

**Skýrsla**  
**félagsmálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála frá árinu 2004.**  
(Lögð fyrir Alþingi á 133. löggjafarþingi 2006–2007)

***I. Inngangur.***

Skýrsla þessi um stöðu og þróun jafnréttismála er lögð fyrir Alþingi skv. 9. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 96/2000. Markmið skýrslunnar er að fara yfir stöðu þeirra verkefna sem er að finna í áætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2004–2008 þegar gildistími áætlunarinnar er hálfnaður. Tillaga að þingsályktun um endurskoðaða áætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2004–2008 er lögð fram samhliða þessari skýrslu. Jafnframt er ætlunin að gefa yfirlit yfir stöðu og þróun jafnréttismála á helstu sviðum samfélagsins og efla umræðu um jafnréttismál hér á landi. Skýrslunni er ekki ætlað að veita tæmandi upplýsingar um málefni er varða jafnrétti kvenna og karla innan samfélagsins. Sjónum er fyrst og fremst beint að þætti hins opinbera og árangri og skrefum sem stigin hafa verið á þeim vettvangi enda þótt ljósi sé varpað á stöðu mála í heild m.a. á vinnumarkaði þar sem aðilar vinnumarkaðarins gegna þýðingarmiklu hlutverki. Þá er getið stórra verkefna svo sem fyrstu aðgerðaáætlunar hér á landi vegna ofbeldis á heimilum og kynferðislegs ofbeldis sem tekur til árána 2006–2011.

Jafnrétti kynjanna hefur verið í stöðugri þróun frá upphafi 20. aldar en það er langt frá því að unnt sé að fullyrða að jafnrétti kvenna og karla hafi náðst á Íslandi. Þrjátíu ár eru liðin frá því að fyrsta heildstæða jafnréttislöggjöfin var samþykkt hér á landi enda þótt áður hafi verið í gildi lög um launajöfnuð kvenna og karla frá árinu 1961. Lögin um jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla hafa þróast mjög á þeim þrjátíu árum sem þau hafa verið í gildi en þau voru endurskoðuð árin 1985, 1991 og 2000. Gildandi lög sæta nú endurskoðun í þverpólítískri nefnd undir forystu Guðrúnar Erlendsdóttur, fyrrverandi hæstaréttardómara, og gert er ráð fyrir því að frumvarp til breytinga á þeim lögum verði lagt fyrir Alþingi á vorþingi 2007.

Niðurstöður könnunar Capacent Gallup um launamyndun og kynbundinn launamun hér á landi sem unnin var fyrir félagsmálaráðuneytið og kynnt í október 2006 benda til þess að stöðnun hafi ríkt og að óútskýrður launamunur kynjanna sé nánast hinn sami árið 2006 og hann var árið 1994. Það er óásættanlegt. Hins vegar koma fram jákvæðar vísbendingar í könnuninni um að breytingar séu að verða og hafi þegar orðið á starfsumhverfi, starfsháttum, vinnutíma og viðhorfi kynjanna undanfarinn áratug. Konur virðast í auknum mæli sækjast eftir stöðuhækkunum og stjórnendur virðast mun líklegri en áður til að hvetja konur til þess að sýna frumkvæði í starfi og koma fram fyrir hönd fyrirtækisins. Þetta eru jákvæðar vísbendingar sem ber að fagna.

Mikilvægt er að bæði karlar og konur leggi jafnréttisbaráttunni lið. Jafn réttur kvenna og karla má ekki undir neinum kringumstæðum vera einkamál kvenna. Það var stórt skref til jafnréttis þegar réttur fedra til fæðingar- og foreldraorlofs var aukinn til jafns við rétt mæðra með gildandi lögum um fæðingar- og foreldraorlof. Vakið hefur athygli víða um heim að tæplega 90% fedra hér á landi nýta sér nú í dag 97 daga fæðingarorlofs. Slíkt á sér ekki hliðstæðu í öðrum löndum. Feður kynnast með því umönnun barna og umönnunarþætti innan fjölskyldunnar sem hingað til hefur að mestu hvílt á konum.

Atvinnuþátttaka kvenna og karla hér á landi er með því mesta sem þekktist í alþjóðlegum samanburði. Mikilvægt er að foreldrar eigi kost á að skipta með sér ábyrgð barna sinna á ábyrgð á því að jafnrétti nái fram að ganga, ekki einungis á vinnustöðum heldur einnig á heimilum og í samfélaginu öllu. Mikilvægt er jafnframt að aðilar vinnumarkaðarins stuðli að jafnréttisþróun með því að styðja samþættingu vinnu og fjölskyldulífs með því að tryggja báðum foreldrum sveigjanleika. Mikil atvinnuþátttaka kynjanna má ekki bitna á börnum og unglíngum. Hér verða stjórnvöld og aðilar vinnumarkaðarins að taka höndum saman. Félagsmálaráðuneytið undirbýr gerð yfirlýsingar við aðila vinnumarkaðarins varðandi launajöfnuð kynjanna sem m.a. mun taka á þessu atriði. Félagsmálaráðuneytið stofnsetti árið 2005 Rannsóknarsetur vinnuréttar og jafnréttismála í samvinnu við Háskólann á Bifröst. Á vegum rannsóknarsetursins hefur verið unnið að verkefnum á sviði jafnréttismála sem mörg hafa tengst vinnumarkaðnum með beinum eða óbeinum hætti.

Ísland var kosið í kvennanefnd Sameinuðu þjóðanna vorið 2003 en það er í fyrsta sinn sem Ísland tekur sæti þar. Seta Íslands í nefndinni er samstarfsverkefni félagsmálaráðuneytisins og utanríkisráðuneytisins. Áhersla hefur verið lögð á samstarf við frjáls félagasamtök og fulltrúar þeirra hafa fylgt stjórnvöldum á fundum kvennanefndarinnar og innt af hendi mikilvægt framlag til starfsins. Félagsmálaráðherrar hafa flutt ávörp og komið fram fyrir hönd Norðurlandanna á árlegum fundum kvennanefndarinnar í höfuðstöðvum Sameinuðu þjóðanna í New York og staðið þar fyrir sérstökum málstofum um stöðu jafnréttismála á Norðurlöndum í samvinnu við önnur Norðurlönd. Staða jafnréttismála á Íslandi og á öðrum Norðurlöndum hefur vakið athygli innan kvennanefndarinnar ekki síst löggjöf um fæðingarorlof feðra á Íslandi og framkvæmd hennar.

Óumdeilt er að unnið er að fjölmörgum verkefnum á sviði jafnréttismála sem hafa haft áhrif og munu móta stöðu þessara mála í framtíðinni. Óumdeilt er jafnframt að árangurinn hefur ekki verið ásættanlegur meðal annars að því er varðar óútskýrðan kynbundinn launamun og þátttöku kvenna í stjórnámálum. Þá liggur fyrir að þróun í jafnréttisátt á einkamarkaði er hægfara bæði að því er varðar þátttöku kvenna í stjórnunarstöðum og launamun kynjanna. Stjórnvöldum og aðilum vinnumarkaðarins ber sameiginlega að setja raunhæf markmið sem endurspeglast í löggjöf og margvíslegum verkefnum. Ákvæði laga um fæðingarorlof feðra er gott dæmi um löggjöf sem grundvölluð er á samkomulagi þessara aðila. Með slíku jafnvægi eru mestar líkur á að mælanlegur árangur náist í átt til jafnréttis hér á landi.

## ***II. Áætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum 2004–2008.***

### ***A. Verkefni ríkisstjórnarinnar.***

Í gildandi framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum var lagt til að stefnumarkandi áherslusvið í jafnréttismálum væru eftirfarandi:

1. Fræðsla um jafnréttismál.
2. Jafnrétti á vinnumarkaði.
3. Jafnréttisáætlanir ráðuneyta.
4. Skilgreining á hlutverki jafnréttisfulltrúa ráðuneyta.

## 5. Eftirfylgni með framkvæmdaáætlun.

Gildandi áherslur hafa endurspeglast í þeim verkefnum sem öll ráðuneytin í stjórnarráði vinna öll að. Hér verður ekki fjallað sérstaklega um hvern lið en fjallað verður um þá undir öðrum verkefnum í þessari skýrslu. Samhliða skýrslunni er lögð fram tillaga til þingsályktunar um endurskoðaða áætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum 2004–2008. Farið hefur verið markvisst yfir verkefni gildandi áætlunar og þau metin með tilliti til þess hvort ástæða sé til að breyta þeim eða laga að breyttum aðstæðum. Jafnframt er tilgangur með endurskoðuninni að tekin verði upp ný verkefni í stað þeirra sem lokið er.

### 1. Jöfnun á kynjahlutfalli í nefndum, ráðum og stjórnnum.

Meginhugmynd verkefnisins er að ná fram sem jöfnustu hlutfalli karla og kvenna í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera. Því jafnari sem hlutföll karla og kvenna eru, þar sem verið er að móta nýja stefnu, því meiri líkur eru á því að ákvarðanir sem teknar eru endurspegli bæði hagsmuni kvenna og karla. Þess vegna er mikilvægt að ganga úr skugga um hvort verið sé að nýta hæfileika og menntun beggja kynjanna þegar stefna er mótuð og ákvarðanir teknar. Þetta á einnig við þegar stjórnvöld setja fram stefnumótandi pólitísk markmið. Þar sem kynjahlutföll eru mjög mismunandi í ráðuneytunum skal bæði fylgst með heildartölum og skipan í nefndir, ráð og stjórnir. Með því má sjá hvort raunverulegar breytingar verði í framkvæmd. Til þess að ná fram jöfnuði er gert ráð fyrir því að hvert ráðuneyti taki upp eftirfarandi verklag:

- Þegar óskað er eftir tilnefningu frá aðilum utan ráðuneytanna verði farið fram á að fyrir hvern einn fulltrúa verði tveir einstaklingar tilnefndir, hvor af sínu kyni.
- Þegar skipað er í nefndir, ráð og stjórnir án tilnefninga verði þegar í stað tekin upp sú regla að kynjahlutfall sé sem jafnast innan hvers hóps.
- Til að ná fram jöfnuði innan hvers ráðuneytis verði haft í huga við skipun í einstaka nefndir, ráð og stjórnir að þar sé annað kynið í meirihluta til að rétta af ójafnvægi innan annarra nefnda.

Markmið verkefnisins er að jafna hlut kynjanna í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera þannig að kynjahlutföll séu aldrei meira en 60%:40% öðru kyninu í hag. Frá gildistöku þingsályktunarinnar skipi öll ráðuneyti jafnan hlut kvenna og karla. Hlutföll við lok gildistíma eiga að vera innan marka 60%:40%. Þau ráðuneyti sem þegar hafa náð þessu hlutfalli skulu gæta þess að halda því áfram.

*Árangur ráðuneytanna hefur verið mjög breytilegur þegar kemur að jöfnun kynjahlutfalla í nefndum, ráðum og stjórnnum. Forsætisráðuneytið, félagsmálaráðuneytið, iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið, menntamálaráðuneytið, samgönguráðuneytið, sjávarútvegsráðuneytið og umhverfisráðuneytið hafa samið stöðluð bréf eða mótað sér starfsreglur á annan hátt sem eru notaðar þegar ráðuneytið óskar eftir tilnefningum í nefndir, ráð og stjórnir. Vakin er athygli á 20. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 96/2000, og beðið um tilnefningu tveggja einstaklinga, karls og konu. Tryggja þarf áframhaldandi notkun þessara reglna. Önnur ráðuneyti hafa ekki sett sér slíkar vinnureglur en leitast við að hafa jafnréttissjónarmið að leiðarljósi við tilnefningar og tölulegar upplýsingar sýna að árangur er misjafn.*

**Tafla 1. Heildartölur; nefndir, stjórnir og ráð**

| Ráðuneyti                              | 2004 | Konur | Karlar | Heild | Hlutfall kvk. | Hlutfall kk. | 2005 | Konur | Karlar | Heild | Hlutfall kvk. | Hlutfall kk. |
|--|------|-------|--------|-------|---------------|--------------|------|-------|--------|-------|---------------|--------------|
| Forsætisráðuneyti                      |      | 51    | 122    | 173   | 29%           | 71%          |      | 72    | 172    | 244   | 30%           | 70%          |
| Dóms- og kirkjumálaráðuneyti           |      | 45    | 103    | 148   | 30%           | 70%          |      | 59    | 123    | 182   | 32%           | 68%          |
| Félagsmálaráðuneyti                    |      | 174   | 275    | 449   | 39%           | 61%          |      | 168   | 222    | 390   | 43%           | 57%          |
| Fjármálaráðuneyti                      |      | 60    | 199    | 259   | 23%           | 77%          |      | 44    | 139    | 183   | 24%           | 76%          |
| Hagstofa                               |      | 0     | 0      | 0     | 0%            | 0%           |      | 0     | 3      | 3     | 0%            | 100%         |
| Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneyti |      | 219   | 322    | 541   | 40%           | 60%          |      | 229   | 336    | 565   | 41%           | 59%          |
| Iðnaðar- og viðskiptaráðuneyti         |      | 128   | 417    | 545   | 23%           | 77%          |      | 121   | 401    | 522   | 23%           | 77%          |
| Landbúnaðarráðuneyti                   |      | 40    | 217    | 257   | 16%           | 84%          |      | 36    | 212    | 248   | 15%           | 85%          |
| Menntamálaráðuneyti                    |      | 376   | 620    | 996   | 38%           | 62%          |      | 381   | 591    | 972   | 39%           | 61%          |
| Samgönguráðuneyti                      |      | 0     | 0      | 0     | 0             | 0            |      | 37    | 223    | 260   | 14%           | 86%          |
| Sjávarútvegsráðuneyti                  |      | 16    | 43     | 59    | 27%           | 73%          |      | 18    | 71     | 89    | 20%           | 80%          |
| Umhverfisráðuneyti                     |      | 81    | 193    | 274   | 30%           | 70%          |      | 89    | 199    | 288   | 31%           | 69%          |
| Utanríkisráðuneyti                     |      | 2     | 38     | 40    | 5%            | 95%          |      | 2     | 37     | 39    | 5%            | 95%          |
| Samtals                                |      | 1192  | 2549   | 3741  | 32%           | 68%          |      | 1256  | 2729   | 3985  | 32%           | 68%          |

Þegar á heildina er litið er hlutur kvenna 32% í nefndum, ráðum og stjórnnum sem starfandi voru árið 2004, en hlutur karla 68%. Þetta hlutfall hefur staðið í stað milli árána 2004 og 2005 þótt einstök ráðuneyti hafi bætt kynjahlutfallið í nefndum, ráðum og stjórnnum er starfa á þeirra vegum. Einnig ber að taka tillit til þess að það vantar tölur frá tveimur ráðuneytum árið 2004. Árið 2004 var heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytið eina ráðuneytið sem náð hafði 40%:60% skiptingunni sem stefnt er að. Árið 2005 náði félagsmálaráðuneytið einnig markmiðinu er kynjahlutföll urðu 43%:57% sem er mesta breyting á milli ára og jafnasta hlutfall kynja á þessu sviði frá því samanburður hófst. Sé litið til annarra ráðuneyta er um að ræða um 1% breytingu milli ára hjá flestum. Hafa ber í huga að ýmis nefndastörf fylgja ákveðnum stöðum opinberrar stjórnsýslu eða embættum og taka þeir einstaklingar sem þeim gegna sæti í tilteknum nefndum. Þetta hefur áhrif á kynjaskiptingu í nefndum og ráðum þar sem fleiri karlar en konur gegna þessum embættum.

**Tafla 2. Nefndir, stjórnir og ráð skipuð á árinu**

| Ráðuneyti                              | 2004 | Konur | Karlar | Heild | Hlutfall kvk. | Hlutfall kk. | 2005 | Konur | Karlar | Heild | Hlutfall kvk. | Hlutfall kk. |
|--|------|-------|--------|-------|---------------|--------------|------|-------|--------|-------|---------------|--------------|
| Forsætisráðuneyti                      |      | 12    | 40     | 52    | 23%           | 77%          |      | 33    | 67     | 100   | 33%           | 67%          |
| Dóms- og kirkjumálaráðuneyti           |      | 27    | 30     | 57    | 47%           | 53%          |      | 19    | 30     | 49    | 39%           | 61%          |
| Félagsmálaráðuneyti                    |      | 47    | 53     | 100   | 47%           | 53%          |      | 67    | 84     | 151   | 44%           | 56%          |
| Fjármálaráðuneyti                      |      | 11    | 35     | 46    | 24%           | 76%          |      | 9     | 19     | 28    | 32%           | 68%          |
| Hagstofa                               |      | 0     | 0      | 0     | 0%            | 0%           |      | 0     | 3      | 3     | 0%            | 100%         |
| Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneyti |      | 50    | 62     | 112   | 45%           | 55%          |      | 186   | 257    | 443   | 42%           | 58%          |
| Iðnaðar- og viðskiptaráðuneyti         |      | 33    | 106    | 139   | 24%           | 76%          |      | 14    | 77     | 91    | 15%           | 85%          |
| Landbúnaðarráðuneyti                   |      | 5     | 16     | 21    | 24%           | 76%          |      | 2     | 11     | 13    | 15%           | 85%          |
| Menntamálaráðuneyti                    |      | 130   | 163    | 293   | 44%           | 56%          |      | 114   | 161    | 275   | 41%           | 59%          |
| Samgönguráðuneyti                      |      | 0     | 0      | 0     | 0             | 0            |      | 11    | 32     | 43    | 26%           | 74%          |
| Sjávarútvegsráðuneyti                  |      | 2     | 11     | 13    | 15%           | 85%          |      | 7     | 26     | 33    | 21%           | 79%          |
| Umhverfisráðuneyti                     |      | 18    | 41     | 59    | 31%           | 69%          |      | 32    | 52     | 84    | 38%           | 62%          |
| Utanríkisráðuneyti                     |      | 1     | 1      | 2     | 50%           | 50%          |      | 0     | 8      | 8     | 0%            | 100%         |
| Samtals                                |      | 336   | 558    | 894   | 38%           | 62%          |      | 494   | 827    | 1321  | 37%           | 63%          |

Ef eingöngu eru skoðaðar nefndir, ráð og stjórnir sem skipað var í á þeim árum sem samanburður tekur til kemur í ljós að árið 2004 var kynjaskipting við skipanir 38%:62% og árið 2005 var skiptingin 37%:63%. Fimm ráðuneyti náðu hlutföllunum í 40%:60 árið 2004 en þrjú náðu því árið 2005 og er hlutfall kynja jafnast hjá félagsmálaráðuneytinu þegar litið er til skipana bæði árin. Ef skipanir milli ára eru nánar bornar saman kemur í ljós að mestu munar milli ára hjá utanríkisráðuneytinu. Skýringin á því liggur meðal annars í fjölda þeirra sem tóku sæti í nefnd og því að vissum embættum fylgir seta í tilteknum nefndum. Forsætisráðuneytið náði að auka jafna kynjaskiptinguna mest í skipunum milli ára eða um 10% milli ára. Iðnaðar- og viðskiptaráðuneyti og landbúnaðarráðuneyti misstu hins vegar niður kynjaskiptinguna hjá sér um 9% hvort. Þessi niðurstaða sýnir skýrt hversu mikilvægt er að umræða um jafnréttismál eigi sér stöðugt stað og að þeir sem skipi séu meðvitaðir um kynjahlutföll í nefndum, ráðum og

*stjórnnum svo árangur náist.*

*Þegar litið er til árangurs einstakra ráðuneyta verður að telja þýðingarmikið að ráðuneyti undirstriki mikilvægi jafnréttis kynjanna þegar óskað er eftir tilnefningum í nefndir, stjórnir og ráð og að tilnefningaraðilar tilnefni bæði karl og konu til setu í hlutaðeigandi nefnd, stjórn og ráð. Er þá ekki síður mikilvægt að tilnefningaraðilar verði við þeirri beiðni þannig að svigrúm sé til að gæta að jöfnu kynjahlutfalli við skipun. Þá skiptir jafnframt máli að sá sem skipar sé meðvitaður um hvernig kynjaskiptingu sé háttað meðal þeirra sem sitja í forsvari fyrir einstakar nefndir, ráð og stjórnir er starfa á hans vegum, en algengt er að fleiri en ein nefnd, stjórn eða ráð starfi á vegum sama skipunaraðila.*

*Upplýsingaöflun um hlut kynjanna í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum ráðuneytanna er nú hluti af árlegri greinargerð jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna til Jafnréttisstofu samkvæmt starfsreglum þeirra. Upplýsingarnar eru greindar í lögbundnar nefndir og verkefnabundnar og auk þess eru heildartölur skoðaðar ásamt skipunum á hverju ári fyrir sig. Mælst er til að öll ráðuneyti leggi aukna áherslu á jöfnun kynjahlutfalla í skipunarferlinu til þess að sett markmið náist fyrir lok gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar.*

## **2. Skilgreining á hlutverki jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna.**

Meginhugmynd verkefnisins er að skilgreina nánar hlutverk jafnréttisfulltrúa innan stjórnarráðsins. Í hverju ráðuneyti er nú starfandi jafnréttisfulltrúi sem gegnir skyldum sem eru ákvarðaðar af ráðuneytisstjóra eða jafnréttisáætlun viðkomandi ráðuneytis. Þessir fulltrúar mynda einnig með sér starfshóp sem hittist einu sinni í mánuði og eru tengiliðir Jafnréttisstofu við hvert ráðuneyti. Starfsvið þeirra er því víðtækt og er nauðsynlegt að skýrari reglur verði settar um störf jafnréttisfulltrúanna. Markmið verkefnisins er að hlutverk jafnréttisfulltrúa verði skilgreint eins í öllum ráðuneytum, en verði ekki háð huglægu mati yfirstjórnar. Markmið verkefnisins er að setja reglur sem kveða á um réttindi og skyldur jafnréttisfulltrúa og kjör þeirra.

*Starfsreglur jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna voru samþykktar á fundi ráðuneytisstjóra þann 3. nóvember 2005 og er jafnréttisfulltrúum í öllum ráðuneytum ætlað að starfa eftir þeim. Starfsreglurnar eru birtar í starfsmannahandbók Stjórnarráðsins og eru því aðgengilegar öllum starfsmönnum Stjórnarráðsins.*

## **3. Fræðsla um jafnréttismál fyrir stjórnendur og starfsmenn ráðuneytanna.**

Meginhugmynd verkefnisins er í fyrsta lagi að haldnir verði fræðslu- og umræðufundir um jafnréttismál fyrir starfsmenn ráðuneyta og stofnana þeirra, ásamt pólitískt kjörnum fulltrúum framkvæmdavaldsins. Í öðru lagi að reglulega verði haldin námskeið um jafnréttismál fyrir starfsmenn í ráðuneytum, stjórnendur og tengiliði stofnana. Í þriðja lagi að hvetja jafnréttisfulltrúa, jafnréttisnefndir og stjórnendur til að sækja námskeið og ráðstefnur um jafnréttismál.

Markmið verkefnisins er að gera fræðslu um jafnréttismál hluta af starfi ráðuneytanna og stofnana þeirra þannig að starfsmenn verði meðvitaðir um mikilvægi málaflokksins.

Námskeið skulu haldin út gildistíma áætlunarinnar, en æskilegt er að flestir hafi lokið námskeiði fyrir endurskoðun áætlunarinnar.

*Félagsmálaráðuneytið hefur yfirumsjón með þessu verkefni samkvæmt framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar. Það er jafnframt hluti af verkefni nr. 12 er nefnist „yfirumsjón með samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða“. Félagsmálaráðuneytið hefur í samstarfi við Jafnréttisstofu haldið kynningarfund um jafnréttismál fyrir alla starfsmenn félagsmálaráðuneytis. Einnig hefur ráðuneytið haldið sérstakan fund með forstöðumönnum stofnana er starfa á málefnasviði þess. Á fundunum var fjallað um íslensku jafnréttislöggjöfina og hugmyndafræði að baki henni ásamt aðferðum við samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða. Jafnframt hafa verið haldnir fræðslufundir með forstöðumönnum stofnana er starfa á verksviði annarra ráðuneyta þar sem jafnréttismál hafa verið á dagskrá. Hafa starfsmenn Jafnréttisstofu annast jafnréttisfræðsluna á fundunum.*

*Tveggja daga námskeið um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða var haldið fyrir jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna árið 2004 í samstarfi við Reykjavíkurborg. Aðalfyrirlesari þess var dr. Heidemarie Wünsche-Piétzka sem er doktor í alþjóðalögfræði og starfar sem ráðgjafi um framkvæmd og innleiðingu samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða innan Evrópusambandsins.*

*Enn fremur var haldinn sérstakur fræðslufundur um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í félagsmálaráðuneytinu vorið 2005. Ráðuneytisstjórar ráðuneytanna og aðrir úr yfirstjórn þeirra voru boðaðir en dr. Heidemarie Wünsche-Piétzka hélt þar einnig erindi.*

*Félagsmálaráðuneytið stefnir jafnframt að því að efna á gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar til jafnréttisfræðslu fyrir ríkisstjórnina í heild annars vegar og alla starfsmenn stjórnarráðsins hins vegar.*

#### **4. Jafnréttisáætlanir og nefndir ráðuneytanna.**

Jafnréttisáætlanir eru nauðsynleg tæki fyrir ráðuneytin til að tryggja framgang jafnréttismála. Með setningu áætlunarinnar er skjalfest að ráðuneytið ætli sér að sinna þessum málaflokki. Starfsmönnum og stjórnendum er þá kleift að kynna sér innihald hennar. Það setur einnig fordæmi fyrir atvinnulífið að í öllum ráðuneytum sé slík áætlun til staðar því samkvæmt lögum um jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla, nr. 96/2000, er öllum fyrirtækjum og stofnunum með fleiri en 25 starfsmenn skylt að setja sér jafnréttisáætlun.

Þá er nauðsynlegt að jafnréttisnefnd sé skipuð innan hvers ráðuneytis en hlutverk hennar er að tryggja að órofið samhengi sé á milli jafnréttismála innan ráðuneytisins. Jafnréttisnefnd er bakhjarl fyrir jafnréttisfulltrúann og er hlutverk hennar meðal annars að veita honum aðhald og aðstoð við þróun og endurskoðun áætlunar. Hvert ráðuneyti ber ábyrgð á því að stofnanir með fleiri en 25 starfsmenn setji sér jafnréttisáætlanir. Til að tryggja áhrif nefndarinnar er mikilvægt að í henni sitji fulltrúar yfirstjórnar, til dæmis starfsmanna- eða rekstrarstjóri eða aðstoðarmaður ráðherra, auk jafnréttisfulltrúa og

fulltrúa almennra starfsmanna.

Hlutverk jafnréttisnefndar er meðal annars að fylgjast með stöðu jafnréttismála á hverjum tíma og gera viðvart ef eitthvað má betur fara á því sviði. Nefndin skal funda reglulega, hið minnsta árlega, með yfirstjórn ráðuneytisins og gera tillögur um úrbætur og framfarir eftir því sem tilefni gefast. Þá skal nefndin einnig endurskoða árlega jafnréttisáætlun ráðuneytisins.

Markmið verkefnisins er að gera jafnréttisstarf sýnilegra og markvissara í ráðuneytinu og að öll ráðuneyti setji sér jafnréttisáætlanir fyrir endurskoðun áætlunarinnar og skipi jafnréttisnefnd sem sé jafnréttisfulltrúa til halds og trausts. Þau ráðuneyti sem þegar hafa sett sér jafnréttisáætlun tryggja að markmiðum hennar sé framfylgt.

*Öll ráðuneytin hafa nú skipað jafnréttisfulltrúa sem starfar eftir starfsreglum jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna sem samþykktar voru 3. nóvember 2005. Skipuð hefur verið jafnréttisnefnd í flestum ráðuneytum. Áhersla er lögð á að þau ráðuneyti sem ekki hafa jafnréttisnefnd skipi hana sem fyrst því mikilvægi hennar fyrir starf jafnréttisfulltrúa og framgang jafnréttis innan málaflokka ráðuneytanna er óumdeilanlegt. Eftirlit með þessu verkefni er hluti af árlegri greinargerð jafnréttisfulltrúa til Jafnréttisstofu.*

*Enn fremur hafa öll ráðuneytin sett sér jafnréttisáætlun nema forsætisráðuneytið sem starfar eftir jafnréttisáætlun stjórnarráðsins.*

## **5. Skipun tengiliða jafnréttismála í öllum stofnunum ráðuneyta.**

Jafnréttismál skipta ekki einungis máli í ráðuneytunum, heldur einnig í stofnunum þeirra. Það er því nauðsynlegt að jafnréttisfulltrúar myndi tengsl við stofnanir og að settur sé tengiliður í hverri stofnun sem er ábyrgur fyrir því að miðla upplýsingum um jafnréttismál til starfsmanna og stjórnenda stofnunarinnar. Í þeim stofnunum þar sem tengiliðir hafa verið tilnefndir er mikilvægt að fylgjast með því að sá starfsmaður sinni skyldum sínum varðandi þennan málaflökk. Af þeim sökum er nauðsynlegt að bjóða upp á fræðslu og gera upplýsingar aðgengilegar fyrir þessa aðila.

Fyrir minni stofnanir er nóg að tilnefna tengiliði, en stærri stofnanir þurfa að tilnefna jafnréttisfulltrúa og setja sér sérstaka jafnréttisáætlun. Þá skulu jafnréttisfulltrúar hafa eftirlit með framkvæmdinni.

Markmið verkefnisins er að tilnefna tengiliði sem sinna jafnréttismálum í öllum stofnunum ráðuneyta fyrir lok tímabilsins.

