlkur til að velja nám í tæknigreinum og raunvísindum.

34. Kennaramenntun.

Markmið: Inntak kennaramenntunar verði endurskoðað og háskólar hvattir til að innleiða skyldunámskeið í kynjafræði fyrir alla nemendur. Starfshópur sem vinnur að endurskoðun kennaramenntunar og reglugerð þar um taki mið af þessum markmiðum. Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.



Staða verkefnis: Starfshópur sem vinnur að endurskoðun kennaramenntunar og reglugerð þar um hefur tekið mið af þeim markmiðum sem koma fram í verkefnislýsingu. Háskólar hafa verið hvattir til að innleiða skyldunámskeið í kynjafræði fyrir alla nemendur en í fæstum deildum er það gert. Kennarar á háskólastigi hafa talað um að þá skorti grunnþekkingu í kynjafræði til þess að geta miðlað kynjasjónarmiðum ásamt fagþekkingu til nemenda. Stefnt er að fundi haustið 2013 með sérfræðingum úr háskólum landsins til að kanna hvaða leiðir eru færar til úrbóta.

35. Konur og kvikmyndagerð.

Markmið: Kannað verði hvers vegna konur sækja síður en karlar um styrki úr kvikmyndasjóði. Fundin verði leið til þess að hvetja konur reglulega til að sækja um styrki fyrir eigið efni til handritsgerðar og framleiðslu kvikmynda, heimildarmynda og sjónvarpsþátta. Leitað verði leiða til þess að viðfangsefni með kvenlægum gildum njóti viðurkenningar til jafns við karllæg viðmið í mati á umsóknum. Markmiðið verði að fá fleiri myndir og þætti unna út frá kvenlægum sjónarhornum. Fundin verði leið til að hvetja skólástúlkur frá unga aldri til að skapa og miðla sínu sjónarhorni með kvikmyndasköpun ekki síður en pílta. Grunn- og framhaldsskólar verði hvattir til að standa fyrir átaksverkefnum í stuttmyndagerð stúlkna. Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.

Staða verkefnis: Vinnuhópur með sérfræðingum úr mennta- og menningarmálaráðuneytinu, Námsgagnastofnun, Kvikmyndamiðstöð, Wift, félagi kvenna í kvikmyndum og sjónvarpi, sem og kennurum hefur kannað leiðir til að hvetja konur til að sækja um styrki úr Kvikmyndasjóði. Skoðaðar hafa verið umsóknir um styrki fyrir eigið efni til handritsgerðar og framleiðslu kvikmynda, heimildarmynda og sjónvarpsþátta en ljóst er að konur sækja ekki um í sama hlutfalli og karlar. Hefur verið kannað hvernig leita megji leiða til þess að viðfangsefni með kvenlægum gildum njóti viðurkenningar til jafns við karllæg viðmið í mati á umsóknum. Markmiðið er að fá fleiri myndir og þætti unna út frá kvenlægum sjónarhornum og finna leiðir til að hvetja stúlkur frá unga aldri til kvikmyndasköpunar ekki síður en pílta.

Styrkur fékkst úr Framkvæmdasjóði jafnréttismála árið 2013 til að taka þátt í verkefniinu Dorisfilm, sem unnið verður í samstarfi Íslendinga og Norðmanna með stuðningi af reynslu Svía. Verkefnið miðar að því að rannsaka hvernig sögur líta dagsins ljós þegar konur bera ábyrgð á öllum lykilhlutverkum í kvikmyndagerð og þegar konur eru í aðalhlutverki sem söguhetjur. Markmiðið er að rannsaka og stuðla að fjölbreyttari kynjahlutverkum og hlutföllum í myndrænum miðlum, það er að segja í kvikmyndum, sjónvarpi og öðrum miðlum. Einnig er markmið að varpa ljósi á stöðu kynja í kvikmyndaheiminum.



Verkefnið verður unnið jöfnum höndum á Íslandi og í Noregi. Það mun taka þrjú ár og framleiddar verða níu stuttmyndir og heimildarmynd verður gerð þar sem nákvæmlega er fylgst með verkefninu. Stuttmyndirnar níu verða sýndar hver fyrir sig auk þess sem þær verða settar saman í kvikmynd í fullri lengd og sýndar í sjónvarpi, á hátíðum og í kvikmyndahúsum víðsvegar um heim og einnig á netinu.

Framleitt verður kennsluefni sem styður við myndefnið og verður hægt að nota til að auka þekkingu á myndlæsi með kynjagleraugum á öllum skólastigum. Reynsla er af nýtingu sambærilegs efnis í myndlæsi í menntaskólum og háskólum í Svíþjóð en á Íslandi er markmiðið að ná til 10 – 12 ára nemenda í grunnskólum.

36. Aðgengi kvenna og karla að fjármagni til vísindarannsókna.

Markmið: Sjóðir sem heyra undir mennta- og menningarmálaráðuneytið og starfa á grundvelli laga um opinberan stuðning við vísindarannsóknir hafa haldið kerfisbundið til haga upplýsingum um kynjaskiptingu fagráða, umsækjenda, styrkþega og styrkupp-hæðir í öllum styrkjaflokkum fyrir árið 2012. Þannig verði á árinu 2013 unnt að leggja mat á hvernig starfsemi sjóðanna nýtist hvoru kyni fyrir sig. Komi í ljós að halli á annað kynið meðal styrkþega verði kannað hvort grípa skuli til aðgerða til að rétta þann halla, til dæmis með því að gera styrkumsóknir aðgengilegri eða endurskoða úthlutunarreglur. Upplýsingar og viðeigandi aðgerðir nái jafnframt til verkefna sem Rannís styrkir til endurúthlutunar. Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.

Staða verkefnis: Verkefnið fellur undir verkefni ráðuneytisins í kynjaðri hagstjórn og fjárlagagerð um samkeppnisjóði. Þeir sjóðir sem teymi mennta- og menningarmálaráðuneytisins hefur beint sjónum að eru: Rannsóknasjóður, Rannsóknarnámssjóður (sameinaðist Rannsóknasjóði í byrjun árs 2013), Innviðasjóður (hét áður Tækjasjóður), Markáætlun á sviði vísinda og tækni, Fornminjasjóður (hét áður Fornleifasjóður), Starfslaunasjóður sjálfstætt starfandi fræðimanna (hét áður Launasjóður fræðirit-höfunda), Nýsköpunarsjóður námsmanna, Tækniþróunarsjóður, Orkusjóður, Átak til atvinnusköpunar, AVS - rannsóknasjóður í sjávarútvegi, Verkefnasjóður sjávarútvegsins (samkeppnis-deild) og Framleiðnisjóður landbúnaðarins.

Teknar hafa verið saman upplýsingar um umsóknir, úthlutanir og kynjahlutföll í nefndum og ráðum sem tengjast þessum sjóðum. Einnig hefur verið tekið saman hvaða kynjasjónarmið eru höfð til hliðsjónar við skipan fagráða sem standa að úthlutunum og hvort sjóðirnir starfi samkvæmt eigin jafnréttisáætlun. Jafnframt hefur verið rýnt í lykilhugtök og orðalag í auglýsingum. Kannað hefur verið hvort sjóðirnir leiti eftir upplýsingum um kynjahlutfall í stjórnnum fyrirtækja sem sækja um styrki og hvort aflað sé upplýsinga um kyn allra þátttakenda sem koma að verkefnum sem sótt er um styrki til, þar með talið verkefnisstjóra, meðumsækjenda og nemenda.



Stefnt er að því að geta séð hvort jafn mikið fjármagn fái til vísindarannsókna sem karlar stunda og þeirra sem konur stunda. Einnig verður hugað að verkefnum sem Rannís styrkir til endurúthlutunar. Áfangaskýrslur hafa verið gefnar út og eru aðgengi- legar á vef ráðuneytisins.

