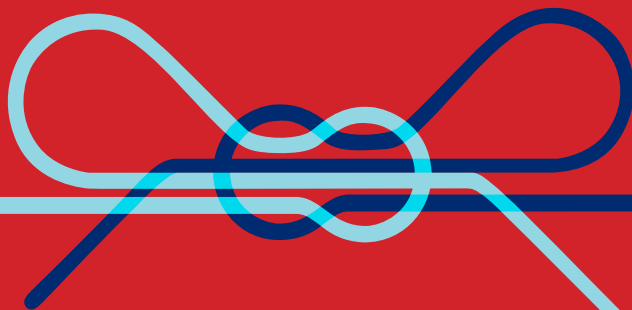


JÖFNUM LEIKINN



KYNJASAMÞÆTTING OG JAFNRÉTTISÁÆTLANIR

JÖFNUM LEIKINN

KYNJASAMÞÆTTING OG
JAFNRÉTTISÁÆTLANIR



Akureyri
2009



Þetta verkefni er styrkt af Progress – áætlun Evrópusambandsins á sviði vinnu- og félagsmála (2007-2012). Upplýsingar í þessari bók endurspeglar ekki endilega afstöðu eða skoðun framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins.

Útgefandi: Jafnréttisstofa

Höfundar: Bergljót Þrastardóttir og Tryggvi Hallgrímsson

Grafísk hönnun: Birna og Jóhanna Þorkelsdætur



Prentvinnsla: Oddi: Oddi umhverfisvottuð prentsmiðja

Prentuð útgáfa

ISBN 978-9979-9793-6-4

Rafræn útgáfa

ISBN 978-9979-9793-7-1

Efnisyfirlit

Inngangur – Kynjasambætting og jafnréttisáætlanir	5
Kynjasambætting	7
Skiptir kyn máli í daglegu lífi?	9
Forsendur kynjasambættingar	9
Upplýsingar	10
Ábyrgð	10
Fræðsla	10
Aðferðir	11
Gátlisti	11
Kynjasambætting í stjórnsýslu	14
Hvers vegna er kynjasambætting mikilvæg?	16
Samantekt – Kynjasambætting	18
Jafnréttisáætlanir	19
Virkt jafnréttisstarf á vinnumarkaði	20
Hvað er jafnréttisáætlun?	22
Vinna við gerð jafnréttisáætlunar	24
I. áfangi – Þekkingaröflun og kortlagning	24
II. áfangi – Stöðumat	25
III. áfangi – Markmiðssetning	26
IV. áfangi – Aðgerðir	27
V. áfangi – Árangursmat	29
Nokkur atriði sem vert er að hafa í huga	30
Samantekt – Jafnréttisáætlanir	32

INNGANGUR –

Kynjasambætting og jafnréttisáætlanir

Í jafnréttislögum, lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, segir að fyrirtæki og stofnanir eigi að stuðla að jafnrétti í starfsemi sinni með annarsvegar *jafnréttisáætlunum* og hinsvegar *kynjasambættingu*. Hugtökin jafnréttisáætlun og kynjasambætting lýsa tveimur aðferðum eða leiðum sem hægt er að fara til þess að ná fram jafnrétti.

Jafnréttisáætlanir eru formlega samþykktar áætlanir um aðgerðir sem hafa jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla að leiðarljósi. Jafnréttisáætlanir taka fyrst og fremst á stöðu kynja innan skipulagsheilda á vinnumarkaði. Jafnréttisáætlanir eru jafnframt viðurkenning á því að nauðsynlegt getur verið að grípa til sérstakra tímabundinna aðgerða til að jafna hlut kynja. Í jafnréttislögum er fjallað um jafnréttisáætlanir í 18. gr.: *„Fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að jafnadi á ársgrundvelli skulu setja sér jafnréttisáætlun [...]. Skal þar m.a. sérstaklega kveðið á um markmið og gerð áætlun um hvernig þeim skuli náð til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 19.–22. gr.“*

Í 1. gr. jafnréttislaga er kveðið á um að unnið skuli að jafnrétti kynjanna hér á landi með því að beita kynjasambættingu. Kynjasambætting er skilgreind í orðskýringum laganna sem aðferð til að: *„...[S]kipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis sé á öllum sviðum fléttad inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu.“* Jafnframt segir í 17. gr. að kynjasambættingar skuli gætt við: *„...[A]lla stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana er starfa á málefnasviði þeirra. Hið sama gildir um alla ákvarðanatöku innan ráðuneyta og stofnana eftir því sem við getur átt.“* Það er því ljóst að ríkisstofnanir hafa ríkum skyldum að gegna við að beita kynjasambættingu enda á ríkið að ganga á undan með góðu fordæmi við að tryggja jafnrétti kynjanna.

Umræða um þessar tvær aðferðir, jafnréttisáætlanir og kynjasambættingu, hefur ekki alltaf verið skýr og með sanni má segja að það getur reynst torvelt fyrir stjórnendur og starfsmenn, sem hefja vinnu að jafnréttismálum, að gera greinarmun á þessu tvennu. Þó að jafnréttislög útliski ekki

sérstaklega greinarmun á þessum hugtökum, er ljóst að við nánari skoðun er ekki um sömu aðferð að ræða.

Jafnréttisáætlunum er ætlað að vinna með jafnréttismál, sérstaklega eins og þau snerta starfsmannahald og vinnustaðinn. Kynjasambættingu er ætlað að vinna að jafnréttismálum í tengslum við ákvarðanatöku og stefnumótun sem snertir starfsemina. Þessar tvær aðferðir geta síðan eðlilega skarast þegar fjallað er um fyrirkomulag á vinnustað sem ætlað er að hafa áhrif á ákvarðanatöku og stefnumótun.

Í 12 gr. jafnréttislaga, sem fjallar um jafnréttisnefndir sveitarfélaga, segir að nefndin skuli: „[H]afa umsjón með gerð jafnréttisáætlana til fjögurra ára, þar sem m.a. komi fram hvernig unnið skuli að kynjasambættingu á öllum sviðum ásamt framkvæmdaáætlun um það hvernig leiðrétta skuli mismun á stöðu kvenna og karla innan sveitarfélagsins.“

Kynjasambættning felur í sér að spurt er ákveðinna spurninga og ákveðinni aðferðafræði beitt við ákvarðanatöku og stefnumótun, hvort sem um er að ræða stjórnvöld eða atvinnulíf. Þróðar hafa verið ýmsar aðferðir, svo sem gátlistar og greiningarmódel til að beita við kynjasambættingu. Í útgáfu Jafnréttisstofu frá 2009, *Jöfnum leikinn: Handbók um Kynjasambættingu*, eru kynntar sértækar aðferðir til kynjasambættingar sem hægt er að beita til þess að innleiða kynjasjónarmið. Í tengslum við útgáfuna er boðið upp á námskeið um kynjasambættingu sem sniðið er að þörfum þeirra sem sækja það hverju sinni. Nánari upplýsingar má finna á heimasíðunni www.samstiga.is.

Til þess að ná fram varanlegum breytingum, í átt til jafnréttis, er nauðsynlegt að vinna samkvæmt markvissum aðferðum kynjasambættingar og jafnréttisáætlana. Ávinningur af því að tryggja jafnrétti hefur verið staðfestur með rannsóknum. Það sýnir sig að í fyrirtækjum og stofnunum sem hafa virka jafnréttisstefnu er betri starfsandi, rekstur og afkoma.

Kynjasambætting

Undanfarin ár hefur alþjóðleg umræða um jafnrétti kynjanna í auknum mæli verið á þann veg að réttindi kvenna séu óaðskiljanlegur hluti mannréttinda og forsenda frekara lýðræðis. Þessari áherslu hefur fylgt sú meginkrafa að einungis með því að konur og karlar sitji við sama borð þegar áhrif og völd eru annars vegar sé hægt að segja að skilyrðum lýðræðisins sé fullnægt.