*Vinna við skipun tengiliða við stofnanir ráðuneyta er hafin og hafa nokkur ráðuneyti nú þegar komið á tengslum við þær stofnanir er starfa á verkswiði þeirra. Tengslanetið er hluti af eftirlitskerfi ráðuneytanna. Eitt af því sem fylgst er með er fjöldi starfsmanna eftir kynjahlutföllum og gildandi jafnréttisáætlun.*

**Tafla 3. Jafnréttisáætlanir ríkisstofnana**

|  | 2004         |                  | 2005         |                  |
|--|--------------|------------------|--------------|------------------|
|  | Fjöldi m +25 | Jafnréttisáætlun | Fjöldi m +25 | Jafnréttisáætlun |
| Ráðuneyti                              |              |                  |              |                  |
| Forsætisráðuneyti                      | 0            | 0                | 0            | 0                |
| Dóms- og kirkjumálaráðuneyti           | 6            | 3                | 6            | 3                |
| Félagsmálaráðuneyti                    | 10           | 3                | 10           | 3                |
| Fjármálaráðuneyti                      | 9            | 6                | 9            | 8                |
| Hagstofa                               | 0            | 0                | 0            | 0                |
| Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneyti | x            | x                | x            | x                |
| Iðnaðar- og viðskiptaráðuneyti         | 4            | 0                | 5            | 3                |
| Landbúnaðarráðuneyti                   | x            | x                | x            | x                |
| Menntamálaráðuneyti                    | x            | x                | 41           | 29               |
| Samgönguráðuneyti                      | x            | x                | 6            | 4                |
| Sjávarútvegsráðuneyti                  | 4            | 2                | 3            | 3                |
| Umhverfissráðuneyti                    | 4            | 2                | 4            | 3                |
| Utanríkisráðuneyti                     | 2            | x                | 3            | 2                |

Þessi tafla sýnir fjölda stofnana er starfa á málefnasviði ráðuneytanna með fleiri en 25 starfsmenn og fjölda þeirra sem hafa gildandi jafnréttisáætlun í samræmi við 13. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 96/2000. Enn virðist brotalöm vera á að stofnanir innan opinberrar stjórnarsýslu virði 13. gr. laganna sem kveður á um að fyrirtækjum og stofnunum með fleiri en 25 starfsmenn beri að setja sér jafnréttisáætlun enda þótt þeim stofnunum sem hafa sett sér slíkar áætlanir fjölgi milli árunna 2004 og 2005. Mikilvægt er að ráðuneytin leggi áherslu á og hvetji þær stofnanir sem starfa á verkswiði þeirra til að gera sér slíkar áætlanir í samræmi við lög og séu þannig fyrirmynd fyrir fyrirtæki á einkamarkaði. Stefnt er að því að gerð sé úttekt á stöðu jafnréttismála innan stofnana sem lokið verði 1. febrúar 2008.

Upplýsingar um yfirstjórn, jafnréttistengiliði og jafnréttisáætlanir ríkisstofnana eru nú hluti af árlegri greinargerð jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna til Jafnréttisstofu.

## 6. Jafnréttissjónarmið tryggð við stöðuveitingar.

Það er nauðsynlegt að litið sé til jafnréttissjónarmiða við stöðuveitingar á vegum hins opinbera. Þetta sjónarmið verður einnig að vera sýnilegt þeim sem sækja um viðkomandi störf. Í atvinnuauklýsingum þarf að koma fram að jafnréttissjónarmið séu höfð í huga við ráðningar. Þegar um er að ræða starfsstétt eða vettvang þar sem annað kynið er í miklum meirihluta er sjálfsagt að taka fram að „karlar jafnt sem konur“ séu hvattir til að sækja um og tilgreina það kyn frammar sem er í minnihluta. Annars er mælt með orðalaginu „að við stöðuveitingar séu jafnréttissjónarmið höfð í huga“.

Markmið verkefnisins er að jafna hlut kynjanna í starfsstéttum og á vinnustöðum og gera jafnréttissjónarmið ráðuneytanna opinber og gegnsæ einstaklingum sem eru í starfsleit.

Þegar lausar stöður eru auglýstar hjá ráðuneytum er leitast við að hvetja jafnt konur sem karla til að sækja um. Orðalagið sem hér er mælt með hefur verið notað í starfsauglýsingum ráðuneytanna og er þessi stefna skýrt mörkuð í jafnréttisáætlunum þeirra. Mikilvægt er að það starfsfólk ráðuneytanna sem sér um starfsmannamál sem og jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna fylgist með því að jafnréttisáætlunum þeirra og áætlun ríkisstjórnarinnar sé fylgt. Sérstaklega þarf að gæta þess að upplýsa utanaðkomandi fagaðila, svo sem einkareknað ráðningaskrifstofur, sem ráðnir eru til að annast gerð starfsauglýsinga og annað tengt ráðningaferlinu um stefnu stjórnvalda að þessu leyti.



**Tafla 4. Starfsfólk ráðuneyta 2005**

|                                | Ráðherra |      | Ráðuneyttis. |      | Aðstm. ráðherra |      | Skrifstofust.* |      | Sérfræðingar |      | Stjórnarráðsfulltr. |      | Samtals |      |
|--------------------------------|----------|------|--------------|------|-----------------|------|----------------|------|--------------|------|---------------------|------|---------|------|
|                                | Kona     | Karl | Kona         | Karl | Kona            | Karl | Kona           | Karl | Kona         | Karl | Kona                | Karl | Kona    | Karl |
| Ráðuneyti                      |          |      |              |      |                 |      |                |      |              |      |                     |      |         |      |
| Forsætis-                      | 0        | 1    | 0            | 1    | 0               | 1    | 2              | 2    | 6            | 6    | 8                   | 3    | 16      | 14   |
| Dóms- og kirkjumála-           | 0        | 1    | 0            | 1    | 0               | 1    | 3              | 3    | 14           | 6    | 11                  | 2    | 28      | 14   |
| Félagsmála-                    | 0        | 1    | 1            | 0    | 0               | 1    | 5              | 7    | 6            | 7    | 4                   | 1    | 16      | 17   |
| Fjármála-                      | 0        | 1    | 0            | 1    | 0               | 1    | 1              | 5    | 20           | 25   | 13                  | 1    | 34      | 34   |
| Hagstofa                       | 0        | 0    | 0            | 1    | 0               | 0    | 0              | 4    | 29           | 26   | 5                   | 40   | 71      | 34   |
| Heilbrigðis- og tryggingamála- | 1        | 0    | 0            | 1    | 1               | 1    | 1              |      |              |      |                     |      | 14      | 36   |
| lónaá- og viðskipta-           | 1        | 0    | 0            | 1    | 0               | 1    | 1              | 5    | 6            | 8    | 6                   | 0    | 14      | 15   |
| Landbúnaðar-                   | 0        | 1    | 0            | 1    | 0               | 1    | 0              | 5    | 5            | 2    | 8                   | 0    | 13      | 10   |
| Menntamála-                    | 1        | 0    | 0            | 1    | 1               | 1    | 3              | 4    | 23           | 10   | 17                  | 1    | 45      | 17   |
| Samgöngu-                      | 0        | 1    | 1            | 0    | 0               | 1    | 2              | 3    | 1            | 7    | 6                   | 1    | 10      | 13   |
| Sjávarútvegs-                  | 0        | 1    | 0            | 1    | 0               | 1    | 1              | 2    | 5            | 5    | 6                   | 1    | 12      | 11   |
| Umhverfis-                     | 1        | 0    | 0            | 1    | 0               | 1    | 2              | 2    | 8            | 7    | 8                   | 1    | 19      | 12   |
| Utanríkis-                     | 0        | 1    | 0            | 1    | 1               | 1    | 2              | 29   | 35           | 48   | 76                  | 26   | 114     | 106  |
| Samtals                        | 4        | 8    | 2            | 11   | 3               | 12   | 22             | 71   | 158          | 157  | 168                 | 77   | 406     | 333  |

\*Deildarstjórar taldir með.

Tafla 4 sýnir fjölda kvenna og karla í hverri stöðu innan ráðuneytanna. Í stöðum sérfræðinga er hlutfallið jafnast, en þar eru kynjahlutföllin jöfn sem endurspeglar kynjahlutföll þjóðarinnar mjög vel eins og stefna ber að á öllum sviðum. Mun fleiri konur en karlar starfa hins vegar sem stjórnarráðsfulltrúar eða um 68%. Þar á meðal eru starfsmenn ráðuneytanna sem sinna almennum skrifstofustörfum, ritarar ráðherra, bílstjórar þeirrar og skjalastjórar. Munurinn á hlutfalli kvenna og karla eykst jafnframt þegar stöður stjórnenda eru skoðaðar. Hlutfall kvenna í stöðum ráðuneyttisstjóra er 15% en 24% skrifstofustjóra ráðuneytanna eru konur. Ljóst er að vinna þarf markvisst að því að jafna hlut kynjanna í stjórnunarstöðum innan Stjórnarráðsins.

Tölulegar upplýsingar um kynjaskiptingu og dreifingu kynjanna í stöðum innan ráðuneytanna eru nú hluti af árlegri greinargerð jafnréttisfulltrúa til Jafnréttisstofu.

## 7. Staða kvenna í ráðuneytunum og stofnunum þeirra.

Leitast skal við að hlutfall karla og kvenna í stjórnunarstöðum sé sem jafnast innan hvers ráðuneytis og innan þeirra stofnana er starfa á verkswiði þeirra. Til að markmiðinu sé náð skal fara fram könnun á því hvert hlutfall kvenna og karla í stjórnunarstöðum sé í hverju ráðuneyti og í stofnunum þess. Í kjölfar þeirrar könnunar munu verða sett raunhæf markmið í samræmi við niðurstöðu hennar.

Markmið verkefnisins er eins og áður segir að hlutfall karla og kvenna sé sem jafnast í yfirmannastöðum innan hvers ráðuneytis og stofnunum þeirra.

Í töflu 5 kemur fram kynjahlutfall forstöðumanna/framkvæmdastjóra stofnana er starfa á málefna sviðum ráðuneytanna. Upplýsingar bárust um 238 stofnanir og stýra konur 26% þeirra. Tölulegar upplýsingar um kynjaskiptingu forstöðumanna stofnana er starfa á verkswiði ráðuneytanna er nú hluti af árlegri greinargerð jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna til Jafnréttisstofu.

**Tafla 5. Forstöðumenn ríkisstofnana**

| 2005                                   | Konur     | Karlar     | Heild      | % kvenna   | %karla     |
|--|-----------|------------|------------|------------|------------|
| Forsætisráðuneyti                      | 4         | 2          | 6          | 67%        | 33%        |
| Dóms- og kirkjumálaráðuneyti           | 12        | 33         | 45         | 0%         | 0%         |
| Félagsmálaráðuneyti                    | 5         | 8          | 13         | 38%        | 62%        |
| Fjármálaráðuneyti                      | 1         | 19         | 20         | 5%         | 95%        |
| Hagstofa                               | 0         | 0          | 0          | 0%         | 0%         |
| Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneyti | x         | x          | 0          | 0          | 0          |
| Iðnaðar- og viðskiptaráðuneyti         | 1         | 9          | 10         | 10%        | 90%        |
| Landbúnaðarráðuneyti                   | 0         | 7          | 7          | 0%         | 100%       |
| Menntamálaráðuneyti                    | 38        | 74         | 112        | 34%        | 66%        |
| Samgönguráðuneyti                      | 0         | 9          | 9          | 0%         | 100%       |
| Sjávarútvegsráðuneyti                  | 1         | 4          | 5          | 20%        | 80%        |
| Umhverfissráðuneyti                    | 0         | 9          | 9          | 0%         | 100%       |
| Utánríkisráðuneyti                     | 0         | 4          | 4          | 0%         | 100%       |
|  | <b>62</b> | <b>178</b> | <b>240</b> | <b>26%</b> | <b>74%</b> |

Samkvæmt fyrirliggjandi upplýsingum eru kynjahlutföll meðal forstöðumanna jöfnust hjá stofnunum félagsmálaráðuneytisins og nálgast þar hlutföllin 40%:60%. Stofnanir menntamálaráðuneytisins fylgja fast í kjölfarið en þar er hlutfallið 34%:66%. Nánari upplýsingar um kynjaskiptingu starfsmanna stofnananna liggja ekki fyrir en fyrirhugað er að kanna frekar hlutfall karla og kvenna innan þeirra og hvetja enn frekar til þess að hlutföllin verði jöfnuð á gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar.

## **B. Verkefni einstakra ráðuneyta.**

### **i. Forsætisráðuneyti.**

#### **8. Útgáfa á gátlista til jafnréttismats á lagafrumvörpum og við opinbera stefnumótun.**

Gátlisti er nytsamlegt tæki fyrir Alþingi, ráðuneyti, sveitarstjórnir, stofnanir, fyrirtæki og nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga til að tryggja að jafnréttissjónarmiða verði gætt við stefnumótunarvinnu en tæki til að auka jafnrétti eiga að vera aðgengileg stjórnendum á öllum sviðum samfélagsins. Gátlisti af þessu tagi var eitt af þeim tækjum sem nefnd um hlut kvenna í opinberri stefnumótun lagði til.

Markmið verkefnisins er að finna leið til að spurningum er varða jafnrétti kynjanna verði svarað áður en lagt er út í stefnumótunarvinnu, til að mynda með notkun gátlista.

Í samræmi við framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar um aðgerðir til að ná fram jafnrétti kynjanna fyrir árin 1998–2001 skipaði forsætisráðherra í nóvember 2000 nefnd til þess að fjalla um jafnrétti kynjanna við opinbera stefnumótun. Í skýrslu nefndarinnar er meðal annars að finna tillögu að jafnréttisgátlista sem lagður var til grundvallar í samvinnu forsætisráðuneytis og Jafnréttisstofu við nánari útfærslu verkefnisins. Ákveðið var að stytta listann og færa efnið í samfelldara mál. Gátlistinn hefur að geyma fjóra meginþætti sem fela í sér spurningar ásamt skýringum. Þegar sá er vinnur að stefnumótun í hvaða formi sem er hefur farið yfir listann er gert ráð fyrir að fengist hafi nokkuð skýr mynd af stöðu jafnréttismála í þeim málaflokki sem væntanleg stefnumótun tekur til. Auk gátlistans hefur verið sett upp sjálfsmat á rafrænu formi til frekari stuðnings fyrir þá sem koma að vinnu við stefnumótun í samræmi við kynja- og jafnréttissjónarmið.

Jafnréttisgátlistinn verður jafnframt gefinn út í formi bæklinga. Á bakhlið hans verður enn fremur vísað til frekari upplýsinga um jafnréttismál á rafrænu formi. Bæklinginn sjálfan verður unnt að nálgast á rafrænu formi ásamt sjálfsmatinu á vefsíðu ráðuneytisins ([www.forsaetisraduneyti.is/utgefid-efni/nr/2374](http://www.forsaetisraduneyti.is/utgefid-efni/nr/2374)). Gátlistanum verður sérstaklega dreift til ráðuneytanna, Alþingis, stofnana og sveitarfélaga. Einnig verður þess óskað að ráðuneytin og sveitarfélögin sendi eintak af listanum til allra nefnda, ráða og stjórna á þeirra vegum sem vinna beint eða óbeint að opinberri stefnumótun.

## **ii. Dóms- og kirkjumálaráðuneyti.**

### **9. Mansal.**

Dóms- og kirkjumálaráðuneytið mun áfram leggja áherslu á aðgerðir til að koma í veg fyrir verslun með fólk, sem beinist einkum að konum og börnum. Ráðuneytið mun í þessu skyni framkvæma, stuðla að og taka þátt í eftirfarandi:

- Ráðstefnu um mansal og aðgerðum gegn því.
- Alþjóðlegu samstarfi um aðgerðir gegn mansali.
- Fullgildingu Palermó-samningsins, samnings Sameinuðu þjóðanna um aðgerðir gegn verslun með fólk, einkum konur og börn.
- Aðgerðaáætlun til að koma í veg fyrir mansal.

Markmið verkefnisins er að koma í veg fyrir verslun með fólk, einkum konur og börn.

*Í nóvember 2004 var skipaður starfshópur sem átti að kynna sér reynslu af mismunandi löggjöf um vændi, klámiðnað og mansal í Evrópu. Sérstaklega var farið þess á leit að hópurinn kynnti sér reynsluna af þeirri löggjöf Svíþjóðar sem gerir kaup á vændi refsiverða og meti kosti þeirrar löggjafar og galla. Í hópnum áttu sæti Kolbrún Halldórsdóttir, Vinstrihreyfingunni – grænu framboði, Ágúst Ólafur Ágústsson, Samfylkingunni, Gunnar Örn Örlygsson Frjálslynda flokknum, Jónína Bjartmarz, Framsóknarflokknum, og Ásta Möller, Sjálfstæðisflokknum. Starfshópurinn hefur skilað niðurstöðum en skýrsla hans kom út í febrúar 2006 og er hægt að nálgast hana rafrænt á heimasíðu ráðuneytisins*

([http://domsmalaraduneyti.is/media/Skyrslur/DKM\\_vaendi\\_feb2006.pdf](http://domsmalaraduneyti.is/media/Skyrslur/DKM_vaendi_feb2006.pdf)).

*Fulltrúar dómsmálaráðuneytisins hafa tekið þátt í starfi norræns starfshóps sem fjallar um mansal, Nordic-Baltic Task Force Against Trafficking in Human Beings. Starfshópurinn hittist nokkrum sinnum yfir árið og er ætlað að stuðla að nánu samstarfi Norðurlandanna á þessu sviði. Fulltrúar ráðuneytisins sóttu einnig fundi í norrænum samráðshópi sem nefnist Nordisk samráðsgruppe på høyt nivå for flyktningsspørsmål (NSHF) en þar er jafnframt fjallað um þær leiðir sem mögulegar eru til að vinna gegn mansali.*

### **10. Vernd vitna og þolenda afbrota.**

Dómsmálaráðuneytið mun áfram vinna að vitnavernd og bættri réttarstöðu þolenda afbrota. Hluti af því starfi snýr að vernd kvenna sem verða fyrir ofbeldi eða hótunum frá maka eða fyrrverandi maka. Ráðuneytið mun í þessu skyni framkvæma, stuðla að og taka þátt í eftirfarandi:

- Norrænu samstarfi um vitnavernd.
- Nefnd um aðgerðir gegn ofbeldi gegn konum.

Markmið verkefnisins er að styrkja vitnavernd og bæta réttarstöðu þolenda afbrota, einkum kvenna og barna.

*Fulltrúi dómsmálaráðuneytisins hefur tekið þátt í starfi nefndar um aðgerðir gegn ofbeldi gegn konum. Verksvið nefndarinnar hefur verið útvíkkað þannig að henni er jafnframt ætlað að fjalla um aðgerðir gegn ofbeldi gegn börnum. Nefndin vann að gerð aðgerðaáætlunar gegn ofbeldi á heimilum og kynferðislegu ofbeldi sem ríkisstjórnin samþykkti á fundi sínum 26. september 2006. Meðal verkefna sem falla undir verksvið dómsmálaráðuneytisins í aðgerðaáætluninni er að fara sérstaklega yfir ákvæði um nálgunarbann í lögum um meðferð opinberra mála, nr. 19/1991, með það í huga hvort heimila eigi lögreglu að setja inn nálgunarbann þegar í stað þegar um heimilisofbeldi er að ræða enda ljóst að um bráðatilvik er jafnan að ræða. Ákvörðun lögreglu yrði síðan kæránleg til héraðsdóms. Jafnframt er gert ráð fyrir að reynsla sem þegar hefur fengist af þeim réttarúrræðum sem lögfest hafa verið á síðastliðnum árum, svo sem nálgunarbann og vitnavernd, verði metin kerfisbundið. Báðum þessum verkefnum skal lokið fyrir vorið 2008.*

*Enn fremur er vert að geta þess að fulltrúi dómsmálaráðuneytisins sótti norræna ráðstefnu í Svíþjóð um stöðu vitna og hélt þar erindi. Fulltrúi ráðuneytisins sótti einnig PC-PW fund sérfræðinganeftdar Evrópuráðsins „The Committee of Experts on the Protection of Witness and Collaborations of Justice“.*

#### **11. Aðbúnaður kvenna innan lögreglunnar.**

Frá árinu 1996 hefur markvisst verið unnið að því að fjölga konum innan lögreglunnar. Þá hefur einnig verið unnið að því að hvetja konur jafnt sem karla til að sækja um lausar yfirmannastöður innan lögreglunnar. Huga þarf betur að stöðu kvenna innan lögreglunnar, þ.e. hvort nægilega vel sé að þeim búíð, svo sem varðandi aðstöðu og ytri umbúnað. Til að ná þessu markmiði verður efnt til fundar með fulltrúum lögreglukvenna og yfirstjórn lögreglunnar. Markmiðið er að huga sérstaklega að aðbúnaði kvenna innan lögreglunnar og gera úrbætur ef þurfa þykir.

*Vinna að þessu verkefni hófst árið 2005 þó áður hafi verið fylgst með stöðu mála í Lögregluskólanum og stjórnendum skólans. Unnið hefur verið að því að auka hlutfall kvenna innan lögreglunnar með markvissum hætti í Lögregluskólanum og hefur hlutfall þeirra af fjölda brautskráðra nemenda verið um 20% undanfarin ár. Þá hafa konur innan lögreglunnar sótt í sig veðrið í stjórnunarnámi Lögregluskólans. Að síðustu má nefna að konum í hópi yfirmanna hefur fjölgað með skipun nýs lögreglustjóra.*

#### **iii. Félagsmálaráðuneyti.**

#### **12. Yfirstjórn samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða.**

Markmið verkefnisins er að eitt ráðuneyti fari með yfirstjórn samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða innan stjórnarráðsins eftir því sem kostur er. Félagsmálaráðuneytinu var falið þetta hlutverk með gildandi áætlun í jafnréttismálum. Ráðuneytinu er meðal annars ætlað að stuðla að fræðslu innan stjórnarráðsins um jafnréttismál sem og að hvetja yfirstjórnir ráðuneytanna til að gæta að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða við alla opinbera stefnumótun. Jafnréttisfulltrúar eru tengiliðir milli ráðuneytanna í þessu

verkefni.

*Félagsmálaráðuneytið í samstarfi við Jafnréttisstofu hefur haldið kynningarfund um jafnréttismál fyrir alla starfsmenn félagsmálaráðuneytis. Einnig hefur ráðuneytið haldið sérstakan fund með forstöðumönnum stofnana er starfa á málefnasviði þess. Á fundunum var fjallað um íslensku jafnréttislöggjöfina og hugmyndafræði að baki henni ásamt aðferðum við samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða. Jafnframt hafa verið haldnir fræðslufundir með forstöðumönnum stofnana er starfa á verkswiði annarra ráðuneyta þar sem jafnréttismál hafa verið á dagskrá. Hafa starfsmenn Jafnréttisstofu annast jafnréttisfræðsluna á fundunum.*

*Tveggja daga námskeið um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða var haldið fyrir jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna árið 2004 í samstarfi við Reykjavíkurborg. Aðalfyrirlesari þess var dr. Heidemarie Wünsche-Piétzka sem er doktor í alþjóðalögfræði og starfar sem ráðgjafi um framkvæmd og innleiðingu samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða innan Evrópusambandsins.*

*Enn fremur var haldinn sérstakur fræðslufundur um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í félagsmálaráðuneytinu vorið 2005. Ráðuneytisstjórar ráðuneytanna sem og aðrir úr yfirstjórn þeirra voru boðaðir en dr. Heidemarie Wünsche-Piétzka hélt þar einnig erindi.*

*Félagsmálaráðuneytið stefnir jafnframt að því að efna á gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar til jafnréttisfræðslu fyrir ríkisstjórnina í heild annars vegar og alla starfsmenn stjórnarráðsins hins vegar.*

*Haustið 2004 var skipulagt námskeiðið „jafnrétti í framkvæmd“ en það var samstarf fjármálaráðuneytisins, Jafnréttisstofu og Endurmenntunar Háskóla Íslands. Ekki fékkst nægileg þátttaka til þess að unnt væri að halda námskeiðið á tilsettum tíma en námskeiðið var haldið haustið 2006. Námskeiðið var sérstaklega ætlað forstöðumönnum, starfsmannastjórum og jafnréttisfulltrúum stofnana innan opinberrar stjórnarsýslu.*

*Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna hafa sótt ýmis námskeið og fyrirlestra um jafnréttismál, bæði hér á landi og erlendis. Ekki er talin ástæða til að telja þau öll upp en mikilvægt er að þeir haldi áfram að sækja viðburði af þessu tagi sér til fróðleiks. Áhersla á þetta verkefni verður aukin á seinni hluta gildistíma áætlunarinnar.*

*Enn fremur þótti ástæða til að setja af stað tilraunaverkefni á sviði samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða innan stjórnarsýslunnar en mikilvægt er að reynslan af slíku verkefni geti nýst öðrum ráðuneytum og stofnunum sem fyrirmynd við að koma á samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða á öðrum málefnasviðum. Má jafnframt meta hvort verkefnið kunni að verða fyrirmynd að stærra verkefni þar sem fleiri ráðuneyti og stofnanir gætu komið að. Ákveðið var að hefjast handa á málefnasviðum félagsmálaráðuneytisins. Markmið verkefnisins er að kanna hvort þjónusta tiltekinna stofnana er starfa á málefnasviði ráðuneytisins nýtist körlum og konum jafn vel þannig að ekki sé um kynbundna þjónustu að ræða. Verkefnið stendur yfir og ráðgert er að því*

*ljúki á árinu 2007.*

*Loks ber að geta þess að fulltrúi félagsmálaráðuneytisins tók þátt í norrænu samstarfsvekefni um samþættingu jafnréttis- og fjárlagagerðar sem nú er lokið. Starfshópurinn setti fram þá tillögu að unnið yrði að samþættingu fjárlagagerðar og jafnréttis í hverju landi fyrir sig með tilraunaverkefni, en auk þess yrði ráðinn verkefnastjóri sem hefði yfirumsjón með fræðslu ásamt því að halda utan um verkefnið. Fyrirliggjandi er skýrsla verkefnastjóra norræna hópsins og einnig samantekt á verkefnum einstakra landa. Samantekt á íslenska verkefninu má finna á vef Norrænu ráðherranefndarinnar (<http://www.norden.org/pub/sk/index.asp?subject=Ligestil>).*

### **13. Jafnréttisumsagnir stjórnarfrumvarpa.**

Samstarfshópur þriggja ráðuneyta mun kynna sér starf sambærilegra nefnda á Norðurlöndunum. Í framhaldi af því verður unnið að tilraunaverkefni þar sem gefnar verða jafnréttisumsagnir um nokkur stjórnarfrumvörp frá þremur ráðuneytum. Markmiðið er að koma á reglubundnu mati á stjórnarfrumvörpum með tilliti til jafnréttis kynjanna. Til þess verði notaður gátlisti sem hópurinn mun búa til.

*Samstarfshópur þriggja ráðuneyta var skipaður en verkefnið þótti skarast nokkuð við verkefni forsætisráðuneytis um útgáfu gátlista til jafnréttismats á lagafrumvörpum og opinberri stefnumótun. Það var því ákveðið að biða eftir útgáfu gátlistans. Við endurmat á verkefninu þótti ekki ástæða til að halda því áfram heldur hvetja ráðuneytin til að nýta sér jafnréttisgátlistann við gerð frumvarpa og aðra opinbera stefnumótun. Enn fremur lagði félagsmálaráðuneytið til að samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða yrði eitt af þeim atriðum er stjórnvöldum bæri að líta til við endurskoðun laga og reglugerða undir verkefninu „einfaldara Ísland“.*

### **14. Nefndir og ráð í sveitarfélögum.**

Skoðað verður hlutfall kynjanna í sveitarstjórnnum og byggðaráðum sem og öðrum nefndum og ráðum sveitarfélaga. Þá verði einnig kannað hvernig hlutfall kynjanna skiptist í nefndum miðað við eðli nefndanna. Markmið verkefnisins er að komast að því hvernig skipting kynjanna liggur í nefndum sveitarfélaga. Ef skiptingin er meiri en 60%:40% þá verði leitað leiða til að jafna hlut kynjanna í nefndum sveitarfélaganna.

*Félagsmálaráðuneytið og Jafnréttisstofa gáfu út aðgengilegan bækling sem sendur var til allra nýkjörinna sveitarstjórnarmanna vorið 2006 þar sem vakin var athygli á jafnréttismálum, þar á meðal að lykilatriði væri að tilnefna bæði karla og konur til setu í nefndir, ráð og stjórnir sveitarfélagsins. Ráðuneytið og Jafnréttisstofa höfðu áður óskað eftir upplýsingum frá sveitarfélögum um hlutfall kynjanna í sveitarstjórnnum, nefndum, ráðum og öðrum stjórnnum á þeirra vegum vorið 2006. Niðurstaðan úr þeirri könnun var að við lok kjörtímabilsins 2002–2006 voru 62% þeirra er sitja í nefndum, ráðum og stjórnnum sveitarfélaganna karlar og 38% konur. Að loknum sveitarstjórnarkosningum í maí var þessi sama könnun endurtekinn. Niðurstöður hennar er sú að karlar eru 60% þeirra sem sitja í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum sveitarfélaganna en konur 40%. Hluttur kvenna í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum sveitarfélaganna hefur því aukist*

um 2% milli kjörtímabila. Þá var haldinn kynningarfundur og námskeið með fulltrúum í jafnréttisnefndum sveitarfélaganna í september 2006

Lagt er til í tillögu til þingsályktunar um endurskoðaða áætlun í jafnréttismálum að áfram verði unnið að þessu verkefni. Jafnréttisstofa hefur hlotið styrk frá Evrópusambandinu til þess að leiða verkefni um jafnrétti í sveitarfélögum sem meðal annars felur í sér gerð svokallaðrar Jafnréttisvogar. Vinna að verkefninu er hafin undir nafninu „Tea for Two, illustrating equality“ og er það unnið í samstarfi við Noreg, Finnland, Grikkland og Búlgaríu. Nánari upplýsingar um verkefnið má nálgast á vefslóðinni [www.ffj.gender.is](http://www.ffj.gender.is) innan skamms.

### **15. Áhrif laga um fæðingar- og foreldraorlof á jafnrétti kynjanna.**

Meginhugmynd verkefnisins er að rannsaka hvaða áhrif lög um fæðingar- og foreldraorlof, nr. 95/2000, hafa haft á jafnrétti kynjanna. Er gert ráð fyrir að niðurstöður rannsóknarinnar liggi fyrir eigi síðar en árið 2007. Fyrir liggur að 90% feðra taka nú að meðaltali 97 daga fæðingarorlof sem er einstakt í alþjóðlegum samanburði. Í ljósi þess er afar mikilvægt að rannsaka ítarlega áhrif þessara breyttu aðstæðna.

Ákveðið var að vinna þetta verkefni samhliða verkefninu „fæðingarorlof og atvinnulíf“ eins og tekið er fram í nefndaráliti félagsmálanefndar Alþingis um tillögu til þingsályktunar um áætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára frá 130. löggjafarþingi.