F. KARLAR OG JAFNRÉTTI.

37. *Karlar um borð.*

Markmið: Skipaður verði starfshópur sem geri tillögur um hvernig auka megi þátttöku karla í umræðum um jafnrétti kynja og auka aðild karla að jafnréttisstarfi. Greining á stöðu karla í samfélaginu og möguleikum þeirra til virkrar þátttöku á nýjum og breytt- um forsendum verði gerð. Starfshópurinn leiti samstarfs um verkefni sem stuðla að því að slík greining fari fram. Markmiðið sé að fá fram tillögur um meðal annars hvern- ig megi auka náms- og starfsval karla sem og annað hlutverkaval þeirra, vinna gegn staðalímyndum kynjanna og auka þátttöku í verkefnum fjölskyldunnar. Hugað verði að neikvæðum þáttum, svo sem áhættuhegðun, ofbeldi og sjálfsvígum. Starfshópurinn hafi sér til fulltingis stærri ráðgjafarhóp karla sem endurspeglir breiðan bakgrunn með tilliti til aldurs og reynslu. Ábyrgð: Velferðarráðuneytið.

Staða verkefnis: Stöðu verkefnisins *Karlar og jafnrétti* má sjá í inngangskafli skýrslu þessarar (I. hluti).

G. ALPJÓÐASTARF.

38. *Eftirfylgni við aðgerðaáætlun um framkvæmd ályktunar öryggisráðsins nr. 1325 og tengdar ályktanir um konur, frið og öryggi á alþjóðavettvangi.*

Markmið: Áætlun Íslands um framkvæmd ályktunar öryggisráðs Sameinuðu þjóðanna nr. 1325 frá árinu 2000 um konur, frið og öryggi verði endurskoðuð með framsetn- ingu skýrra og tímasettra markmiða. Tekið verði mið af öðrum ályktunum öryggis- ráðsins sem samþykktar hafa verið með skírskotun til ályktunar 1325 (ályktanir nr. 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009) og 1960 (2010)). Ísland eflir jafnframt stöðu sína sem málsvari málaflöksins á alþjóðavettvangi bæði í marghliða og tvíhliða starfi með frumkvæði, sterkum áherslum og eftirfylgni á grundvelli framkvæmdaáætlunarinnar. Markvisst verði unnið að því að fræða starfsfólk utanríkisráðuneytisins og friðargæslu- liða í málefnum öryggisráðsályktunar nr. 1325 og tengdra ályktana. Ábyrgð: Utanrík- isráðuneytið.

Staða verkefnis: Í kjölfar endurmats á fyrstu áætlun framkvæmdaáætlunar Íslands, sem fram fór haustið 2011 og hefur verið birt á vefsíðu utanríkisráðuneytisins, hefur verið mótuð ný áætlun. Nýja áætlunin tekur mið af ábendingum sem fram komu í endur-



matinu á þeirri fyrstu. Ný framkvæmdaáætlun Íslands nær til tímabilsins 2013–2016, en á miðju tímabilinu (2014/2015) verður gerð úttekt á framgangi verkefna, markmiðum og aðgerðum. Í áætluninni eru sett fram fjögur meginmarkmið, áætlaður afrakstur, aðgerðir og mælikvarðar. Fjallað er um aðgerðir Íslands á sviði aukinnar þátttöku kvenna í friðarstarfi og uppbyggingu, aðgerðir hvað varðar forvarnir og vernd kvenna og stúlkna gegn kynferðislegu ofbeldi og aðstoð og endurhæfingu fyrir fórnarlömb ofbeldis auk þess sem sérstaklega er fjallað um fræðslu og málsvarastarf annars vegar og samstarf og samráð hins vegar.

39. Verkefni um Jafnréttisskóla.

Markmið: Starf Jafnréttisskóla á vegum Háskóla Íslands verði stutt sem liður í uppbyggingu þekkingarsamfélags á Íslandi á sviði jafnréttismála. Markmið verkefnisins sé að stuðla að jafnrétti kynjanna og valdeflingu kvenna með styttri námskeiðum fyrir sérfræðinga frá þróunarríkjum, átakasvæðum og samfélögum þar sem nýlega hefur komist á friður að átökum loknum. Unnið verði markvisst að því að Jafnréttisskólinn verði hluti af tengslaneti Sameinuðu þjóðanna. Ábyrgð: Utanríkisráðuneytið.

Staða verkefnis: Tilraunaverkefni um Alþjóðlegan jafnréttisskóla (*Gender Equality Studies and Training Programme - GEST*) er samstarfsverkefni utanríkisráðuneytisins og Háskóla Íslands og hófst á haustmánuðum árið 2009. Framlög til skólans eru hluti af alþjóðlegri þróunarsamvinnu Íslands. Skólinn veitir sérfræðingum frá þróunarlöndunum þjálfun á sviði jafnréttismála og gerir þeim betur kleift að stuðla að auknu jafnrétti kynjanna og valdeflingu kvenna í heimalöndum sínum. Skólinn hefur jafnframt boðið fagfólki á Íslandi, sem starfar að þróunar- og jafnréttismálum, að sækja fyrirlestra og námskeið skólans.

Frá upphafi hefur 21 nemandi útskrifast frá Alþjóðlega jafnréttisskólanum, 19 konur og 10 karlar frá Afganistan, Palestínu, Malaví, Mósambík og Úganda. Nemendurnir koma allir frá ríkjum sem sérstök áhersla er lögð á í þróunarsamvinnuáætlun og starfa ýmist hjá félagasamtökum, fjölþjóðastofnunum eða koma úr opinberri stjórnsýslu.

Í júní 2012 var gerð óháð úttekt á starfsemi Alþjóðlega jafnréttisskólans, en úttektin var liður í að skólinn gæti orðið hluti af neti Háskóla Sameinuðu þjóðanna (HSP) á Íslandi. Niðurstöður úttektarinnar voru mjög jákvæðar og kom þar fram að skólinn uppfyllti öll nauðsynleg skilyrði um að verða aðili að neti skóla HSP og yrði góð viðbót við þá starfsemi. Niðurstöður úttektarinnar voru í kjölfarið kynntar fyrir framkvæmdanefnd háskólaráðs sem var jákvæð gagnvart því að Alþjóðlegi jafnréttisskólinn yrði hluti af neti skóla HSP á Íslandi. Hinn 9. maí 2013 var svo undirritaður þríliða samstarfssamningur utanríkisráðuneytisins, Háskóla Sameinuðu þjóðanna og Háskóla Íslands þar að lútandi. Jafnréttisskólinn er því formlega orðinn skóli HSP á Íslandi og sá fjórði hér á landi.



40. Kyn og loftslag.

Markmið: Umhverfisráðuneytið og utanríkisráðuneytið haldi kynjasjónarmiðum áfram á lofti í samningaviðræðum um loftslagsmál á alþjóðavettvangi, einkum á vettvangi Loftslagssamnings Sameinuðu þjóðanna og með þróunarverkefnum tengdum loftslagsmálum. Ráðuneytin eigi einnig samstarf um að kynna mikilvægi kynjasjónarmiða hvað varðar loftslagsmálin innanlands, svo sem með málþingum. Rannsóknir á kynjaþætti loftslagsmála verði eflaðar og áhersla lögð á kynjasjónarmið og loftslagsmál, ekki síst í fræðslu hvað málaflökkinn varðar í alþjóðlegri þróunarsamvinnu Íslands. Ábyrgð: Umhverfisráðuneytið (nú umhverfis- og auðlindaráðuneytið) og utanríkisráðuneytið.

Staða verkefnisins: Í alþjóðlegum samningaviðræðum um loftslagsmál hefur Ísland haldið uppi sjónarmiðum kynjajafnréttis og aukinnar þátttöku kvenna í ákvarðanatöku og aðgerðum og náð þónokkrum árangri. Sem dæmi má nefna að á átjándu ríkjaráðstefnu Loftslagssamnings Sameinuðu þjóðanna, sem haldin var í Doha í Katar í árslok 2012, var í fyrsta skipti haldinn þemadagur tileinkaður jafnréttismálum. Nánari umfjöllun um ríkjaráðstefnuna má sjá í II. hluta skýrslu þessar, (G).i.(g).