Þessum áherslum fylgja nýjar aðferðir í jafnréttismálum. Í stað þess að nálgast jafnrétti kynjanna sem sértækt viðfangsefni sem höfðar einungis til kvenna og mismununar gagnvart þeim hefur nú rutt sér til rúms sú skoðun að jafnréttismál séu mál samfélagsins í heild. Þannig getur kynjasambætting leitt í ljós bága stöðu beggja kynja. Langflestum er því hagar að breytingum á þessu sviði og því eðlilegt að sem flestir taki þátt í umræðunni og breytingunum.

Á alþjóðavettvangi gengur þessi nálgun á jafnrétti kvenna og karla undir nafninu „gender mainstreaming“ sem á íslensku kallast kynjasambætting. Með aðferðinni er gert ráð fyrir að kyn verði grundvallarforsenda þegar verið er að móta nýja stefnu eða taka ákvarðanir á opinberum vettvangi. Markmiðið er að flétta sjónarhorn kyns (gender perspective) inn í alla stefnumótun innan samfélagsins, endurskilgreina hefðbundin hlutverk kynjanna og gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.

Þegar horft er á öll mál út frá því hvernig þau snerta konur annars vegar og karla hins vegar verða allir sem koma að stefnumótun og ákvarðanatöku að hafa þekkingu á jafnréttismálum. Sérfræðingar í jafnréttismálum fara nú með þennan málaflokk og hafa sérþekkingu á þessu sviði. Slíkir sérfræðingar eru í lykilhlutverki þegar kynjasambætting er annars vegar því fræðsla um jafnréttismál er frumforsenda þess að kynjasambættingin verði árangursrík.

Langtímamarkmiðið er það að kynjasjónarhorn verði sjálfsagður hluti allrar ákvarðanatöku og verði alltaf lagt til grundvallar.

Oft er talað um að kynhlutleysi sé eftirsóknarvert markmið í allri stefnumótun. Undir merkjum kynhlutleysis er þó oft litið framhjá sértækum þörfum og reynslu kvenna og karla. Kynjasambætting er ekki það sama og kynhlutleysi.

Kynjasambætting hefur að markmiði að gera kynjasjónarmið að mikilvægri áherslu í stefnumótun og áætlanagerð ráðuneyta og opinberra stofnana sem starfa á málefnasviði þeirra. Eins og enska heitið ber með sér, skal áhersla vera á kynjasjónarmið í „aðalfarvegi“ starfseminnar en ekki bundin við einstök verkefni eða svið.

Með aðferðafræði kynjasambættingar er leitast við að greina starfsemi með það að markmiði að svara spurningum á borð við:

- Hvað þarf skipulagsheild að gera til þess að greina áhrif starfseminnar á kyn?
- Leiðir könnun á starfseminni í ljós misskiptingu gæða milli kynja?
- Hvaða breytingar þarf að innleiða til þess að leiðréttá mismunun, skyldi hún finnast?
- Hvernig er hægt að framfylgja breytingum sem nauðsynlegt er að gera?

Um er að ræða aðferðafræði til þess að öðlast aukinn og betri skilning á orsökum mismununar. Aðferðafræðin hefur það að markmiði að takast á við mismunun og koma á jafnrétti milli kynjanna.

Það hefur sýnt sig vera auðveldara að kynna kynjasambættingu og innleiða hjá þeim sem hafa þekkingu og reynslu af jafnréttisstarfi. Í þessari útgáfu er ætlunin að veita stutta kynningu á kynjasambættingu og svara nokkrum spurningum á borð við:

- Í hverju felst kynjasambætting?
- Hvers vegna er skylt að beita kynjasambættingu?
- Hvaða ávinningur er af því að samþætta kynjasjónarmið í stefnumótun og áætlanagerð?

Kynjasambætting er ferli eða aðferðafræði en ekki markmið í sjálfu sér. Það þarf að vinna jafnt og þétt að kynjasambættingu til þess að hún skili tilætluðum árangri.

Skiptir kyn máli í daglegu lífi?

Kyn hefur áhrif á líf okkar allra, hvort sem við erum launafólk, sjúklingar, atvinnulaus, stjórnendur, stjórnámálamenn, börn, fullorðin, fötluð, heilbrigð eða af þjóðernislegum minnihluta. Ákvarðanir sem í fyrstu virðast hafa lítið að gera með kyn, hafa oftast en ekki mismunandi áhrif á líf kvenna og karla. Opinberar aðgerðir geta haft þau áhrif að auka mismunun milli kynjanna, þótt slíkt hafi hvorki verið ætlað né fyrirséð. Ástæða þess er að konur og karlar hafa um margt ólíkar forsendur og ólíka reynslu. Kynin hafa ekki sama aðgang að félagslegri þjónustu eða efnahagslegum gæðum. Starfsmenntun, neysla og hvernig frístundir eru nýttar er að sumu leyti byggt á því hvort um konur eða karla er að ræða.

Vinnumarkaðurinn er enn sem komið er ákaflega kynskiptur. Sú skipting endurspeglar allt í senn, mismunandi áhugasvið kynjanna, hefðir og venjur samfélagsins og tækifæri karla og kvenna til að afla sér menntunar og starfsreynslu. Þjónustustofnanir eins og t.d. heilsugæslu- og menntastofnanir verða að laga þjónustu sína að mismunandi þörfum kvenna og karla, jafnframt því að vinna markvisst gegn staðalmyndum kynja.

Ef taka á tillit til áhrifa kyns við stjórnun og skipulagningu samfélagsins verður að taka tillit til ólíkrar hegðunar, væntinga og þarfa bæði kvenna og karla. Þetta á ekki síst við þegar um völd og/eða efnahagsleg gæði er að ræða.

Forsendur kynjasambættingar

Oft er talað um að fjórar frumforsendur þurfi að vera til staðar þegar sjónarhorn kynjajafnréttis er fléttað inn í alla almenna stefnumótun. Þær forsendur eru: *upplýsingar* um stöðu karla og kvenna, *ábyrgð* á framkvæmdinni, *fræðsla* um jafnréttismál og síðast en ekki síst *aðferðir* sem hægt er að beita til að ná fram jafnrétti kynjanna.

Tryggja verður að kyn sé á skipulagðan hátt tekið með í reikninginn við alla ákvarðanatöku til þess að forðast að það verði jaðarmálefni eða falli óbætt hjá garði.

Upplýsingar

Kynjasambætting krefst meðvitaðrar viðleitni í þá átt að kynjajafnrétti sé ætíð útgangspunktur við áætlanagerð. Til þess að hægt sé að flétta sjónarhorn kynjajafnréttis inn í alla almenna stefnumótun er nauðsynlegt að vita hvernig ólík tækifæri kynjanna birtast. Með því að kyngreina tölfraeðiupplýsingar er hægt að skoða á hvaða hátt líf og aðstæður kvenna og karla eru ólíkar. Einnig er mikilvægt að efla rannsóknir í kynjafræðum, þ.e. rannsóknir sem beinast að högum kvenna og karla og samspili kynjanna. Öll slík vitneskja er frumforsaenda þess að hægt sé að sníða áætlanir að þörfum beggja kynja, eins og hugmyndafræði kynjasambættingar byggir á.

Ábyrgð

Á æstu stöðum verður að vera vilji til að stuðla að jafnrétti og frá upphafi verður að vera skýrt hver ber ábyrgð á framkvæmdinni og hver markmiðin eru með jafnréttisvinnunni.

Ef jafnréttisvinnan á að skila árangri verður að gera ráð fyrir að einhverjir innan viðkomandi stofnunar eða fyrirtækis hafi yfirumsjón með framkvæmdinni. Viðkomandi verða að geta fylgst með allri stefnumótun og geta gripið inn í og haft áhrif á ákvarðanatökuna ef hún er ekki í samræmi við þau markmið sem sett hafa verið á þessum vettvangi. Reynslan hefur sýnt að stjórnendur eru í lykilstöðu til að ná fram árangri í jafnréttismálum.

Fræðsla

Með aukinni áherslu á jafnréttismál, sem sérstakan málaflokk, hefur sérfræðingum á sviðinu fjölgað. Þeir hafa sérþekkingu á leiðum til að koma á og viðhalda jafnrétti. Þessi þróun hefur leitt til þess að mikil vitneskja er nú til staðar um mismunandi stöðu og tækifæri kynjanna. Nokkuð skortir hins vegar á að þessi vitneskja sé almenn.