Undirbúningur að rannsókn hófst árið 2005 en um er að ræða margþætta rannsókn sem nokkrir aðilar koma að. Meðal þess sem var kannað var reynsla foreldra af hinu nýja fæðingarorlofskerfi sem og hvað yrði um starfsmenn þegar þeir snúa aftur til vinnu að loknu fæðingar- og foreldraorlofi. Niðurstaðna er að vænta árið 2007. Jafnréttisstofa hefur haldið utan um verkefnið en niðurstöður þess verða birtar í skýrslunni „Fæðingar- og fjölskylduorlof. Reynslan af lagasetningunni árið 2000“ sem áætlað er að verði gefin út í febrúar 2007. Skýrslan verður einnig gefin út á ensku en hún hefur þá titilinn „Parental Leave in Iceland. Bringing the Fathers In“. Báðar útgáfurnar verða aðgengilegar á heimasíðu Jafnréttisstofu ([www.jafnretti.is](http://www.jafnretti.is)).

Enn fremur hefur verið borin saman ólík löggjöf Norðurlandanna um fæðingarorlof og nýting þess en niðurstöður þeirrar úttektar voru gefnar út í skýrslu sem ber heitið „Þróun löggjafar um fæðingarorlof á Norðurlöndum og reynsla þjóðanna“. Skýrslan er aðgengileg á íslensku, sænsku og ensku á heimasíðu Jafnréttisstofu ([www.jafnretti.is](http://www.jafnretti.is)).

Á gildistíma þessarar áætlunar hefur Jafnréttisstofa tekið þátt í nokkrum Evrópuverkefnum sem tengjast öll á einhvern hátt fæðingar- og foreldraorlofslögum eða samhæfingu fjölskyldu- og einkalífs. Þessi verkefni eru „Modern men in Enlarged Europe“ I og II ásamt „FOCUS, Fostering Caring Masculinities“. Markmið „Modern men“ verkefnisins er að breyta kynjaímyndum með því að hvetja karla til þess að taka upp ný og nútímaleg hlutverk. Markmið „FOCUS“ verkefnisins var að rannsaka og fjölga tækifærum karla til að samhæfa einka- og atvinnulíf í þeim tilgangi að styrkja og ýta undir vilja þeirra til að taka að sér umönnunarhlutverk. Nánari upplýsingar um þessi



verkefni er einnig að finna á heimasíðu Jafnréttisstofu ([www.jafnretti.is](http://www.jafnretti.is)) og félagsmálaráðuneytisins ([www.felagsmalaraduneyti.is](http://www.felagsmalaraduneyti.is))

## **16. Fæðingarorlof og atvinnulíf.**

Meginmarkmið verkefnisins er að kanna hvert viðhorf foreldra er til tóku fæðingarorlofs sem og hvaða forsendur liggi til grundvallar tóku fæðingarorlofs hjá konum og körlum. Enn fremur er markmiðið að skoða hvernig vinnumarkaðurinn bregst við þegar foreldrar hyggjast taka fæðingarorlof. Gert er ráð fyrir að skipuð verði nefnd fjögurra fulltrúa sem ljúki störfum með skilum á skýrslu til félagsmálaráðherra ásamt álitinu sínu.

Markmiðið er að fá raunhæfa niðurstöðu um það hvort og þá hvernig lögin um fæðingar- og foreldraorlof hafi haft áhrif við að auðvelda foreldrum að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.

*Félagsmálaráðuneytið átti aðild að könnun Bryndísar Jónsdóttur og Capacent Gallup frá árinu 2006 sem birtist í skýrslunni „Upplifun foreldra á fæðingarorlofi“.*

*Ákveðið var að vinna þetta verkefni samhliða verkefninu „áhrif laga um fæðingar- og foreldraorlof á jafnrétti kynjanna“ og vísast til umfjöllunar um það verkefni.*

## **17. Jafnrétti í vinnumiðlun.**

Kannað verði hvort úrræði svæðisvinnumiðlana nýtist körlum og konum jafn vel. Jafnframt verði kannað hvort um kynbundna vinnumiðlun og ráðgjöf sé að ræða og ef svo er verði leitað leiða til að brjóta niður það kynbundna val.

Markmið verkefnisins er að koma í veg fyrir kynbundnar hindranir í vinnumiðlun og stuðla að því að konum og körlum bjóðist í jöfnum mæli störf á svæðisvinnumiðlunum.

*Verkefnið er hluti af tilraunaverkefni félagsmálaráðuneytisins á sviði samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða. Verkefnið felur í sér að kannað verði hvort úrræði svæðisvinnumiðlana nýtist körlum og konum jafn vel og hvort um sé að ræða kynbundna vinnumiðlun og ráðgjöf. Verkefnið felur því meðal annars í sér að þjónusta við atvinnuleitendur hjá Vinnumálastofnun verður kyngreind. Ef niðurstaðan verður sú að vinnumiðlun sé kynbundin verður leitað leiða til að brjóta niður það kynbundna val. Þar með verður stuðlað að því að konum og körlum bjóðist í jöfnum mæli störf fyrir milligöngu stofnunarinnar og að jafnréttissjónarmiða verði betur gætt við skipulag vinnumarkaðsaðgerða. Áætlað er að verkefninu ljúki árið 2007.*

## **18. Framkvæmdaáætlun um launajafnrétti.**

Félagsmálaráðuneytið standi að gerð framkvæmdaáætlunar til að ná fram fullu launajafnrétti kynjanna í samstarfi við heildarsamtök starfsmanna ríkis og sveitarfélaga. Við gerð áætlunarinnar verði tekið tillit til 14. og 22. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 96/2000, og niðurstaðna rannsókna sem unnið hefur verið að á þessu sviði. Enn fremur er gert ráð fyrir að félagsmálaráðherra hefji viðræður við aðila vinnumarkaðarins um að sambærilegar áætlanir verði gerðar sem taki til almenna vinnumarkaðarins. Markmið verkefnisins er að takast á við launamun kynjanna á



markvissan hátt.

*Félagsmálaráðuneytið hefur óskað eftir tillögum frá Jafnréttisráði um hvernig standa beri að gerð slíkrar framkvæmdaáætlunar um launajafnrétti, en þar eiga sæti fulltrúar helstu samtaka á íslenskum vinnumarkaði. Er áætlað að hafist verði formlega handa við gerð framkvæmdaáætlunar á fyrri hluta árs 2007.*

*Félagsmálaráðuneytið undirbýr jafnframt undirritun sameiginlegrar yfirlýsingar um samstarf við aðila vinnumarkaðarsins á einkamarkaði og opinberum markaði við að jafna kynbundinn launamun m.a. við gerð næstu kjarasamninga sem þessir aðilar koma að.*

*Þá ber að geta þess að félagsmálaráðherra skipaði sérstaka nefnd um vottun jafnra launa haustið 2005. Nefndin er enn að störfum en henni er ætlað að móta verklag og kerfi til að gera úttekt á launakerfi fyrirtækja og stofnana. Markmiðið er að með kerfinu verði unnt að kanna hvort kynbundinn launamunur sé fyrir hendi og reynist svo ekki vera verði vottað að ekki sé fyrir hendi kynbundinn launamunur hjá viðkomandi fyrirtæki eða stofnun.*

## **19. Karlar til ábyrgðar**

Verkefni þetta er framhald verkefnis í fyrri framkvæmdaáætlun. Mikilvægt er að þróaðar verði aðferðir til að aðstoða karla sem vilja hætta að beita konur ofbeldi. Markmið verkefnisins er að boðið verði upp á meðferð fyrir karla sem beita konur ofbeldi.

*Félagsmálaráðherra setti verkefnið „karlar til ábyrgðar“ aftur á laggirnar á fyrri hluta árs 2006 þar sem reynsla af fyrra verkefni var jákvæð. Markmið verkefnisins er að veita körlum sem beitt hafa heimilisofbeldi meðferð og aðstoð séu þeir reiðubúnir að leita sér hjálpar vegna ofbeldis. Verkefnið felur í sér einstaklings- og hópmeðferð fyrir karla sem beita maka sína ofbeldi og stuðning við maka þeirra karla sem leita sér aðstoðar. Fagleg ábyrgð verkefnisins er í höndum Andrésar Ragnarssonar og Einars Gylfa Jónssonar, sálfræðinga. Gert er ráð fyrir sérstakri verkefnisstjórn með þátttöku Jafnréttisstofu, heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytisins og Samtaka um Kvennaathvarf en fulltrúi Jafnréttisstofu verður verkefnisstjóri. Hlutverk verkefnisstjórnarinnar er meðal annars að skilgreina þróun verkefnisins til framtíðar í samráði við meðferðaraðila, fylgjast með daglegri starfsemi og standa fyrir mati á árangri verkefnisins.*

## **20. Starfs-, sí- og endurmenntun.**

Meginhugmynd verkefnisins er að efla starfs-, sí- og endurmenntun á vinnumarkaði ekki síst ófaglærðra kvenna svo þær verði hæfari til að takast á við verkefni í ört vaxandi tækniþróun á vinnumarkaði. Í þessu sambandi er átt við námskeið á vegum stéttarfélaganna og háskólanna. Athuga þarf hvaða fólk nýtir sér þessi tækifæri og jafnframt hverjir geri það ekki, og hvers vegna. Markmið verkefnisins er að tryggja að kynin geti bæði nýtt sér þá möguleika sem starfs-, sí- og endurmenntun hefur í för með sér.

*Verkefnið er ekki hafið. Ástæðan er einkum sú að starfs- og endurmenntun heyrir aðallega undir málefna svið menntamálaráðuneytis og fellur það því betur að verkefni þess ráðuneytis. Menntamálaráðuneytið hefur samþykkt að taka við þessu verkefni og er breyting þess efnis lögð til í tillögu að þingsályktun um endurskoðaða áætlun í jafnréttismálum.*

## **21. Kynbundinn launamunur.**

Meginhugmynd verkefnisins er að meta hugsanlegar aðferðir og leiðir til að koma í veg fyrir kynbundinn launamun. Nefnd verður skipuð sem metur aðferðir til að mæla kynbundinn launamun og lýkur störfum hennar með skýrslu til félagsmálaráðherra. Markmið verkefnisins er að finna þá aðferð sem er líklegust til að koma í veg fyrir kynbundinn launamun.

*Félagsmálaráðuneytið og Jafnréttisstofa stóðu fyrir verkefninu „mælistikur á launajafnrétti“ í samvinnu við stjórnvöld á öðrum Norðurlöndum. Meginmarkmið verkefnisins var að auka þekkingu og skilning á launamun kynjanna á Norðurlöndunum. Verkefnið var unnið hér á landi undir forystu Lilju Mósesdóttur. Aðrir höfundar skýrslunnar voru Andrea G. Dofradóttir, Þorgerður Einarsdóttir, Kristjana Stella Blöndal, Einar Mar Þórðarson og Sigurbjörg Ásgeirsdóttir. Lokaskýrslu verkefnisins er að finna á heimasíðu Jafnréttisstofu ([www.jafnretti.is](http://www.jafnretti.is)). Sjá einnig nánari umfjöllun um verkefnið í þessari skýrslu undir kaflanum „atvinnumál kvenna og karla“.*

## **22. Launamyndun og kynbundinn launamunur.**

Gert var ráð fyrir að könnun sem gerð var árið 1995 um þætti sem hafa áhrif á laun og starfsframa kvenna og karla yrði endurtekin í þeim tilgangi að kanna hvort sömu þættir hafi áhrif á laun og starfsframa hjá konum og körlum rúmum áratug síðar. Var meðal annars gert ráð fyrir að skoða hugsanleg áhrif laga um fæðingar- og foreldraorlof, nr. 95/2000.

*Félagsmálaráðuneytið hefur látið vinna fyrir sig rannsókn sem felur í sér að könnunin sem gerð var árið 1995 um þætti sem hafa áhrif á laun og starfsframa kvenna og karla var endurtekin. Áhersla var lögð á að rannsóknin yrði framkvæmd á sem líkastan hátt og rannsóknin frá árinu 1995 til að tryggja sem bestan samanburð. Niðurstöður könnunarinnar voru kynntar haustið 2006 og eru þær aðgengilegar á heimasíðu ráðuneytisins ([www.felagsmalaraduneyti.is](http://www.felagsmalaraduneyti.is)). Sjá einnig nánari umfjöllun um verkefnið í þessari skýrslu undir kaflanum „atvinnumál kvenna og karla“.*

### **iv. Fjármálaráðuneyti.**

## **23. Úttekt á áhrifum launakerfis ríkisins á launamun kvenna og karla.**

Af hálfu fjármálaráðuneytisins hefur að undanfögnu verið unnið markvisst að því að launagögn í nýjum fjárhags- og mannauðskerfum sem ríkið er að innleiða standist þær kröfur sem gera verður til þess að unnt sé að meta kynbundinn launamun. Hefur sú vinna legið niðri um nokkurt skeið þar sem undirbúningur og innleiðing kerfanna hefur tekið lengri tíma en upphaflega var gert ráð fyrir. Áætlað var að ljúka frágangi launagagna á ofangreindum forsendum árið 2004 svo hægt yrði að framkvæma úttekt á árinu 2005. Í kjölfarið er lagt til að fylgst verði reglulega með þróun kynbundins launamunar.

Markmið verkefnisins er að hægt sé að meta kynbundinn launamun með launagögnum úr upplýsingakerfum ríkisins og að gerð verði úttekt á áhrifum launakerfis ríkisins á launamun karla og kvenna. Þar á einnig að skoða frekari þóknarir í samræmi við 2. mgr. 14. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 96/2000.

*Ekki hefur tekist að halda þá tímaáætlun sem sett var fram á sínum tíma varðandi vinnu við að skilgreina þær kröfur sem launagögn þurfa að uppfylla til að unnt sé að nýta þau við mat á kynbundnum launamun þar sem undirbúningur og innleiðing hins nýja launakerfis hefur dregist langt fram yfir þau tímamörk sem samið var um á sínum tíma. Nýtt launa- og starfsmannakerfi komst í gagnid árið 2006. Það er yfirlýst stefna ríkisins að draga úr þeim launamun karla og kvenna sem ekki verður skýrður nema á grundvelli kyns. Með nýju launakerfi gefst tækifæri til að vinna að því markmiði. Með það í huga mun fjármálaráðherra láta gera úttekt á áhrifum nýs launakerfis á launamun karla og kvenna sem starfa hjá stofnunum ríkisins.*

#### **24. Úttekt á almannatryggingakerfinu.**

Sem liður í norrænu verkefni um samþættingu jafnréttis- og fjárlagagerðar sem fjármálaráðuneytið er aðili að er áætlað að gera úttekt á því hvernig fjármunum og öðrum úrræðum á sviði almannatryggingakerfisins er skipt með tilliti til kynjanna. Hugmyndin er að skoða hvernig fjárveitingar einstakra bótaflokka skiptast milli kynjanna, en einnig að skoða hvort þættir í bótakerfinu sjálfu eða rétturinn til greiðslu bóta sé hliðhollur öðru kyninu fremur en hinu.

Markmið verkefnisins er að kanna hvort kynin hafi sama aðgang að úrræðum í almannatryggingakerfinu.

*Vinna að þessu verkefni í norræna samstarfshópnum er nú lokið. Í hópnum var einn fulltrúi frá fjármálaráðuneyti hvers lands og einn fulltrúi sem starfar að jafnréttismálum í hverju Norðurlandanna. Starfshópurinn setti fram þá tillögu að unnið yrði að samþættingu fjárlagagerðar og jafnréttis í hverju landi fyrir sig með tilraunaverkefni, en auk þess yrði ráðinn verkefnastjóri sem hefði yfirumsjón með fræðslu ásamt því að halda utan um verkefnið. Með íslenska verkefninu var gerð athugun á sviði almannatryggingakerfisins. Stýrihópur var skipaður sem stjórnaði verkefninu en í honum áttu sæti fulltrúar frá fjármálaráðuneytinu, Jafnréttisstofu og Tryggingastofnun ríkisins, en fulltrúi Jafnréttisstofu stjórnaði verkefninu. Verkefninu lauk með ráðstefnu í Helsinki í nóvember árið 2006. Fyrirliggjandi er skýrsla verkefnastjóra norræna hópsins og einnig samantekt á verkefnum einstakra landa. Samantekt á íslenska verkefninu má finna á vef Norrænu ráðherranefndarinnar (<http://www.norden.org/pub/sk/index.asp?subject=Ligestil>).*

#### **v. Hagstofa Íslands.**

#### **25. Konur og karlar í atvinnurekstri.**

Unnið verður að þróun aðferða við að meta þátttöku kvenna og karla í atvinnurekstri á grundvelli fyrirtækjaskrár til hagskýrslugerðar sem er í undirbúningi hjá Hagstofu Íslands, auk annarra gagnasafna sem Hagstofan hefur aðgang að. Markmið verkefnisins

er að í framtíðinni verði hægt að gera reglubundnar mælingar sem veita margþættar upplýsingar um hlut kvenna og karla í atvinnurekstri.

*Verkefnið er komið vel á veg og verður unnið að því áfram. Árið 2005 gaf Hagstofa Íslands út „Konur í forystu fyrirtækja 1999–2004“ í ritröð Hagtiðinda (90. árg. 49. tbl.). Í heftinu koma meðal annars fram tölulegar upplýsingar um framkvæmdastjóra, stjórnarmenn og stjórnarformenn fyrirtækja eftir kyni, stærð fyrirtækja og atvinnugreinum. Þá er gert ráð fyrir aldursskiptingu framkvæmdastjóra eftir kyni. Enn fremur er þar sýndur samanburður á skiptingu framkvæmdastjóra og stjórnarformanna eftir því hvort fyrirtæki voru stofnuð 1998 og fyrr eða 1999–2004. Með vinnslu og birtingu þessa efnis hefur verið lagður grunnur að mótun upplýsinga um konur og karla í atvinnurekstri, í anda samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða. Ætlunin er að uppfæra framangreint talnaefni reglulega og skoða möguleika á greiningu fleiri þátta um þessi mál.*

## **vi. Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneyti.**

### **26. Verkefnisstjórn um heilsufar kvenna.**

Verkefnisstjórn um heilsufar kvenna starfi áfram á vegum ráðuneytisins. Verkefnisstjórnin forgangsraðar verkefnum og gerir tillögur um aðgerðir til að ná markmiðum hennar.

Markmið verkefnisins er að þjónusta heilbrigðiskerfisins taki í auknum mæli mið af ólíkum og mismunandi aðstæðum kynjanna.

*Í júní 2004 stóð verkefnisstjórn um heilsufar kvenna fyrir málþingi undir yfirskriftinni „Reykingar – Konur og karlar: Þarf kynbundna nálgun á forvörnum og reykleysismeðferð?“. Á málþinginu var meðal annars fjallað um umfang sjúkdómabyrði vegna reykinga, samfélagslegan kostnað, umfang tóbaksnotkunar, þátt imyndar í reykingum kvenna, reykingar kvenna um og eftir barnsburð, aðferðir til að sporna við reykingum, tóbaksvarnastarf á Íslandi síðustu ár og reykleysismeðferð. Efni frá málþinginu er aðgengilegt á heimasíðu ráðuneytisins (<http://www.heilbrigdisraduneyti.is/frettir/undirflokkur/nr/1645>).*

*Verkefnisstjórn um heilsufar kvenna hefur sérstaklega kannað heimilisofbeldi gegn konum og kynbundið ofbeldi með viðræðum við fagfólk sem kemur að þessum málum á einhvern hátt. Ofbeldi gegn konum er eitt af stærstu heilbrigðisvandamálum heims að mati Alþjóðaheilbrigðismálastofnunarinnar (WHO) sem hefur um margra ára skeið vakið athygli á þessu og hvatt til aðgerða. Talið er að um þriðjungur kvenna sæti einhvers konar ofbeldi á lífsleiðinni. Rannsóknir hafa sýnt að algengasta mynd ofbeldis er heimilisofbeldi þar sem gerandinn er yfirleitt eiginmaður, sambýlismaður eða ættingi konunnar sem fyrir ofbeldinu verður. Vegna skorts á fullnægjandi greiningu og skráningu ofbeldis gagnvart konum hérlendis er lítið vitað um umfang vandans. Verkefnisstjórn um heilsufar kvenna hefur í störfum sínum hvatt til þess að ráðin verði bót á því. Skipunartími verkefnisstjórnarinnar er runninn út og er málið til skoðunar í heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytinu.*

### **27. Áhrif klámvæðingar á ungt fólk.**

Að sporna gegn áhrifum klámvæðingar á ungt fólk með rannsókn á áhrifum klámvæðingar á ungt fólk og endurskilgreiningu á kynfræðslu í skólum. Að stuðla að kynheilbrigði ungs fólks.

*Starfshópur var settur á laggirnar í tengslum við verkefnið hjá landlæknisembættinu. Í framhaldi af því var ráðinn starfsmaður í hlutastarf hjá Lýðheilsustöð til að kynna sér rannsóknir á þessu sviði. Verkefnið stendur enn yfir og er meðal annars stefnt að því að halda málþing um efnið.*

## **28. Heilsufarskönnun.**

Ráðist verði í gerð heilsufarskannana til að afla á staðlaðan og reglubundinn hátt upplýsinga um lífshætti, líðan og heilsufar og greina ólíkar þarfir kynjanna fyrir heilbrigðisþjónustu. Kannanirnar verði hluti af evrópsku heilsufarskönnuninni sem þekktist undir heitinu *Eurohis*-könnun en það gerir mögulegan samanburð við aðrar Evrópuþjóðir. Jafnframt að stefnt sé að því að ná fram þeim langtímamarkmiðum í heilbrigðismálum sem fram koma í heilbrigðisáætlun til ársins 2010. Auk þess er markmiðið að framfylgja stefnu Alþjóðaheilbrigðismálastofnunarinnar um heilbrigði fyrir alla.

*Hjá Lýðheilsustöð er unnið að áætlun um könnun á mati á eigin heilsu þar sem kynin eru borin saman. Ekki er gert ráð fyrir að könnunin verði hluti af evrópsku heilsufarskönnuninni *Eurohis* þar sem það þótti of kostnaðarsamt.*

## **29. Notkun kvenna og karla á heilsugæslunni.**

Safnað verði upplýsingum um notkun kvenna og karla á heilsugæslunni og hvaða úrlausnir þau fá þar. Að kanna hvort konur og karlar sækist eftir og fái ólíka þjónustu í heilsugæslunni og hvort úrlausnir séu háðar því hvort kynið á í hlut.

*Verkefnið hefur enn ekki verið hafið en áætlað er að það verði unnið á seinni hluta gildistíma áætlunarinnar í jafnréttismálum.*

## **30. Mat á árangri og gæðum heilbrigðisþjónustunnar.**

Lagt verði mat á gæði og árangur heilbrigðisþjónustunnar á reglubundinn hátt og þörf fyrir breytingar á áherslum metin. Tilgangurinn er að meta þörf fyrir hugsanlegar breytingar á áherslum í heilbrigðisþjónustu. Þrjú svið eru einkum nefnd vegna heilsu kvenna, forvarnir og meðferðaúrræði vegna reykinga, áfengis- og vímuefna meðferð kvenna og skimun vegna brjóstakrabbameins.

*Slík könnun er nú í vinnslu og annast Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands gerð hennar í samvinnu við landlæknisembættið og Lýðheilsustöð.*

## **31. Feðrafræðsla fyrir verðandi feður.**

Áfram verði unnið að því að koma á sérstakri feðrafræðslu sem hluta af þeim undirbúningi sem verðandi foreldrum er boðið upp á. Jafnframt verði áframhaldandi átak til að tryggja að starfsfólk heilbrigðisstofnana sé meðvitað um mikilvægi þess að feður séu virkir þátttakendur við meðgöngu, fæðingu og umönnun barna.

Meginmarkmið verkefnisins er aukinn þáttur feðra í meðgöngu, fæðingu og umönnun barna.

*Fræðslunámskeið fyrir feður og foreldra eru haldin af ýmsum aðilum, svo sem Miðstöð mæðraverndar og ýmsum heilsugæslustöðvum og heilbrigðisstofnunum víða um land. Yfirleitt er boðið upp á sérstaka tíma fyrir verðandi feður með fræðsluþörf þeirra að leiðarljósi. Jafnframt standa nú til boða námskeið fyrir nýorðna foreldra á nokkrum stöðum og er þá einnig gefinn sérstakur tími fyrir feðurna. Viðhorf feðra hafa verið skoðuð sérstaklega og hvað þeir telja að megi betur fara. Niðurstöðurnar hafa verið nýttar til umbótastarfs. Fræðsla og undirbúningur á meðgöngu hefur miðast að því að feður geti tekið þátt í fæðingunni. Samkvæmt upplýsingum sem heilbrigðisráðuneytið hefur aflað sér hefur þátttaka feðra á þessu sviði aukist verulega og heyrir til undantekninga að feður séu ekki virkir þátttakendur á öllum sviðum. Áfram verður unnið að þessu verkefni. Þá hefur heilbrigðisráðuneytið styrkt könnun á viðhorfum foreldra til þjónustu í ung- og smábarnavernd.*

### **32. Áhættuhegðun karla.**

Mun herra hlutfall karla slasast, sviptir sig lífi og misnotar fíkniefni heldur en kvenna. Hér er um að ræða mikið heilbrigðisvandamál og mikilvægt að leita orsaka þess. Ráðuneytið mun í samstarfi við landlæknisembættið halda áfram að kanna þátt karlmennskuúmyndar í þeirri hegðun karla sem veldur slysum, sjálfsvígum og fíkniefnamisnotkun.

Meginmarkmið verkefnisins er að draga úr sjálfsvígum, slysum og misnotkun fíkniefna og jafnframt að koma í veg fyrir vangreind þunglyndis- og sjálfsvígsatferli.

*Slysaskrá Íslands sem komið var á fót árið 2002 er mikilvægt tæki sem nýtist við að greina áhættuhegðun karla, en skráning er kynbundin og sýnir margvíslegar breytur sem eru gagnlegar við skoðun þessara mála. Karlar og drengir eru miklum mun fleiri en konur og stúlkur meðal þeirra sem slasast, svipta sig lífi og misnota vímuefni. Landlæknisembættið og Lýðheilsustöð hafa unnið töluvert starf á þessu sviði og má nefna eftirfarandi verkefni:*

- *Geðrækt er samvinnuverkefni Geðhjálp, Lýðheilsustöðvar og geðdeildar Landspítala – háskólasjúkrahúss. Geðrækt er víðtækt verkefni sem var áður hjá landlæknisembættinu en var flutt til Lýðheilsustöðvar. Verkefnið snýr meðal annars að uppbyggingu á geðheilsu og forvörnum.*
- *Á vegum landlæknisembættisins er unnið að verkefni um forvarnir gegn sjálfsvígum og nefnist það „Þjóð gegn þunglyndi“ og beinist það gegn þunglyndi og sjálfsvígum.*
- *Samstarf hefur verið við bandaríska vísindamenn um rannsókn vegna viðtala við aðstandendur þeirra sem framið hafa sjálfsvíg og áhættuþættir sjálfsvíga verið kannaðir. Unnið hefur verið að þessu verkefni en ekki hefur tekist að afla nauðsynlegra styrkja og hefur því framgangur þess ekki verið eins og stefnt var að í upphafi.*

*Auk framangreinds hefur landlæknisembættið verið með samvinnuverkefni um þróun*

*geðheilbrigðisþjónustu í samfélaginu almennt.*

### **33. Sérstök herferð í forvörnum gegn fíkniefna- og tóbaksneyslu.**

Í herferðum er varða varnir gegn fíkniefna- og tóbaksneyslu verði unnið eftir þeim sjónarmiðum að forsendur neyslu kvenna og stúlkna annars vegar og karla og pílta hins vegar kunni að vera mismunandi. Gerðar verði tilraunir í þá veru að beina áróðri og fræðslu sérstaklega til ungra stúlkna. Er markmiðið að koma í veg fyrir aukna áfengis- og tóbaksneyslu stúlkna.

*Starfandi hefur verið verkefnahópur hjá Lýðheilsustöð sem í eru fulltrúar Lýðheilsustöðvar, Miðstöðvar mæðraverndar og Barnaspítala Hringins. Þessi hópur hefur unnið bækling um reykingar á meðgöngu sem nýtast á ljósmæðrum í fræðslu- og forvarnastarfi með verðandi foreldrum. Gert er ráð fyrir að bæklingurinn komi út í febrúar 2007. Sambærilegur bæklingur er til varðandi neyslu áfengis og vímuefna á meðgöngu og er hann í notkun í mæðravernd um land allt.*

### **34. Jafnrétti og lýðheilsa.**

Stefnt verði að því að Lýðheilsustöð verði eflað á sviði jafnréttismála sem snerta lýðheilsu. Lýðheilsustöð geti þannig sinnt forvörnum á sviði jafnréttismála með það að markmiði að koma í veg fyrir kynbundinn heilsufarsvanda meðal þjóðarinnar, til dæmis með kynjamiðuðu áróðurs- og fræðslustarfi. Þá gæti Lýðheilsustöð framkvæmt rannsóknir á sviði jafnréttis og heilsufars til að ná fram skýrari mynd af því í hverju kynbundinn heilsufarsmunur liggur.

Meginmarkmið verkefnisins er að vinna gegn kynbundinni mismunun sem aftur veldur kynbundnum heilsufarsvanda meðal þjóðarinnar.