41. Könnun á áhrifum mismunandi hegðunar kynjanna á loftslag á Íslandi.

Markmið: Gerð verði könnun á þeim þáttum í hegðun kynjanna hér á landi sem ýmist auka eða minnka losun gróðurhúsalofttegunda, svo sem með akstri einkabíla, notkun á almenningssamgöngum, orkunotkun, flokkun sorps, kaupum á umhverfisvænum vörum, kjötneyslu og öðru. Metið verði hversu mikil áhrif hvort kyn um sig hefur og til hvaða aðgerða þurfi að grípa. Markmiðið sé að vekja fólk til vitundar um áhrif einstaklinganna á umhverfi sitt. Ábyrgð: Umhverfisráðuneytið (nú umhverfis- og auðlindaráðuneytið).

Staða verkefnis: Ráðinn var verkefnisstjóri til að kynjagreina Aðgerðaáætlun Íslands í loftslagsmálum. Niðurstöður gefa til kynna að lífsstíll kvenna sé mun umhverfisvænni en lífsstíll karla. Konur nota fremur almenningssamgöngur en karlar og eiga færri og umhverfisvænni bifreiðar en karlar. Ástæður kynjamunarins liggja fyrst og fremst í kynbundnum vinnumarkaði og kynbundnu námsvali ásamt því að konur eru tekju- og eignaminni en karlar og vinna frekar ólaunuð heimilis- og umönnunarstörf. Auk þess kom í ljós að karlar voru í meirihluta þeirra sem komu að því að móta stefnuna í aðgerðaáætluninni. Niðurstöður skýrslunnar hafa verið kynntar víða í stjórnkerfinu. Með slíkum kynningum er unnið að því að styrkja vitund um málaflökkinn og þá staðreynd að konur og karlar hafa mismunandi áhrif á umhverfi sitt. Nokkrar stofnanir hafa verið hvattar til úrbóta varðandi tölfræðigögn sín, það er að segja að halda kynjabók-hald og hefur samstarfshópur um aðgerðaáætlun í loftslagsmálum, sem sér um framkvæmd og eftirlit með aðgerðaáætluninni, sett sér markmið um að auka hlut kvenna í þeim hópi sem kemur að ráðgjöf og frekari stefnumörkun í málaflöknum. Skýrsla verkefnastjórans *Loftslagsmál og kynjaáhrif þeirra* er aðgengileg á vefsíðu ráðuneytisins. Verkefnið er nú unnið sem meginmálaflökkur ráðuneytisins í kynjaðri hagstjórn og fjárlagagerð og hægt er að lesa meira um það í fjárlagafrumvarpinu.



H.EFTIRFYLGNI OG ENDURSKOÐUN.

42. Eftirfylgni.

Markmið: Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta annist eftirfylgni með framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum á vettvangi sinna ráðuneyta í samstarfi við Jafnréttisstofu og sérfræðing Stjórnarráðsins í jafnrétti kynja. Framvinduskýrsla fylgi árlegri greinargerð jafnréttisfulltrúa til Jafnréttisstofu. Skýrsla um stöðu verkefna samkvæmt framkvæmdaáætluninni verði lögð fyrir ráðherranefnd um jafnrétti kynja og jafnréttisþing. Ábyrgð: Forsætisráðuneytið í samvinnu við önnur ráðuneyti.

Staða verkefnis: III hluti skýrslu þessarar, sem nú er lögð fram á jafnréttisþingi, er unnin upp úr framvinduskýrslum jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna sem er hluti af árlegri greinargerð jafnréttisfulltrúa til Jafnréttisstofu. Verkefni framkvæmdaáætlunarinnar koma reglulega til umræðu á sameiginlegum fundum jafnréttisfulltrúa sem starfsmaður Jafnréttisstofu sækir. Nánari upplýsingar um jafnréttisfulltrúa og samstarf þeirra við Jafnréttisstofu má lesa undir lið (A).4. í III.hluta skýrslu þessarar.

43. Árangursmat.

Markmið: Áætlunin verði árangursmetin og eftir atvikum endurskoðuð að tveimur árum liðnum frá samþykkt hennar. Ábyrgð: Velferðarráðuneytið.

Staða verkefnis: Framkvæmdaáætlunin, sem III. hluti skýrslu þessarar fjallar um, var samþykkt á Alþingi þann 19. maí 2011. Staða verkefnanna, eins og þeim er lýst í III. hluta skýrslu þessarar, miðast við stöðu þeirra í júní 2013 en nú eru tvö ár eftir af gildistíma áætlunarinnar og því mikilvægt að fara yfir stöðuna. Hér á eftir er tafla sem lýsir stöðu verkefnanna miðað við verkefnalýsingu.



Nr. verkefnis	Ekki hafið	Í ferli	Lokið	Lokið- viðvarandi
1.				X
2.				X
3.	X			
4.				X
5.				X
6.				X
7.				X
8.				X
9.				X
10.			X	
11.		X		
12.	4, 5, 6	3, 7		1, 2
13.	X			
14.	X			
15.		X		
16.			X	
17.		X		
18.				X
19.			X	
20.	X			
21.		X		
22.		X		
23.		X		
24.			X	
25.		X		
26.			X	
27.			X	
28.				X
29.				X
30.				X
31.				X
32.		X		
33.				X
34.		X		
35.				X
36.		X		
37.			X	
38.				X
39.				X
40.		X		
41.		X		





IV. Viðaukar



Starfsreglur og hlutverk jafnréttisfulltrúa ráðuneyta

1. gr.

Skipun jafnréttisfulltrúa og staða innan ráðuneytis

Sérhvert ráðuneyti skal skipa jafnréttisfulltrúa með sérþekkingu á jafnréttismálum sem fjallar um og hefur eftirlit með jafnréttisstarfi á málavíði ráðuneytisins og þeirra stofnana sem undir ráðuneytið heyra, sbr. 13. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008 (jafnréttislög).

Tilkynna skal skipun jafnréttisfulltrúa til félags- og tryggingamálaráðuneytisins og Jafnréttisstofu. Í starfi sínu sem jafnréttisfulltrúi skal viðkomandi starfsmaður heyra beint undir ráðuneytisstjóra eða skrifstofustjóra óháð því hver starfsstaða hans er að öðru leyti.

2. gr.

Meginverkefni jafnréttisfulltrúa

Meginverkefni jafnréttisfulltrúa ráðuneytis eru að:

- a. fylgja eftir jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins innan ráðuneytis síns,
- b. hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlunar ráðuneytis og endurskoðun hennar,
- c. hafa umsjón og eftirlit með framkvæmd hennar,
- d. vinna að kynjasambættingu á málefnavíði ráðuneytisins, sbr. 17. gr. jafnréttis laga,
- e. fræðast og afla sér þekkingar á sviði jafnréttismála,
- f. sinna samstarfi og ráðgjöf á sviði jafnréttismála við stofnanir ráðuneytis,
- g. skila árlegri greinargerð til Jafnréttisstofu,
- h. hafa eftirlit með framkvæmd ráðuneytis á verkefnum sem því eru falin í þingsályktun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum (hér eftir nefnd framkvæmdaáætlun),
- i. starfa með öðrum jafnréttisfulltrúum innan Stjórnarráðsins,
- j. veita svör við fyrirspurnum sem varða jafnréttismál frá Alþingi o.fl.,
- k. fylgja eftir gerð jafnréttismats á frumvörpum sem unnin eru í ráðuneytinu,
- l. fylgjast með að tölfræðilegar upplýsingar ráðuneytis séu greindar eftir kynjum þegar við á,
- m. taka á móti erindum starfsmanna sem varða framkvæmd jafnréttisáætlunar og vinna að úrlausn þeirra.

3. gr.

Jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins

Jafnréttisfulltrúi skal reglulega kynna jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins á vettvangi síns ráðuneytis og fylgja eftir aðgerðum sem þar eru boðaðar að því leyti sem þær snerta viðkomandi ráðuneyti.



4. gr.

Jafnréttisáætlun ráðuneytanna

Jafnréttisfulltrúi hefur umsjón með gerð jafnréttisáætlunar ráðuneytis í samráði við jafnréttisnefnd þar sem við á og ráðuneytisstjóra sem ber ábyrgð á áætluninni. Ennfremur sér jafnréttisfulltrúi um að hún sé endurskoðuð á þriggja ára fresti, sbr. 2. mgr. 18. gr. jafnréttis laga.