Fræðsla um jafnréttismál, bæði til handa þeim sem bera ábyrgð á stefnumótun og til almennings, er forsenda þess að kynjasambætting beri árangur. Sérfræðingar í jafnréttismálum eru hér í lykilhlutverki því þeir hafa þekkinguna sem til þarf. Reynsla þeirra í vinnu á þessu sviði er sérlega mikilvæg þegar verið er að móta nýja stefnu sem byggir á sjónarhorni kynjajafnréttis í málaflokkum þar sem slíkt sjónarhorn hefur

aldrei komið til álita áður. Þetta á til dæmis við í sjávarútvegsmálum og iðnaðaruppbyggingu.

Aðferðir

Samþætting byggir fyrst og fremst á því að þróa aðferðir sem tryggja að tillit sé tekið til sjónarmiða og hagsmuna beggja kynja við alla ákvarðanatöku. Ef taka á upp slíka aðferðafræði verða stjórnendur að sýna frumkvæði og tileinka sér nýjan hugsunarhátt og vinnubrögð.

Byrja þarf á því að skoða hvaða áhrif ákvarðanatakan hefur á stöðu beggja kynja. Afla þarf upplýsinga um stöðu karla og kvenna í viðkomandi málaflokki og þróa aðferðafræði sem tekur sjónarmið og hagsmuni beggja kynja með í reikninginn. Mikilvægt er að þessi vinna sé unnin á kerfisbundinn hátt og hún fléttuð inn í aðra starfsemi stofnunar eða fyrirtækis. Þetta má framkvæma með ýmsum hætti. Algengt er að búnir séu til gátlistar sem notaðir eru við stefnumótun. Þannig er hægt að tryggja að sjónarmið kynjajafnréttis sé ætíð haft til hliðsjónar í ákvarðanatökunni. Hér á eftir er sýnishorn af slíkum gátlista.

Gátlisti

Áður hefur verið sagt frá því að ýtarleg aðferðafræði við kynjasambættingu sé kynnt í útgáfu Jafnréttisstofu frá 2009, *Jöfnum leikinn: Handbók um kynjasambættingu*. Hér á eftir gefur hinsvegar að líta yfirlit yfir þá þætti sem mikilvægt er að huga að þegar ákveðið hefur verið að hefjast handa við að samþætta kynjasjónarmið í stefnumótun og við áætlanagerð.

1. Kortlagning – Almennar og sértækar upplýsingar um stöðu kynjanna

Áður en hafist er handa við að marka nýja stefnu verður að þekkja stöðu mála. Því þarf að byrja á því að afla upplýsinga um stöðu kvenna og karla. Slíkar upplýsingar þurfa bæði að vera almenns eðlis og sértækar. Hér fer því saman þekking á því sviði sem unnið er innan og möguleiki til að skoða málaflokk með hliðsjón af konum og körlum.

Almennar upplýsingar um stöðu kvenna og karla varða t.d. efnahagslega afkomu kynjanna, atvinnumöguleika kvenna og karla, aðgengi þeirra að velferðarþjónustu og þátttöku í stjórnmálum.

Sértækar upplýsingar sem hér skipta máli fara að nokkru leyti eftir mála-flokknum sem um ræðir. Einnig þarf að beina ljósinu að því hver tekur ákvarðanir og hvernig hagsmunum er forgangsraðað. Grundvallarreglan er þó sú að öll tölfærði sem notuð er til að taka ákvarðanir sé kyngreind. Þannig er hægt að spá fyrir um útkomuna, annars vegar fyrir konur og hins vegar fyrir karla.

Í þessu samhengi ber að geta þess að opinberar stofnanir bera sérstakar skyldur til að kyngreina upplýsingar. Í 16 gr. jafnréttislaga segir: „Í opinberri hagskýrslugerð um einstaklinga og í viðtals- og skodanakönnunum skal greint á milli kynja við söfnun gagna.“

Fella þarf sjónarhorn kynjajafnréttis inn í alla stefnumótun. Það þarf að vera einn þáttur sem liggur til grundvallar forkönnunum og það þarf að taka með í reikninginn þegar verið er að gera kostnaðaráætlanir.

2. Þátttaka beggja kynja í ákvarðanatökunni

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 bæði kvenna og karla þegar verið er að móta stefnu og taka ákvarðanir. Á sviðum þar sem konur eru færri en karlar gæti komið sér vel að hafa aðgang að gagnabanka þar sem hæfar konur væru á skrá og hægt væri að grípa til. Slíkan gagnabanka er að finna á vefslóðinni www.kvennaslodir.is.

3. Áhrif stefnumótunar á konur og karla

Tryggja þarf að sjónarmið kynjajafnréttis séu höfð að leiðarljósi frá upphafi. Það er mun erfiðara að taka tillit til slíkra sjónarmiða þegar farið hefur verið af stað, þegar stefna hefur verið mótuð og ákvarðanir verið teknar. Við stefnumótunarvinnuna getur verið gott að hafa til hliðsjónar spurningar í líkingu við þær sem hér fara á eftir:

- Er tekið með í reikninginn hvort tillögurnar eða aðgerðirnar muni leiða til aukins kynjajafnréttis?

- Hefur breytt stefna áhrif á þátttöku kynjanna? Mun hún hafa hvetjandi/letjandi afleiðingar fyrir aðgang bæði kvenna og karla að efnahagslegum gæðum, auðlindum eða þeim afurðum sem af henni fást?
- Hvaða þýðingu hefur breytt stefna fyrir fjölskyldulíf kvenna og karla?
- Hefur breytt stefna einhver áhrif á kynskiptingu vinnumarkaðarins? Stuðlar hún að meiri blöndun eða er fyrirsjáanlegt að vinnumarkaðurinn verði enn kynskiptari en hingað til?

Þessum og fleiri spurningum er leitast við að svara í þeim kynjasambættingarverkefnum sem finna má í *Jöfnum leikinn: Handbók um kynjasambættingu*. Hafa þarf í huga að sérhver starfsemi samanstendur af ólíkum þáttum og það þarf að skoða þá alla.

4. Þekking og kunnátta starfsfólks

Þekking á jafnréttismálum er ekki meðfædd. Eins og á við um aðra mála-flokka þarf að leita sér þekkingar til að öðlast færni. Starfsfólk sem kemur að stefnumótun þarf þess vegna að fá þjálfun og tækifæri til að öðlast hæfni í að meta hvaða áhrif stefnan hefur á konur og karla. Yfirmenn á hverjum stað þurfa að tryggja að starfsfólk öðlist slíka færni, t.d. með þátttöku þeirra í námskeiðum eða á einhvern annan hátt. Kynjasambætting er fyrst og fremst aðferðafræði við stefnumótun þar sem hagsmunum beggja kynja er gert jafn hátt undir höfði. Það er ekki rétt að ætlast til að starfsmenn öðlist færni til þess að beita aðferðafræðinni með því einu að þeir öðlist skilning á skilgreiningu hugtaksins.

5. Mat - eftirfylgni

Mikilvægt er að gera sér grein fyrir hvers konar gögn liggja til grundvallar þegar verið er að taka ákvarðanir. Til dæmis þarf að skoða hvort þær skýrslur og úttektir sem til eru meti hvaða afleiðingar breytt stefna hefur á líf kvenna og karla. Mikilvægt er að í framhaldinu séu gerðar ráðstafanir til að tryggja að gagnagrunnur eða upplýsingar verði til þar sem þessar upplýsingar liggja fyrir og eru uppfærðar.

Þessi gátlisti gefur aðeins hugmynd að þeim leiðum sem hægt er að fara. Þó svo að markmið kynjasambættingar séu nokkuð skýr eru margar leiðir

að þeim markmiðum. Þegar búið er að fara yfir slíkan gátlista er hægt að þróa aðferðir sem tryggja að hagsmunir og sjónarmið karla og kvenna séu lögð til grundvallar við stefnumótun. Stofnun, fyrirtæki eða skipulagsheild sem vinnur að því að samþætta kynjasjónarmið þarf að finna leiðir sem henta og eru líklegar til árangurs.