*Hjá Lýðheilsustöð er í undirbúningi viðamikil landskönnun á heilsu og líðan Íslendinga. Niðurstöður þessarar könnunar verða kyngreindar. Stefnt er að því að þessi könnun verði gerð reglulega. Að undirbúningi verkefnisins kemur fjöldi fræðimanna og sérfræðinga. Þá er unnið úr niðurstöðum könnunar sem Lýðheilsustöð vann um heilsu og lífskjör skólanema og eru niðurstöðurnar kyngreindar. Lýðheilsustöð stendur nú einnig fyrir rannsókn á munnheilsu Íslendinga. Fyrsta áfanga af fimm er lokið og er niðurstaðna að vænta fljótlega. Gögnin verða meðal annars skoðuð út frá kynjunum. Lýðheilsustöð aflar einnig gagna um neyslu Íslendinga á áfengi og tóbaki. Gögnin eru kyngreinanleg í flestum tilfellum. ESPAD er reglubundin rannsókn sem gerð er á neyslu áfengis- og vímuefna meðal nemenda í 10. bekk og eru gögnin kyngreind. Verið er að skoða möguleika þess að gera könnun á viðhorfum ungs fólks til áhættuhegðunar og heilsusamlegra lífshátta. Þá er reglulega gerð framhaldsskólarannsókn á vegum Lýðheilsustöðvar í samstarfi við fyrirtækið Rannsóknir og greiningu og eru þau gögn kyngreind.*

*Lýðheilsustöð hefur unnið fræðslu- og átaksverkefni fyrir konur. Meðal verkefna sem má nefna eru bæklingarnir „Mataræði á meðgöngu“, „Tóbaksnotkun á meðgöngu“, „Næring og lífshættir kvenna á barneignaaldri“ og „Heilbriggt kynlíf“. Í undirbúningi er einnig átaksverkefni sem varðar munntóbaksneyslu og beinist það að ungum körlum.*

### **vii. Iðnaðar- og viðskiptaráðuneyti.**

#### **35. Konur og stjórnun fyrirtækja.**

Konur hasla sér völl í atvinnulífinu í síauknum mæli. Meirihluti nýrra háskólamenntaðra sérfræðinga eru konur. Konur hafa hins vegar, enn sem komið er, verið í miklum minnihluta í yfirstjórnnum íslenskra fyrirtækja. Þrátt fyrir að margt bendi til að það muni breytast með aukinni þátttöku vel menntaðra kvenna í atvinnulífinu eru samt sem áður hindranir í vegi fyrir því að konur veljist til forystu í stórum fyrirtækjum.

Iðnaðar- og viðskiptaráðuneyti hyggst stuðla að umræðu um þessi mál og hvetja til breytinga. Haustið 2004 skipaði iðnaðar- og viðskiptaráðherra nefnd sem ætlað var að gera tillögur um aukin tækifæri kvenna í stjórnnum fyrirtækja. Í nefndinni sátu fulltrúar ríkisstjórnarflokkanna, Félags kvenna í atvinnurekstri og Samtaka atvinnulífsins. Formaður var framkvæmdastjóri Viðskiptaráðs. Verkefni nefndarinnar var að móta tillögur um það hvernig fjölga mætti konum í forystu íslenskra fyrirtækja og hvort ástæða væri til að beita stjórnvaldsaðgerðum í því skyni. Nefndin skyldi meðal annars kanna hvort önnur lönd hafi gripið til ráðstafana í þessu skyni og bera saman stöðu kvenna í atvinnulífinu hér á landi og í nágrannaríkjunum.

Markmið verkefnisins var að stuðla að fjölgun kvenna í forystu íslenskra fyrirtækja.

*Nefnd um aukin tækifæri kvenna í stjórnun fyrirtækja lauk störfum haustið 2005 og skilaði skýrslu þar sem settar eru fram hugmyndir í sex liðum um hvernig auk megi hlut kvenna í stjórnunarstöðum. Þessar hugmyndir eru eftirfarandi:*

- a) *Efla umræðu og þekkingu.*
- b) *Birta reglulega upplýsingar um fjölda kvenna í stjórnnum fyrirtækja.*
- c) *Konur efla tengsl sín.*
- d) *Leitarskilyrði í stjórnir verði vikkuð og leitað víðar.*
- e) *Fyrirtæki setji konur á dagskrá.*
- f) *Karlar í áhrifastöðum geri málið að sínu.*

*Kostnaður ráðuneytisins við nefndarstarfið og skýrslugerðina var um 2,5 milljónir króna.*

*Í samstarfi við Háskólann á Bifröst, ásamt Samtökum atvinnulífsins, Jafnréttisstofu, Jafnréttisráði og Félagi kvenna í atvinnurekstri, var þróað verkefni um mat á stöðu jafnréttis í 100 stærstu fyrirtækjum landsins og árlega birtingu svokallaðrar jafnréttiskennitölu. Þessar kennitölur voru birtar í fyrsta skiptið 2006 fyrir árið 2005. Þetta er þriggja ára verkefni og tölur munu verða birtar í ár og aftur 2008. Áformuð voru tvö ný verkefni sem byggja á niðurstöðum nefndarinnar og lögð eru til í tillögu að endurskoðaðri framkvæmdaáætlun um jafnréttismál. Öðru þeirra er lokið, þ.e. „námsstefnu fyrir konur í stjórnnum fyrirtækja“ en hitt verður unnið á gildistíma þessarar áætlunar.*

#### **36. Stuðningur við konur í atvinnurekstri.**

Meginhugmynd verkefnisins er að vinna úttekt á því hvaða árangur hefur orðið af verkefnum undanfarinna ára sem hafa haft það að markmiði að örva frumkvæði kvenna í



atvinnurekstri. Sérstaklega skal skoða stöðu kvenna gagnvart stuðningskerfi atvinnulífsins hvað varðar styrki, lánsfé og hlutabréf.

Markmið verkefnisins er að afla upplýsinga sem geta orðið grundvöllur að frekari aðferðum til að efla þátt kvenna í atvinnurekstri.

*Í framhaldi af Evrópuverkefninu konur og eignarhald í viðskiptum og landbúnaði fól ráðuneytið Bygðastofnun að vinna úttekt á því hvaða árangur hefur orðið undanfarin ár af verkefnum sem hafa haft það að markmiði að örva frumkvæði kvenna í atvinnurekstri. Afrakstur þeirrar vinnu var skýrslan „Konur og stoðkerfi atvinnulífsins“ sem kom út í nóvember 2005. Sjá nánari umfjöllun um skýrsluna undir kaflanum „atvinnumál kvenna og karla“.*

*Í júní 2005 fór iðnaðar- og viðskiptaráðherra, Valgerður Sverrisdóttir, fyrir viðskiptasendinefnd kvenna til Mexíkó. Þar ávarpaði hún ráðstefnuna Global Summit of Women, sem fjallaði um hvernig auka mætti efnahagsleg áhrif kvenna. Ráðstefnuna sóttu um 1.000 konur hvaðanæva að úr heiminum, þ.á m. 42 ráðherrar. Ráðherrann fjallaði í ávarpi sínu um hvernig stuðla megi að því að þátttaka kvenna í atvinnurekstri aukist frá því sem nú er.*

*Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið hefur undanfarin ár styrkt ellefu vikna viðskiptanámskeið, „máttur kvenna“, á vegum Háskólans á Bifröst sem ætlað er konum víðs vegar að af landinu. Námskeiðið má sækja í fjarnámi og hefur það nýst konum er búa í dreifbýli vel. Auk þessa hefur ráðuneytið komið, með fjárframlögum, að ýmsum tilfallandi verkefnum sem lúta að því að styrkja konur í íslensku atvinnulífi.*

*Þá er gert ráð fyrir að unnið verði að tveimur nýjum verkefnum á þessu sviði sem nánar er lýst í tillögu til þingsályktunar um endurskoðaða áætlun í jafnréttismálum. Annað tengist tillögum nefndarinnar um aukin tækifæri í forystu atvinnulífsins og er námsstefna fyrir konur í stjórnendastöðum og stjórnnum fyrirtækja. Námsstefnan var haldin 11. janúar 2007. Hitt verkefnið er úttekt á því hvort samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða hafi verið lögð til grundvallar við töku ákvarðana um styrki, lán og fjárfestingar á vegum ráðuneytisins og tiltekinna stofnana þess. Því verkefni á að vera lokið á árinu 2008.*

### **37. Konur í atvinnurekstri.**

Verkefnið lýtur að hvatningu til kvenna til að hrinda viðskiptahugmyndum sínum í framkvæmd og stuðningi við konur í rekstri lítilla og meðalstórra fyrirtækja. Verkefnin eru nokkur, sum þeirra eru viðvarandi og byggð á góðri reynslu.

- *Þjónusta við konur í atvinnurekstri hjá Impru.* Lögð er sérstök áhersla á að veita konum ráðgjöf sem eru að vinna að ákveðinni viðskiptahugmynd og hyggjast fara út í eigin rekstur.
- *Brautargengi.* Brautargengi eru námskeið á vegum Iðntæknistofnunar og eru þau ætluð konum sem vilja hrinda viðskiptahugmynd í framkvæmd. Þar eru kennd grundvallaratriði við stofnun og rekstur fyrirtækja.

- *Félag kvenna í atvinnurekstri.* Félagið var stofnað árið 1999 og er meginmarkmið félagsins að gera konur í atvinnurekstri sýnilegri og um leið að mynda tengslanet fyrir þær.
- *Lánatryggingasjóður kvenna.* Sjóðurinn er samstarfsverkefni félagsmálaráðuneytis, iðnaðar- og viðskiptaráðuneytis og Reykjavíkurborgar. Sjóðurinn er í samstarfi við Landsbanka Íslands og saman veita þeir tryggingar fyrir lánunum.
- *Atvinnurekstur kvenna á landsbyggðinni.* Iðnaðar- og viðskiptaráðuneyti mun fela Byggðastofnun að skoða stöðu kvenna í atvinnurekstri á landsbyggðinni.

Markmið verkefnisins er að hvetja konur til að hrinda viðskiptahugmyndum sínum í framkvæmd og styðja konur í rekstri lítilla og meðalstórra fyrirtækja.

*Öll þessi verkefni eru enn við lýði en endurskoðun á starfsemi Lánatryggingasjóðs kvenna stendur yfir. Imprá nýsköpunarmiðstöð hefur meðal annars haldið utan um námskeiðið „brautargengi“ sem haldið er á vegum Iðntæknistofnunar. En það er ætlað konum sem áhuga hafa á að stofna fyrirtæki og eru með viðskiptahugmyndir en vantar grunnþekkingu við að koma þeim í framkvæmd.*

*Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið er aðili að Félagi kvenna í atvinnurekstri sem stofnað var að frumkvæði ráðuneytisins árið 1999. Félagið er opið öllum þeim konum sem eiga og reka, reka eða hafa átt og rekið fyrirtæki, einar eða með öðrum.*

*Lánatryggingasjóður kvenna er samstarfsverkefni félagsmálaráðuneytis, iðnaðarráðuneytis, og Reykjavíkurborgar. Meginmarkmið sjóðsins er að styðja konur til nýsköpunar í atvinnulífi með því að veita ábyrgðir á allt að helming lána sem þær taka hjá Landsbanka Íslands. Félagsmálaráðherra skipaði nefnd sem ætlað var að fara yfir starfsemi sjóðsins og koma fram með tillögur um hvernig haganlegast væri að skipa þessum málum til frambúðar að teknu tilliti til annarra sjóða eða úrræða til stuðnings atvinnulífinu óháð kynferði. Nefndin skilaði skýrslu til ráðherra sumarið 2006 en tillögurnar eru til skoðunar hjá félagsmálaráðuneytinu. Meðal tillagna var að ganga úr skugga um að samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé lögð til grundvallar við töku ákvarðana um styrki, lán og fjárfestingar innan hins almenna stuðningskerfis atvinnulífsins. Er gert ráð fyrir í tillögu að þingsályktun um endurskoðaða áætlun í jafnréttismálum að iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið hafi umsjón með slíkri könnun að því er varðar styrki, lán og fjárfestingar sem í boði eru á vegum þess og tiltekinn stofnana þess.*

*Að því er varðar atvinnurekstur kvenna á landsbyggðinni átti iðnaðar- og viðskiptaráðuneyti fulltrúa í tengslanetsstarfshópi á vegum Evrópusambandsins um atvinnurekstur kvenna (WES) sem sótti fundi í Brussel vegna þessa. Fyrir tilstilli tengslanetsins gerðist ráðuneytið aðili að verkefni fimm landa sem varðaði eignarhald og stöðu kvenna í atvinnurekstri og landbúnaði. Sérstök skýrsla var unnin sem var framlag Íslands til Evrópuverkefnisins konur og eignarhald í viðskiptum og landbúnaði sem unnið var innan rammaáætlunar Evrópusambandsins um jafnrétti kynjanna. Verkefnið var unnið að frumkvæði Noregs með þátttöku Grikklands, Lettlands og Svíþjóðar, auk Íslands. Skýrslan kom út snemma árið 2005 en skýrsla Byggðastofunnar um konur og*

stöðkerfi atvinnulífsins kom út seinna sama ár. Þessum hluta verkefnisins telst formlega lokið.

### **viii. Landbúnaðarráðuneyti.**

#### **38. Lifandi landbúnaður – gullið heima.**

Meginhugmynd verkefnisins er að byggja upp grasrótahreyfingu sem hafi það að markmiði að fræða og styðja konur í bændastétt og hvetja þær til að koma á framfæri hugmyndum sínum til eflingar atvinnu í sveitum. Markmið verkefnisins er að styrkja konur í dreifbýli til sjálfstæðrar atvinnuþátttöku.

*Konur í bændastétt hafa stofnað með sér eins konar grasrótahreyfingu sem nefnist „lifandi landbúnaður“. Þær hafa komið sér upp öfluggu tengslaneti í samvinnu við Landbúnaðarháskólann á Hvanneyri og landbúnaðarráðuneytið sem gerir þeim betur fært að hafa samskipti sín á milli ásamt því að stunda fjarnám sem Landbúnaðarháskólinn á Hvanneyri hefur skipulagt og sniðið eftir þörfum og ábendingum. Stefnt er að því að ljúka verkefninu árið 2007 með ráðstefnu í júní og lokafundi í nóvember.*

#### **39. Eignaréttarleg staða kvenna í landbúnaði.**

Meginhugmynd verkefnisins er að athuga eignaréttarlega stöðu kvenna í landbúnaði. Tilgangurinn er einkum sá að kanna hvort þörf sé á aðgerðum til að jafna hlut karla og kvenna í þessu tilliti.

*Ákveðið var að breyta heiti verkefnisins í „jafnrétti í skráningu eignarréttinda í landbúnaði“ þar sem fyrra heiti þótti ekki nægilega lýsandi fyrir inntak þess.*

*Ákveðið var að koma fyrst upp öflugum tengslaneti milli kvenna í bændastétt til að auðvelda framkvæmd verkefnisins. Jafnréttisnefnd Bændasamtaka Íslands mun annast gerð skoðanakönnunar veturinn 2006–2007 meðal kvenna í bændastétt. Við gerð skoðanakönnunarinnar verður unnt að nýta tengslakerfið sem skapast hefur með „lifandi landbúnaði – gullið heima“. Stefnt er að því að ljúka verkefninu árið 2008 en litið verður til niðurstaðna könnunarinnar við mat á því hvort sérstakra aðgerða er þörf í þessu tilliti.*

### **ix. Menntamálaráðuneyti.**

#### **40. Konur í vísindum.**

Menntamálaráðuneyti leitaði eftir samstarfi við aðra aðila um skipan starfshóps (tölfræði- og greiningarhóps) til að afla tölfræðilegra upplýsinga um þátt kvenna í rannsóknum. Ráðuneytið gaf út skýrsluna „Konur í vísindum á Íslandi“ í mars 2002 þar sem teknar voru saman tölfræðilegar upplýsingar um stöðu kvenna í vísindum á Íslandi með áherslu á konur starfandi hjá hinu opinbera. Áformað er að fylgja þeirri skýrslu eftir en bæta við og bera saman upplýsingar um stöðu kvenna í rannsóknum hjá fyrirtækjum. Í kjölfarið er gert ráð fyrir að rætt verði um með hvaða hætti æskilegt er að auka umræðu og tryggja virka þátttöku kvenna í vísindastarfi í samræmi við vísinda- og tæknistefnu Vísinda- og tækniráðs frá desember 2003.

Markmið verkefnisins er að tryggja virka þátttöku kvenna í vísindum.

*Menntamálaráðuneyti skipaði nefnd sem hefur það hlutverk að fylgja eftir þessu verkefni ásamt niðurstöðum nefndar um konur í vísindum sem kennd er við Helsinki og starfar á vegum Evrópusambandsins. Evrópunefndin hefur það að markmiði að vinna að aukinni þátttöku kvenna í vísindum í Evrópusambandslöndunum og vera til ráðgjafar um stöðu kvenna í rannsókn- og vísindastarfi.*

*Verkefnið felur meðal annars í sér söfnun nýrra tölfræðilegra upplýsinga, sambærilegra við þær sem komu fram í skýrslunni „Konur í vísindum á Íslandi“ og í skýrslu Evrópusambandsins um konur í rannsóknum í iðnaði (Women in industrial research) sem og mat á þróun mála á tímabilinu. Nefnd menntamálaráðuneytisins safnar nú saman þessum tölfræðilegu upplýsingum fyrir Ísland. Í kjölfarið mun nefndin greina niðurstöður gagnanna, skilgreina þær hindranir sem standa í vegi fyrir jafnræði milli kynja, hvort sem um er að ræða námsval eða framgang í starfi og koma með tillögur um aðgerðir á grundvelli þeirrar greiningar. Árið 2005 fundaði nefndin þrisvar sinnum og fimm sinnum árið 2006. Rætt var um öflun gagna sambærilegra við þau í skýrslu fyrri nefndar og aðgengi að gögnum sem eru sambærileg við skýrslu Evrópusambandsins um konur í rannsóknum í iðnaði. Áfangaskýrsla nefndarinnar lá fyrir í nóvember 2006 og í kjölfarið var ákveðið að efna til málstofu. Þar hittust ýmsir aðilar sem hafa unnið við rannsóknir á sviðinu eða vinna við jafnréttismál í háskólum til að ræða ákveðin þemu sem nefndin hafði komið auga á að þyrftu nánari umfjöllun. Umræðurnar snérist aðallega um:*

- a. Námsval kynjanna.*
- b. Hverju skilar menntun kynjunum?*
- c. Kynjamismunur í stjórnkerfi vísinda og rannsókna – orsök og afleiðingar.*

*Nefndin mun skila tillögum sínum árið 2008.*

#### **41. Jafnrétti og listir.**

Meginhugmynd verkefnisins er að gera úttekt á stöðu kynjajafnréttis á lista- og menningarsviði. Sérstaklega skal skoða stöðu kvenna gagnvart stuðningskerfi lista- og menningarlífs hvað varðar meðal annars styrki og listamannalaun.

Markmið verkefnisins er að athuga hvort þörf sé einhverra aðgerða til að jafna hlut karla og kvenna á þessu sviði.

*Verkefnið hefur enn ekki verið hafið en undirbúningur við skipan starfshóps er hafinn.*

#### **42. Fræðsla um jafnréttismál í kennaranámi.**

Menntamálaráðuneytið mun kalla eftir upplýsingum frá háskólum sem mennta kennara um hvernig stuðlað er að kennslu í jafnrétti. Markmið verkefnisins er að kanna hvort þeir einstaklingar sem búa sig undir kennslu og uppeldisstarf fái fræðslu í jafnréttismálum eins og kveðið er á um í 19. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 96/2000.

*Menntamálaráðuneytið leitaði með bréfi, dags. 1. desember 2004, til Háskóla Íslands, Kennaraháskóla Íslands og Háskólans á Akureyri eftir upplýsingum um hvernig fræðslu*

*einstaklinga, sem búa sig undir kennslu og uppeldisstarf, sé háttað í jafnréttismálum eins og kveðið er á um í 19. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 96/2000. Svör háskólanna hafa ekki verið dregin saman í eina niðurstöðu en það er mat ráðuneytisins á grundvelli þessara svara að fræðslu um jafnrétti í kennaranámi sé fyrir komið á fullnægjandi hátt hjá háskólunum.*

#### **43. Jafnréttiskennsla í skólum.**

Menntamálaráðuneyti mun áfram leggja áherslu á að skólar vinni ötullega að því að fræða nemendur um jafnrétti kynjanna. Í aðalnámskrá framhaldsskóla frá janúar 2004 er lögð rík áhersla á jafnréttismál. Þar segir á blaðsíðu 5: „Skólum ber að gæta jafnréttis nemenda til náms og bjóða þeim nám og kennslu við hæfi. Mikilvægt er að bæði piltum og stúlkum séu kynnt störf sem hingað til hefur verið litið á sem hefðbundin karla- eða kvennastörf. Skólum ber einnig að gefa nemendum tækifæri til að spreyta sig á viðfangsefnum að eigin vali. Þau þurfa að höfða jafnt til pilta og stúlkna án tillits til uppruna, í dreifbýli eða þéttbýli, fatlaðra sem ófatlaðra.“

Markmið með verkefninu er að tryggja jafnan rétt drengja og stúlkna við námsval og vinna gegn því að nemendur festist í farvegi hefðbundinna verkaskiptingar kynjanna, sbr. 19. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 96/2000.

*Við endurskoðun aðalnámskráa í grunn- og framhaldsskólum í tengslum við fyrirhugaða styttingu framhaldsskóla hafa jafnréttissjónarmið í samræmi við jafnréttisstefnu ráðuneytisins verið höfð að leiðarljósi og mun þeirri stefnu verða fylgt áfram í námsskráargerðinni sem ekki er lokið.*

#### **44. Styrkir til jafnréttisfræðslu úr þróunarsjóðum leik-, grunn- og framhaldsskóla.**

Við úthlutun styrkja úr þróunarsjóðum leik-, grunn- og framhaldsskóla mun ráðuneytið auglýsa einu sinni á tímabilinu sérstaklega eftir verkefnum á sviði jafnréttisfræðslu og aðgerðum til að jafna stöðu drengja og stúlkna í skólum.

Markmið með verkefninu er að leik-, grunn- og framhaldsskólum verði gert kleift að efla tilraunir og nýbreytni í skipulagi náms, kennsluháttum, kennslu, námsgögnum, námsmati og mati á skólastarfi. Markmiðið er að hvetja stofnanir til að nýta sér styrkina til að sinna jafnréttismálum.

*Í auglýsingu sem birtist þann 30. janúar 2005 þar sem auglýst var eftir umsóknum um styrki vegna þróunarverkefna í framhaldsskólum og til fullorðinsfræðslu var sérstaklega auglýst eftir verkefnum sem miða að því að framfylgja áætlunum um jafna stöðu kynjanna í námi. Í auglýsingum fyrir þróunarsjóð leikskóla 2006 og þróunarsjóð grunnskóla 2006 var sérstök áhersla lögð á umsóknir er snerta jafnréttisfræðslu í skólastarfi og lýðræði með sérstaka áherslu á jafnrétti. Í auglýsingu fyrir þróunarsjóð framhaldsskóla fyrir 2004–2005 var sérstök áhersla lögð á umsóknir er snerta jafna stöðu kynjanna í námi. Viðtökur umsækjenda voru mjög dræmar þar sem aðeins ein umsókn af 70 sem bárust var með áherslu á jafnréttisfræðslu.*

*Auglýst var eftir umsóknum sem snúast um jafnréttisfræðslu í grunnskólum í samræmi við aðalnámskrá grunnskóla í þróunarsjóð grunnskóla með auglýsingu dagsettri 19. janúar 2007. Einkum var leitað eftir þróun á aðferðum við kennslu sem geta nýst öðrum skólum.*

#### **45. Jafnrétti kynjanna innan íþróttahreyfingarinnar.**

Menntamálaráðuneyti mun kalla eftir upplýsingum frá heildarsamtökum íþróttahreyfingarinnar og félagsmiðstöðva um hvort kynjajafnréttis sé gætt í íþrótt- og tómsundastarfi. Einnig verði skoðað hvernig fjölmiðlar fjalla um íþróttir karla annars vegar og íþróttir kvenna hins vegar.

Meginmarkmið verkefnisins er að 19. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 96/2000, sé framfylgt og leitað leiða til úrbóta ef þurfa þykir. Koma með ábendingar um leiðir til úrbóta hvað varðar íþróttaumfjöllun kynjanna í fjölmiðlum þar sem könnun frá árinu 2001 sýnir að hlutur kvenna í íþróttapáttum var einungis 7,7%.

*Árið 2005 styrkti menntamálaráðuneytið Jafnréttisstofu vegna rannsóknar á staðalmyndum kynjanna í íþróttum og íþróttافرéttum. Rannsóknin var hluti af Evrópuverkefni undir stjórn Jafnréttisstofu en það hlaut nafnið íþróttir, fjölmiðlar og staðalmyndir – konur og karlar í íþróttum og fjölmiðlum (*Sports, Media and Stereotypes – women and men in sports and media*). Þátttökulönd í rannsókninni auk Íslands voru Austurríki, Ítalía, Litháen og Noregur. Markmið rannsóknarinnar var að kanna hvernig fjallað er um íþróttir kvenna og karla í íþróttافرéttum í Evrópu og kalla fram breytingar í staðalmyndum kynjanna á þessu sviði. Niðurstöður voru kynntar á ráðstefnu 20. janúar 2006 þar sem fulltrúar frá öllum þátttökulöndum voru með fyrirlestra tengda viðfangsefninu.*

*Niðurstöður sýna að umfjöllun um konur og íþróttir er stórlega ábótavant. Jafnframt er umfjöllun um kvennaíþróttir á þann veg að það virðist sem íþróttaiðkun kvenna sé ekki tekin jafn alvarlega og karla. Afar fáar konur vinna við íþróttافرéttamennsku. Ísland kemur ögn betur út en samanburðarlöndin en þó er engan veginn svo að ásættanlegt sé. Frekari upplýsingar er að finna í lokaskýrslu rannsóknarinnar á vef Jafnréttisstofu ([www.jafnretti.is](http://www.jafnretti.is)).*

#### **46. Konur og fjölmiðlar.**

Að gera könnun um þátttöku kvenna í fjölmiðlum og bera saman við niðurstöður nefndar um konur og fjölmiðla sem út kom í skýrslu í febrúar árið 2001. Í framhaldi verði unnið með tillögur nefndarinnar um úrbætur til að fjölga konum í fjölmiðlum ef þurfa þykir. Markmið verkefnisins er að auka hlut kvenna í fjölmiðlum.

*Rannsókn um þátttöku kvenna í fjölmiðlum var gerð árið 2005 í samvinnu við nema í félags- og fjölmiðlafræði við Háskóla Íslands en hún fjallar um konur og karla í fréttum, auglýsingum og sjónvarpsþáttum. Menntamálaráðuneytið stóð alfarið að gerð og kostnaði við rannsóknina sem gerð var með sama hætti og hliðstæðar kannanir á hlut kynjanna í sjónvarpi frá árunum 1999 og 2000 og gerðar voru á vegum nefndar um konur og fjölmiðla. Á málþingi sem menntamálaráðuneytið og Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræði við Háskóla Íslands héldu um miðjan desember 2005 voru niðurstöðurnar*

*kynntar auk þess sem forsvarsmenn fjölmiðla sátu fyrir svörum í pallborði. Í ávarpi Þorgerðar Katrínar Gunnarsdóttur menntamálaráðherra kom fram að samanburður á niðurstöðum rannsóknanna bendir til þess að lítið sem ekkert hafi breyst á árunum 1999–2005. Hlutfall karla í fréttum, fréttatengdum þáttum og sjónvarpsþáttum er mun hærra en hlutfall kvenna í öllum þessum flokkum. Að meðaltali eru konur um og undir 30% í öllu útsendu efni á kjörtíma í sjónvarpi, þ.e. fréttum, auglýsingum og sjónvarpsþáttum. Málþingið og niðurstöður rannsóknanna fengu mikla athygli og umfjöllun í fjölmiðlum og mæting á málþingið var mjög góð.*

**x. Samgönguráðuneyti.**

**47. Störf kvenna á skipum.**

Meginhugmynd verkefnisins er að gerð skuli úttekt á störfum kvenna á skipum íslenskra útgerða. Þar verði meðal annars kannað hlutfall kvenna á skipum og lagt mat á vinnuaðstæður þeirra um borð. Í framhaldinu leggur ráðuneytið fram tillögur um úrbætur. Markmið verkefnisins er að auka hlut kvenna á skipum íslenskra útgerða ásamt því að tryggja vinnuaðstæður þeirra.

*Undirbúningi þessa verkefnis er lokið og vinna við meginlega rannsókn að heffast. Stefnt að því að niðurstöður meginlegrar og eigindlegrar rannsóknar á stöðu kvenna á skipum íslenskra útgerða liggi fyrir á fjórða ársfjórðungi 2007.*

**xi. Sjávarútvegsráðuneyti.**

**48. Úttekt á störfum kvenna í stærstu sjávarútvegsfyrirtækjum á Íslandi.**

Skipuð verði nefnd í byrjun ársins 2005 til að gera úttekt á störfum kvenna í stærstu sjávarútvegsfyrirtækjum á Íslandi. Tilgangur verkefnisins er að kanna við hvers konar störf konur í stórum sjávarútvegsfyrirtækjum eru, en ekki hefur borið mikið á þeim í forystu í greininni.

Markmið verkefnisins er að komast að því hvað veldur lítilli þátttöku kvenna í forystu í sjávarútvegi og skoða hvernig hægt er að laða þær til þátttöku.

*Á fyrri hluta ársins 2005 skipaði ráðherra nefnd til að gera úttekt á störfum kvenna í stærstu sjávarútvegsfyrirtækjunum á landinu. Nefndin lauk störfum haustið 2006 og leggur nú lokahönd á skýrslu sína.*

**49. Úttekt á störfum kvenna í minni sjávarútvegsfyrirtækjum (fjölskyldufyrirtækjum) á Íslandi.**

Meginhugmynd verkefnisins er að kanna við hvers konar störf konur í minni sjávarútvegsfyrirtækjum og fjölskyldufyrirtækjum í sjávarútvegi á Íslandi eru og hvort munur sé á eðli starfa þeirra þar og í hinum stærri fyrirtækjum. Niðurstöður könnunarinnar munu gagnast greininni vel og vonandi leiða til frekari þátttöku kvenna.

Meginmarkmið verkefnisins er að afla gagna til að bera saman eðli starfa kvenna í minni og stærri fyrirtækjum á sviði sjávarútvegs á Íslandi.

*Nefndin verður skipuð vorið 2007 þegar nefnd um úttekt á störfum kvenna í stærstu sjávarútvegsfyrirtækum á Íslandi hefur lokið störfum og skilað niðurstöðum.*

**xii. Umhverfissráðuneytið.**

**50. Konur og Staðardagskrá 21.**

Meginhugmynd verkefnisins er að auka hlut og áhrif kvenna í ákvarðanatöku við eflingu sjálfbærrar þróunar í héraði á Íslandi, á grundvelli Staðardagskrár 21, þar sem ríki og sveitarfélög vinna saman. Markmið verkefnisins er að samþætta jafnréttissjónarmið inn í vinnu Staðardagskrár 21 á Íslandi.