5. gr.

Umsjónar- og eftirlitshlutverk jafnréttisfulltrúa

Meðal umsjónar- og eftirlitshlutverka jafnréttisfulltrúa innan hvers ráðuneytis er að:

- a. fylgjast með því að verkefnum ráðuneytis í jafnréttisáætlun sé fylgt eftir, í samráði við jafnréttisnefnd og ráðuneytisstjóra,
- b. skipuleggja fræðslu starfsfólks ráðuneytis um jafnréttismál, þ.m.t. efni jafnréttis laga og jafnréttisáætlunar ráðuneytis.

6. gr.

Kynjasambætting

Jafnréttisfulltrúi skal vinna að sambættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í ráðuneyti sínu og á málefnasviði þess, sbr. 13. og 17. gr. jafnréttis laga.

7. gr.

Fræðsla og þekkingaröflun

Jafnréttisfulltrúi skal afla sér þekkingar á sviði jafnréttismála með því að sækja námskeið og ráðstefnur í samráði við yfirstjórn og samkvæmt stefnu hvers ráðuneytis um fræðslumál. Skal hann sækja jafnréttisþing, sbr. 10. gr. jafnréttis laga, og árlegan samráðsfund með Jafnréttisstofu, auk þess að taka þátt í sameiginlegri fræðsluáætlun jafnréttisfulltrúa Stjórnarráðsins.

8. gr.

Samstarf á sviði jafnréttismála við stofnanir ráðuneytis

Jafnréttisfulltrúi skal mynda tengsl við stofnanir ráðuneytanna, hafa samráð um jafnréttisstarf í þeim og veita þeim upplýsingar og ráðgjöf eftir því sem við á. Í því felst að jafnréttisfulltrúi kallar eftir jafnréttisáætlunum stofnana ráðuneyta og árlegum skýrslum um framvindu þeirra og fær upplýsingar frá tengilið/jafnréttisfulltrúa stofnunar varðandi árlega greinargerð, sbr. 9. gr.

9. gr.

Árleg greinargerð til Jafnréttisstofu

Samkvæmt 13. gr. jafnréttis laga skulu jafnréttisfulltrúar senda Jafnréttisstofu greinargerð árlega. Upplýsingarnar varða m.a.:

- a. tölfraðilegar upplýsingar um fjölda og hlutfall aðalmanna og formanna eftir kyni í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum viðkomandi ráðuneytis,



- b. tölfræðilegar upplýsingar um fjölda starfsmanna ráðuneytis, þ.m.t. í stjórnunarstöðum, og yfirmenn stofnana ráðuneytisins eftir kyni,
- c. verkefni fulltrúans fyrir nýliðið ár,
- d. skipan jafnréttisnefndar,
- e. jafnréttisáætlun ráðuneytis,
- f. tengiliði við stofnanir ráðuneytis,
- g. jafnréttisáætlanir stofnana ráðuneytis,
- h. aðferðir sem yfirstjórn ráðuneytis og stofnanir þess hafa beitt við samþættingu jafnréttissjónarmiða,
- i. stöðu verkefna í framkvæmdaáætlun,
- j. jafnréttisumsagnir með frumvörpum.

Jafnréttisstofa leggur til eyðublöð til útfyllingar fyrir jafnréttisfulltrúa.

10. gr.

Þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum

Jafnréttisfulltrúi skal hafa eftirlit með framkvæmd verkefna í framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum innan ráðuneytis í samráði við ráðuneytisstjóra eða skrifstofustjóra.

Við endurskoðun/úttekt framkvæmdaáætlunarinnar skal jafnréttisfulltrúi taka saman upplýsingar um stöðu jafnréttismála og verkefna óski félags- og tryggingamála-ráðuneytið þess eða Jafnréttisstofa.

11. gr.

Samstarf jafnréttisfulltrúa Stjórnarráðsins

Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna halda samráðsfund að jafnaði einu sinni í mánuði að undanskildum sumarmánuðunum. Fulltrúarnir skiptast á að halda fundina í húsakynnum hvers ráðuneytis og boðar sá hinn sami til fundarins, sér um fundarstjórn og tilnefni ritara fundargerðar. Fundargerð skal vista í upplýsingabrunni jafnréttisfulltrúanna.

Sérfræðingur Stjórnarráðsins í jafnrétti kynja skal vera jafnréttisfulltrúum annarra ráðuneyta til ráðgjafar og sjá til þess að þeir samþykki árlega sameiginlega starfsáætlun og áætlun um fræðslu og þekkingaröflun.

12. gr.

Svör við fyrirspurnum um jafnréttismál

Jafnréttisfulltrúi skal annast, eða vera til ráðgjafar um, svör ráðuneytis við fyrirspurnum um jafnréttismál frá Alþingi o. fl.

13. gr.

Jafnréttismat á frumvörpum

Jafnréttisfulltrúi skal í samráði við ráðuneytisstjóra og eftir atvikum með sérfræðiaðstoð annast gerð jafnréttisumsagna með frumvörpum sem talin eru geta haft áhrif á jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.



14. gr.

Tölfræðilegar upplýsingar

Jafnréttisfulltrúi skal við öflun og birtingu tölfræðilegra upplýsinga á vegum ráðuneytis fylgjast með þær séu greindar eftir kynjum eftir því sem við á, sbr. 16. gr. jafnréttis laga.

15. gr.

Erindi frá starfsfólki

Starfsmaður sem telur á sér brotið, vegna kynferðis á grundvelli jafnréttisáætlunar Stjórnarráðsins eða viðkomandi ráðuneytis, getur leitað til jafnréttisfulltrúa til aðstoðar við úrlausn máls. Jafnréttisfulltrúi skal hafa aðgang að öllum upplýsingum sem hann telur máli skipta vegna úrlausnar slíkra erinda og er hann bundinn trúnaði vegna slíkra upplýsinga.

16. gr.

Samstarf yfirstjórnar og jafnréttisfulltrúa

Stuðla skal að góðu og árangursríku samstarfi yfirstjórnar og jafnréttisfulltrúa og skal hún tryggja að jafnréttisfulltrúi hafi svigrúm til að sinna starfi sínu að jafnréttismálum gegni hann því samhliða öðrum störfum. Að minnsta kosti einu sinni á ári skal haldinn fundur jafnréttisfulltrúa og yfirstjórnar um stöðu jafnréttismála. Jafnréttisfulltrúar skulu í janúar ár hvert óska eftir upplýsingum frá yfirstjórn um hvort til staðar sé kynbundinn launamunur í viðkomandi ráðuneyti, í samræmi við verklagsreglu þar um sem rekstrarstjórnar ráðuneytanna hafa samþykkt, og ef svo er, hvernig yfirstjórn hyggst jafna hlut kynjanna.

17. gr.

Kjör jafnréttisfulltrúa

Starf jafnréttisfulltrúa skal metið í heildarmati á starfi og launakjörum hans.

18. gr.

Endurskoðun

Starfsreglur þessar skal endurskoða eftir gildistöku hvernar framkvæmdaáætlunar.

Samþykkt af ráðuneytisstjórum í nóvember 2010

Starfsreglur þessar byggjast á:

- Lögum nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla,
- Reglugerð nr. 47/2003 um Jafnréttisstofu,
- Þingsályktun um áætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára [2004–2008]



Starfsáætlun jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna 2011 til 2013

Starfsáætlun þessi byggir á 13. grein laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, starfsreglum jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna og jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins. Markmið hennar er að skýra hlutverk jafnréttisfulltrúa, skipuleggja og samhæfa starf þeirra auk þess að framfylgja þeim verkefnum sem eru á ábyrgð jafnréttisfulltrúa. Starfsáætlunin er unnin í samstarfi við Jafnréttisstofu sem mun veita aðstoð og leiðbeiningar eftir þörfum.