Kynjasambætting í stjórnsýslu

Kynjasambætting í stefnumótun á rætur að rekja til sænskra jafnréttisla. Frá árinu 1984 hefur, í sænskum lögum, verið kveðið á um að jafnréttissjónarmið skuli tryggja meðal stofnana samfélagsins sem fara með almannafé og ráðstafa hverskonar sameiginlegum gæðum. Hugtakið náði síðar, eða árið 1995, aukinni útbreiðslu eftir að samstaða náðist á alþjóðlegu kvennaráðstefnunni í Peking um áskorun á þjóðir heims um að tryggja kynjajafnrétti með aukinni ígrundun kynjasjónarmiða í stefnumótun. Áskorunin náði til þess að tryggja skyldi jafna aðild kynja að öllum þeim ákvörðunum sem varða á einhvern hátt borgarana. Jafnframt var skorað á þjóðir að tryggja jafna skiptingu á almannafé með kerfisbundinni athugun og eftirfylgni þeirra ferla sem gilda innan stjórnsýslu og stefnumótunar.

Hugtakið kynjasambætting kemur fyrst fyrir í íslenskum lögum árið 2008, og er nánar skilgreint í orðskýringum þar sem segir að kynjasambætting feli í sér: „Að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu.“ Þessi skilgreining á hugtakinu á rætur að rekja til Evrópuráðsins sem skilgreinir hugtakið á eftirfarandi hátt: „*Gender mainstreaming is the (re)organization, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages, by the actors normally involved in policymaking.*“

Í opinberri umræðu um kynjasambættingu, eftir því sem hún hefur aukist, er mikilvægi kynjasambættingar gjarnan tiltekið sem sérstök nýlunda í jafnréttismálum. Er þar sérstaklega haft í huga að jafnréttismál hafa oft verið verkefnaþing og bundin við sértækar aðgerðir til að rétta hlut kvenna. Með kynjasambættingu, sérstaklega í opinberri stjórnsýslu, er

hinsvegar leitað leiða til þess að gera jafnréttismál sjálfsagðari og um leið að viðfangsefni breiðari hóps heldur en áður. Jafnréttismál eru ekki lengur mál kvenna, heldur málaflokkur kynjanna.

Til þess að jafnrétti geti orðið viðfangsefni í daglegum ákvörðunum stjórnvalda, stjórnýslu og stofnana er þess krafist að þátttakendur í ákvarðanatökufærlum tileinki sér vinnubrögð sem taka mið af jafnrétti. Aðeins þannig geta jafnréttissjónarmið fundið sér stað á öllum stöðum, ekki eingöngu sem sértæk markmið.

Það er ekki hægt að segja að opinber stofnun eða ráðuneyti hafi tileinkað sér aðferðafræði kynjasambættingar með því að einsetja sér að vera almennt vakandi fyrir áhrifum ákvarðana sinna á kynin. Þekking á kynjafræði, auk undirbúnings og úrvinnslu upplýsinga og gagna um stöðu kynja á málefnasviði sambættingarvinnunnar er undirstaða farsællar innleiðingar. Kynjasambætting er langtímaferli þar sem fjárfesting í undirstöðuþekkingu getur verið umtalsverð.

Það kostar ekki eingöngu nokkra fjárfestingu fyrir skipulagsheild að tileinka sér ný vinnubrögð. Það kann einnig að vera erfitt fyrir skipulagsheildir að horfast í augu við að vinnuferlar og starfsemi hafi ekki fyllilega gætt jafnréttis. Þannig verður stundum vart við nokkra andstöðu, meðal stjórnenda og starfsmanna, þegar kynjasambættingarferli hefst.

Stofnanir hafa tilhneigingu til þess að grundvalla tilgang sinn og aðferðir á skilgreindu verkefni og hlutverki. Þetta hlutverk hefur gjarnan verið skilgreint af hefð og afmörkun sem er nokkru eldri en krafan um innleiðingu kynjasjónarmiða í starfsemi þess. Eins hafa skipulagsheildir og stofnanir tilhneigingu til þess að trúá því að starfsemi þeirra hafi ekki kynjavídd. Skipulagsheildir sem byrjað hafa kynjasambættingarferli svara því oft til í fyrstu að jafnréttissjónarmið eigi ekki við þeirra starfsemi. En þegar betur er að gáð má hinsvegar finna kynjasjónarmið í öllum málaflokkum.

Í jafnréttislögum segir að jafnréttisnefndir sveitarfélaga, jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna og opinberar stofnanir skuli sambætta kynjasjónarmið í stefnumótun og ákvarðanatöku. Um skyldur jafnréttisnefnda segir í 12. gr. jafnréttislaga að þær skuli: „[H]afa umsjón með gerð jafnréttisáætlana til fjögurra ára, þar sem m.a. komi fram hvernig unnið skuli að kynjasambættingu á öllum sviðum.“ Þá segir í 13. gr. að jafnréttisfulltrúar ráðuneyta skuli: „[V]inna að kynjasambættingu á málefnasviði ráðuneyt-

isins.“ Ennfremur segir í 17. gr. laganna: „Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana er starfa á málefnasviði þeirra.“

Algengt er að stofnanir og ráðuneyti sem taka til við sambættingu kynjasjónarmiða láti duga að gera það að sértækri aðgerð, tengdri einstaka verkefnum. Þegar slíkum verkefnum lýkur er hætt við að skapast hafi viss friðþæging sem kemur niður á markmiðum kynjasambættingar. Til þess að auka vægi kynjasambættingar þarf að skapa aukinn skilning meðal stjórnenda á skyldum sínum samkvæmt jafnréttislögum.

Hvers vegna er kynjasambætting mikilvæg?

Af því sem fram hefur komið má ljóst vera að kynjasambætting er mikilvæg leið í baráttu fyrir jafnrétti. Í ljósi þess er hjálplegt að skoða nánar hvers vegna kynjasambætting er mikilvæg.

Kynjasambætting færir almenning nær ákvarðanatöku og stefnumótun

Með því að tryggja að við stefnumótun sé horft til þess hvaða áhrif ákvarðanir hafa á karla og konur eru stjórnendur skuldbundnir til að opna fyrir nýja umræðu sem annars hefði ekki farið fram. Um leið er ljóst að hefðbundnar hugmyndir sem ráðið hafa ákvarðanatöku víkja til hliðar. Með því að tryggja ígrundaða stefnumótun, sem byggir á því að skoða kosti og galla ákvarðana í ljósi mismununar, er einnig verið að tryggja að fleiri sjónarmið komi til skoðunar. Ekki á það bara við um sjónarmið jafnréttis heldur almennar hugmyndir um það hvað telst eðlilegt og rétt að gera með almannafé. Með því er verið að tryggja að sjónarmið almennings fái tilhlýðilega athygli í stefnumótunarferli.

Kynjasambætting tryggir bættu stjórnsýslu

Gæði stjórnsýslu felast að miklu leyti í því hversu vel hún mætir þörfum borgaranna. Frekari skilyrði um gagnsæi og hófsemi í útgjöldum þurfa því að taka mið af því hvernig fjármunum er veitt til samfélagsins. Kynjasambætting gerir ráð fyrir að jafnrétti verði ekki náð nema með aðkomu þeirra sem fara með völd í samfélaginu. Þannig þurfa ráðandi aðilar að takast á við og svara því: Hvaða sjónarmið liggja til grundvallar þeim ákvörðunum sem teknar eru?

Kynjasambætting fjölgar konum í stjórnunarstöðum

Þar sem konur eru áberandi færri en karlar gæti komið sér vel að koma upp listum með hæfum konum og nota þá til viðmiðunar þegar stöður losna með það fyrir augum að jafna hlutfall karla og kvenna. Einnig er hægt að auglýsa sérstaklega eftir konum í stöður þar sem þær eru færri. Það sama á við þar sem karlar eru í minnihluta, sbr. 26 gr. jafnréttislaga sem segir: „Óheimilt er að auglýsa eða birta auglýsingu um laust starf þar sem gefið er í skyn að fremur sé óskað starfsmanns af öðru kyninu en hinu. Þetta ákvæði gildir ekki ef tilgangur auglýsandans er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu innan starfsgreinarinnar og skal það koma fram í auglýsingu.“

Mikilvægt er að bæði konur og karlar sitji í nefndum þar sem ákvarðanir eru teknar um ráðningar. Þannig aukast líkur á því að reynslu og þekkingu bæði kven- og karlumsækjenda verði gert jafnhátt undir höfði.