*Í samstarfi við Staðardagskrá 21 og Jafnréttisstofu var ákveðið að gefa út fræðslubækling um jafnrétti og sjálfbæra þróun. Hann hlaut nafnið „Sterkari saman“. Í bæklingnum er bent á mikilvægi þess að konur jafnt sem karlar séu virkir þátttakendur í mótun samfélagsins og leggi sitt af mörkum við að leysa úr þeim fjölmörgu viðfangsefnum sem blasa við bæði heima við og á heimsvísu, ef takast á að beina efnahagsþróun á sjálfbærari brautir en verið hefur undanfarna áratugi.*

*Markmiðið með útgáfu bæklingins er að vekja athygli á mikilvægi þess að bæði kynin beiti sér þegar kemur að ákvarðanatöku um sameiginlegar auðlindir. Tilfnið var meðal annars sveitarstjórnarkosningarnar þótt efni bæklingins sé í raun óbundið tíma. Umhverfissráðuneytið fjármagnar útgáfu bæklingins en umsjón með útgáfunni var í höndum Landsskrifstofu Staðardagskrár 21 á Íslandi. Bæklingurinn er aðgengilegur á rafrænu formi á vefsíðu Sambands íslenskra sveitarfélaga ([http://www.samband.is/dagskra21/news.asp?id=370&news\\_ID=925&type=one](http://www.samband.is/dagskra21/news.asp?id=370&news_ID=925&type=one)).*

*Þessum hluta verkefnisins er lokið en ákveðið hefur verið að halda því áfram með nýju verkefni sem er ætlað að skoða stjórnun og virkni kvenna í verkefnum Staðardagskrár 21.*

**xiii. Utanríkisráðuneyti.**

**51. Gerð tillagna til ráðherra um sérstaka vinnu- og aðgerðaáætlun um samþættingu kynjasjónarmiða í alþjóðastarfi.**

Meginhugmynd verkefnisins er að leggja fram tillögur um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í alþjóðlegu samstarfi. Markmið þess er að fram komi hvernig utanríkisráðherra fyrir hönd íslenskra stjórnvalda geti, betur en nú er, unnið að framgangi réttindamála kvenna og barna samkvæmt þeim alþjóðasamþykktum sem Ísland er aðili að.

*Samráðshópur hefur verið skipaður og er honum ætlað að leggja fram tillögur um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í alþjóðlegu samstarfi.*

*Kona gegnir nú í fyrsta sinn í sögu íslenska lýðveldisins embætti utanríkisráðherra. Valgerður Sverrisdóttir utanríkisráðherra hefur í störfum sínum lagt sérstaka áherslu á jafnréttismál.*

***Breyttar áherslur í verkefnavali fridargæslunnar með samþættingu kynjasjónarmiða í huga***



Árið 2006 hratt utanríkisráðherra af stað endurskoðun á starfsemi og verkefnavali Íslensku friðargæslunnar þar sem reynt verði að hafa í huga að verkefni friðargæsluliða henti jafnt konum sem körlum. Ástæða þessarar endurskoðunar var sú að hlutfallslega fáar konur höfðu verið í störfum fyrir friðargæsluna árin á undan og verkefni höfðu verið þess eðlis að konur sóttust síður eftir þátttöku í þeim. Jafnframt hafði verið gagnrýnt að konur hafi lítt komið að ákvarðanatöku og verkefnavali friðargæslunnar á þeim árum sem hún hafði starfað. Kona hefur nú tekið við stjórn Íslensku friðargæslunnar og hefur starfsemin verið endurskoðuð með áherslu á breiðara verkefnaval sem hentar báðum kynjum, sem er hluti af stefnumörkun ráðherra.

Í lok árs 2006 störfuðu 20 karlar og 6 konur á vegum Íslensku friðargæslunnar víða um heim. Hlutfall kvenkyns friðargæsluliða var því 23%, en á fyrri hluta árs 2004 voru 3 af 22 friðargæsluliðum konur, eða 14% af heildinni. Gert er ráð fyrir að um mitt ár 2007 verði hlutfall kvenna að störfum fyrir friðargæsluna komið upp í 35–40%.

### **Jafnréttis- og uppbyggingarstarf þróunarfulltrúa í Ghor-héraði í Afganistan**

Einn af þeim friðargæsluliðum sem starfa í Ghor-héraði í Afganistan sinnir eingöngu uppbyggingar- og fræðslustarfi. Leggur friðargæsluliðinn sérstaka áherslu á málefni kvenna þar sem mikið er af ekkjum og munaðarlausum börnum á svæðinu. Héraðið er fátækasta hérað Afganistan og felst starf friðargæsluliðans bæði í því að undirbúa þróunar- og uppbyggingarstarf og að afla fjármagns til að koma þeim í framkvæmd. Konur og börn eru langoftast helstu fórnarlömb stríðsátaka og uppbyggingarstarf af þessu tagi skiptir verulegu máli til að hægt sé að njóta lágmarkslífsgæða.

Eitt þeirra verkefna sem þróunarfulltrúinn hefur haft yfirumsjón með var námskeið fyrir ljósmæður og yfirsetukonur í Ghor-héraði. Um 40 afganskar konur sóttu námskeiðið sem var unnið í samvinnu við héraðssjúkrahúsið í Chagcharan, félagasamtök í héraðinu og héraðsskrifstofu kvennamálaráðuneytisins í Afganistan. Helstu atriði sem fjallað var um á námskeiðinu voru meðganga og fæðing, næring þungaðra kvenna og kvenna með barn á brjósti, fæðing og vandamál við fæðingu, svo sem axlarklemma nýbura, umönnun nýbura og fleira.

### **Eftirlitsmenn á Sri Lanka**

Áhersla hefur verið lögð á að hafa sem jafnast kynjahlutfall við eftirlit með vopnahléi á Sri Lanka. Algengt er að konur komi til með að tilkynna um hvarf ungmenna og barna sem grunur leikur á að hafi verið tekin til að þjálfa til herþjónustu fyrir stríðandi fylkingar. Mikilvægt er fyrir þær að geta leitað til og talað við kvenkyns eftirlitsmann óski þær eftir því. Fimm af ellefu íslenskum friðargæsluliðum á Sri Lanka voru konur í lok árs 2006.

### **Áhersla á jafnréttismál í alþjóðasamstarfi**

Utanríkisráðherra hefur einnig nýtt ýmis tækifæri í alþjóðasamstarfi til að vinna að framgangi réttindamála kvenna. Meðal annars má nefna að í ræðu sinni á allsherjarþingi

*Sameinuðu þjóðanna í september gaf utanríkisráðherra málefnum kvenna og barna sérstakan gaum og sagði mikilvægt að UNIFEM, Þróunarsjóði Sameinuðu þjóðanna fyrir konur, væri gefið aukið vægi. Nefndi hún að Ísland hafi tífaldað stuðning sinn til samtakanna á síðustu tveimur árum og að til stæði að auka þann stuðning enn frekar. Ráðherra sagði einnig frá því að Ísland muni auka framlög sín til UNICEF, Barnahjálpar Sameinuðu þjóðanna, á næstu árum.*

*Í hringborðsumræðum kvenutanríkisráðherra sem sóttu allsherjarþingið, þar sem ræddar voru leiðir til að auka völd kvenna og þátttöku þeirra, einkum í stjórnámálum og á vinnumarkaðnum, fjallaði utanríkisráðherra um stöðu jafnréttismála á Íslandi. Ráðherra greindi í því samhengi frá mikilli atvinnuþátttöku kvenna, nýlegum fæðingarorlofslögum sem jafna rétt kynjanna til töku fæðingarorlofs og frá öðrum aðgerðum sem unnið hefur verið að til að koma í veg fyrir kynbundinn launamun.*

**52. Jafnréttisstarf fulltrúa á vegum UNIFEM í löndum þar sem alþjóðlegt uppbyggingarstarf á sér stað.**

Utanríkisráðuneytið greiðir kostnað við starf eins fulltrúa. Um skeið hefur ráðuneytið kostað einn fulltrúa frá UNIFEM til að sinna jafnréttisstarfi í Kosovo. Starfið hefur falist í því að veita lagalega aðstoð í kynjavæðingu löggjafar. Einnig að veita aðstoð við myndun félagasamtaka sem hafa það markmið að vinna að faglegum álitserðum á löggjöf og framkvæmd löggjafar. Þá hefur og verið lögð rík áhersla á þjálfun og fræðslu í jafnréttismálum í Kosovo, til dæmis fyrir sveitarstjórnir. Markmið verkefnisins er að koma jafnréttisjónarmiðum inn í stjórnkerfi viðkomandi ríkja.

*Þessu verkefni lauk í byrjun ársins 2006 og hafði þá íslenskur friðargæsluliði starfað á vegum UNIFEM í Kosovo frá árinu 2000. Þar sem mikil ánægja hefur verið með verkefnið, bæði í Kosovo, hjá UNIFEM og þeim sem hafa starfað á vegum Íslands undir merkjum UNIFEM í Kosovo, var ákveðið að halda áfram að styrkja starf UNIFEM á Balkanskaganum. Utanríkisráðuneytið mun styrkja starf þriggja fulltrúa hjá UNIFEM út gildistíma núgildandi jafnréttisáætlunar, í stað eins fulltrúa áður.*

*Vorið 2006 fór því íslenskur friðargæsluliði til starfa hjá UNIFEM í Belgrad í Serbíu þar sem stofnunin starfrækir verkefni um konur, lýðræði og mannréttindi. Verkefnið felur í sér uppbyggingu og aðstoð varðandi mótun löggjafar með tilliti til jafnréttis kynjanna, auk þess að fræða og þjálfa aðila á sviði jafnréttismála, til dæmis hjá sveitarstjórnnum. Markmið verkefnisins er, eins og í verkefninu í Kosovo, að koma jafnréttisjónarmiðum inn í stjórnkerfi viðkomandi ríkja.*

*Önnur af þeim tveimur stöðum hjá UNIFEM sem Ísland mun bæta við árið 2007 verður einnig á Balkanskaganum. Hin staðan verður í Líberíu.*

### III. Staða og þróun jafnréttismála.

#### A. Atvinnumál kvenna og karla.

##### i. Atvinnuþátttaka á íslenskum vinnumarkaði.

Atvinnuþátttaka bæði kvenna og karla hefur lengi verið mikil á íslenskum vinnumarkaði, og margt bendir til að dregið hafi saman með aðstæðum kvenna og karla til atvinnuþátttöku frá því sem áður var.

Atvinnuþátttaka kvenna hefur að meðaltali verið rétt undir 80% eins og sjá má á töflu 6, en um 86% karla hafa að meðaltali tekið virkan þátt á vinnumarkaði. Samkvæmt upplýsingum Byggðastofnunar fjölgaði störfum kvenna meira en karlastörfum á tímabilinu 1999–2004 eða um 2.400 á móti 300 karlastörfum. Engu síður er það mat stofnunarinnar að fjölga þurfi kvennastörfum um 4.500 til þess að ná jöfnuði í fjölda starfa á vinnumarkaði miðað við árið 2004. Þegar litið er til heildarfjölda starfandi árið 2005 voru karlar heldur fleiri en konur eða 52,6% samkvæmt upplýsingum Hagstofu Íslands. Körlum fjölgaði meira á vinnumarkaði en konum frá árinu 2004 eða um 5,4% á móti 4,0%.

Þegar litið er til einstakra aldurshópa á vinnumarkaði kemur fram eins og sjá má á töflu 6 að atvinnuþátttaka karla og kvenna á aldrinum 25–54 ára minnkar hlutfallslega, en svo virðist sem sú þróun hafi hafist árið 2003 hjá körlum en ári síðar hjá konum. Hefur atvinnuþátttaka karla í þessum aldurshópi minnkað um rúm 2% frá árinu 2003 en um 3% meðal kvenna frá árinu 2004. Á sama tíma hefur atvinnuþátttaka meðal kvenna á aldrinum 16–24 ára aukist um 7% og virðist sem hlutfallsleg atvinnuþátttaka kvenna sé meiri en karla á þessum aldri árin 2004 og 2005.

Tafla 6. Atvinnuþátttaka kvenna og karla eftir aldri (%)

| Aldur         | 16-24 | 25-54 | 55-74 | Alls |
|---------------|-------|-------|-------|------|
| <b>Karlar</b> |       |       |       |      |
| 2000          | 77,4  | 96,1  | 73,9  | 87,9 |
| 2001          | 77,6  | 96,3  | 74,3  | 88,2 |
| 2002          | 72,7  | 96,6  | 73,6  | 88,2 |
| 2003          | 75,6  | 94,8  | 70,2  | 85,9 |
| 2004          | 71,2  | 94,2  | 71,1  | 85,0 |
| 2005          | 75,2  | 94,3  | 72,9  | 86,0 |
| <b>Konur</b>  |       |       |       |      |
| 2000          | 81,1  | 88,2  | 51,8  | 79,0 |
| 2001          | 77,6  | 88,1  | 55,1  | 78,9 |
| 2002          | 69,2  | 88,3  | 58,6  | 78,9 |
| 2003          | 73,8  | 88,1  | 56,8  | 78,2 |
| 2004          | 72,5  | 85,3  | 55,5  | 76,3 |
| 2005          | 79,2  | 85,1  | 57,7  | 77,8 |

Heimild: Hagstofa Íslands

Á tímabilinu frá 2002 fram til september 2006 dró úr atvinnuleysi bæði meðal kvenna og karla á innlendum vinnumarkaði. Atvinnuleysi meðal kvenna mældist að meðaltali 3,1% árið 2003 og 2,8% að meðaltali árið 2005 samkvæmt upplýsingum Vinnumálastofnunar. Í september 2006 mældist atvinnuleysi meðal kvenna 1,4%. Um 3,6% karla voru að

meðaltali án atvinnu árið 2003 en 1,5% þeirra reyndust atvinnulaus árið 2005. Í september 2006 voru 0,7% karla án atvinnu.

Atvinnuleysi er misjafnt eftir landshlutum, bæði meðal kvenna og karla. Þegar litið er til höfuðborgarsvæðisins annars vegar og landsbyggðarinnar hins vegar var atvinnuleysi meðal karla nokkuð meira á höfuðborgarsvæðinu að meðaltali árið 2005 eða 1,8% á höfuðborgarsvæðinu á móti 1,1% á landsbyggðinni. Munurinn var nokkuð meiri árið 2004 en þá mældist meðalatvinnuleysi karla á höfuðborgarsvæðinu 3,1% en 1,8% á landsbyggðinni. Meðalatvinnuleysi kvenna árið 2005 á þessum svæðum var hins vegar svipað eða 2,8% á landsbyggðinni og 2,7% á höfuðborgarsvæðinu. Meðalatvinnuleysi kvenna var töluvert meira árið 2004 en þá mældist meðalatvinnuleysi kvenna á höfuðborgarsvæðinu 4,0% og 3,6% á landsbyggðinni.

Þegar litið er til einstakra landshluta mældist atvinnuleysi árið 2005 að meðaltali mest á Norðurlandi eystra bæði meðal kvenna og karla, eða 4,1% hjá konum og 1,9% hjá körlum. Minnst mældist atvinnuleysi karla að meðaltali á Austurlandi eða 0,6% og á Vesturlandi meðal kvenna eða 1,5%. Samkvæmt upplýsingum Vinnumálastofnunar fækkaði fólki án atvinnu alls staðar á landinu milli árána 2004 og 2005 en mest fækkaði þeim hlutfallslega á Vesturlandi eða sem nam 44% en minnst á Norðurlandi eystra eða um 10%.

Þá dregur saman í fjölda vinnustunda karla og kvenna samkvæmt upplýsingum Hagstofu Íslands. Meðalvinnuvikan meðal þátttakenda á innlendum vinnumarkaði á aldrinum 16–74 ára var 42,2 klukkustundir á viku árið 2005. Karlar störfuðu að meðaltali 47,8 stundir á viku en konur samtals 35,6 stundir. Þegar litið er yfir lengra tímabil kemur fram að karlar vinna sem nemur 3,5 færri klukkustundum á viku en þeir gerðu árið 1991, en vinnustundum kvenna hefur fjölgað um 1,1 klukkustund á sama tímabili. Þegar eingöngu er litið til þeirra sem eru í fullu starfi var meðalfjöldi vinnustunda 47,3 stundir á viku árið 2005. Meðalvinnutími fullvinnandi karla á tímabilinu var 50,0 klukkustundir á viku en 42,5 stundir hjá fullvinnandi konum. Konur í fullu starfi hafa fækkað unnum klukkustundum um þrjár frá árinu 1991 en þá unnu þær 45,4 klukkustundir að meðaltali á viku. Svipuð þróun hefur jafnframt átt sér stað meðal karla í fullu starfi, en þeir starfa að meðaltali fjórum klukkustundum skemur á viku árið 2005 en þeir gerðu árið 1991.

Fleiri konur en karlar eru enn í hlutastörfum á Íslandi. Nýleg könnun Capacent Gallup um kynbundinn launamun og launamyndun frá október 2006 sem unnin var fyrir félagsmálaráðuneytið gefur til kynna að konum í fullu starfi hafi fjölgað og hefur viðhorf þeirra til starfs breyst nokkuð frá árinu 1994. Þetta er í samræmi við niðurstöður úr skýrslu frá október 2006 sem Ingólfur V. Gíslason vann í tengslum við verkefnið „*FOCUS Fostering Caring Masculinities*“. Byggir hann niðurstöður sínar meðal annars á upplýsingum úr vinnumarkaðsskýrslu Hagstofu Íslands frá árinu 2002.

Lengi hefur því verið haldið fram að ástæða þess að konur eru frekar í hlutastörfum en karlar sé meiri ábyrgð þeirra á umönnun fjölskyldu og heimili. Í viðtölum sem tekin voru í framangreindri könnun Capacent Gallup kom þetta fram en þar var ítrekað talað um meiri ábyrgð kvenna á heimilinu sem kæmi niður á kröfum þeirra til starfsframa og hærri

launa. Þó var greinilegur áherslumunur á því hvernig talað var um hlutverk kvenna á vinnumarkaði samanborið við könnunina frá árinu 1994, að því leyti að í fyrri könnuninni kom það sjónarmið fram að margar konur ynnu úti vegna þess að þær þyrftu þess fjárhagslega en ekki vegna þess að þær langaði til þess. Þetta viðhorf kom ekki fram í síðari könnuninni.

Í skýrslu Ingólfs V. Gíslasonar kemur fram að áhrif barneigna séu augljós á atvinnuþátttöku kvenna en fjöldi kvenna í fullu starfi hefur engu síður aukist á árunum 1991–2001. Er mesta aukningin í hópi kvenna sem eiga tvö börn eða fleiri. Helsta skýringin á þessari þróun er aukið aðgengi að dagvistun fyrir börn.

#### *ii. Samhæfing fjölskyldu- og atvinnulífs.*

Margir hafa talið að jafnrétti á vinnumarkaði hefjist með jafnri verkaskiptingu kynjanna inni á heimilum og við uppeldi barna. Jöfn verkaskipting á heimilum hefur lengi verið talin grundvöllur þess að konur nái að sækja fram á vinnumarkaði en jafnframt er mikilvægt að börn alist ekki upp við það að annar aðilinn, oftast móðirin, beri hitann og þungann af umönnun fjölskyldu og heimilis. Velferð fjölskyldunnar sjálfrar byggist ekki síður á jafnrétti kvenna og karla og sameiginlegri verkaskiptingu innan hennar. Er því mikilvægt að konum jafnt sem körlum séu veitt skilyrði til að samhæfa fjölskyldu- og atvinnulíf.

Markmið laga um fæðingar- og foreldraorlof er að stuðla að jafnri fjölskylduábyrgð þannig að börn verði samvistum við báða foreldra sína sem og að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Flestir feður hafa nýtt sér sjálfstæðan rétt sinn til fæðingarorlofs en um 88% feðra nýttu sér rétt sinn í heild eða að hluta árið 2004. Meðalfjöldi daga sem feður tóku í fæðingarorlof var 97 dagar en meðalfjöldi daga sem mæður tóku var 183 dagar, enda nýta þær í meira mæli sameiginlegan rétt foreldra til fæðingarorlofs eða um 90%. Árið 2004 nýttu einungis 17,9% feðra ekki allan þann tíma sem þeir eiga sjálfstæðan rétt á en um 17,1% feðra nýttu einnig sameiginlegan rétt foreldra. Enn fremur benda upplýsingar frá Fæðingarorlofssjóði til að sífellt fleiri foreldrar nýti sér sveigjanleikann í tóku fæðingarorlofsins.

Í könnun Capacent Gallup um kynbundinn launamun og launamyndun frá október 2006 kemur fram að um 85% þátttakenda töldu barneignir og/eða fjölda barna ekki takmarka möguleika fólks til frama á vinnustað. Í hópi þeirra sem töldu barneignir eða fjölda barna hafa áhrif á tækifæri fólks voru mun fleiri konur sem töldu líklegra að möguleikar kvenna frekar en karla til starfsframa myndu skerðast við barneignir eða aukinn fjölda barna. Yfir 40% karlanna töldu þetta eiga við um bæði kynin en einungis 8% kvennanna. Má því ætla að konur frekar en karlar upplifi ákveðnar hindranir í vegi kvenna þegar kemur að starfsframa.

Í grein Ingólfs V. Gíslasonar, „Feður sem taka lengra fæðingarorlof“, birt í Rannsóknir í félagsvísindum VI árið 2005, kemur fram að staða móður á vinnumarkaði ráði oft úrslitum um að faðirinn nýtti sameiginlega réttinn. Í tilvikum þegar móðirin var með eigin rekstur eða í stjórnunarstöðu taldi hún sig síður geta verið lengi frá starfi sínu en við

slíkar aðstæður þykir frekar eðlilegra að faðirinn taki lengra fæðingarorlof en sem nemur sjálfstæðum rétti hans.

Áhrif laga um fæðingar- og foreldraorlof voru jafnframt athuguð í fyrrnefndri könnun Capacent Gallup um kynbundinn launamun og launamyndun þar sem þátttakendur voru spurðir hvaða áhrif þeir teldu breytingar á fæðingarorlofslögum hafa haft á stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði. Flestir eða um 73% töldu að breytingarnar hefðu bætt stöðu kvenna á vinnumarkaði en ekki kom fram munur eftir kyni í svörum þátttakenda. Tæpur fjórðungur taldi breytingarnar jafnframt hafa bætt stöðu karla á vinnumarkaðnum en svipað hlutfall var á þeirri skoðun að breytingarnar hefðu veikt stöðu karla. Þessi afstaða endurspegladist einnig í viðtölum sem tekin voru við framkvæmd könnunarinnar. Mikill meirihluti viðmælenda taldi að fæðingarorlof feðra hefði haft jákvæð áhrif á stöðu kvenna á vinnumarkaði þar sem nú væru það ekki eingöngu konur sem væru frá vinnu vegna barneigna. Enn fremur var taka feðra á fæðingarorlofi talin hafa jákvæð áhrif á þátttöku þeirra í barnauppleði síðar meir þannig að eðlilegra væri að þeir tækju sér frí vegna veikinda barna sinna. Kom meðal annars fram í einu viðtalinu að eftir að ungu karlarnir mættu ekki til vinnu vegna veikinda barna sinna þætti ekki eins mikið tiltökumál þegar starfsmenn þyrftu leyfi til að sinna veikum börnum og þegar eingöngu konurnar á vinnustaðnum tóku sér leyfi vegna veikinda barna.

Má því ætla að löggin um fæðingar- og foreldraorlof hafi tilætluð áhrif á stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði. Gera má ráð fyrir að þær viðhorfsbreytingar sem kallað er eftir innan samfélagsins með lögunum um fæðingar- og foreldraorlof taki lengri tíma til að skila sér, bæði til stjórnenda og starfsmanna. Á það bæði við um karla og konur. Í þessu sambandi er mikilvægt að minna á að samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla ber atvinnurekendum að gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanirnar skulu meðal annars miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að tekið sé tillit til þarfa atvinnulífs og fjölskylduaðstæðna starfsmanna.

### *iii. Kynbundinn launamunur.*

Kynbundinn launamunur virðist vera viðvarandi á íslenskum vinnumarkaði þar sem hallar nokkuð á konur. Aðgerða er þörf til að komið verði í veg fyrir kynbundinn launamun en reynslan hefur sýnt að lagaákvæði um launajafnrétti og bann við mismunun við ákvörðun launa hafa sem slík ekki nægileg áhrif. Svo virðist sem launamunur kynjanna hafi haldist nánast óbreyttur á tímabilinu 2003–2006. Þegar tekið hefur verið tillit til allra áhrifaþátta á laun, svo sem menntunar, starfsstéttar, starfsaldurs, lífaldurs og vinnutíma, er munurinn samkvæmt tölum VR 14% árið 2003, 15% árið 2004, 14% árið 2005 og 15% árið 2006. Könnun Capacent Gallup um launamyndun og kynbundinn launamun sem nánar verður greint frá hér á eftir sýnir að launmunur kynjanna var 16% árið 1994 og 15,7% 2006 sem telst ekki marktæk breyting.

Margir telja að rót vandans liggja hjá þeim sem ákveða laun starfsmanna á innlendum vinnumarkaði. Við ákvörðun launa innan fyrirtækja og stofnana þarf að gæta þess að sömu viðmið liggja til grundvallar við mat á framlagi starfsmanna óháð kynferði þeirra.

Félagsmálaráðherra og framkvæmdastjóri Jafnréttisstofu vildu hvetja stjórnendur fyrirtækja til þess að vinna gegn kynbundnum launamun og sendu í júní 2005 dreifibréf þess efnis til allra fyrirtækja og stofnana er starfa hér á landi. Dreifibréfinu fylgdi jafnframt veggspjald með yfirskriftinni „skiptir skeggrótin máli?“.

Önnur ástæða fyrir kynbundnum launamun sem oft er nefnd er að karlar verðleggi sig hærra en konur þegar kemur að samningum um kaup og kjör og séu viljugri til að skipta um störf í þeim tilgangi að auka tekjur sínar. Enn fremur hefur því lengi verið haldið fram að konur séu mun líklegri en karlar til að miða hegðun sína á vinnumarkaði við umhyggjuábyrgð sína gagnvart heimili og fjölskyldu.

Í ljósi þessa sá Jafnréttisráð ástæðu til að kanna sérstaklega tíðni og ástæður vinnuskipta karla og kvenna á íslenskum vinnumarkaði. Ráðið fékk Capacent Gallup til að annast könnunina sem var gerð í apríl og maí 2006. Helstu niðurstöður könnunarinnar voru að heldur fleiri karlar en konur voru að leita sér að starfi eða 12% karla og 8% kvenna. Ekki reyndist vera marktækur munur milli kynja meðal þeirra sem skiptu um starf á síðastliðnum tveimur árum. Marktækur munur reyndist vera á ástæðum þeim sem gefnar voru fyrir skiptum á vinnuveitanda á síðastliðnum tveimur árum. Rétt tæplega helmingi fleiri karlar en konur höfðu misst fyrri vinnu og um helmingi fleiri karlar en konur nefndu „tilbreytingu“ sem ástæðu. Ríflega þrisvar sinnum fleiri konur en karlar nefna fjölskylduábyrgð sem ástæðu fyrir skiptum á starfi og tæplega helmingi fleiri karlar en konur nefndu „hærri laun/launatengt“ sem ástæður vinnuskipta.

Könnunin virðist því staðfesta að fjölskylduábyrgð hafi meiri áhrif á vinnumarkaðsstöðu kvenna en karla og að karlar skipti frekar en konur um vinnu vegna launamála. Er það í samræmi við niðurstöður úr þeim hluta könnunarinnar þar sem spurt var um hversu miklum hluta var varið til heimilisstarfa og launavinnu. Þar kom fram verulegur kynjamunur þar sem konur verja mun meiri tíma en karlar til heimilisstarfa en karlar mun meiri tíma í launavinnu en konur.

Á formennskuári Íslands í Norðurlandaráði var verkefnið „*mælistikur á launajafnrétti á Norðurlöndunum*“ (*På sporet av likeløn*) sett af stað. Lokaskýrsla verkefnisins kom út í febrúar 2006 undir verkstjórn Lilju Mósesdóttur en höfundar hennar voru Lilja Mósesdóttir, Andrea G. Dofradóttir, Þorgerður Einarsdóttir, Kristjana Stella Blöndal, Einar Mar Þórðarson og Sigurbjörg Ásgeirsdóttir. Megintilgangur verkefnisins var að auka þekkingu og skilning á launamun kynjanna á Norðurlöndunum. Gerður var samamburður á þeim tölfræðimælistikum sem tiltækar eru á laun ásamt greiningu á þeim aðferðum sem notaðar hafa verið til að „leiðrétta“ launamun kynjanna og mati á árangri aðgerða til úrbóta sem ráðist hefur verið í til að vinna gegn launamun karla og kvenna á Norðurlöndum.

Verkefnið fól meðal annars í sér að tölfræðilegar upplýsingar um launamun kynjanna í Danmörku, Finnlandi, Noregi, Svíþjóð og á Íslandi voru bornar saman og greint frá þróun og breytileika milli landa á launamun karla og kvenna. Enn fremur var sjónum beint að rannsóknum á leiðréttum kynbundnum launamun í hverju Norðurlandanna fyrir sig þar sem aðferðir þær sem notaðar eru voru skoðaðar á gagnrýninn hátt. Þá var gerð tilraun til



að greina þær aðgerðir til úrbóta sem reyndar hafa verið til að jafna launamun milli karla og kvenna. Aðgerðir sem norrænir sérfræðingar telja að hafi haft jákvæð áhrif eru meðal annars ýmis lagaleg ákvæði, jafnréttisáætlanir, ákvæði í kjarasamningum og tilraunir til að stuðla að vitundarvakningu.

Í lokaskýrslu verkefnisins er að finna fjölmargar tillögur um hvernig bæta megi mælingar á kynbundnum launamun sem og áherslur og úrbætur á rannsóknum á leiðréttem kynbundnum launamun. Jafnframt er að finna tillögur um viðmiðanir sem taldar eru nýtast vel til að auðkenna og meta aðgerðir til úrbóta sem ætlaðar eru til að takast á við launamun karla og kvenna. Verður því að ætla að verkefnið komi til með að nýtast við þróun mælinga á kynbundnum launamun sem og hvernig draga megi úr launamun karla og kvenna á norrænum vinnumörkuðum. Lokaskýrslu verkefnisins er að finna á heimasíðu Jafnréttisstofu ([www.jafnretti.is](http://www.jafnretti.is)).