Verkefnum starfsáætlunarinnar er skipt upp eftir flokkum og innan hvers flokks eru verkefni sem þarf að vinna árlega eða einu sinni á gildistíma áætlunar. Einnig fær hvert starfsár þema sem jafnréttisfulltrúar munu leggja áherslu á í vinnu sinni það ár. Þemu eru eftirfarandi:

2011: Skipanir í nefndir og ráð á vegum ráðuneytanna (15. gr. jafnréttis laga).

2012: Gögn hjá undirstofnunum greind eftir kyni (16. gr. jafnréttis laga). Jafnréttisfulltrúar samþykkja samræmt orðalag vegna bréfs sem sent er á undirstofnanir.

2013: Jafnréttisáætlanir undirstofnana (18.-22. gr. jafnréttis laga).

A. SAMSTARF JAFNRÉTTISFULLTRÚA:

1. Mánaðarlegir fundir jafnréttisfulltrúa. Jafnréttisfulltrúar skulu mæta á mánaðarlega fundi sem hafa fyrirfram kynnta dagskrá í samræmi við 11. grein starfsreglna. Starfsmaður Jafnréttisstofu sækir einnig fundina til þess að auka samstarf og vera til ráðleggingar jafnframt því að vera fundarritari. Stefnt skal að því að fræðsla sé í boði á sem flestum fundum.

Ábyrgð: Sérfræðingur Stjórnarráðsins í jafnrétti kynja.

Tímarammi: Janúar til desember ár hvert.

2. Fræðsluáætlun jafnréttisfulltrúa. Jafnréttisfulltrúar geri sér fræðsluáætlun í samræmi við 7. gr. starfsreglna. Fræðsla fari fram á mánaðarlegum fundum jafnréttisfulltrúa en auk þess gefist kostur á námi í kynjafræði við Háskóla Íslands (7. gr. starfsreglna).

Ábyrgð: Sérfræðingur Stjórnarráðsins í jafnrétti kynja.

Tímarammi: Áætlun liggja fyrir í október 2011.



A. Jafnréttisáætlanir ráðuneytanna:

3. Jafnréttisáætlanir ráðuneytanna endurskoðaðar til samræmis við lög nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla og jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins. Ný ráðuneyti setja sér áætlun.

Ábyrgð: Allir jafnréttisfulltrúar, hver í sínu ráðuneyti.

Tímarammi: Allar áætlanir skulu vera endurskoðaðar og samþykktar í október 2011.

4. Jafnréttisáætlanir ráðuneytanna kynntar starfsmönnum þeirra og birtar á vefsíðum ráðuneyta í samræmi við 3. gr. starfsreglna.

Ábyrgð: Allir jafnréttisfulltrúar, hver í sínu ráðuneyti.

Tímarammi: Lokið í október 2011.

5. Jafnréttisfulltrúi hefur umsjón og eftirlit með framkvæmd jafnréttisáætlunar í sínu ráðuneyti auk þess að tryggja að aðgerðir jafnréttisáætlunar Stjórnarráðsins séu í farvegi í samræmi við 4. gr. starfsreglna.

Ábyrgð: Allir jafnréttisfulltrúar, hver í sínu ráðuneyti.

Tímarammi: Janúar til desember ár hvert.

6. Endurskoðun jafnréttisáætlunar Stjórnarráðsins við lok gildistíma hennar.

Ábyrgð: Sérfræðingur Stjórnarráðsins í jafnrétti kynja í samráði við jafnréttisfulltrúa.

Tímarammi: Fyrir árslok 2013.

B. Samstarf jafnréttisfulltrúa við yfirstjórn ráðuneytis:

7. Á árlegum stöðufundi jafnréttisfulltrúa og yfirstjórnar ráðuneytis skal ræða verkefni jafnréttisfulltrúa, stöðu verkefna í jafnréttisáætlun og framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum í samræmi við 16. gr. starfsreglna. Auk þess skal ræða kynbundinn launamun, skipanir í nefndir og ráð, kynjahlutfall á vinnustað og stöðu jafnréttisfulltrúa. Einnig skal ræða greinargerð til Jafnréttisstofu og athugasemdir Jafnréttisstofu vegna hennar. Á grundvelli þessa fundar skal meta hvort þörf sé á fleiri fundum.

Ábyrgð: Allir jafnréttisfulltrúar, hver í sínu ráðuneyti.

Tímarammi: Janúar til mars ár hvert.



8. Í janúar ár hvert skal jafnréttisfulltrúi óska eftir upplýsingum um launamun karla og kvenna innan síns ráðuneytis og skulu þær veittar á grundvelli verklagsreglna frá fjármála- og efnahagsráðuneytinu. Jafnréttisfulltrúi gerir athugasemdir og kemur með tillögur til leiðréttingar ef þörf krefur.

Ábyrgð: Allir jafnréttisfulltrúar, hver í sínu ráðuneyti.
Tímarammi: Janúar ár hvert.

9. Jafnréttismat á fumvörpum skv. 13. gr. starfsreglna jafnréttisfulltrúa. Þegar þingmálaskrá ríkistjórnarinnar verður lögð fram haustið 2011 geri jafnréttisfulltrúi tillögu til ráðuneytisstjóra um frumvörp sem sæta skuli jafnréttismati. Lagt verður mat á verkefnið og framhald ákveðið.

Ábyrgð: Sérfræðingur Stjórnarráðsins í jafnrétti kynja í samstarfi við skrifstofu löggjafarmála í FOR og jafnréttisfulltrúa í hverju ráðuneyti.
Tímarammi: September til desember 2011.

10. Skipanir í nefndir og ráð. Jafnréttisfulltrúar skipuleggja í sameiningu átak um skipanir kvenna og karla í nefndir og ráð á vegum ráðuneytanna til að framfylgja 15. grein jafnréttislaga og í samræmi við aðgerð 12 í jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins. Verkefnið verði framkvæmt í samstarfi við yfirstjórn ráðuneytanna.

Ábyrgð: Allir jafnréttisfulltrúar, hver í sínu ráðuneyti.
Tímarammi: Þema 2011.

11. Fræðsla um jafnréttismál til starfsmanna ráðuneyta í samræmi við aðgerð 14. í jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins og 5. gr. starfsreglna. Hver jafnréttisfulltrúi skipuleggur einn fræðslufund á ári.

Ábyrgð: Allir jafnréttisfulltrúar, hver í sínu ráðuneyti.
Tímarammi: Janúar til desember ár hvert.

C. Samstarf jafnréttisfulltrúa við undirstofnanir:

12. Jafnréttisáætlanir undirstofnana. Einu sinni á ári kallar jafnréttisfulltrúi eftir jafnréttisáætlunum stofnana ráðuneytisins í samræmi við 8. gr. starfsreglna. Árið 2013 verður farið í sérstakt verkefni um að allar stofnanir með fleiri en 25 starfsmenn séu með áætlun og beðið um upplýsingar um framvindu þeirra.

Ábyrgð: Allir jafnréttisfulltrúar, hver í sínu ráðuneyti.
Tímarammi: Október til nóvember ár hvert, þema 2013.



13. Tryggja að töluleg gögn séu kyngreind. Jafnréttisfulltrúar senda sameiginlegt bréf til undirstofnana þar sem þær eru hvattar til að tryggja að öll gögn sem eru skráð og safnað séu kyngreind í samræmi við 16. gr. jafnréttisлага og 14. gr. starfsreglna.

Ábyrgð: Allir jafnréttisfulltrúar, hver í sínu ráðuneyti.

Tímarammi: Þema 2012.

14. Fræðsla til undirstofnana. Hver jafnréttisfulltrúi skipuleggur einn fund umjafnréttisfræðslu fyrir undirstofnanir. Jafnréttisfulltrúi skal vera í reglulegu sambandi við tengiliði jafnréttismála hjá stofnunum.

Ábyrgð: Allir jafnréttisfulltrúar, hver í sínu ráðuneyti.

Tímarammi: Janúar til desember.

D. Samstarf við Jafnréttisstofu:

15. Greinargerð jafnréttisfulltrúa til Jafnréttisstofu skal skila fyrir hvert starfsár í samræmi við 13. gr. jafnréttisлага og 9. gr. starfsreglna. Skal dagsetning skiladags vera ákveðin í samráði milli jafnréttisfulltrúa og Jafnréttisstofu.