Samstarf kvenna og karla í stjórnunarstöðum eykur líkur á að ákvarðanir taki mið af þörfum beggja kynja. Eins og staðan er í dag eru konur mun færri í stjórnunarstöðum, jafnvel á þeim sviðum þar sem mikill meirihluti starfsfólks er konur. Þegar um er að ræða nefndir, ráð og stjórnir á vegum hins opinbera þarf að fara eftir 15. gr. jafnréttislaga en þar segir: „Við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal þess gætt að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða.“

Samantekt – Kynjasambætting

Kynjasambætting hefur rutt sér til rúms sem aðferð í vinnu við stefnumótun og ákvarðanatöku. Kynjasambætting felur í sér að spurt sé ákveðinna spurninga og ákveðinni aðferðafræði beitt, hvort sem um er að ræða stefnumótun og ákvarðanir stjórnvalda eða í atvinnulífi.

- Þegar verið er að samþætta sjónarhorn kynjajafnréttis inn í alla almenna stefnumótun er það grundvallaratriði að ólíkir þættir í lífi og hugmyndum karla og kvenna liggi fyrir og aðgerðirnar séu mótaðar á þeim grundvelli.
- Það verður því að vanda vel til undirbúnings slíkra verkefna og þau verða að byggja á traustum aðferðafræðilegum grunni. Nauðsynlegt er að vita hvernig á að bera sig að þegar farið er út í aðgerðir á sviðum sem hingað til hefur verið litið á sem kynhlutlaus.
- Ef samþætta á jafnréttissjónarmið inn í alla almenna stefnumótun, verður að vera vilji til þess í ædstu stjórnunarstöðum – vilji stjórnenda.
- Nauðsynlegt er að ákveðinn aðili sé ábyrgur fyrir framkvæmd kynjasambættingar og að hann sé þannig staðsettur innan skipulagsheilda að hann eigi auðvelt með að hafa áhrif á framgang vinnunnar.
- Þegar þörf er á niðurskurði eða hagræðingu í rekstri og þjónustu er afar mikilvægt að gæta jafnréttis- og kynjajafnréttis. Kynjasambætting felur í sér ígrundun þjónustubátta og endurskoðun á ráðstöfun fjármagns sem leiðir til bæði réttlátari og skilvirkari nýtingar fjármuna.
- Mikilvægt er að sjónarmið beggja kynja komi skýrt fram þar sem ákvarðanir eru teknar. Þetta þýðir að fjölga þarf konum umtalsvert í stjórnunarstöðum og tryggja aðgengi kvenna að ákvarðanatöku með öðrum hætti.

Jafnréttisáætlanir

Jafnrétti kvenna og karla á vinnumarkaði er hagsmunamál samfélagsins alls. Þjóðfélagið kallar eftir nýju starfsfólki og atvinnulífið eftir hugviti og sérhæfðara vinnuframlagi. Breytingar í atvinnulífi með tilkomu nýrrar tækni hafa aukið mikilvægi sérþekkingar og frumkvæðis starfsfólks og rutt braut nýjum viðhorfum hvað varðar verksvið stjórnenda. Breytingar á aldursskiptingu Íslendinga, aukin fjárfesting í menntun bæði kvenna og karla auk nýrra viðhorfa til hlutverka og verkaskiptingar kynjanna, kalla á stöðuga endurskoðun og endurskipulagningu vinnumarkaðarins. Mikilvægi fjölskyldulífs og samspil þess við atvinnulífið gerir kröfu til þess að bæði konum og körlum séu sköpuð sömu skilyrði.

Samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 ber öllum fyrirtækjum og stofnunum þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sinni. Í 18. gr. jafnréttislaga kemur fram að í slíkri jafnréttisáætlun þarf að kveða á um þau réttindi sem tilgreind eru í 19.–22. gr. Þar er sérstaklega fjallað um launajafnrétti, laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun, samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og hvernig atvinnurekendur og stjórnendur eiga að koma í veg fyrir kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni á vinnustað.

Framkvæmdaáætlun verður að fylgja jafnréttisáætluninni en í henni eiga að koma fram leiðir til að ná markmiðum sem sett hafa verið fram í jafnréttisáætluninni. Í framkvæmdaáætluninni þarf að koma fram hver ber ábyrgð á vinnunni að markmiðunum og hvernig á að fylgja aðgerðum eftir.

Sveitarfélög, stofnanir ríkisins og stofnanir sveitarfélaga með fleiri en 25 starfsmenn eru skyldug til þess að gera jafnréttisáætlun eins og aðrir atvinnuveitendur. Sveitarfélög og stofnanir ríkisins þurfa jafnframt að vinna að markmiðum jafnréttislaga á sínu málefnasviði í víðara samhengi en almennir atvinnurekendur. Í jafnréttislögum fjallar 12. grein sérstaklega um jafnréttisnefndir sveitarfélaganna. Þar segir að sveitarstjórnir skulu að loknum sveitarstjórnarkosningum skipa jafnréttisnefnd sem fjallar um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla í sveitarfélaginu. Sú nefnd á að gera jafnréttisáætlun til fjögurra ára en í henni á að koma fram hvernig sveitarfélagið ætlar að vinna að kynjasambættingu og hvernig á að koma á jafnrétti kynjanna innan sveitarfélagsins.

Í þessum hluta bókarinnar verður farið yfir helstu þætti sem snúa að gerð jafnréttisáætlana.

Virkt jafnréttisstarf á vinnumarkaði

Fyrirtæki dagsins í dag þurfa að standa sig í sífellt vaxandi samkeppni. Reynslan sýnir að fyrirtæki sem vinna á markvissan hátt að því að þróa og auka hæfni starfsmanna sinna ná bestum árangri. Fyrirtæki og stofnanir verða að vera vakandi og bæði viðhalda og auka þá fjárfestingu sem liggur í starfsmönnum ef þau ætla að standa sig á markaði. Reynsla annarra þjóða sýnir að fjárfestingar í þróunarstarfi hvað varðar framleiðslu duga skammt ef ekki er einnig fjárfest í aukinni færni starfsmanna. Slík fjárfesting getur skilað sér í jákvæðum áhrifum á þróun jafnréttismála.

Það er hagsmunamál atvinnulífsins að starfsfólk sé áhugasamt og ánægt og að þekking og reynsla allra fái notið sín sem best. Fjárfesting í mannauði skilar ekki bara bættu starfsumhverfi, heldur aukinni samkeppnisfærni. Vel upplýst starfsfólk er mikilvæg forsenda þess að jafnréttisstarf sé virkt hjá fyrirtækjum og stofnunum.

Fyrirtækjum og stofnunum þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn ber að setja sér jafnréttisáætlanir eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Fleiri mikilvæg ákvæði varða vinnumarkaðinn og má þar nefna að:

- Atvinnurekendur og stéttarfélög skulu vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði
- Atvinnurekendur skulu sérstaklega vinna að því að jafna stöðu kynjanna innan fyrirtækis síns eða stofnunar og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf
- Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf
- Starf sem laust er skal standa opið jafnt konum og körlum
- Atvinnurekendur skulu tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, starfsþjálfunar og til að sækja námskeið
- Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu

- Atvinnurekendur skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað
- Sérstakar tímabundnar aðgerðir sem ætlaðar eru til að bæta stöðu kvenna og karla til að koma á jafnrétti og jafnri stöðu kynjanna eru ekki taldar ganga gegn lögunum
- Það telst ekki mismunun að taka sérstakt tillit til kvenna vegna þungunar og barnsburðar

Jafnréttisáætlun er fyrst og fremst ætlað það hlutverk að skoða og endurmeta aðstæður á hverjum vinnustað og ryðja úr vegi þeim hindrunum sem geta verið á vegi bæði kvenna og karla. Markmiðið er að atvinnurekendur geti nýtt sér hæfileika og færni allra starfsmanna sinna á sem bestan hátt og að starfsfólk nýti sína hæfileika eins og best verður á kosið.