Könnunin „*launamyndun og kynbundinn launamunur*“ er hluti af gildandi áætlun í jafnréttismálum en verkefnið fól í sér endurtekningu könnunar frá árinu 1994 um þá þætti sem hafa áhrif á laun og starfsframa kvenna og karla. Niðurstaða þeirrar könnunar var birt árið 1995. Capacent Gallup gerði könnunina fyrir félagsmálaráðuneytið og lágu niðurstöður hennar fyrir haustið 2006. Könnunin var gerð á tímabilinu janúar til maí 2006 en spurningalisti um launakjör, inntak starfs, áhuga, ábyrgð, stöðubreytingar og viðhorf til jafnréttismála var lagður fyrir 2.200 starfsmenn átta fyrirtækja og stofnana, fjögurra opinberra stofnana og fjögurra einkafyrirtækja. Svarhlutfall var 50,5% en jafnframt voru tekin 80 djúpvíðtöl við stjórnendur og almenna starfsmenn um stöðu jafnréttismála. Tölfræðileg greining var einnig gerð á gögnum úr launaskráum fyrirtækjanna og þær niðurstöður bornar saman við svör við spurningalistunum. Loks voru nokkrar spurningar um viðhorf til jafnréttismála lagðar fyrir 1.800 manna almennt úrtak í Gallupvagni, 26. apríl til 17. maí 2006, og var svarhlutfall 61%.

Allnokkrar breytingar hafa orðið á starfsumhverfi og starfsháttum í þeim átta fyrirtækjum og stofnunum sem tóku þátt í könnun á launamyndun og kynbundnum launamun árið 1994 og aftur í byrjun árs 2006. Þær breytingar sem helst hafa orðið eru þær að vinnutími karla og kvenna í fullu starfi hefur styst, konum í fullu starfi hefur fjölgað og viðhorf þeirra til starfs hafa breyst nokkuð. Þetta hefði að öllum líkindum átt að verða til þess að draga úr launamun karla og kvenna en munurinn er nánast sá sami og árið 1994. Þegar tekið hefur verið tillit til starfsstéttar, aldurs, starfsaldurs og vinnutíma er óútskýrður munur á launum karla og kvenna nú 15,7% þar sem hallar á konur en var 16% árið 1994. Minni munur er nú á launum karla og kvenna í hópi stjórnenda en áður og er kynbundinn launamunur minnstur í þeirri starfsstétt en þar eru konur með um 7,5% lægri heildarlaun en karlar.

Niðurstöður launakönnunarinnar benda jafnframt til að munur á hæstu og lægstu laununum sé að aukast en munurinn er nú nærri fjórtánfaldur hjá körlum og ellefufaldur hjá konum. Árið 1994 var munurinn á hæstu og lægstu launum áttfaldur meðal karla og fimmfaldur meðal kvenna og voru stjórnendur þá að jafnaði með um 64% hærri laun en véla- og verkafólk en nú er þessi tala komin í 98%.

Ennþá meiri launamunur kemur fram þegar gögn úr launaskráum eru skoðuð en þar eru hæstu dagvinnulaun með aukagreiðslum á klukkustund nærri 26 sinnum hærri en þau lægstu hjá einkafyrirtækjunum. Munur á hæstu og lægstu launum karla er mun meiri en munurinn á tekjulægstu og tekjuhæstu konunum hjá einkafyrirtækjunum. Munur á hæstu og lægstu dagvinnulaunum auk aukagreiðslna hjá opinberum stofnunum er innan við tífaldur og er heldur meiri munur á lægstu og hæstu launum kvenna en karla.

Miklar breytingar hafa orðið frá árinu 1994 á því hvernig laun og kjör eru ákveðin. Þá fengu um 60% karla greidd laun alfarið samkvæmt taxa stéttarfélags og um 85% kvenna. Mjög algengt er nú að fólk, sérstaklega þó karlar, séu á sérsamningum við vinnuveitanda og fái greidd föst laun óháð vinnutíma. Rúm 48% þeirra karla sem þátt tóku í rannsókninni fá greidda fasta launaupphæð og tæp 18% kvenna. Samfara þessu hefur dregið verulega úr aukagreiðslum ýmiss konar og eru konur nú með hærri aukagreiðslur en karlar ólíkt því sem var, en um 25% bæði karla og kvenna fá einhverjar aukagreiðslur í formi „óunninnar“ yfirvinnu og/eða bílastyrks. Árið 1994 fengu 13% kvenna og 37% karla slíkar greiðslur.

Viðmælendur í opinberum stofnunum töldu breytingar hafa verið tiltölulega litlar síðustu tíu árin. Þó voru mun fleiri karlar í stjórnunarstöðum fyrir tíu árum en nú og fólk sennilega meðvitaðra um jafnréttismál og launajafnrétti núna. Stjórnendur eru nú mun líklegri til að hvetja konur til að sýna frumkvæði í starfi, til að koma fram fyrir hönd fyrirtækisins, til að sækja stöðuhækkunar o.s.frv. en árið 1994 þótt þeir séu enn heldur líklegri til að hvetja karla. Konur virðast einnig vera duglegri en áður að sækjast eftir stöðuhækkunum, að fara á námskeið og sækja ráðstefnur. Sérstaklega er áberandi hve mikill áhugi á stöðuhækkunum er í yngsta aldurshópnum, hvort sem er hjá körlum eða konum. Stjórnendur nefndu einnig nokkuð oft í djúpvíðtölum sem byggt er á í hluta könnunarinnar að ungu konurnar væru ólíkar þeim eldri, þær hefðu að mörgu leyti tileinkað sér „karllæg“ gildi, sýndu meira frumkvæði, vildu fá krefjandi verkefni og sæktust eftir starfsframa. Þessar vísbendingar benda til þess að frekari breytinga sé að vænta í átt til jafnréttis. Þrátt fyrir þetta hafa konurnar ennþá heldur minni trú á því en karlarnir að þær eigi möguleika á stöðuhækkun á núverandi vinnustað.

Þá hefur VR fylgst reglulega með þróun kynbundins launamunar meðal félagsmanna sinna. Samkvæmt niðurstöðum launakönnunar þess frá því um haustið 2006 var menntun talinn mikilvægur þáttur í að jafna hlut kynjanna. Kynbundinn launamunur minnkar töluvert eftir því sem menntun starfsmanna eykst. Launamunur kynjanna var 20% hjá þeim sem hafa grunnskólamenntun en innan við 10% hjá þeim sem hafa lokið háskólaprófi. Skýringin er einna helst sú að framhaldsmenntun í háskóla skilar konum meiri ávinningi en körlum; meistara- eða doktorspróf skilar körlum 7% launahækkun en konum 13%. Þótt launamunur kynjanna sé svo til óbreyttur milli ára þegar litið er til heildarhópsins þá er launamunurinn minni hjá yngri aldurshópum. Hjá fólki á aldrinum 18–34 ára er kynbundinn launamunur grunnlauna 14% en 16% hjá þeim sem eru eldri. Hér kemur hins vegar í ljós ósamræmi milli könnunar VR og könnunar Capacent Gallup. Þar er launamunur kynjanna 14,3% hjá starfsmönnum sem hafa lokið grunnsólaprófi, 12,3% sem lokið hafa framhaldsskólaprófi en 17,1% meðal háskólamenntaðra.

Launamunurinn eykst með aukinni menntun. Skýringin á þessu felst að öllum líkindum í þeim ólíku starfsgreinum sem búa að baki tölunum.

Þá ber að geta þess að félagsmálaráðherra skipaði sérstaka nefnd um vottun jafnra launa haustið 2005. Nefndin er enn að störfum en henni er ætlað að móta verklag og kerfi til að gera úttekt á launakerfi fyrirtækja og stofnana. Markmiðið er að með kerfinu verði unnt að kanna hvort kynbundinn launamunur sé fyrir hendi og reynist svo ekki vera verði vottað að ekki sé fyrir hendi kynbundinn launamunur hjá viðkomandi fyrirtæki eða stofnun.

*iv. Kynbundið starfsval.*

Íslenskur vinnumarkaður virðist enn vera nokkuð kynskiptur, bæði hvað varðar hlutfall kynjanna innan hinna ólíku starfsgreina og að því er varðar hlutfall kynjanna í stjórnunarstöðum. Helsta þróunin undanfarna áratugi hefur hins vegar verið sú að konur hafa í auknum mæli sótt í hefðbundin karlastörf og þá sérstaklega sérfræðingastörf. Samkvæmt vinnumarkaðskönnun Hagstofu Íslands árið 1999 voru konur 43% af starfandi háskólamenntuðu vinnuafli en karlar 57%. Árið 2002 hafði hlutur háskólamenntaðra kvenna aukist á íslenskum vinnumarkaði en þá voru þær 47,1% af starfandi háskólamenntuðu vinnuafli. Enn fremur er atvinnuþátttaka mest meðal háskólamenntaðra hjá báðum kynjum samkvæmt upplýsingum Hagstofunnar eða 96% hjá konum og 99% hjá körlum árið 2002. Konum í stétt iðnaðarmanna hefur fækkað. Árið 1991 var hlutur kvenna 27% en var komin niður í 12,6% árið 2004.

Í skýrslu Bygðastofnunar um konur og stoðkerfi atvinnulífsins frá árinu 2005 kemur fram að meirihluti kvenna starfar við þjónustu eða 87% samanborið við 57% karla. Hins vegar starfa karlar í miklum meirihluta við mannvirkjagerð, fiskveiðar og veitustarfsemi. Enn fremur hefur dregið úr þætti kvenna meðal ósérhæfðs starfsfólks frá árinu 1991 þegar hlutfall kvenna var 57,6% en var 47,3% árið 2004. Þess má jafnframt geta að atvinnuþátttaka er lægst hjá þeim sem eru með grunnmenntun eða 81% hjá konum og 93% hjá körlum árið 2002 samkvæmt upplýsingum Hagstofunnar. Tafla 7 sýnir hlutfall kynjanna innan ólíkra starfsstétta á vinnumarkaði árin 2003–2005.

Tafla 7. Starfsgreinum skipt eftir kyni 2003–2004 (%)

|                                    | 2003 | 2004 | 2005 |
|------------------------------------|------|------|------|
| <b>Stjórnendur og embættismenn</b> | 6,7  | 7,6  | 7,5  |
| Karlar                             | 8,5  | 10   | 10,3 |
| Konur                              | 4,7  | 4,9  | 4,3  |
| <b>Sérfræðingar</b>                | 17,2 | 15,8 | 17,4 |
| Karlar                             | 15,3 | 14,1 | 15,4 |
| Konur                              | 16,2 | 19,4 | 19,6 |
| <b>Sérmenntað starfsfólk</b>       | 13,7 | 16,1 | 15,9 |
| Karlar                             | 11,5 | 13,2 | 12,9 |
| Konur                              | 16,2 | 19,4 | 19,3 |
| <b>Skrifstofufólk</b>              | 8,6  | 7,4  | 7,7  |
| Karlar                             | 2,2  | 1,7  | 2,2  |
| Konur                              | 15,7 | 13,7 | 13,9 |
| <b>Þjónustu- og verslunarfólk</b>  | 20,2 | 19,2 | 20,0 |
| Karlar                             | 13,5 | 12,0 | 12,8 |
| Konur                              | 27,5 | 27,2 | 28,1 |

|                               |             |             |             |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Bændur og sjómenn</b>      | <b>5,1</b>  | <b>4,7</b>  | <b>5,0</b>  |
| Karlar                        | 7,7         | 6,9         | 7,3         |
| Konur                         | 2,2         | 2,2         | 2,4         |
| <b>Iðnaðarmenn</b>            | <b>14,1</b> | <b>13,7</b> | <b>13,0</b> |
| Karlar                        | 23,3        | 22,7        | 21,6        |
| Konur                         | 4,0         | 3,6         | 3,2         |
| <b>Véla- og vélagæslufólk</b> | <b>5,2</b>  | <b>6,3</b>  | <b>5,9</b>  |
| Karlar                        | 9,5         | 10,7        | 10,2        |
| Konur                         | 0,6         | 1,3         | 1,0         |
| <b>Ósérhæft starfsfólk</b>    | <b>9,1</b>  | <b>9,2</b>  | <b>7,7</b>  |
| Karlar                        | 8,5         | 8,6         | 7,3         |
| Konur                         | 9,8         | 9,9         | 8,1         |

Heimild: Hagstofa Íslands

Eins og lesa má af töflu 7 eru konur fámennar í hópi bænda, sjómanna, iðnaðarmanna og véla- og vélgæslufólks samanborið við karla. Þær eru hins vegar fjölmennari meðal þeirra er starfa við skrifstofustörf og þjónustu. Þá er jafnara kynjahlutfall meðal sérmenntaðs starfsfólks og sérfræðinga en konur eru enn fámennari í hópi stjórnenda og embættismanna á íslenskum vinnumarkaði.

Í því skyni að draga úr áhrifum kyns á starfsval svo koma megi í veg fyrir kynskiptingu á vinnumarkaði til framtíðar setti félagsmálaráðuneytið upp sérstaka heimasíðu haustið 2006 undir yfirskriftinni *jöfn framtíð fyrir stráka og stelpur* (<http://jafnretti.felagsmalaraduneyti.is>). Markmiðið er að auðvelda ungmennum að velja sér nám og starf í samræmi við raunverulegan áhuga fremur en á grundvelli kyns. Heimasíðan á sér danska fyrirmynd en hún er ætluð ungmennum, foreldrum, kennurum og námsráðgjöfum þegar kemur að starfsvali ungmenna, en kannanir sýna að ungmenni leiti til framangreindra aðila um ráð við valið. Ýmsar rannsóknir benda til að kynskiptur vinnumarkaður sé ákveðin hindrun fyrir jafna stöðu karla og kvenna enda er hann talinn koma í veg fyrir að ungmenni íhugi öll þau tækifæri sem í boði eru vegna fyrirfram ákveðinna hugmynda um hvað hæfi kyni viðkomandi.

#### *v. Staða kvenna innan opinberrar stjórnsýslu.*

Samkvæmt upplýsingum Hagstofu Íslands voru opinberir starfsmenn 7.400 talsins árið 2005 en hlutur þeirra á íslenskum vinnumarkaði var 4,6%. Þar af störfuðu 3.600 karlar, eða sem nemur tæpum 49% þeirra sem starfa við opinbera stjórnsýslu, og 3.800 konur, eða sem nemur rúmu 51%. Þegar á heildina er litið eru nánast jafn margar konur og karlar starfandi við opinbera stjórnsýslu en konum sem starfa við opinbera stjórnsýslu hefur fjölgað frá árinu 2002 á sama tíma og körlum hefur fækkað. Til samanburðar þá störfuðu 5,0% af starfandi fólki við opinbera stjórnsýslu árið 2002 samkvæmt upplýsingum Hagstofu Íslands eða samtals 7.800 starfsmenn. Þar af störfuðu 4.100 karlar eða tæp 53% þeirra við opinbera stjórnsýslu og 3.600 konur eða rúmlega 46%.

Þegar litið er til fjölda kvenna og karla í einstökum embættum eru fleiri karlar en konur sem gegna embættum innan opinberrar stjórnsýslu. Tvær konur gegna embætti ráðuneytisstjóra en samtals eru starfandi þrettán ráðuneytisstjórar. Frá árinu 2001 hefur orðið nokkur fjölgun meðal kvenna í hópi forstöðumanna ríkisstofnana en þá voru 14,4% forstöðumanna konur en voru fjórðungur forstöðumanna árið 2006. Á sama tíma

hefur hins vegar orðið nokkur fækkun meðal kvenna í hópi skrifstofustjóra ráðuneytanna en árið 2002 voru 37% skrifstofustjóra konur en einungis 26,3% árið 2006.

Utanríkisráðuneytið hefur síðan árið 1998 sérstaklega hugað að ráðningu kvenna í því skyni að tryggja jafnara hlutfall kvenna og karla innan utanríkisþjónustunnar. Hafa konur verið ráðnar í 50% tilvika í allar lausar stöður sem krefjast háskólamenntunar. Jafnframt er markmið ráðuneytisins að gæta að kynjasjónarmiðum við stöðuhækkanir innan þjónustunnar. Frá árinu 2002 hafa fimm konur bæst í hóp sendiherra innan utanríkisþjónustunnar en samtals sex konur voru starfandi sendiherrar árið 2006 eða rúm 15% en voru áður rúm 3%. Þess ber að geta að körlum fjölgaði einnig um fjóra á sama tímabili en sendiherrum fjölgaði um níu talsins og voru samtals 39 árið 2006.

Í lok árs 2006 kynnti utanríkisráðherra nýtt skipurit fyrir ráðuneytið þar sem starfi þess var skipt í tvö svið, alþjóða- og öryggissvið og viðskiptasvið, auk rekstrar- og þjónustuskrifstofu. Báðir sviðsstjórnarnir eru nú konur. Fleiri konur fóru sömuleiðis með yfirstjórn ráðuneytisins í upphafi árs 2007, en staðgengill ráðuneytisstjóra og prótókollsstjóri eru konur. Þá gegnir kona nú í fyrsta sinn embætti utanríkisráðherra, eins og áður hefur verið nefnt. Enn fremur er rétt að geta þess að kona er nú aðstoðarmaður ráðherra.

Þá hefur verið sett á laggirnar sérstök staða starfsmannastjóra innan ráðuneytisins, en eitt af hlutverkum hans er að tryggja að jafnréttissjónarmið verði í heiðri höfð í starfi utanríkisráðuneytisins. Hann er jafnframt fjölskyldufulltrúi.

Þegar litið er til annarra starfa innan utanríkisþjónustunnar voru þrjár konur úr röðum sendifulltrúa gerðar að sendiherrum á tímabilinu 2002–2006. Við það fækkaði konum sem sendifulltrúum úr fjórum í eina, en 95,6% sendifulltrúa voru karlar á árinu 2006. Stöðum sendifulltrúa fækkaði á tímabilinu um þrjár stöður. Konum sem sendiráðunautum fjölgaði hins vegar á tímabilinu úr átta í ellefu en stöðum sendiráðunauta fjölgaði einnig um þrjár stöður. Konur voru því 44% sendiráðunauta árið 2006 en voru 36,4% árið 2002. Konur voru 57% sendiráðsritara árið 2006 eða samtals ellefu en voru 54% sendiráðsritara árið 2002 eða átta.

Á síðustu árum hefur utanríkisráðuneytið lagt aukna áherslu á verkefni sem gera ungu fólki sem er að hefja starfsferil sinn tækifæri til að kynnast íslensku utanríkisþjónustunni og störfum hjá alþjóðastofnunum af eigin raun. Hafa konur verið í meirihluta þeirra sem ráðnir hafa verið í þessi verkefni. Utanríkisráðuneytið hefur frá árinu 2002 ráðið starfsnema í starfsþjálfun. Starfsþjálfunin fer að öllu leyti fram hjá sendiráðum og fastanefndum Íslands erlendis og stendur yfir í um sex mánuði. Árið 2004 voru þrjú karlar og fimm konur ráðin í starfsnemastöður, árið 2005 voru fimm konur og fimm karlar ráðin og árið 2006 voru fjórir karlar og fimm konur ráðin. Á tímabilinu 2004–2006 hafa því alls tólf karlar og fimmtán konur verið ráðin í starfsþjálfun hjá utanríkisráðuneytinu.

Þá fjármagnar Ísland sex stöður ungliða (Junior Professional Officer) hjá Sameinuðu þjóðunum sem starfa í verkefnum á vegum samtakanna víða um heim. Nú eru þessar stöður skipaðar fimm konum og einum karli. Verkefni þetta hófst árið 2005 og voru þá

þrjár konur ráðnar til starfa. Árið 2006 voru aðrar þrjár stöður auglýstar og voru tvær konur og einn karl þá ráðin. Stöðurnar eru til allt að þriggja ára.

Á tímabilinu 2003–2006 hefur konum fjölgað meðal héraðsdómara en samtals eru starfandi 38 héraðsdómarar við átta héraðsdómstóla. Árið 2003 störfuðu 29 karlar sem héraðsdómarar og níu konur en árið 2006 voru konurnar orðnar 13 og karlarnir 25. Enn fremur hefur konum fjölgað mjög í starfi aðstoðarmanna héraðsdómara þannig að hallar á karla. Árið 2003 voru starfandi samtals tólf aðstoðarmenn héraðsdómara, þar af fimm konur og sjö karlar, en árið 2006 voru aðstoðarmenn héraðsdómara samtals tíu, þar af átta konur og tveir karlar. Engar breytingar hafa orðið á kynjahlutföllum hjá Hæstarétti Íslands þar sem níu dómarar eru starfandi, þar af tvær konur og sjö karlar. Enn fremur eru starfandi fjórir aðstoðarmenn hæstaréttardómara, tvær konur og tveir karlar.

Alls voru 26 sýslumenn starfandi á landinu öllu árið 2006 en þar af voru fimm konur eða um 19% sýslumanna. Eftir breytingar sem gerðar voru á lögreglustjóraembættum í ársbyrjun 2007 gegna nú tvær konur embætti lögreglustjóra eða 13%. Samkvæmt ársskýrslu ríkislögreglustjóra fyrir árið 2005 var 71 lögreglukona starfandi og eru þær 10% lögreglumanna, en þetta er töluverð fjölgun frá árinu 1996 en þá voru þær 4%.

*vi. Konur í atvinnurekstri.*

a. Konur í forystu fyrirtækja.

Hluttur kvenna á íslenskum vinnumarkaði er um 47% en hlutfall þeirra sem sitja í stjórnnum fyrirtækja og gegna stjórnarformennsku er í kringum 22% samkvæmt upplýsingum Hagstofu Íslands. Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja sem aðalmenn hefur haldist nánast óbreytt á tímabilinu 1999–2005.

Samkvæmt skýrslu Byggðastofnunar um konur og stoðkerfi atvinnulífsins fækkaði konum sem skráðir stjórnarformenn í stærðaflokki fyrirtækja með fjölda starfsmanna 20–49 um 15,5% og 50–99 um 40% frá árinu 1999. Á tímabilinu 1999–2004 bættu konur hlut sinn sem stjórnarformenn í landbúnaði og iðnaði. Hluttur kvenna er mestur í fræðslustarfsemi, heilbrigðis- og félagsþjónustu og menningarstarfsemi. Flestar konur eru skráðar sem stjórnarformenn í verslun og fasteignaviðskiptum.

Konum sem sæti eiga í stjórnnum fyrirtækja hefur fjölgað hlutfallslega en þá fyrst og fremst sem varamenn. Hlutfall kvenna sem eru kjörnir aðalmenn í stjórnir hefur aukist úr 32,9% árið 1999 í 35,9% árið 2004. Konum sem kjörnir eru varamenn í stjórn fjölgar um 78% á móti 39,8% fjölgun karla á tímabilinu. Jafnframt eru karlar frekar en konur í stjórnnum margra fyrirtækja. Þá virðist sem konum fjölgi í stjórnnum stærstu fyrirtækjanna með starfsmannafjölda yfir 100 starfsmenn á viðmiðunartímabilinu en körlum fækki.

Upplýsingar um jafnrétti í 100 stærstu fyrirtækjum landsins voru í fyrsta skipti birtar fyrir árið 2005 undir verkefni er nefnist jafnréttiskennitalan. Rannsóknasetur vinnuréttar og jafnréttismála á Bifröst stendur að verkefninu en samstarfsaðilar voru iðnaðar- og viðskiptaráðuneyti, Jafnréttisstofa, Jafnréttisráð, Félag kvenna í atvinnurekstri og Samtök atvinnulífsins. Upplýsinganna var aflað hjá Lánstrausti og var miðað við veltu fyrir árið 2004. Frumheimilda var síðan aflað með símakönnun og í framhaldi af henni var

fyrirtækjunum gefinn kostur á að leiðrétta fyrirliggjandi upplýsingar með tölvupósti. Þegar stjórnir 100 stærstu fyrirtækja landsins voru skoðaðar sérstaklega fyrir árið 2005 voru konur um 12% stjórnarmanna. Hluttur kvenna í stjórnnum 100 stærstu fyrirtækja minnkaði um helming þegar eingöngu voru skoðuð þau fyrirtæki sem skráð eru í Kauphöllinni. Einungis 5% stjórnarformanna þessara fyrirtækja eru konur.

Á tímabilinu 1999–2005 hefur fyrirtækjum með konur sem framkvæmdastjóra fjölgað úr 15,4% í 18,2%. Flestar konur eru framkvæmdastjórar í fyrirtækjum sem eru með innan við tíu starfsmenn og starfa við verslun og þjónustu. Konur hafa aukið hlut sinn sem skráðir framkvæmdastjórar í öllum stærðarflokkum fyrirtækja á tímabilinu 1999–2004. Í minnstu fyrirtækjunum auka konur hlut sinn sem skráðir framkvæmdastjórar umfram karla eða um 76% á móti 58,8% hjá körlum. Gæta verður þó að um hlutfallstölur er að ræða. Þannig auka konur hlut sinn um 68,7%, þ.e. úr 1.027 í 1.733 skráðra framkvæmdastjóra en á sama tíma bættu karlar hlut sinn um 42%, þ.e. 5.641 í 8.045 skráðra framkvæmdastjóra. Þegar hlutfall kvenna meðal æðstu stjórnenda 100 stærstu fyrirtækja landsins var skoðað fyrir árið 2005 kom fram að konur eru 10,5%.

Stjórnvöld munu áfram leggja áherslu á aukin tækifæri kvenna í forystu atvinnulífsins. Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið fyrirhugar að standa að námsstefnu fyrir konur í stjórnendastöðum og stjórnnum fyrirtækja þar sem boðið verður upp á fræðslu um það hvað felst í stjórnarsetu í fyrirtækjum. Undirliggjandi er sú hugsun sem studd hefur verið rannsóknunum, meðal annars í Bretlandi, Bandaríkjunum og Kanada, að herra hlutfall kvenna í stjórnnum leiði til betri afkomu fyrirtækja en jafnframt hefur verið sýnt fram á tengsl milli fjölda kvenna í stjórnnum og bættra stjórnarháttanna.

Þá samþykkti Alþingi í júní 2006 lög um breytingu á lögum um hlutafélög, nr. 2/1995, með síðari breytingum, þar sem kveðið er á um að við kjör í stjórnir opinberra hlutafélaga skuli tryggt að í stjórninni sitji sem næst jafn margar konur og karlar. Er þessi lagabreyting til þess fallin að auka hlut kvenna í stjórnnum opinberra hlutafélaga.

b. Úttekt á opinberum stuðningi við konur í atvinnurekstri.

Stjórnvöld hafa lagt áherslu á að efla konur í atvinnurekstri en verkefni með það að markmiði hafa verið hluti framkvæmdaáætlunar ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum undanfárin ár. Flestir eru á þeirri skoðun að það skipti máli fyrir efnahagslífið að auka þátttöku kvenna í atvinnusköpun. Konum í atvinnurekstri hefur hins vegar eingöngu fjölgað um sjö prósentustig á árunum 1997–2004 sem er mun minna en í nágrannaríkjunum.

Ein af ástæðum þessa hefur verið talin sú að stuðningur opinberra aðila við atvinnurekstur og þjónusta lánastofnana nýtist konum síður en körlum. Þetta sjónarmið hefur komið fram í könnunum en iðnaðar- og viðskiptaráðherra fól Bygðastofnun meðal annars að gera úttekt á því hvernig ýmis stuðningsverkefni sem hið opinbera hefur komið að á undanförunum árum hafa nýst konum. Skýrsla Bygðastofnunar kom út árið 2005.

IMG Gallup vann að gerð könnunar sem Bygðastofnun gaf út undir nafninu „Konur og stoðkerfi atvinnulífsins“, árið 2005. Þar kom meðal annars fram að 80% svarenda höfðu

ekki tekið þátt í opinberum stuðningsverkefnum, svo sem námskeiðum, eða fengið ráðgjöf um stofnun og rekstur fyrirtækja. Þar af töldu 40% sig ekki hafa þörf fyrir þau eða að verkefnið nýttust ekki í fyrirtækjarekstri. Rúmlega þriðjungur taldi sig ekki hafa tækifæri eða aðstöðu til að taka þátt í verkefnum. Mikill meirihluti þeirra sem hafði nýtt sér opinber stuðningsverkefni töldu það hafa nýst þeim vel.

Enn fremur benda niðurstöður könnunarinnar til að hlutfallslega fleiri konur en karlar hafi sótt um styrk. Karlar voru engu síður helmingi líklegri en konur til þess að hafa fengið styrk eða 81% á móti 58% hjá konum. Jafnframt fengu karlar hærri styrk en konur. Karlar voru þó hlutfallslega fleiri umsækjendur en konur hjá Framleiðnisjóði landbúnaðarins, Nýsköpunarsjóði atvinnulífsins og Byggðastofnun. Þá kom fram að konur voru líklegri til að hafa sótt um fjármagn vegna atvinnurekstrar til einkaaðila en karlar voru líklegri til þess að hafa sótt um fyrirgreiðslu til opinberra aðila.

Niðurstöðurnar gefa jafnframt til kynna að þörf sé á að endurmeta stuðningskerfi opinberra aðila við atvinnulífið þar sem kann þarf hvernig breyta megi áherslum til styrktar konum í atvinnurekstri svo það nýtist betur. Umhugsunarefni er til dæmis hvers vegna stuðningsverkefni höfðu ekki til fleiri kvenna. Meirihluti þátttakenda í könnuninni taldi að haganlegast væri að styðja konur í atvinnurekstri með stofnstyrkjum og ráðgjöf.

Úttekt Byggðastofnunar bendir til að margt hafi áunnist á undanförunum árum enda þótt ýmislegt bendi jafnframt til að konur sitji enn ekki við sama borð og karlar hvað varðar aðgengi að fjármagni vegna fyrirtækjarekstrar. Styrkir félagsmálaráðherra til atvinnumála kvenna og Lánatryggingasjóður kvenna hafa skipt sköpun fyrir frumkvöðlastarf og nýsköpun meðal kvenna. Má ætla að mörg verkefnum hefðu ekki orðið að veruleika hefði ekki komið til fjármagn frá styrkjum til atvinnumála kvenna eða lánatrygging Lánatryggingasjóðsins. Enn fremur hafa styrkir til atvinnumála kvenna reynst vera mikilvægur bakhjarl fyrir konur í litlum sprotafyrirtækjum.

Þá hefur mikið áunnist vegna starfa atvinnu- og jafnréttisfulltrúa Byggðastofnunar og félagsmálaráðuneytis og verkefna á vegum Impru nýsköpunarmiðstöðvar og Háskólans á Bifröst.