Ábyrgð: Allir jafnréttisfulltrúar, hver í sínu ráðuneyti.

Tímarammi: Janúar til mars ár hvert.

16. Samráðsfundur með Jafnréttisstofu. Jafnréttisstofa skipuleggur einn samráðsfund með jafnréttisfulltrúum ár hver í samræmi við 7. gr. starfsreglna. Efni fundarins skal vera það sem efst er á baugi í jafnréttismálum á hverjum tíma, auk sérstakra óska frá jafnréttisfulltrúum.

Ábyrgð: Jafnréttisstofa í samráði við jafnréttisfulltrúa.

Tímarammi: Janúar til desember ár hvert.

E. Verkefni í framkvæmdaáætlun:

17. Jafnréttisfulltrúar halda utan um og fylgja eftir þeim verkefnum sem heyra undir þeirra ráðuneyti og fram koma í framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum í samræmi við 10 gr. starfsreglna. Ráðherranefnd um jafnrétti kynja kallar eftir upplýsingum um framgang verkefna í framkvæmdaáætlun.

Ábyrgð: Allir jafnréttisfulltrúar, hver í sínu ráðuneyti.

Tímarammi: Janúar til desember ár hvert.



F. Samþætting kynja og jafnréttissjónarmiða:

18. Jafnréttisfulltrúar taki þátt í að móta heildstæða áætlun um samþættingu kynja og jafnréttissjónarmiða í samræmi við 13. gr. jafnréttis laga og 6. gr. starfsreglna. Vinna að kynjasamþættingu verður skipulögð á grundvelli framkvæmdaáætlunar ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum.

Ábyrgð: Forsætisráðuneytið og velferðarráðuneytið.

Tímarammi: 2011 til 2013.

Samþykkt á fundi Jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna í iðnaðarráðuneytinu þann 9. júní 2011.



Tímarammi starfsáætlunar	2011			2012			2013										
	Sep	Okt	Nóv	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jún	Júl	Ág	Sep	Okt	Nóv	Des	
Verkefni																	
A. Samstarf jafnréttisfulltrúa																	
1. Fundir jafnréttisfulltrúa																	
2. Fræðsluáætlun																	
B. Jafnréttisáætlanir																	
3. Jafnréttisáætlanir ráðuneyta																	
4. Kynning á áætlun																	
5. Umsjón og eftirlit																	
6. Endurskoðun																	
C. Samstarf við yfirstjórn																	
7. Áregur fundur																	
8. Launamalur kynjanna																	
9. Jafnréttismat á frumvörpum																	
10. Skipanir í nefndir og ráð																	
11. Fræðsla (valfrjáls tímasetning)																	
D. Samstarf við undirstofnanir																	
12. Jafnréttisáætlanir stofnana																	
13. Töluleg gögn kyngreind																	
14. Fræðsla (valfrjáls tímasetning)																	
E. Samstarf við Jafnréttisstofu																	
15. Greinargerð																	
16. Samráðstundur (í samráð)																	
F. Verkefni í framkvæmdaáætlun																	
17. Eftirfylgni með framkvæmdaáætlun																	
G. Kynjasambættling																	
18. Áætlun um sambættlingu																	

12. apríl 2013

Fræðsluáætlun fyrir jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna

Í 13. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla er kveðið á um hlutverk jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna, þar sem segir m.a.:

Í sérhverju ráðuneyti skal starfa jafnréttisfulltrúi sem hefur sérþekkingu á jafnréttismálum. Jafnréttisfulltrúi fjallar um og hefur eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess, þar á meðal skal hann vinna að kynjasamþættingu á málefnasviði ráðuneytisins.

Almennt hafa ráðuneytin ekki fylgt því verklagi hingað til að ráða jafnréttisfulltrúa með sérþekkingu á jafnréttismálum til starfa, heldur hefur starfsmönnum, sem jafnframt hafa annað starfssvið, verið falið að sinna störfum jafnréttisfulltrúa. Á sama tíma eru starfsskyldur jafnréttisfulltrúa sífellt að verða umfangsmeiri og er ljóst m.a. af ofangreindu ákvæði að til jafnréttisfulltrúa eru gerðar talsverðar kröfur um þekkingu á mála-flokknum og hæfni til að leiðbeina öðrum innan ráðuneytisins sem og hjá undirstofnunum. Ráðuneytin bera því ábyrgð á að gera jafnréttisfulltrúum kleift að afla sér sérþekkingar á sviði jafnréttismála og viðhalda henni. Í starfsáætlun sem jafnréttisfulltrúar hafa samþykkt er kveðið á um að samþykkt verði fræðsluáætlun fyrir þá svo tryggja megí möguleika þeirra á að afla sérþekkingar á sviði jafnréttismála.

I Formleg menntun í kynja- og kvennafræðum

Jafnréttisfulltrúum verði gert kleift að sinna námi í kynja- og kvennafræðum, með áherslu á hagnýt jafnréttisfræði, við Háskóla Íslands samhliða störfum og verði öðru vinnuframlagi hagrætt til að koma til móts við það. Stefnt verði að því að jafnréttisfulltrúi geti lokið diplómagraðu með þessum hætti. Skráningargjöld verði greidd af viðkomandi ráðuneyti.

II Sérstæk námskeið

Jafnréttisfulltrúar skipuleggi, í samvinnu við Jafnréttisstofu, sérstæk námskeið um tiltekin svið jafnréttismála.

III Fyrirlestrar um jafnréttismál

Jafnréttisfulltrúar skipuleggi a.m.k. tvo sérstæka jafnréttisfyrirlestra á ári þar sem þeir hafi tækifæri til að bjóða fyrirlesurum að eigin vali að halda fræðslufyrirlestur fyrir jafnréttisfulltrúa og e.t.v. gesti þeirra. Kostnaður skiptist á ráðuneytin.

IV Ráðstefnur og fundir

Jafnréttisfulltrúar njóti stuðnings innan ráðuneyta sinna til að sækja jafnréttisfyrirlestra og jafnréttisráðstefnur sem skipulagðar eru af öðrum. Ráðuneytin greiði kostnað við slíkt.



Jafnréttisáætlun

LEIÐARLJÓS

Að Stjórnarráðið sé eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði kynjanna er virt í hvívetna og konur og karlar hafa jöfn tækifæri til að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.

JAFNRÉTTISÁÆTLUN STJÓRNARRÁÐSINS

Jafnréttisáætlun þessi tekur til Stjórnarráðsins sem sameiginlegs vinnustaðar starfsfólks í ráðuneytum, sbr. 18. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnréttislaga), og kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki Stjórnarráðsins þau réttindi sem kveðið er á um í jafnréttislögum.

Þá eru í áætluninni markmið og aðgerðir sem lúta að ákvæðum jafnréttislaga sem varða innra starf ráðuneytanna. Um önnur verkefni þeirra á sviði jafnréttismála er kveðið á um í framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára sem samþykkt er á Alþingi sem þingsályktun, sbr. 11. gr. jafnréttislaga.

Hvert ráðuneyti ber ábyrgð á að framfylgja jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins innan sinna vébanda en er jafnframt heimilt að forgangsraða verkefnum og ákvarða fleiri í sérstakri framkvæmdaáætlun eftir aðstæðum í hverju ráðuneyti.

MARKMIÐ JAFNRÉTTISÁÆTLUNAR STJÓRNARRÁÐSINS GAGNVART STARFSFÓLKI

Tilgangur jafnréttisáætlunar Stjórnarráðsins er að tryggja jafnrétti kynjanna, jafna stöðu og virðingu kvenna og karla innan ráðuneytanna og að stjórnendur og starfsfólk ráðuneytanna sé meðvitað um mikilvægi þess að allir fái notið sín óháð kyni. Mikil verðmæti felast í virku jafnréttisstarfi innan Stjórnarráðsins. Sem dæmi má nefna að hæfni starfsfólks og sérþekking mun nýtast betur þar sem Stjórnarráðið mun hafa úr breiðari hópi sérfræðinga að velja við útdeilingu verkefna. Þá sýna rannsóknir að vinnuandinn er betri og framlegðin meiri á vinnustöðum þar sem jafnrétti ríkir og starfsliðið samanstendur af bæði konum og körlum. Einnig er viðbúið að virkt jafnréttisstarf styrki ímynd Stjórnarráðsins og einstakra ráðuneyta sem vinnustaðar, bæði inn á við og út á við.