Dæmi um ávinning af virku jafnréttisstarfi

Virkt jafnréttisstarf á vinnustað, þ.e.a.s. að skapa sambærilega möguleika fyrir konur og karla á hverjum vinnustað, hefur í för með sér breytingar sem lýsa sér í breyttum eða nýjum verkefnum, öðruvísi og gefandi samskiptareglum, stöðugleika meðal starfsfólks og aðráttarafla fyrir nýtt starfsfólk. Allt þetta skapar jákvæðni og þá um leið aukin afköst.

- Hæfni og geta starfsfólksins nýtist betur
- Betri vinnuandi. Sé samstarfshópur á vinnustað samsettur af báðum kynjum er vinnuandinn betri og framlegðin meiri
- Atvinnurekandinn hefur úr stærri hópi hæfra starfsmanna að velja
- Engar eða fáar konur í stjórnunar- og ábyrgðarstöðum getur þýtt að viðkomandi vinnuveitandi nýtir illa þann mannauð sem honum býðst
- Rannsóknir sýna að fyrirtæki í samkeppni skapa sér jákvæða ímynd og forskot ef starfsemi þeirra endurspeglar hugmyndir neytenda um réttlæti

Áður en farið er í gerð jafnréttisáætlunar er nauðsynlegt að ræða fyrirhugða vinnu við starfsmenn og fá hugmyndir þeirra um hvernig slík vinna eigi að fara fram og hvort einhverjir starfsmenn vilji koma að áætlunargerðinni. Í allri umfjöllun um aðgerðir til að vinna að jafnrétti kvenna og

karla er lögð áhersla á annars vegar ábyrgð atvinnurekenda og hins vegar á samvinnu stjórnenda og starfsmanna. Samstaða stjórnenda og starfsmanna er nauðsynleg forsenda árangurs í að skapa starfsumhverfi þar sem allir njóta sín sem einstaklingar og fyrirtækið nýtur þess besta frá sínum starfsmönnum.

Hvað er jafnréttisáætlun?

Það er ekki auðvelt að setja niður eina afmarkaða skilgreiningu á hvað jafnréttisáætlun er en hafa má eftirfarandi í huga:

Jafnréttisáætlanir eru formlega samþykktar áætlanir um aðgerðir sem hafa jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla að leiðarljósi. Slíkar áætlanir taka fyrst og fremst á stöðu kvenna og karla í atvinnulífinu. Í slíkum áætlunum felst jafnframt viðurkenning á að það sé nauðsynlegt að grípa til sérstakra tímabundinna aðgerða til að raunverulegt jafnrétti og jafnstaða kvenna og karla náist.

Samkvæmt þessari skilgreiningu ná jafnréttisáætlanir eingöngu til stöðu kvenna og karla í atvinnulífinu. Með jafnréttisáætlunum taka stjórnendur og starfsfólk höndum saman og vinna markvisst að jafnrétti og jafnstöðu kynjanna – með hagsmuni allra í huga. Áætlunin og markmið hennar eru samin með hliðsjón af aðstæðum innan stofnunarinnar eða fyrirtækisins og er ætlað að bæta hag fyrirtækisins sem og starfsfólks þess. Jafnréttisáætlun getur hvort heldur sem er verið hluti af starfsmannastefnu fyrirtækis eða sérstök áætlun en auk þess geta framsækin fyrirtæki sett sér áætlun um jafnréttisstefnu út á við til dæmis sem hluta af þjónustustefnu.

Jafnréttisáætlanir eru tæki sem hægt er að nota til að skipuleggja virkt jafnréttisstarf á vinnustað. Þær eiga að tryggja að:

- Vinnan að jafnrétti kvenna og karla verði skipulögð og markviss
- Markmiðin séu skýr og sjálfsagður þáttur í heildarstefnu viðkomandi vinnustaðar
- Hægt sé að meta árangur starfsins
- Hægt sé að koma með úrbætur ef fyrirhugaðar aðgerðir skila ekki árangri

Jafnrétti og jöfn staða kynjanna á vinnumarkaði er einnig liður í að öðrum mikilvægum markmiðum verði náð. Markmiðum sem hljóta að vera leiðandi í samfélagi í örri þróun.

- Betri nýting á færni og hæfileikum starfsmanna
- Réttlátari skipting valda og áhrifa
- Réttlátari skipting gæða

Til að geta þjónað tilgangi sínum þarf jafnréttisáætlun að fela í sér eftirfarandi meginþætti:

- Þekkingaröflun og kortlagningu fyrirtækisins frá sjónarhóli jafnréttis
- Mat á stöðu jafnréttismála
- Markmið jafnréttisvinnunnar
- Aðgerðir sem þarf að hrinda í framkvæmd til að ná markmiðunum
- Árangursmat og endurskoðun

Ef jafnréttisáætlun felur í sér þessi fjögur atriði eru allar líkur á að hún sé marktækt og nothæft verkfæri. Að sjálfsögðu þarf að taka tillit til sérstöðu hverrar skipulagsheildar. Litlum vinnustað með fáa starfsmenn og einfalda uppbyggingu getur nægt einföld jafnréttisáætlun með fáum vel skilgreindum markmiðum og aðgerðum. Jafnréttisáætlun fyrir stærri, fjölmennari og fjölbreyttari vinnustaði er meira og flóknara verk en þá getur verið nauðsynlegt að horfa á sérstöðu hverrar deildar fyrir sig.

Dæmi um verkefni í jafnréttisáætlun

Vinnan við að skapa aðstæður þar sem jafnrétti og jafnstaða ríkir milli kvenna og karla er ekkert frábrugðin annarri verkefnavinnu. Hún krefst þekkingar, markmiðssetninga, ákvarðana um aðferðir og ekki síst vilja. Þess skal gæta að konur og karlar fái sömu laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, samanber 19. gr. jafnréttis laga. Til að ná þessu markmiði þarf að setja fram áætlun á skipulegan hátt:

- Aðgerð: Árleg greining á launum og fríðindum starfsmanna ásamt tölfræðilegri samantekt. Leiðréttá ef útskýrður mismunur kemur fram
- Ábyrgð: Launadeild og starfsmannastjóri

- Tími: Lokið í nóvember og niðurstaða kynnt fyrir framkvæmdastjóra

Mikilvægt er að verkefni séu vel skilgreind í upphafi og vel kynnt fyrir öllum starfsmönnum, bæði meðan unnið er að gerð jafnréttisáætlunar og þegar hún hefur verið tekin í notkun. Virk jafnréttisáætlun krefst þess að starfsmönnum sé vel kunnugt um þau markmið sem sett eru fram í henni.

Vinna við gerð jafnréttisáætlunar

Vinna að jafnrétti kynjanna er ekkert frábrugðin annarri vinnu að því leyti að hún krefst þekkingar á viðfangsefninu. Sú þekking auðveldar alla vinnu þar sem hún veitir leiðsögn um hvaða spurninga þarf að spyrja. Hér að neðan eru gefin dæmi um fimm áfanga sem nauðsynlegt er að fara í gegnum við gerð jafnréttisáætlunar.

I. áfangi – Þekkingaröflun og kortlagning

Til að hægt sé að greina hvort starfsmönnum á vinnustað sé mismunað á grundvelli kyns þarf að vera til staðar vitneskja um aðstæður og störf starfsmanna á þeim sama vinnustað, greind eftir kyni. Hér að neðan gefur að líta dæmi um þætti sem vert er að skoða sérstaklega. Listinn er ekki tæmandi þar sem ólíkar skipulagsheildir þurfa að safna ólíkum upplýsingum. Dæmi um slíkar upplýsingar geta verið eftirfarandi:

Tölulegar upplýsingar um fjölda kvenna og karla sem starfa hjá fyrirtækinu:

- Á mismunandi sviðum
- Flokkað eftir staðsetningu í skipuriti

Launamunur karla og kvenna:

- Kortlagning launa karla og kvenna
- Er launamunur kynjanna til staðar á vinnustaðnum?