Reynsla af störfum atvinnu- og jafnréttisfulltrúa sýnir að mikil þörf er á atvinnuráðgjafa sem hefur sérþekkingu á aðstæðum kvenna í atvinnurekstri en yfir þúsund konur leituðu aðstoðar fulltrúans á þeim fimm árum er hann starfaði. Meirihluti kvenna sem nýttu sér ráðgjöf rak þjónustu- og framleiðslufyrirtæki og voru flestar að leita eftir upplýsingum sem tengjast stoðkerfi atvinnulífsins og fjármögnun. Árangurinn kom meðal annars fram í auknu samstarfi meðal kvenna í tengslum við nýtingu náttúruafurða, bættu aðgengi kvenna á landsbyggðinni að námskeiðum um stofnun og rekstur fyrirtækja og þéttingu viðskiptatengslanets kvenna.

Almenn ánægja reyndist meðal þátttakenda á námskeiðunum „brautargengi“, „máttur kvenna“ og „auður í krafti kvenna“. Þá töldu sérfræðingar sem unnið hafa að verkefnum sem hafa það að markmiði að örva frumkvæði kvenna í atvinnurekstri brýna þörf fyrir



sérnámskeið eða séraðstoð fyrir konur í atvinnurekstri og frekari samtengingu verkefnanna.

Byggðastofnun lagði til í ljósi niðurstaðna úttektar sinnar að stoðkerfi atvinnulífsins myndi vinna markvisst að því að fjölga konum meðal viðskiptamanna ásamt því að störf atvinnu- og jafnréttisráðgjafa verði eflað og tengd við störf atvinnuþróunarfélaga. Enn fremur var lagt til að jafna kynjahlutfallið í stjórnnum sjóða og stofnana í stoðkerfi atvinnulífsins en jafnframt var lagt til að skapa vettvang sem tengir saman fjárfesta og konur með viðskiptahugmyndir. Síðast en ekki síst var lagt til að unnið yrði gegn goðsögnum og úreltum ímyndum tengdum konum og hlutverki kvenna.

Í júlí 2006 skilaði nefnd um endurskoðun Lánatryggingasjóðs kvenna og skyldra verkefna skýrslu til félagsmálaráðherra. Rannsókn nefndarinnar benti til þess að konur hafa ekki jafnan aðgang að fjármagni á við karla til að stofna og reka fyrirtæki. Verkefni sem helst njóta stuðnings í hinu opinbera stuðningskerfi eru karllæg og taka ekki tillit til þarfa kvenna sem hyggja á eða eru í atvinnurekstri. Lagði nefndin því til að lánatryggingar til kvenna yrðu tryggðar í hinu opinbera stoðkerfi, sem og stofnstyrkir, með endurskoðun á stöðu og síðar stefnu þeirra opinberu sjóða sem starfræktir eru. Lánatryggingasjóður og styrkir til atvinnumála kvenna verða starfræktir þar til sú endurskoðun hefur farið fram og ásættanlegur árangur náðst við samþættingu jafnréttissjónarmiða við opinber stuðningskerfi í atvinnulífinu.

## **B. Stjórnmalabátttaka kvenna og karla.**

### *i. Alþingi.*

Frá því að konur hlutu kosningarrétt og kjörgengi árið 1915 hafa samtals 58 konur verið kjörnar á þing eða 9% allra þingmanna. Konur hafa smám saman á síðustu þremur áratugum aukið hlut sinn jafnt og þétt á Alþingi. Eftir alþingiskosningarnar árið 1979 var hlutur kvenna einungis 5% en 25% þingmanna voru konur eftir alþingiskosningarnar árið 1995 og 35% árið 1999. Ákveðið bakslag varð á þessari jákvæðu þróun við kosningarnar 2003 er hlutfall kvenna fór niður í 30% en nokkrar breytingar hafa orðið í röðum þingmanna á yfirstandandi kjörtímabili þannig að þegar þing kom saman haustið 2006 áttu 23 konur sæti á Alþingi eða 37% þingsæta.

Ljóst er að enn hefur jöfnu hlutfalli kynjanna ekki verið náð við skipan þingsæta á Alþingi og þá sérstaklega þegar litið er til kjörinna aðalmanna. Til að stuðla að áframhaldandi framþróun á þessu sviði skipaði félagsmálaráðherra þverpólitíska nefnd í júní 2006 undir forystu Dagnýjar Jónsdóttur alþingiskonu þar sem eiga sæti fulltrúar þeirra stjórnmalaflokka sem eiga sæti á Alþingi á yfirstandandi kjörtímabili. Hlutverk starfshópsins var að skipuleggja þverpólitískar aðgerðir til að jafna enn frekar en nú er hlut kynjanna við næstu alþingiskosningar vorið 2007. Meðal annars var sent út bréf til allra stjórnmalaflokka landsins þar sem áhersla var lögð á ábyrgð flokkanna sjálfra við að finna leiðir til að auka hlut kvenna í stjórnmalum. Enn fremur stóð starfshópurinn fyrir hvarningarfundi 9. október 2006 undir yfirskriftinni *Öldin okkar? Konur tókum þátt*. Markmið fundarins var að efla umræðu um mikilvægi þátttöku kvenna í stjórnmalum. Á fundinum miðluðu fyrrverandi og núverandi alþingiskonur af reynslu sinni af setu á

Alþingi. Þeirra á meðal voru Guðrún Agnarsdóttir, Guðrún Helgadóttir, Ingibjörg Pálmadóttir, Rannveig Guðmundsdóttir og Sólveig Pétursdóttir.

Síðan árið 1983 hefur kona setið í ríkisstjórn íslenska lýðveldisins en árið 1999 gegndu í fyrsta skipti fleiri en ein kona ráðherraembætti á sama tíma er þrjár konur urðu þá ráðherrar. Við skipun nýrrar ríkisstjórnar eftir alþingiskosningar árið 2003 gegndu áfram þrjár konur embætti ráðherra en eftir breytingar sem urðu á ríkisstjórninni sumarið 2006 eiga fjórar konur sæti í ríkisstjórn og eru þær nú um þriðjungur ráðherra.

#### *ii. Sveitarstjórnir.*

Hluttur kvenna í sveitarstjórnnum eftir sveitarstjórnarkosningarnar 2002 var 31,1% en svo virðist sem stærð sveitarfélaga og landfræðileg lega hafi áhrif á hlutfall kynjanna í sveitarstjórnnum. Eftir kosningarnar 2002 voru 35% sveitarstjórnarmanna konur í sveitarfélögum með fleiri en 1.000 íbúa en 29% í sveitarfélögum með færri en 500 íbúa. Hlutfall kvenna í sveitarstjórnnum var hæst á höfuðborgarsvæðinu þar sem konur voru 43% kjörinna aðalfulltrúa.

Á Vesturlandi var hlutfall kvenna í sveitarstjórnnum 26% eftir kosningarnar 2002, á Vestfjörðum 37%, á Norðurlandi vestra 28%, á Norðurlandi eystra 35%, á Austurlandi 25%, á Suðurlandi 32% og á Suðurnesjum 24%.

Félagsmálaráðherra og Jafnréttisstofa sendu öllum stjórnsmálaflokkum bréf í október 2005 þar sem athygli þeirra var vakin á hlutverki þeirra að taka virkan þátt í að hvetja konur til framboðs og jafna þannig hlut kynjanna við uppröðun á lista flokkana fyrir sveitarstjórnarkosningarnar 2006.

Konur hafa í auknum mæli borið sig fram til sveitarstjórna og hafa konur verið um 40% frambjóðenda í sveitarstjórnarkosningum. Fyrir kosningarnar vorið 2006 voru karlar 56% frambjóðenda og konur 44%. Ein af líklegum skýringum á því að konum hefur gengið hægt að rétta hlut sinn í sveitarstjórnarkosningum er að þær skipa almennt ekki fyrsta sæti á framboðslistum. Heildarfjöldi í sveitarstjórn getur því reynst þeim hindrun þegar um fámenn sveitarfélög er að ræða en þá sitja oft ekki nema þrjár eða fimm kjörnir fulltrúar í sveitarstjórn. Fyrir kosningarnar vorið 2006 skipuðu karlar fyrsta sæti framboðslista í 78% tilfella en konur einungis 22% þeirra. Annað sæti listanna var skipað körlum í 49,4% tilvika og 50,6% konum.

Eftir kosningarnar vorið 2006 var hluttur kvenna í sveitarstjórnnum 35,9% sem var 4,8% aukning. Hlutfall kvenna í sveitarstjórnnum var hæst á höfuðborgarsvæðinu þar sem konur eru 40% kjörinna fulltrúa en sé miðað við 40%:60% markmiðið telst jafnrétti náð þar. Kynjaskipting sveitarstjórnarmanna er jafnari yfir landið eftir kosningarnar 2006 en var áður, þótt það eigi ekki við um alla landshluta.

Á Vesturlandi var hlutfall kvenna í sveitarstjórnnum 33,8% eftir kosningarnar 2006, á Vestfjörðum 35,9%, á Norðurlandi vestra 33,3%, á Norðurlandi eystra 32,3%, á Austurlandi 36,3%, á Suðurlandi 33,4% og á Suðurnesjum 39,7%. Á grundvelli gagna um kynjaskiptingu sveitarstjórnarmanna hafa Jafnréttisstofa og félagsmálaráðuneytið

útbúið svokölluð jafnréttiskort þar sem hvert sveitarfélag er litað eftir hlutfalli kynjanna. Sveitarfélög með jafna kynjaskiptingu (40–60%) eru lituð græn, en þau sem eru með mjög ójafna kynjaskiptingu (0–29%) eru rauð. Sveitarfélögin sem eru gul sýna hvar hallar á annað kynið á bilinu 30–39%. Hægt er að sjá kortin á vefsíðu Félagsmálaráðuneytisins ([www.felagsmalaraduneyti.is](http://www.felagsmalaraduneyti.is)).

Stærð sveitarfélaga virðist enn sem áður hafa áhrif á hlutfall kvenna. Eftir kosningarnar 2006 voru 38,8% sveitarstjórnarmanna konur í sveitarfélögum með fleiri en 1.000 íbúa en 33% í sveitarfélögum með færri en 500 íbúa.

Í júní 2006 sendu félagsmálaráðherra og Jafnréttisstofa öllum nýkjörnum sveitarstjórnnum landsins fræðslubækling um jafnréttismál undir heitinu „Við viljum gera enn betur – jafnrétti varðar okkur öll“. Birtar voru tölur um stöðu jafnréttismála í sveitarfélögum landsins og var jafnframt skorað á nýkjörnar sveitarstjórnir að huga að jafnrétti kynjanna við störf sín, hvort sem er við stefnumótun og ákvarðanatöku í málefnum sveitarfélaganna eða sem vinnuveitendur. Var sérstaklega vísað til þess að vonast væri eftir að jafnrétti endurspeglaðist í skipun nefnda, ráða og stjórna sem starfandi væru innan sveitarfélaganna. Til að fylgja fræðslubæklingnum eftir voru fulltrúar í nýskipuðum jafnréttisnefndum sveitarfélaga boðaðir til fundar í september 2006 þar sem fjallað var um jafnréttisstarf á vegum sveitarfélaganna á kjörtímabilinu. Tuttugu og tvö sveitarfélög áttu fulltrúa á fundinum sem þótti takast vel.

Í kjölfar fundarins gerðu félagsmálaráðuneytið og Jafnréttisstofa könnun á því hvort jafnréttisnefndir og jafnréttisáætlanir væri að finna innan sveitarfélaganna. Þetta var gert á grundvelli 10. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Niðurstaða þeirrar könnunar sýndi að 75% sveitarfélaga höfðu skipað jafnréttisnefnd eða falið annarri nefnd umsjón með jafnréttismálum. Þetta þykir mikil framför því niðurstaða sambærilegrar könnunar frá árinu 2001 sýndi að eingöngu 30% sveitarfélaga höfðu skipað jafnréttisnefnd. Árið 2006 voru 26 sveitarfélög búin að setja sér jafnréttisáætlun fyrir kjörtímabilið og 14 til viðbótar eru að vinna að slíkri áætlun. Hér ber þó að taka fram að sveitarfélögum hafa ár frá kosningum til þess að vinna slíka áætlun.

Fyrir kosningar vorið 2006 var gerð úttekt á kynjaskiptingu í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum sveitarfélaga. Svarhlutfall sveitarfélaganna var um 58% en í þeim búa 91,5% íbúa landsins. Af þeim sem svöruðu voru samtals 4.048 fulltrúar í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum sveitarfélaganna, þar af 1.549 konur eða um 38,3% og 2.499 karlar, eða um 61,7%. Konur voru meirihluti fulltrúa í fjórum sveitarfélögum á landinu, í þremur sveitarfélögum var kynjaskiptingin nákvæmlega jöfn en í átján þeirra var kynjaskiptingin innan 40–60% markanna. Þar sem kynjaskiptingin var ójöfnust voru konur 16,7% fulltrúanna. Lægsta hlutfall karla var 29,2%. Jafnréttisstofa er nú að vinna úr niðurstöðum nýrrar könnunar um kynjahlutföll í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum sveitarfélaga eftir síðustu sveitarstjórnarkosningar.

### **C. Aðgerðir gegn kynbundnu ofbeldi.**

*i. Samráðsnefnd um aðgerðir gegn ofbeldi gegn konum og börnum.*

Félagsmálaráðherra skipaði samráðsnefnd um aðgerðir gegn ofbeldi gegn konum í janúar 2003 til fjögurra ára. Í nefndinni sátu fulltrúar dómsmálaráðuneytis, félagsmálaráðuneytis, heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytis, menntamálaráðuneytis og Sambands íslenskra sveitarfélaga. Hlutverk nefndarinnar er meðal annars að samhæfa aðgerðir stjórnvalda á ólíkum fagsviðum sem eru til þess fallnar að koma í veg fyrir ofbeldi gegn konum. Er markmiðið að stjórnvöld fái heildarsýn yfir það hvað hefur þegar verið gert á þessu sviði og til hvaða aðgerða þurfi að grípa. Þá var nefndinni falið með samþykkt ríkisstjórnar Íslands frá 18. október 2005 að fjalla jafnframt um aðgerðir gegn ofbeldi gegn börnum ásamt því að vinna að gerð aðgerðaáætlunar vegna ofbeldis á heimilum og kynferðislegs ofbeldis. Félagsmálaráðherra ákvað að endurskipa nefndina til fjögurra ára og verður þá meginhlutverk hennar að fylgja eftir aðgerðaráætlun ríkisstjórnarinnar vegna ofbeldis á heimilum og kynferðislegs ofbeldis.

Nefndin hefur lagt áherslu á nauðsyn þess að viðhalda góðu samstarfi milli frjálsra félagasamtaka og opinberra aðila sem að þessum málum koma. Hefur nefndin haldið samtals sex samráðsfundi með frjálsum félagasamtökum sem og öðrum þeim er láta sig þessi mál varða. Var fyrsti samráðsfundurinn haldinn í janúar 2004 en nefndin hefur haldið slíka fundi einu sinni til tvisvar sinnum á ári. Enn fremur hefur nefndin fengið fjölmarga aðila á sinn fund til að ræða ofbeldi gegn konum og börnum.

Nefndin gaf út lítið kort sem er á stærð við debetkort bankanna þar sem fram koma símanúmer helstu stofnana og samtaka sem veita þolendum kynbundins ofbeldis aðstoð. Kortið er ætlað þolendum heimilisofbeldis sem og annars kynbundins ofbeldis og kemst þægilega í veski eða vasa. Tilgangur með útgáfu slíks korts er að veita handhægar og aðgengilegar upplýsingar um þá aðila er veita þolendum heimilisofbeldis aðstoð. Ástæðan er sú að þolendur þurfa oft ráðrúm til að hugsa sinn gang áður en þeir leita sér aðstoðar en hafa ekki alltaf mikið svigrúm til að afla sér upplýsinga hvar aðstoð er að finna.

*ii. Aðgerðaáætlun ríkisstjórnarinnar vegna ofbeldis á heimilum og kynferðislegs ofbeldis.*

Ríkisstjórnin samþykkti á fundi sínum 26. september 2006 aðgerðaáætlun vegna ofbeldis á heimilum og kynferðislegs ofbeldis sem tekur til árána 2006–2011. Gerð aðgerðaáætlunarinnar byggði á tillögu félagsmálaráðherra og dóms- og kirkjumálaráðherra sem samþykkt var í ríkisstjórninni í október 2005 um að hafin yrði vinna við gerð aðgerðaáætlunar vegna ofbeldis á heimilum og kynferðislegs ofbeldis gegn konum og börnum og var unnin á vettvangi fyrrnefndrar samráðsnefndar. Við gerð áætlunarinnar voru meðal annars höfð til hliðsjónar drög frjálsra félagasamtaka að aðgerðaáætlun gegn kynbundnu ofbeldi sem hafði verið send einstökum fagráðherrum í apríl 2005.

Meginmarkmið aðgerðaáætlunarinnar er að vinna gegn ofbeldi á heimilum og kynferðislegu ofbeldi sem beinist að konum og börnum sem og að bæta aðbúnað þeirra er orðið hafa fyrir ofbeldi eða eru í áhættuhópi hvað þetta varðar.

Aðgerðaáætlunin skiptist í tvo hluta. Annars vegar er um að ræða aðgerðir vegna ofbeldis á heimilum og kynferðislegs ofbeldis gegn börnum og hins vegar aðgerðir vegna ofbeldis á heimilum og kynferðislegs ofbeldis gegn konum. Í hvorum hluta fyrir sig eru einkum fjögur markmið höfð að leiðarljósi. Í fyrsta lagi er stefnt að því að auka fyrirbyggjandi aðgerðir sem stuðla að opinni umræðu um ofbeldi gegn börnum og kynbundnu ofbeldi sem og viðhorfsbreytingum í samfélaginu. Í öðru lagi er markmiðið að styrkja starfsfólk stofnana við að sjá einkenni og afleiðingar ofbeldis hjá börnum og kynbundins ofbeldis og koma þolendum til aðstoðar. Í þriðja lagi er tilgangurinn að tryggja einstaklingum sem verða fyrir ofbeldi á heimili eða kynferðislegu ofbeldi viðeigandi aðstoð. Í fjórða lagi er tilgangurinn að finna aðgerðir sem ætlað er að styrkja meðferðarúrræði fyrir gerendur í því skyni að rjúfa þann vítahring sem oft er einkenni ofbeldis.

Um er að ræða efnismikla aðgerðaáætlun sem felur í sér 37 aðgerðir og varða þær öll þau svið sem talin eru geta haft áhrif í baráttunni gegn ofbeldi á heimili og kynferðislegu ofbeldi, þ.e. forvarnir, styrkingu starfsfólks stofnana við að greina einkenni ofbeldis, tryggingu á viðeigandi aðstoð og ekki síst rof á þeim vítahring sem ofbeldi felur gjarnan í sér. Hverri aðgerð er lýst sérstaklega ásamt tilgangi hennar. Verkefnin falla undir málefna svið dóms- og kirkjumálaráðuneytis, félagsmálaráðuneytis, heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytis og menntamálaráðuneytis auk þess sem Samband íslenskra sveitarfélaga er samstarfsaðili í nokkrum verkefnum. Enn fremur er miðað við að lögð verði áhersla á gott samstarf við frjáls félagasamtök við framkvæmd áætlunarinnar á gildistíma hennar. Aðgerðaráætlun vegna ofbeldis á heimilum og kynferðislegs ofbeldis er að finna á heimasíðu félagsmálaráðuneytisins ([www.felagsmalaraduneyti.is](http://www.felagsmalaraduneyti.is)).

### *iii. Tillögur að breytingum á almennum hegningarlögum.*

Lagt hefur verið fyrir Alþingi frumvarp til laga um breytingu á almennum hegningarlögum og varðar það breytingar á kynferðisbrotakafla laganna. Með frumvarpinu eru lagðar til breytingar á ákvæðum laganna um nauðgun og önnur brot gegn kynfrelsi fólks í 194.–199. gr., sbr. 205. gr., kynferðisbrot gegn börnum í 200.–202. gr., sbr. 204. gr., og vændi í 206. gr.

Ástæðan fyrir endurskoðun á þessum ákvæðum er sú umræða sem orðið hefur um kynferðislegt ofbeldi gegn börnum og kynbundið ofbeldi. Á undanförunum árum hefur komið fram vaxandi gagnrýni á sum þessi ákvæði og hafa þau ekki þótt veita þolendum brotanna næga réttarvernd, auk þess sem sumir telja að hugsanlega leynist þar enn gömul og úrelt viðhorf í afstöðu til kvenna. Þá hafa refsíákvarðanir dómstóla fyrir brotin þótt of vægar.

Við samningu frumvarpsins var í fyrsta lagi byggt á rannsóknum höfundar þess bæði á löggjöfni sjálfri og framkvæmd hennar. Í öðru lagi á könnun sem gerð var á löggjöf um kynferðisbrot í öðrum löndum. Í þriðja lagi á upplýsingum sem fram koma í ýmsum félagsfræðilegum og afbrotafræðilegum rannsóknum. Í fjórða lagi er reynsla ýmissa aðila sem starfað hafa með þolendum brotanna nýtt. Á grundvelli þessara gagna var svo miðað við að hafa hin nýju ákvæði þannig úr garði gerð að þau þjónuðu sem best hagsmunum þolenda brotanna sem í flestum tilvikum eru konur og börn.

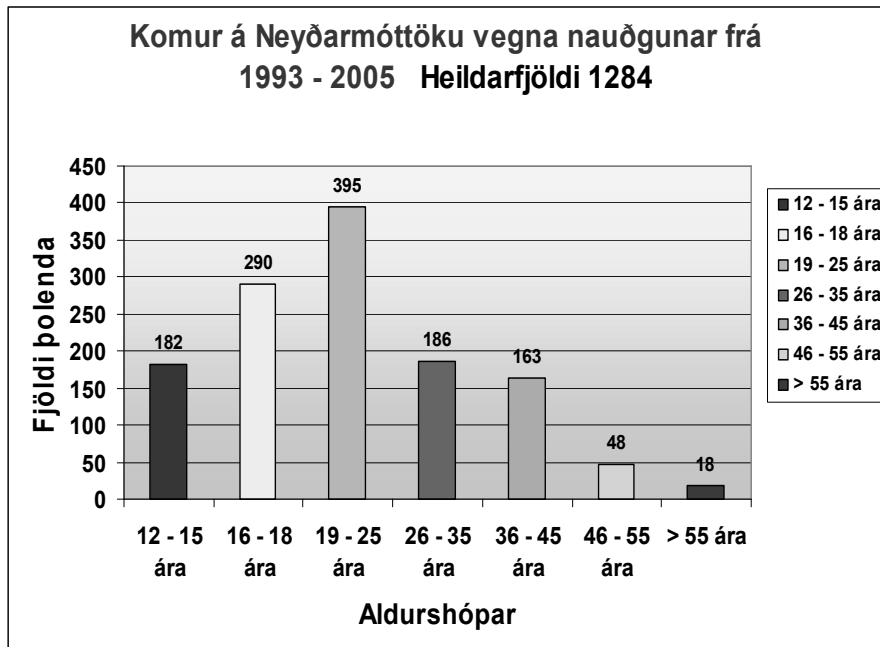
Við samningu frumvarpsins var leitast við að breytingar sem lagðar væru til á ákvæðunum féllu vel að því reglukerfi sem fyrir væri í hegningarlögunum. Lögð var áhersla á það að breytingartillögur á ákvæðunum væru byggðar á traustum réttarfarslegum grunni og tekið yrdi mið af alþjóðlegri þróun á þessu sviði auk íslenskrar lagahefðar. Einnig var haft að leiðarljósi að auka réttarvernd kvenna og barna, gera ákvæðin nútímalegri og á það lögð áhersla að tryggja svo framast væri unnt með löggjöf að friðhelgi, sjálfsákvörðunarréttur, kynfrelsi og athafnafrelsi hvers einstaklings yrði virt. Helstu nýmæli samkvæmt frumvarpinu eru eftirfarandi:

1. Lagt er til að hugtakið nauðgun verði rýmkað mjög frá því sem nú er. Gert er ráð fyrir að önnur kynferðisnauðung (nú 195. gr.) og misnotkun á bágu andlegu ástandi og því að þolandi getur ekki spornað við verknáðinum eða skilið þýðingu hans (nú 196. gr.) teljist nauðgun. Við það munu brot þessi varða mun þyngri refsingu en nú er eða fangelsi frá einu ári og allt að 16 árum, í stað fangelsis allt að sex árum.
2. Lagt er til að lögfest verði ákvæði um nokkur atriði sem verka skuli til þyngingar við ákvörðun refsingar fyrir nauðgun. Eitt þeirra er ungur aldur þolenda.
3. Lögfest verði almennt ákvæði um refsíabyrgð vegna kynferðislegrar áreitni.
4. Lögfest verði ákvæði um ítrekunaráhrif þannig að ítrekunartengsl verði á milli allra kynferðisbrota. Fyrri dómur um kynferðisbrot getur þá leitt til refsihækkunar ef dómþoli gerist sekur um kynferðisbrot á ný.
5. Refsing fyrir samræði og önnur kynferðisbrot við barn yngra en 14 ára verði þyngd og verði refsímörkin hin sömu og fyrir nauðgun, þ.e. fangelsi frá einu ári og allt að 16 árum. Með því er lögð áhersla á hve alvarleg þessi brot eru þegar þau beinast að börnum, og teljast þá nauðgun og kynmök við börn yngri en 14 ára alvarlegustu kynferðisbrotin í stað nauðgunar einnar áður.
6. Lögfest verði ákvæði um heimild til refsilækkunar eða refsibrottfalls þegar sá sem gerist sekur um samræði eða önnur kynferðismök gagnvart barni yngra en 14 ára er sjálfur á svipuðum aldri og þroskastigi og barnið.
7. Upphaf fyrningarfresta kynferðisbrota miðist við 18 ára aldur brotþola en ekki 14 ár eins og nú er. Refsihámark fyrir kynferðislega áreitni gegn börnum verði hækkað þannig að brot gegn yngstu börnunum munu fyrnast á lengri tíma en samkvæmt núgildandi lögum.
8. Ákvæði 205. gr. um niðurfellingu refsingar fyrir tiltekin kynferðisafbrot ef aðilar sem mökin hafa gerst á milli halda áfram sambúð, taka upp óvígða sambúð eða ganga í hjónaband.
9. Ákvæði 1. mgr. 206. gr. um refsingu fyrir að stunda vændi sér til framfærslu falli niður. Þess í stað verði lögfest ákvæði um refsinaemi þess að bjóða fram, miðla eða óska eftir kynmökum við annan einstakling í opinberum auglýsingum.

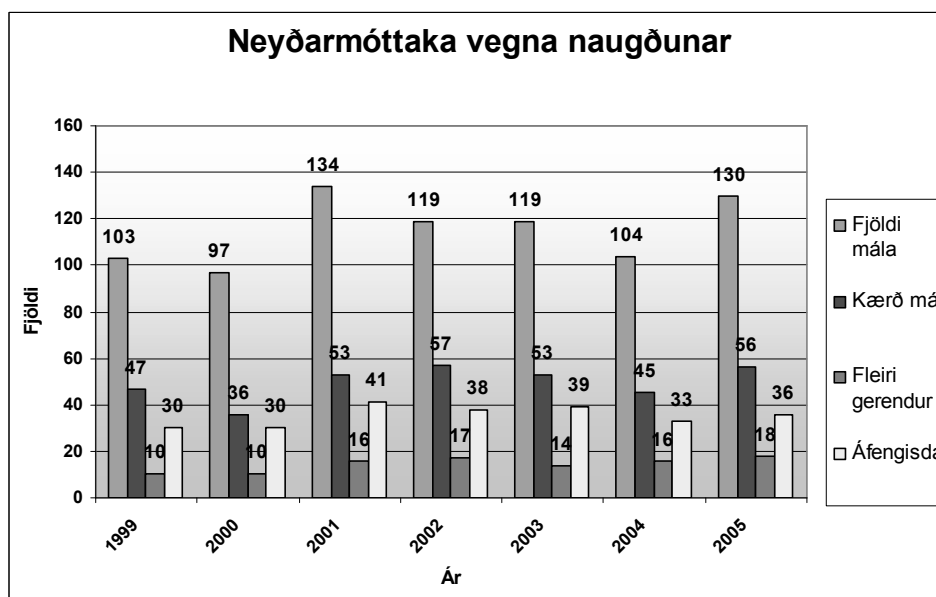
*iv. Starfsemi neyðarmóttöku á Landspítala – háskólasjúkrahúsi.*

Neyðarmóttaka fyrir þá sem hafa verið beittir kynferðislegu ofbeldi hefur verið starfrækt á slysa- og bráðadeild Landspítala – háskólasjúkrahúss í Fossvogi. Þar er veitt þjónusta hjúkrunarfræðinga, sálfræðinga og lækna. Enn fremur er starfandi teymi lögfræðinga sem veitir þolendum kynferðislegs ofbeldis lögfræðiaðstoð og aðstoðar þá í samskiptum við lögreglu og dómara. Samtals leituðu 353 einstaklingar til Neyðarmóttökunnar á tímabilinu 2003–2005 en þar af voru 98% konur árið 2003 komu 119 einstaklingar, 104

árið 2004 og 130 árið 2005. Tafla 8 sýnir komur á Neyðarmóttöku vegna nauðgunar 1993–2005.



Tafla 9 sýnir frekari greiningu á þeim málum er koma til kasta Neyðarmóttökunnar þar sem fram kemur fjöldi mála, hversu mörg mál hafa verið kærð, fjöldi mála þar sem gerendur eru fleiri en einn og í hvaða tilvikum þolandinn hefur verið í áfengisdái.



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

Á tímabilinu 1. apríl 2003–30. apríl 2006 eru skráð 292 mál í málaskrá lögreglu vegna brota gegn ákvæðum 194.–199. gr. almennra hegningarlaga. Á sama tímabili bárust 169 mál ríkissaksóknara en 43 mál leiddu til ákæru. Tvö mál eru ennþá til meðferðar hjá ríkissaksóknara. Af þeim 43 málum sem ákært var í og leiddu til dómsmeðferðar var sakfellt í 21 en sýknað í 15. Sex mál eru enn ódæmd. Rétt er að taka fram að í málaskrá lögreglu eru færðar upplýsingar um tilkynnt brot og mál þar sem grunur leikur á að brot hafi verið framið. Mál þar sem lögð er fram kæra eru ekki skráð sérstaklega. Málaskráin geymir einnig tölur um mál sem eru óupplýst, til dæmis vegna þess að gerandi hefur ekki fundist.