LAUNAJAFNRÉTTI

Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Konum og körlum skulu greidd jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Þau viðmið sem lögð eru launaákvörðunum til grundvallar skulu ekki fela í sér kynjasmunun. Laun eru í 8. tölul. 2. gr. jafnréttislaga skilgreind sem almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans.



Kjör eru í 9. tölul. 2. gr. jafnréttislaga skilgreind sem laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár. Samkvæmt 19. gr. jafnréttislaga er starfsfólki Stjórnarráðsins ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys og er yfirmanni eða öðrum sem koma að ákvörðun launa óheimilt að óska trúnaðar starfsmanns um launakjör sín.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<p><i>Uppræta kynbundinn launmun, bæði innan ráðuneyta og á milli ráðuneyta</i></p>	<p>#1: Gera skal úttekt á hvort til staðar sé kynbundinn launamunur í viðkomandi ráðuneyti og ef svo er, ákveða hvernig yfirstjórn hyggst jafna hlut kynjanna. Niðurstöður skulu kynntar öllu starfsfólki þess ráðuneytis sem um ræðir. Mælst er til þess að óháður aðili framkvæmi athugun á launamun en ekki einstök ráðuneyti.</p>	<p>Yfirstjórn hvers ráðuneytis í samstarfi við jafnréttisfulltrúa.</p>	<p>Í nóvember ár hvert (m.v. laun í október)</p>
	<p>#2: Kanna hvort kynbundinn launamunur sé á starfskjörum starfsmanna innan og milli ráðuneyta, einkum með tilliti til fastrar yfirvinnu og aukagreiðslna. Fjármálaráðuneytið kynni niðurstöður fyrir jafnréttisfulltrúum og hafi samráð um aðgerðir sem gripið verður til.</p>	<p>Fjármálaráðuneytið í samráði við rekstrarstjóra, mannauðsstjóra og jafnréttisfulltrúa.</p>	<p>Í janúar ár hvert</p>

LAUS STÖRF OG FRAMGANGUR Í STARFI, STARFSÞJÁLFUN, ENDURMENNTUN OG SÍMENNTUN.

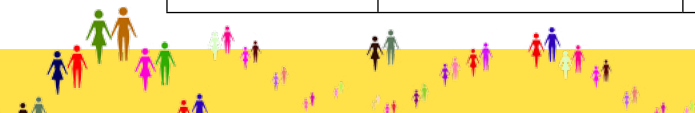
Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum. Stefnt er að því að halda sem jöfnustu hlutfalli kynjanna í ýmsum störfum innan ráðuneytanna. Jafnréttissjónarmið verði metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Sérstök áhersla er lögð á að jafna stöðu kynjanna í stjórnunar- og áhrifa-stöðum.

Tryggt verði að konur og karlar njóti sömu möguleika til starfsþjálfunar, endurmenntunar og símenntunar og til að sækja námskeið er haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings öðrum störfum, m.a. í samræmi við mannauðsstefnu Stjórn-



arráðsins. Þess verði gætt við úthlutun verkefna og tækifæra til að axla ábyrgð, sem og þegar um framgang eða tilfærslu í störfum er að ræða, að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis. Sama gildir um starfs- eða vinnuhópa sem starfsfólk er skipað í.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Jafn aðgangur að störfum</i>	#3: Í auglýsingum eru störf ókyngreind og þess gætt að hafa bæði kynin í huga við gerð þeirra. Hvetja skal bæði kynin til að sækja um auglýst störf.	Ábyrgðaraðili ráðninga	Alltaf
<i>Jöfn tækifæri til framgangs í starfi</i>	#4: Við árlega greinargerð jafnréttisfulltrúa til Jafnréttisstofu verði teknar saman upplýsingar um hlut kynja í stjórnunar- og áhrifastöðum í ráðuneytum.	Jafnréttisfulltrúi	Árlega
<i>Kynjablandaður vinnustaður</i>	#5: Ef á annað kynið hallar ber að gæta sérstaklega að jafnréttissjónarmiðum þegar nýráðningar eða tilfærslur í störfum innan ráðuneyta eiga sér stað og nýta þá tækifæri til að rétta hlut þess kyns sem á hefur hallað.	Ráðuneytisstjórar og skrifstofustjórar	Alltaf
<i>Jafn aðgangur að endurmenntun, símenntun og framgangi í starfi</i>	#6: Halda skal kynjagreint bókhald yfir þátttöku starfsfólks í námskeiðum, í annarri skipulagðri endurmenntun og í starfs- og vinnuhópum svo unnt sé að greina hvort á annað kynið hallar við nýtingu slíkra tækifæra. Komi slíkt í ljós ber að gera grein fyrir því í jafnréttisáætlun ráðuneytis hvernig slíkur halli verði leiðrétur.	Rekstrarstjóri/ mannauðsstjóri	Árlega
	#7: Greina skal hvernig framgangi kynja í starfi innan ráðuneytisins er háttað. Komi í ljós að á annað kynið hallar ber að gera grein fyrir því í jafnréttisáætlun ráðuneytisins hvernig slíkur halli verði leiðrétur.	Yfirstjórn ráðuneytis	Árlega



SAMRÆMING FJÖLSKYLDU- OG ATVINNULÍFS

Starfsfólki skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið og þörf er á. Gera skal ráð fyrir að karlar jafnt sem konur njóti sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum. Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof, eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði, hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn, vinnuaðstæður og fleiri slíka þætti sem fram koma í 1. mgr. 26. gr. jafnréttislaga. Þá ber að leitast við að halda yfirvinnu starfsfólks innan eðlilegra marka.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs</i>	#8: Starfsfólki skulu kynnt úrræði á borð við sveigjanlegan vinnutíma, möguleika á hlutastörfum og þess háttar.	Rekstrarstjórar og mannauðsfulltrúar í samstarfi við jafnréttisfulltrúa	Með reglulegu millibili
	#9: Jafnréttisfræðsla jafnréttisfulltrúa innan ráðuneyta skal fela í sér hvatningu til að nýta sér rétt sinn til fæðingarorlofs og veikindadaga barna.	Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta	Með reglulegu millibili
<i>Halda yfirvinnu starfsfólks innan hóflegra marka og uppræta kynbundinn mun þar á</i>	#10: Fara skal yfir fjölda yfirvinnustunda og gera kyngreint yfirlit yfir þær. Leitast skal við að tryggja að yfirvinna starfsfólks sé innan eðlilegra marka og hafi þannig ekki áhrif á fjölskyldulíf. Bregðast skal við með endurskipulagningu verkefna eða annarri vinnuhagræðingu ef þörf er á.	Yfirstjórn ráðuneytis	Einu sinni á ári

KYNBUNDIN OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI

Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki kynbundinni eða kynferðislegri áreitni. Í jafnréttislögum eru eftirfarandi skilgreiningar:

- *Kynbundin áreitni:* Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi hegðun, sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni ef það er alvarlegt.
- *Kynferðisleg áreitni:* Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé



óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt.