Vinnuumhverfi:

- Hæfir það báðum kynjum?
- Eru störf kynskipt?
- Þarf að gera breytingar á störfum eða vinnuumhverfi?

Félagslegt vinnuumhverfi:

- Eru allir velkomnir á vinnustaðnum?
- Hver eru viðhorf starfsmanna til jafnréttis?
- Hvernig er orðanotkun á vinnustaðnum?
- Eru til verkferlar vegna kynferðislegrar áreitni?

Vinnutími:

- Sveigjanlegur vinnutími
- Fyrirsjáanlegur vinnutími
- Möguleikar einstaklingsbundinna lausna
- Vilji starfsmanna - hvað finnst starfsfólki um vinnutíma sinn?

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs:

- Fjöldi leyfisdaga starfsmanna vegna umönnunar
- Hvernig nýta foreldrar veikindadaga barna?
- Eru karlar hvattir til að taka fæðingarorlof?

Hæfnisþróun og menntun:

- Hvaða menntun hefur starfsfólkið?
- Hversu margir af hvoru kyni taka þátt í endurmenntun og starfsþjálfun?

Vinnuslys, vinnusjúkdómar og veikindadagar:

- Hvernig skiptist þetta milli kynja?

II. áfangi – Stöðumat

Að lokinni gagnasöfnun og kortlagningu þarf að greina niðurstöðurnar. Þá er horft til þess hvort samanburður á stöðu kvenna og karla innan fyrirtækisins og þeim aðstæðum sem þau vinna við gefi til kynna mismunun sem skýra megi með vísun til kyns. Spyrja þarf nokkurra spurninga:

- Er munur á stöðu kvenna og karla?
- Hvernig lýsir hann sér?
- Hverjar eru ástæður hans?
- Hvaða afleiðingar hefur hann?

Nú verður að ganga úr skugga um hvort málefnalegar skýringar eru á þeim mun sem kemur fram. Ef ekki finnast málefnalegar skýringar á muninum er nauðsynlegt að grípa til aðgerða því líklegt er að hann hafi neikvæðar afleiðingar fyrir annað kynið.

Hér getur verið mikilvægt að gera greinarmun á innri og ytri aðstæðum. Innri aðstæður eru aðstæðurnar innan fyrirtækisins til dæmis: Óeðlilegur munur á fjölda kvenna og karla sem sækja starfsmenntunarnámskeið. Er hægt að hafa áhrif á það?

Ytri aðstæður eru þær samfélagslegu aðstæður sem eru til staðar á hverjum tíma. Það getur verið erfiðara að bregðast við þeim vegna þess að fyrirtækið hefur takmarkaðri leiðir til að hafa áhrif á umhverfið utan starfseminnar. Dæmi um slíkt getur verið að aðeins annað kynið sæki um auglýstar stöður. Í mörgum tilfellum skýrist þetta með hefðbundnu náms- og starfsvali kynjanna. Það er hins vegar hægt að gera vinnustaðinn aðlaðandi fyrir fólk sem hefur valið óhefðbundið nám.

III. áfangi – Markmiðssetning

Ef niðurstöður gagnasöfnunar og stöðumats sýna að það er munur á stöðu kvenna og karla, sem hefur neikvæð áhrif á möguleika einstaklinga og afkomu fyrirtækisins, er komið að ákvörðun um breytingar. Hverju þarf að breyta? Hverju vill fólk breyta? Hvert er markmið með vinnunni? Á þessu stigi getur verið nauðsynlegt að greina á milli annars vegar almennra markmiða og hins vegar sértækra markmiða.

Almenn markmið

- Vinnuaðstæður eiga að henta bæði konum og körlum
- Auðvelda þarf konum og körlum að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf
- Hvetja feður til að nýta sér leyfisfisdaga vegna veikinda barna
- Efla markvissa vinnu gegn kynferðislegri áreitni
- Vinna þarf að jafnari kynskiptingu í mismunandi starfsemi og innan mismunandi deilda
- Stuðla þarf að því að bæði kynin sæki um lausar stöður
- Við nýráðningar verði aukinn hlutur þess kyns sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein

Til þess að ná árangri þarf að útfæra almennu markmiðin. Í slíkum útfærslum þarf að koma fram hvað á að gera. Þá ber að varast orðalag eins og „skuli stefnt að“ eða „unnið verði að“.

Sértæk markmið

- Innan árs verða búningsklefar aðskildir
- Innan tveggja ára verði hlutur kvenna í stjórnunarstöðum orðinn 40%
- Hafin verði nú þegar vinna við undirbúning fræðslu um kynferðislega áreitni
- Niðurstöður launakönnunar verði nýttar til að leiðrétta launamun kynjanna

Stundum er erfitt að afhjúpa ástæðurnar fyrir mismunun innan vinnustaðar. Þær eru oft flókið samspil félagslegra, menningarlegra og sálrænna þátta. Þess vegna getur verið gott að fá utanaðkomandi ráðgjafa – jafnvel að ráða sérstakan jafnréttisfulltrúa til fyrirtækisins. Eins má gefa eldhugum innan fyrirtækisins rými til að sinna jafnréttismálum sem hluta af sínu starfi. Það getur skapað jafnréttisstarfi aukið vægi að fela það í hendur þeirra innan fyrirtækisins sem hafa áhuga á málefninu. Þó verður að gæta þess að slíkir starfsmenn séu í góðum tengslum við stjórnendur og hafi fullt og skýrt umboð þeirra.

IV. áfangi – Aðgerðir

Þegar samstaða hefur náðst um sértæku markmiðin með gerð jafnréttisáætlana sem byggja á þeirri þekkingu sem greining á vinnustaðnum hefur skilað, er næsta skref að ná samkomulagi um aðgerðir. Hvernig á að vinna að framkvæmd markmiðanna? Aðgerðirnar verða að vera skýrar og tímaáætlun að liggja fyrir. Æskilegast er að þær séu það vel afmarkaðar að það verði hægt að framkvæma þær á gildistíma áætlunarinnar. Ef þær eru það umfangsmiklar og jafnvel kostnaðarsamar bæði hvað varðar tíma og fjármagn, er mikilvægt að skipta þeim upp í vel afmarkaða áfanga. Þessi verkefni eru megin uppistaða jafnréttisáætlunarinnar.

Dæmi um markmið og aðgerðir í jafnréttisáætlun

Um laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun segir í 20. gr.: „Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og

körlum. Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.”

Ef úttekt á kynjahlutfalli starfsfólks leiðir í ljós að á annað kynið hallar, ættu atvinnurekendur að setja sér stefnu um að jafna hlut kynjanna á vinnustaðnum. Hægt er að leita margra leiða til að hafa áhrif á það hverjir sækja um störf. Það er til dæmis hægt að skoða hvaða kröfur eru gerðar til umsækjenda, hvernig starfsauglýsingar eru orðaðar og hvar er auglýst eftir starfsfólki. Í þessu sambandi ber að líta til þess að í 26. gr. segir: „Óheimilt er að auglýsa eða birta auglýsingu um laust starf þar sem gefið er í skyn að fremur sé óskað starfsmanns af öðru kyninu en hinu. Þetta ákvæði gildir ekki ef tilgangur auglýsandans er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu innan starfsgreinarinnar.“

Sum fyrirtæki hafa einnig ákveðið að koma á fót sjóðum til þess að styrkja fólk sem velur sér óhefðbundið nám, svo sem karla sem vilja læra félagsráðgjöf og konur sem vilja vera rafvirkjar. Sifellt fleiri atvinnurekendur líta á það sem sjálfsagðan hlut í rekstri fyrirtækis að senda starfsmenn sína á námskeið. Einn liður í jafnréttisáætlun er að tryggja að konur og karlar standi þar jöfn að vígi.