#### **D. Heilbrigðismál.**

##### *i. Barneignir á Íslandi.*

Tíðni barneigna eða frjósemi er mæld út frá meðalfjölda barna á hverja konu. Samkvæmt heimildum Hagstofu var fæðingartíðni íslenskra kvenna árið 1960 rúmlega fjögur börn en um miðjan níunda áratug síðustu aldar var fæðingartíðni komin niður í tæplega tvö börn á ævi hversrar konu. Þrátt fyrir þessa þróun hefur barneignum fjölgað hér á landi síðustu ár. Árið 2003 áttu konur tvö börn og hefur það haldist stöðugt fram til ársins 2005 en árið 2006 var fæðingartíðni 2,1 barn á hverja konu. Á hinum Norðurlöndunum var sambærilegt hlutfall árið 2002 1,7–1,8 nema í Færeyjum og Grænlandi þar sem fæðingartíðni var 2,5 börn á ævi hversrar konu.

Fæðingartíðni hefur lækkað í öllum aldurshópum kvenna á barnburðaraldri en hlutfallslega mest hjá þeim yngstu og elstu. Meðalaldur mæðra hefur hækkað úr 27 árum frá tímabilinu 1961–1965 í 29,3 ár árið 2001–2005. Enn fremur hefur meðalaldur mæðra sem fæða sitt fyrsta barn hækkað úr 21,7 árum í 26,0 ár árið 2003. Meðalaldur feðra var reiknaður fyrst fyrir tímabilið 1981–1985 og var þá 28,8 hann hefur nú hækkað í 32 ár. Einnig hefur meðalaldur feðra við fæðingu fyrsta barns hækkað á tímabilinu úr 25,1 árs í 29 ára.

##### *ii. Fóstureyðingar.*

Fóstureyðingar voru gefnar frjálssar á Íslandi árið 1975 en fyrir þann tíma höfðu fóstureyðingar þó verði framkvæmdar til dæmis ef lífi móður var ógnað. Samkvæmt tölum Hagstofunnar voru framkvæmdar 613 fóstureyðingar árið 1982, 987 árið 2000, 900 árið 2002 og 889 árið 2004. Meginhluti þeirra kvenna er gekkst undir fóstureyðingu árið 2004 var í aldurshópnum 15–34 ára eða 725 konur, það eru 82%. Í aldurshópnum 15 ára og yngri hafa færri en 10 fóstureyðingar verið framkvæmdar á ári síðan árið 1999.

##### *iii. Lífsvenjur og heilsa.*

Lífsvenjur fólks, svo sem mataræði, hreyfing, reykingar og neysla áfengis, hafa áhrif á heilsufar fólks. Matarvenjur kynjanna er ólíkar og endurspeglast þær meðal annars í tölum um fólk yfir kjörþyngd. Í manneldiskönnun frá árunum 1990 og 2002 kemur fram að hlutfall kvenna yfir kjörþyngd hækkaði úr 34% í 39% en karla úr 39% í 57%. Samkvæmt tölum Hagstofu hafa reykingar minnkað undanfarin ár og hefur kynjamunur þar á milli einnig farið minnkandi. Árið 1987 reykti 31% kvenna en 36% karla, en árið 2004 reyktu 19% kvenna og 22% karla. Reykingar virðast því vera í undanhaldi hjá þjóðinni.



## ***E. Menntamál, æskulýðsmál og rannsóknir í kynjafræðum.***

### *i. Menntamál.*

Tölur um fjölda barna í leikskólum eftir aldri hafa verið teknar saman frá árinu 1981 og á þeim tíma hefur mikil breyting átt sér stað. Samkvæmt tölum Hagstofunnar voru 9% barna á aldrinum 0–2 ára á leikskólum árið 1981 en 39% árið 2004. Fyrir aldurshópinn 3–5 ára hefur hlutfallið breyst úr 52% í 94%. Miklar breytingar hafa því orðið í dagvistarmálum á Íslandi á þessu tímabili. Gott framboð dagvistarúrræða fyrir foreldra er eitt af lykilatriðum þegar kemur að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði og fjárhagslegu sjálfstæði.

Kynjaskipting nemenda í framhaldsskólum hefur verið svo til jöfn frá árinu 1975. Samkvæmt heimildum Hagstofu árið 1975 var 51% nemenda karlar en 49% konur, árið 2004 var hlutfallið hins vegar öfugt. Skólaárið 2003/2004 voru 63% nýstúdenta konur.

Á háskólastigi hafa einnig átt sér stað nokkrar breytingar á síðustu áratugum. Hlutfall kvenna sem fara í háskólanám hefur aukist töluvert eða úr 48% nemenda árið 1975 í 63% árið 2004. Hluttur kvenna í hópi brautskráðra á háskólastigi var 24% árið 1975 en var komið í 50% árið 1985. Skólaárið 1995/1996 voru konur komnar í meirihluta brautskráðra eða 59% og skólaárið 2003/2004 voru þær 64%.

### *ii. Æskulýðsmál.*

Jafnréttisstofa stóð að Evrópuverkefninu „Íþróttir, fjölmiðlar og staðalímyndir“ (Sports, Media and Stereotypes) eða á árunum 2004–2006 í samstarfi við fulltrúa frá Noregi, Austurríki, Litháen og Ítalíu. Samstarfsaðilar verkefnisins á Íslandi voru Rannsóknastofnun Háskólans á Akureyri, námsbraut í fjölmiðlafræði við félagsvísinda- og lagadeild Háskólans á Akureyri, Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum við Háskóla Íslands, Samtök íþróttafréttamanna og Íþrótt- og Ólympíusamband Íslands.

Markmið verkefnisins var að rannsaka staðalímyndir og hvernig þær endurspeglast í íþróttum og íþróttufréttum. Þetta var gert með því að skoða og greina íþróttufréttir í löndunum fimm. Helstu niðurstöður á Íslandi voru þær að 66% fréttu fjölluðu eingöngu eða nær eingöngu um karlmenn, 16% fjölluðu um bæði kynin og 18% fjölluðu eingöngu eða nær eingöngu um konur. Nánar má lesa um niðurstöðu verkefnisins í lokaskýrslu þess sem má finna á vefsíðu Jafnréttisstofu ([www.jafnretti.is](http://www.jafnretti.is)).

Niðurstöður rannsóknarinnar voru notaðar til að hanna fræðsluefni fyrir íþróttafréttamenn, íþróttakennara og þjálfara. Fræðsluefnið var gefið út bæði á margmiðlunardiski og á heimasíðu verkefnisins sem má finna á vefsíðunni (<http://www.jafnretti.is/SMS>). Markmið fræðsluefnisins er að hvetja til breytinga á birtingamyndum kynjanna í íþróttum og íþróttufréttum með því að auka meðvitund um áhrif einsleitrar endurspeglunar af íþróttakönnum og -körlum.

### *iii. Rannsóknir.*

a. Hagskýrslugerð hjá Hagstofu Íslands.

Samkvæmt 21. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 96/2000, skal í opinberri hagskýrslugerð um einstaklinga og í viðtals- og skoðanakönnunum greina á 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 milli kynja við söfnun gagna, úrvinnslu og birtingu niðurstaðna, þegar því verður við komið, nema sérstakar ástæður mæli gegn því. Einnig hefur Hagstofan gefið út Hag tíðindi sérstaklega með tölum um karla og konur.

#### b. Jafnréttissjóður.

Ríkisstjórnin samþykkti á fundi sínum 21. október 2005 tillögu forsætisráðherra að komið yrði á fót sérstökum rannsóknasjóði, jafnréttissjóði, í tilefni af kvennafrídeginum 24. október 2005. Tilgangur sjóðsins er að efla kynjarannsóknir og tryggja að hér á landi verði unnar vandaðar rannsóknir á þessu sviði. Slíkar rannsóknir eru til þess fallnar að stuðla að bættri stöðu kvenna og karla og framgangi jafnréttis. Styrkir jafnréttissjóðs eru að meginstefnu veittir til rannsókna á stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði en einnig á öðrum sviðum samfélagsins, samkvæmt nánari fyrirmælum í reglum um úthlutun styrkja jafnréttissjóðs og starfsreglum stjórnar sjóðsins. Ríkissjóður leggur sjóðnum til 10 milljónir króna fyrir hvert starfsár samkvæmt sérstökum lið á fjárlögum. Þann 30. júní 2006 skipaði forsætisráðherra stjórn jafnréttissjóðs til fjögurra ára samkvæmt tilnefningum félagsmálaráðherra og menntamálaráðherra.

Úthlutað var úr sjóðnum í fyrsta skipti þann 24. október 2006. Alls bárust átján umsóknir og var fimm verkefnum veitt styrkur. Áhersla var lögð á verkefni er varða stöðu kynjanna á vinnumarkaði sem og áhrif laga um fæðingar- og foreldraorlof. Þeir sem fengu styrki voru Agnes Sigtryggsdóttir fyrir verkefnið *kynbundið starfsval og gildi – samband launa, viðurkenningar og verðleika*, Þorlákur Karlsson fyrir verkefnið *óútskýrður launamunur kynjanna*, Guðný Björk Eydal fyrir verkefnið *umönnun og atvinnuþátttaka foreldra barna þriggja ára og yngri – hvaða áhrif hafa lög um fæðingar- og foreldraorlof haft?*, Auður Arna Arnardóttir fyrir verkefnið *reynsla af fæðingarorlofi og samspil vinnu og einkalífs frá sjónarhóli feðra og maka þeirra* og Haukur Freyr Gíslason fyrir verkefnið *félagsleg áhrif á launavæntingar kynjanna*.

### **F. Erlent samstarf á sviði jafnréttismála.**

#### *i. Sameinuðu þjóðirnar.*

##### a. Kvennanefnd Sameinuðu þjóðanna.

Ísland var kosið í kvennanefnd Sameinuðu þjóðanna (*Commission on the Status of Women*) vorið 2004 og tók formlega sæti í nefndinni árið 2005. Fulltrúar 45 ríkja sitja í nefndinni sem kosnir eru eftir ákveðnu skipulagi þar sem landfræðilegrar dreifingar er gætt en hvert kjörtímabil stendur yfir fjögur ár. Ísland ásamt hinum Norðurlöndunum er hluti af Vestur-Evrópuhópnum og hefur skapast sú venja að Norðurlöndin eigi jafnan einn fulltrúa í nefndinni. Komið var að Íslandi að bjóða fram til þátttöku í nefndinni en þetta er í fyrsta skipti sem Ísland tekur sæti þar. Nefndin starfar undir hatti efnahags- og félagsmálaráðs Sameinuðu þjóðanna og gefur ráðinu skýrslu um störf sín. Hún fundar í tíu virka daga á ári hverju í byrjun marsmánaðar og kys sér fimm manna stjórn til tveggja ára í senn.

Kvennanefndinni var ásamt allsherjarþinginu og efnahags- og félagsmálaráði falið að fylgja eftir framkvæmdaáætlun þeirri sem samþykkt var á fjórðu kvennaráðstefnunni sem haldin var í Peking árið 1995. Var henni enn fremur falið að gegna lykilhlutverki við að innleiða efni framkvæmdaáætlunarinnar innan stofnanakerfis Sameinuðu þjóðanna. Var henni meðal annars ætlað að leggja sérstaka áherslu á samþættingu kynjasjónarmiða inn í alla stefnumótun, þar á meðal hjá stofnunum Sameinuðu þjóðanna.

Allt frá árinu 1987 hefur kvennanefndin sett sér starfsáætlun er nær til nokkurra ára í senn. Síðustu ár hefur nefndin starfað eftir áætlun frá árinu 2001 sem efnahags- og félagsmálaráð Sameinuðu þjóðanna samþykkti, sbr. ályktun þess nr. 2001/4, og gildi til ársins 2006. Meginverkefnið var að fylgja eftir efni lokaskjals aukaallsherjarþingsins sem haldið var árið 2000 (Peking+5) sem meðal annars felst í því að nefndin hefur farið yfir hvernig til hefur tekist hjá stofnunum Sameinuðu þjóðanna að samþætta kynjasjónarmiðin við starfsemi sína. Enn fremur hefur nefndin rætt einstök efni á fundum sínum með það að markmiði að komast að samkomulagi um efni lokaskjals þar sem fram kemur niðurstaða nefndarinnar að því er varðar það tiltekna efni. Sem dæmi var rætt um þátttöku og aðgengi kvenna að fjölmiðlum og upplýsingatækni á fundi nefndarinnar árið 2003 þar sem markmiðið var að vekja athygli á kynjasjónarmiðum í umræðum á alþjóðaráðstefnu um upplýsingasamfélagið sem haldin var sama ár. Á sama fundi var rætt um aðgerðir gegn kynbundnu ofbeldi en ekki náðist samkomulag um niðurstöðu nefndarinnar um það efni. Þá var rætt um hlutverk karla og drengja í jafnréttismálum og þátttöku kvenna í friðarviðræðum, friðargæslu og friðaruppbyggingu á fundi nefndarinnar árið 2004. Árið 2005 var framkvæmd Peking-áætlunarinnar rædd, sem og leiðir og stefnumörkun til að stuðla að framgangi stúlkna og kvenna og árið 2006 voru konur og þróunarmál ásamt jafnri þátttöku karla og kvenna í ákvörðunartöku til umræðu. Meginþema fundarins í ár er afnám alls ofbeldis gegn stúlkubörnum. Finna má lokaskjöl nefndarinnar á heimasíðu nefndarinnar ([www.un.org/womenwatch/daw/csw](http://www.un.org/womenwatch/daw/csw)).

Seta Íslands í nefndinni er samvinnuverkefni utanríkisráðuneytisins og félagsmálaráðuneytisins. Fjölmennt sendinefnd frá Íslandi hefur sótt fundi kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna árin 2005 og 2006. Þeirra á meðal voru fulltrúar ráðuneyta, alþingismenn og fulltrúar frjálsra félagasamtaka sem starfa að málefnum kvenna á Íslandi, þ.e. UNIFEM, Kvenréttindafélags Íslands og Stígamóta. Til að auðvelda fulltrúum félagasamtaka að sækja fund kvennanefndarinnar veittu utanríkisráðuneytið og félagsmálaráðuneytið hvort um sig 300.000 króna styrk sem skiptist á samtökin sem sóttu fundinn.

Á fundi nefndarinnar vorið 2007 ætlar Ísland að standa fyrir sérstökum hliðarviðburði til að kynna þær leiðir sem Ísland hefur farið til að stuðla að jafnrétti kynjanna. Gert er ráð fyrir að utanríkisráðuneytið og félagsmálaráðuneytið muni áfram styrkja fulltrúa frjálsra félagasamtaka til að sækja fundinn.

*ii. Samstarf á vettvangi samningsins um Evrópska efnahagssvæðið og Evrópuráðsins.*

Á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hefur Ísland tekið þátt í jafnréttisstarfi Evrópusambandsins. Jafnréttisstofa hefur bæði verið þátttakandi og

stjórnandi verkefna sem falla undir framkvæmdaáætlun Evrópusambandsins í jafnréttismálum. Þar má nefna verkefnið menning, umgjörð og umhyggja, íþróttir, fjölmiðlar og staðalímyndir, Modern Men in Enlarged Europe, Modern Men in Enlarged Europe II: Family-Friendly Policies, Focus: Fostering, Caring Masculinities og jafnréttisvögin, (Tea for Two) sem nú er að fara af stað.

Ísland hefur einnig átt fulltrúa í nokkrum nefndum Evrópusambandsins gegnum EES og EFTA. Þar má nefna Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men en þetta er sérfræðinefnd innan sambandsins sem er embættismannanefnd og fjallar um verkefni og nýmæli sem framkvæmdastjórnin vinnur að á sviði jafnréttismála en í henni hefur Ísland áheyrnarfulltrúa. Ísland á einnig sæti í verkefnisstjórn jafnréttisáætlunar Evrópusambandsins Committee for the Implementation of the Programme relating to the Community Framework Strategy on Gender Equality sem er einnig sérfræðinefnd. Verkefnisstjórnin sér um að stýra og fjalla um uppbyggingaráætlun Evrópusambandsins varðandi framþróun jafnréttismála.

Daphne er verkefni sem vinnur út frá áætlun Evrópusambandsins gegn kynbundnu ofbeldi. Ísland á sæti í verkefnastjórninni en megintilgangur verkefnisins er að styðja aðgerðir sem miða að því að sporna gegn ofbeldi gegn konum, börnum og ungu fólki.

### *iii. Norðurlandasamstarf á sviði jafnréttismála.*

Ísland tekur þátt í margvíslegu norrænu samstarfi í jafnréttismálum. Mest er það unnið í tengslum við Norrænu ráðherranefndina en undir henni er starfrækt sérstök ráðherranefnd um jafnréttismál, MR-JÄM, og embættismannanefnd um jafnréttismál, ÄK-JÄM.

### **G. Kærunefnd jafnréttismála.**

Kærunefnd jafnréttismála starfar samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 96/2000. Einstaklingar og félagasamtök, í eigin nafni eða fyrir hönd félagsmanna sem telja að ákvæði laganna hafi verið brotin, geta leitað til kærunefndarinnar en nefndinni er jafnframt heimilt að taka mál upp samkvæmt ábendingum annarra þegar sérstaklega stendur á. Nefndin gefur síðan skriflegt álit um hvort ákvæði laganna hafi verið brotin en niðurstöður nefndarinnar fela í sér endanlegar ákvarðanir innan stjórnisýslunnar.

Samtals bárust nefndinni ellefu mál árið 2002. Það var álit nefndarinnar að sjö málanna teldust ekki fela í sér brot gegn lögnum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla en einu málanna var vísað frá. Sautján mál bárust nefndinni árið 2003 en þar af voru þrjú þeirra talin fela í sér brot á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Eitt þeirra varðandi stöðuveitingu, í öðru var talið að 18. gr. laga nr. 96/2000 hefði verið brotin með auglýsingum sem þóttu til minnkunar fyrir annað kynið og þriðja málið varðaði kynbundinn launamun. Tvö málanna voru dregin til baka og tveimur vísað frá nefndinni.

Árið 2004 bárust nefndinni fimmtán mál. Í fjórum þeirra var talið að um brot væri að ræða, eitt þeirra varðaði launamun, tvö vörðuðu uppsagnir og það fjórða stöðuveitingu. Tveimur málum var vísað frá nefndinni og eitt mál var framsent til úrskurðarnefndar

fæðingar- og foreldraorlofsmála. Í átta málum var ekki talið að um brot á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla væri að ræða. Nefndinni bárust tíu mál árið 2005. Í einu var talið að um brot á jafnréttislögum væri að ræða en það mál varðaði stöðuveitingu. Sjö málanna voru ekki talin fela í sér brot á lögnum. Í einu máli er varðaði stöðuveitingu var skilað séráliti þar sem einn nefndarmanna taldi að um brot væri að ræða. Tveimur málum var vísað frá nefndinni. Árið 2006 bárust nefndinni tólf mál. Nefndin hefur skilað áliti í tíu þeirra og í tveimur málum sem bæði vörðuðu stöðuveitingu var talið að um brot væri að ræða.

#### ***H. Dómar Hæstaréttar í jafnréttismálum.***

Á tímabilinu 1. janúar 2002–31. janúar 2005 hefur Hæstiréttur dæmt í fimm málum þar sem ætluð brot á ákvæðum laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla komu til álita. Þrjú málanna vörðuðu stöðuveitingar, eitt launamismun og það fimmta ráðningarsamning.

Mál nr. 121/2002 varðar stöðuveitingu. K sótti um embætti sýslumanns X ásamt sex körlum en utanríkisráðherra skipaði einn þeirra, J, í embættið. Krafðist K þess að viðurkennt yrði að skipunin hefði brotið gegn þágildandi lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 28/1991. Tekið var fram að við úrlausn málsins yrði að meta hvort ráðherra hefði reist ákvörðun sína á lögmætum sjónarmiðum. Var talið að auglýsing um embætti sýslumannsins hefði veitt ákveðna forsögn um það hvernig umsóknirnar yrðu metnar en þar var að finna lýsingu á meginverkefnum sýslumanns er brá ljósi á sérstætt eðli embættisins vegna staðsetningar þess á varnarsvæðinu og þátttöku Íslands í alþjóðlegu samstarfi um landamæraeftirlit. Var með þessu talið vera gefið til kynna að önnur reynsla og þekking en af hefðbundnum störfum sýslumanna, svo sem starfsreynsla á erlendum vettvangi, myndi geta haft töluvert vægi við mat umsókna. Þótti auglýsingin hafa verið eðlilega úr garði gerð enda ekki falið í sér ólögmæt hæfisskilyrði, en við veitingu embættisins hefði ekki verið byggt á öðrum atriðum en ráða mátti af henni. Var fallist á að Í hefði fært fram gild rök um sérstöðu embættisins sem hlaut að skipta miklu máli við val milli umsækjenda. Drjúg reynsla J í alþjóðasamskiptum af ýmsum toga var talin til þess fallin að treysta hæfni hans til að takast á við meginviðfangsefni embættisins. Þegar allt var virt var talið réttmætt að starfsreynsla hans hefði vegið þyngra en K við hæfnismat. Þá var K ekki talin hafa sýnt fram á að menntun hennar og starfsreynsla hefðu nýst henni þannig að hún yrði talin hafa verið jafnhæf eða hæfari en J til að gegna starfinu. Voru sjónarmið utanríkisráherra við veitingu embættisins því talin eðlileg og málefnaleg og ekki fallist á að K hefði verið mismunað eftir kynferði. Var Í því sýknað af kröfum K.

Mál nr. 330/2003 varðaði stöðu leikhússtjóra hjá L. Ein kona, H, var á meðal umsækjenda um starfið og taldi hún að sér hefði verið mismunað við ráðninguna á grundvelli kynferðis síns. Hún kærði ráðninguna til kærunefndar jafnréttismála og komst nefndin að þeirri niðurstöðu að L hefði brotið gegn 1. mgr. 24. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 96/2000, þegar það réð karlmann í starfið. Jafnréttisstofa höfðaði málið með heimild í 5. mgr. 3. gr. sömu laga en þetta er jafnframt eina málið þar sem Jafnréttisstofa hefur nýtt þessa heimild. Niðurstaða Hæstaréttar var sú að það væri meginregla vinnuréttar að atvinnurekandi hefði um það frjálssar hendur hvern hann veldi

til starfa í sína þágu. Því vali væru þó settar skorður sem leiddar væru af ákvæðum laga nr. 96/2000 þegar kona og karl sæktu um sama starfið. Þótt H hefði að baki lengra háskólanám en sá karlmaður er var ráðinn var ekki talið líklegt að það nám eða önnur reynsla nýttist henni þannig að hún yrði talin jafnhæf eða hæfari honum til að stjórna leikhúsi. Leikhúsráð L hafi metið það svo á grundvelli umsóknargagna og viðtala við umsækjendur að menntun og reynsla þess karlmanns er var ráðinn hafi nær öll verið á sviði leiklistar en auk þess hafi sjónarmið um listræn stefnumið í leikhúsinu, fjármál og rekstur þess skipað honum framar en H við ákvörðun um ráðninguna. H taldist ekki hafa sýnt fram á að þetta mat hafi verið ómálefnalegt og var því ekki fallist á að henni hefði verið mismunað eftir kynferði.

Mál nr. 39/2004 varðaði stöðuveitingu. Í því máli komst Hæstiréttur að þeirri niðurstöðu að aðaláfrýjandi, N, hefði gerst brotlegur við 1. mgr. 24. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 96/2000, þegar gengið var fram hjá stefndu, E, við ráðningu í tiltekið starf. E hafði starfað sem vaktstjóri á einni af fjórum vöktum N. Þremur árum eftir ráðningu E skipti N um framkvæmdastjóra, ákvað að auglýsa fjórar stöður varðstjóra og leggja í staðinn niður störf vaktstjóra. E sótti um eitt þessara starfa. Henni var tilkynnt á fundi með framkvæmdastjóra að hún ætti að láta af störfum sem vaktstjóri og starfa framvegis sem almennur neyðarvörður. Aðrir vaktstjórar fengu þær varðstjórastöður sem þeir höfðu í raun gegnt. Þeir voru allir karlmenn. E var á ný boðuð til fundar við framkvæmdastjóra N og var henni tilkynnt að fyrrum undirmaður hennar sem var karlmaður yrði varðstjóri. E var ekki sátt við þessa tilhögun og endaði fundurinn svo að framkvæmdastjórinn afhenti henni uppsagnarbréf og afhenti E af því tilefni framkvæmdastjóranum uppsagnarbréf sitt. Af málsatvikum var talið ljóst að E hefði í raun orðið fyrir fjártjóni og með vísan til 24. gr., sbr. 28. gr. laga nr. 96/2000, var nægjanlega komið fram að það stafaði af því hvernig staðið var að umræddri ráðningu. N var því dæmt til greiðslu skaðabóta.

Í máli nr. 350/2004 krafðist aðaláfrýjandi meðal annars bóta fyrir að hafa ekki verið ráðin í stöðu sem auglýst var af G. Með vali karlmanns í starfið taldi hún að brotinn hafi verið á sér réttur samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 96/2000. Hæstiréttur féllst á með héraðsdómi að aðaláfrýjandi hefði ekki leitt líkur að því að henni hefði verið mismunað eftir kynferði við umrædda stöðuveitingu.

Í máli nr. 258/2004 sem varðaði meint launamisrétti komst Hæstiréttur að þeirri niðurstöðu að störf gagnáfrýjanda og þess karlmanns sem hún bar sig saman við hafi verið svo sambærileg að inntaki og ytri búnaði að henni hafi verið mismunað í kjörum hjá aðaláfrýjanda, A, í skilningi jafnréttisлага. A yrði að sýna fram á að svo hafi ekki verið gert á grundvelli kynferðis. A var ekki talinn hafa fært haldbær rök að því að markaðssjónarmið hafi átt að leiða til svo mismunandi kjara þegar litið væri til stöðu þessara starfa í stjórnkerfi A. Tókst A ekki að sanna að hlutlægar og málefnalegar ástæður hafi ráðið kjaramuninum, en mismunandi kjarasamningar gætu ekki réttlætt mismun starfskjara kvenna og karla í skilningi jafnréttisлага. Var því fallist á kröfu gagnáfrýjanda.

Frá því í desember 2001 hafa fallið þrjú hæstaréttadómar er fjalla um skiptingu lífeyrisréttinda hjóna við fjárskipti þeirra er varða jafnrétti kynjanna í hjúskap.

Í máli nr. 253/2001 frá 18. desember 2001 var ekki fallist á kröfu konu um að fá andvirði helmings lífeyrissjóðseignar fyrrverandi eiginmanns síns í sinn hlut á grundvelli hjúskaparlaga. Þau höfðu verið í hjúskap í tæp 34 ár er þau slitu samvistum. Konan var 75% öryrki og hafði ekki unnið utan heimilis. Hafði hún séð um heimilið og börn þeirra. Maðurinn hafði unnið verka- og vélamannavinnu en hafði hætt störfum er hann varð 70 ára haustið 2000. Hæstiréttur gerði samanburð á tekjum málsaðila en tekjur mannsins voru ellilífeyrir hans og tekjur konunnar voru örorkulífeyrir frá Tryggingastofnun ríkisins. Taldi dómstóllinn að við mat á því hvort halda skyldi lífeyrisréttindum utan skipta þyrfti að líta heildstætt á aðstæður aðila eins og þær væru í raun. Var vísað til athugasemda við 2. mgr. 102. gr. frumvarps þess er varð að hjúskaparlögum þar sem tekið er fram að í einstaka tilviki kunni að reynast ósanngjarnt að halda persónubundnum réttindum utan skipta. Að mati Hæstaréttar þyrftu sérstakar ástæður að vera fyrir hendi til þess að slík réttindi kæmu undir skipti. Þótti ekki hafa verið sýnt fram á að það hefði verið ósanngjarnt að halda lífeyrisréttindum mannsins utan skipta þrátt fyrir að hlutur konunnar í myndun áðurgreindra réttinda hefði verið umtalsverður.

Í máli nr. 170/2002 frá 26. apríl 2002 var hins vegar talið ósanngjarnt að halda lífeyrisréttindum utan skipta. Málsaðilar höfðu verið í samvistum í um 18 ár og þar af 15 í hjúskap. Konan hafði sinnt heimili þeirra hjóna ásamt uppeldi barna þeirra á samvistartímanum og hafði því nánast engra tekna aflað né lífeyrisréttinda á sambúðartímanum. Maðurinn var hins vegar í öruggri atvinnu, með háar tekjur og myndi að óbreyttu verða búinn að afla sér verulegra lífeyrisréttinda þegar hann næði 65 ára aldri. Þegar allar þessar aðstæður voru virtar taldi Hæstiréttur ósanngjarnt að lífeyrisréttindum mannsins væri haldið utan skipta. Við ákvörðun fjárhæðar þeirrar sem konan átti rétt á var litið til þess hagræðis af eingreiðslu hennar og skattfrelsi en Hæstiréttur taldi enn fremur að líta þyrfti til aldurs konunnar og þeirra kosta sem yrði að gera ráð fyrir að henni muni nýtast til öflunar eigin lífeyrisréttinda.

Þá kvað Hæstiréttur upp dóm í máli nr. 445/2002 þann 10. október 2002 þar sem niðurstaðan var sú að líta skyldi á hluta af lífeyrisréttindum mannsins sem hjúskapareign hans og skyldi því koma til skipta eftir almennum reglum við fjárslit milli hans og fyrrverandi konu hans. Í þessu máli var á sama hátt og í fyrri málum litið heildstætt til allra aðstæðna aðila málsins eins og þær voru í raun. Að því mati loknu þóttu ekki skilyrði til þess að maðurinn ætti að halda lífeyrisréttindum sínum með öllu utan skipta við fjárslitin.

Varlega ber að draga ályktanir út frá framangreindum dómum en fyrir liggur að íslenskir dómstólar hafa viðurkennt að í sérstökum tilvikum kunni að reynast ósanngjarnt að halda lífeyrisréttindum annars maka utan fjárskipta við skilnað. Kemur þetta álitaefni einkum til þegar annar makinn hefur verið heimavinnandi á samvistartíma hjóna.