Unnið skal markvisst að því að skapa menningu jafnréttis innan Stjórnarráðsins. Í því felst að skapa umhverfi þar sem hægt er að ræða opinskátt um menningu og staðalmyndir og hvernig hægt er að stuðla að fordómalausum samfélagi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Vinna gegn kynbundinni og kynferðislegri áreitni</i>	#11: Útbúnar verði verklagsreglur um meðferð mála sem varða kynbundna og kynferðislega áreitni þar sem skýrt er kveðið á um úrræði. Verklagsreglurnar verði birtar í starfsmannahandbók Stjórnarráðsins.	Skrifstofustjóri skrifstofu líf skjara og vinnumála, velferðarráðuneytinu	Maí 2013
	#12: Fræðsla um kynbundna og kynferðislega áreitni og meðferð slíkra mála verði þáttur í fræðslu sem jafnréttisfulltrúar ráðuneyta skipuleggi árlega.	Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta	Árlega
	#13: Haldin skulu námskeið fyrir þau sem til þess eru bær að taka á móti kvörtunum starfsfólks vegna kynbundinnar eða kynferðislegrar áreitni.	Skrifstofustjóri starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins í samstarfi við jafnréttisfulltrúa ráðuneyta	Árlega
	#14: Útbúin verða leiðarljós sem ráðuneyti og starfsfólk skuldbinda sig til að hafa í heiðri með undirritun til að skapa vinnuumhverfi sem er laust við áreitni.	Skrifstofustjóri starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins	September 2013
<i>Breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla</i>	#15: Farið verði í átaksverkefni til að vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um eðli og hlutverk kynjanna.	Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna	Samþætt árlegri jafnréttisfræðslu jafnréttisfulltrúa

MARKMIÐ JAFNRÉTTISÁÆTLUNAR STJÓRNARRÁÐSINS VARÐANDI INNRA STARF

Í öllu starfi Stjórnarráðsins verði unnið gegn viðhorfum sem leiða til aðstöðumunar kvenna og karla í þjóðfélaginu. Jafnréttismál og leiðir til að stuðla að jafnri stöðu kynjanna verði virkur þáttur í daglegu starfi Stjórnarráðsins og samþætt stefnumótun og ákvörðunum innan þess.

ÞÁTTTAKA Í NEFNDUM, RÁÐUM OG STJÓRNUM

Unnið skal markvisst að því að jafna hlut kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera. Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir, þ.m.t. stjórnir opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem ríkið er aðaleigandi að, skal þess gætt að kynjahlutfall sé sem jafnast og að hlutfall hvors kyns sé ekki undir 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Vinna að jöfnum áhrifum kynjanna í samfélaginu	#16: Þegar leitað er tilnefninga í opinberar nefndir og ráð skal minnt á ákvæði 15. gr. jafnréttislaga um þátttöku í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera. Skal sérstaklega óskað eftir tilnefningu karls og konu í hvert sæti sem skipa á í.	Ráðherrar og ráðuneytisstjórar	Alltaf
	#17: Fela skal sérstökum aðila innan hvers ráðuneytis að taka við tilnefningum í allar nefndir og ráð á vegum ráðuneytisins.	Ráðuneytisstjórar	Máí 2013
	#18: Sjá skal til þess að þau sem tilnefna fylgi ákvæði 15. gr. jafnréttislaga um þátttöku í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera.	Aðili sem falið er að taka við tilnefningum í nefndir og ráð	Alltaf



GREINING TÖLFRÆÐIUPPLÝSINGA

Við alla upplýsingaöflun, úrvinnslu og miðlun skal hvert ráðuneyti greina tölfræðilegar upplýsingar eftir kynjum, eftir því sem þýðingu hefur og ekki stangast á við persónuverndarhagsmuni, sbr. 16. gr. jafnréttislaga.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Að tölfræðiupplýsingar séu greindar eftir kyni</i>	#19: Liður í jafnréttisstarfi ráðuneyta verði að gera úttekt á reglulegri upplýsingaöflun og upplýsingamiðlun á vegum ráðuneyta og kannað hvort úrbóta er þörf.	Ráðuneytisstjórar og skrifstofustjórar	Árlega

KYNJASAMBÆTTING

Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana sem starfa á málefnasviði þeirra. Hið sama gildir um alla ákvörðunartöku innan ráðuneyta og stofnana eftir því sem við getur átt, sbr. 17. gr. jafnréttislaga.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Efla fræðslu um jafnréttismál</i>	#20: Fræðsla um sambættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða fyrir þá sem koma að stefnumótun og ákvörðunum í ráðuneytum skal vera liður í jafnréttisstarfi ráðuneyta.	Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta	Árlega
<i>Sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvarðanatöku</i>	#21: Hvert ráðuneyti geri áætlun um hvernig sambætta beri kynja- og jafnréttissjónarmið stefnumótun og áætlanagerð á málefnasviði ráðuneytisins.	Ráðuneytisstjórar og skrifstofustjórar í samstarfi við jafnréttisfulltrúa	Október 2013
	#22: Ráðuneyti vinni tvö kynjasambættingarverkefni á ári eins og kveðið er á um í framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum.	Ráðuneytisstjórar	Alltaf



JAFNRÉTTISMAT Á FRUMVÖRPUM

Það er liður í samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða við stefnumótun og ákvörðunartöku að mat sé lagt á frumvörp sem áhrif geta haft á jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Stjórnarfrumvörp sem ætlað er að geti haft slík áhrif verði metin með tilliti til jafnréttissjónarmiða, sbr. reglur um starfshætti ríkisstjórnar sem samþykktar voru 9. janúar 2013.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða</i>	#23: Jafnréttisfulltrúi í samvinnu við ráðuneytisstjóra geri tillögu um hvaða frumvörp skuli metin með tilliti til jafnréttissjónarmiða og sjái um að slíkt sé gert, eftir atvikum með sérfræðiaðstoð eða beitingu gátlista útgefnum af forsætisráðuneyti. Slíku mati sé haldið til haga og sent Jafnréttisstofu með árlegri greinargerð jafnréttisfulltrúa, sbr. 9. gr. í starfsreglum jafnréttisfulltrúa ráðuneyta.	Ráðuneytisstjórar og jafnréttisfulltrúar	Árlega

FRAMKVÆMDAÁÆTLUN RÁÐUNEYTA

Hverju ráðuneyti er heimilt að setja sér sérstaka framkvæmdaáætlun á grundvelli jafnréttisáætlunar Stjórnarráðsins, sbr. 3. mgr. 1. liðar þessarar áætlunar. Ráðuneytisstjóri ber ábyrgð á að jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins og eftir atvikum framkvæmdaáætlun ráðuneytis sé framfylgt innan þess. Sér til fulltingis við eftirfylgni og mat á framvindu hefur hann jafnréttisfulltrúa og jafnréttisnefnd, sem skulu veita ráðgjöf og vera starfsfólki til aðstoðar.

JAFNRÉTTISFULLTRÚI OG JAFNRÉTTISNEFND

Í hverju ráðuneyti skal starfa jafnréttisfulltrúi með sérþekkingu á jafnréttismálum. Jafnréttisfulltrúi fylgir eftir jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins og eftir atvikum framkvæmdaáætlun ráðuneytis, hefur eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess, vinnur að kynjasamþættingu á málefnasviði ráðuneytisins og sinnir erindum starfsfólks á grundvelli jafnréttisáætlunar. Nánar er kveðið á um hlutverk jafnréttisfulltrúa í starfsreglum. Í hverju ráðuneyti skal jafnframt skipa jafnréttisnefnd sem hefur það hlutverk að fylgjast með framkvæmd og stöðu jafnréttismála í ráðuneytinu



og undirstofnunum þess, móta stefnu og áætlanir ráðuneytisins í jafnréttismálum og vera ráðgefandi fyrir jafnréttisfulltrúa sem og yfirstjórn ráðuneytisins í málefnum er varða jafnrétti.

ÖNNUR ÁKVÆÐI

GREINARGERÐ TIL JAFNRÉTTISSTOFU

Árlega skal Jafnréttisstofu og starfsfólki ráðuneytis gerð grein fyrir framvindu jafnréttisáætlunar Stjórnarráðsins og eftir atvikum framkvæmdaáætlunar ráðuneytis, sbr. 9. gr. starfsreglna jafnréttisfulltrúa.

ENDURSKOÐUN

Sérfræðingur Stjórnarráðsins í jafnrétti kynja hafi forgöngu um endurskoðun jafnréttisáætlunar Stjórnarráðsins á þriggja ára fresti.

GILDISTÍMI

Jafnréttisáætlun þessi gildir frá 1. mars 2013.

Samþykkt á fundi ráðuneytisstjóra 22. janúar 2013





VELFERÐARRÁÐUNEYTIÐ