- **Markmið:** Laus störf hjá fyrirtækinu skulu standa opin bæði konum og körlum
- **Aðgerð:** Samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópnum ásamt yfirliti yfir öll störf, umsækjendur og ráðningar
- **Ábyrgð:** Starfsmannahald og framkvæmdastjóri
- **Tímarammi:** Lokið í febrúar ár hvert

- **Markmið:** Tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg báðum kynjum
- **Aðgerð:** Árleg greining á sókn kvenna og karla í sambærilegum störfum í endurmenntunarnámskeið og í starfsþjálfun
- **Ábyrgð:** Starfsmannahald og/eða fræðslustjóri
- **Tímarammi:** Lokið í apríl ár hvert

Aðgerðir sem fyrirtæki hafa beitt til að koma markmiðum sínum í framkvæmd

Það verður að liggja ljóst fyrir hver það er sem ber ábyrgð á framkvæmd jafnréttisáætlunarinnar – hver á að gera hvað og hvenær. Einnig verður að taka tillit til þess að þessi vinna kostar peninga og tíma. Dæmi um aðferðir sem fyrirtæki hafa beitt til að koma markmiðum sínum í framkvæmd geta verið eftirfarandi:

- Próað kerfi sveigjanlegs vinnutíma
- Boðið þeim sem eru að ljúka fæðingarorlofi að koma á námskeið eða fá upplýsingar um starfsemi innan fyrirtækisins til að auðvelda endurkomu
- Sett aukna tækniþekkingu kvenna í forgang þegar verið er að mennta starfsfólk til nýrra verkefna
- Orðað auglýsingar um lausar stöður þannig að þær hvetji til umsókna frá báðum kynjum
- Skipað hópinn sem ræðir við umsækjendur bæði konum og körlum
- Leiðrétt skipan starfsmanna í launaflokka
- Haldið námskeið um nýjar leiðir í jafnréttismálum

V. áfangi – Árangursmat

Nú þarf að staldra við og taka saman þær upplýsingar sem fram hafa komið í kjölfar aðgerða. Það þarf að ákveða hvað á að gera við niðurstöður jafnréttisvinnunnar og hvernig á að fylgja þeim eftir. Mikilvægt er að jafnréttisáætlun sé í stöðugri endurskoðun og taki mið af breytingum sem eiga sér stað. Mat á árangri og stöðu mála þarf að vera reglulegt og vel skilgreint í jafnréttisáætlun.

Nokkur atriði sem vert er að hafa í huga

Markmið jafnréttisáætlunar eiga að tryggja öllu starfsfólki innan viðkomandi skipulagsheildar þau réttindi sem kveðið er á um í lögum og því þarf að hafa eftirfarandi atriði í huga við gerð hennar.

Ráðning í starf

Samkvæmt lögum er atvinnurekendum óheimilt að mismuna starfsfólki sínu eftir kyni. Starf sem er laust skal standa opið jafnt konum sem körlum og það er óheimilt að auglýsa starf eða stöðu þar sem fram kemur að atvinnurekandi óski frekar eftir öðru kyninu en hinu. Til er undantekning frá þessu ákvæði sbr. 26. gr. jafnréttislaga.

Ef atvinnurekandi vill stuðla að jafnari kynjaskiptingu innan starfseminnar getur hann auglýst sérstaklega og hvatt annað kynið til að sækja um viðkomandi starf. Slíkt þarf að koma fram í auglýsingunni. Sú leið að hvetja konur sérstaklega til að sækja um hefðbundin karlastörf og öfugt hefur þótt jákvæð fyrir bæði kynin. Undantekning á einnig við ef nauðsynlegt er að ráða annað kynið vegna hlutlægra þátta sem tengjast starfinu til dæmis ef um er að ræða starfsfólk í búningsklefa.

Vinnutími

Allar kannanir, bæði hér heima og erlendis, segja að stór hópur launafólks af báðum kynjum leggi mun meiri áherslu nú en áður á að geta varið meiri tíma með fjölskyldu sinni. Sveigjanlegur vinnutími getur skipt miklu máli t.d. fyrir foreldra ungra barna. Slík hagræðing vinnutíma getur skipt sköpum fyrir möguleika kvenna og karla til fullrar atvinnuþátttöku.

Sveigjanlegur vinnutími er ekki eingöngu hagsmunamál starfsmanna. Það er hagsmunamál atvinnurekenda að starfsfólk sé ekki með hugann meira og minna við stundatöflu leikskóla, dagmæðra og grunnskóla eða umönnun annarra fjölskyldumeðlima. Það er jafnframt sérstakt hagsmunamál feðra að þátttaka á vinnumarkaði og tekjuöflun heimilisins hvíli ekki fyrst og fremst á þeirra herðum og þeim þannig gert nánast ófært að sinna foreldrahlutverki sínu.

Endurmenntun – starfsmenntun

Breytingar á atvinnulífi vegna tæknipróunar hafa óhjákvæmilega í för með sér breytingar á störfum og ekki síður vinnuaðferðum. Símenntun

eða endurmenntun starfsfólks er hagsmunamál hvers atvinnurekanda. Hætt er við að t.d. ófaglært launafólk og almennt skrifstofufólk fari hall-oka í þessari þróun. Það eru fyrst og fremst konur sem vinna þessi störf.

Fleiri konur í stjórnunar- og ábyrgðarstöður

Eigendur og stjórnendur fyrirtækja og stofnana eru í flestum tilfellum karlar. Það eru þeir sem taka endanlegar ákvarðanir þegar þarf að ráða starfsfólk til ábyrgðar- eða stjórnunarstarfa hjá fyrirtækinu og þeir ráða frekar aðra karla. Ekki vegna þess að þeir vilji ekki ráða konur heldur vegna þess að þeir eru vanir að vinna með körlum. Reynslan hefur sýnt að blandaðir vinnuhópar vinna betur og skila betri árangri en þeir hópar sem einungis eru skipaðir fólki af sama kyni og rannsóknir hafa sýnt að fyrirtæki og stofnanir þar sem konur og karlar koma að stjórnun skila meiri arði en önnur.

Nefndir, ráð og stjórnir

Fleiri konur í stjórn, nefndir og ráð á vegum hins opinbera er skref í jafnréttisátt og um leið sjálfsögð viðurkenning á þekkingu og hæfni kvenna. Í 15 gr. jafnréttislaga segir: „Við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal þess gætt að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða.“

Það er ekki einungis í opinberum stjórnnum og ráðum sem konurnar vantar og þá um leið þekkingu þeirra og reynslu. Það sama á við um stjórnir, ráð og vinnuhópa hins almenna vinnumarkaðar. Sambærilegt markmið, þ.e. að kalla fleiri konur til þegar þarf að taka ákvarðanir og móta stefnu fyrirtækis er sjálfsagður hluti af jafnréttisáætlunum stofnana og fyrirtækja.

Kynferðisleg áreitni á vinnustað

Umræðan um kynferðislega áreitni sem þjóðfélagslegt vandamál hefur á seinni tíð farið vaxandi. Einkum hefur athyglin beinst að stöðu kvenna á vinnustöðum, hversu útbreitt sé að konur verði fyrir kynferðislegri áreitni samstarfsmanna eða yfirmanna. Atvinnurekendur og yfirmönnum stofnana ber að gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstaðingar verði fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað, í stofnun, félagsstarfi eða í skólum. Kynferðisleg áreitni á vinnustað getur haft mjög alvarlegar afleiðingar fyrir þann sem fyrir áreitninni verður og er vandamál sem nauðsynlegt er að uppræta.

Samantekt – Jafnréttisáætlanir

Hver vinnustaður hefur sína sérstöðu og allar jafnréttisáætlanir verða að taka tillit til þeirrar sérstöðu. Mikilvægt er að þeir sem fara af stað í jafnréttisvinnu geri það á eigin forsendum og noti þau mikilvægu tækifæri sem felast í því að ræða alla þætti jafnréttisáætlunarinnar.

- **Markmiðin með jafnréttisvinnunni þurfa að vera skýr.** Hver eru markmiðin? Um þetta mikilvæga atriði þarf að nást samkomulag milli stjórnenda og starfsfólks. Samkomulagið þarf að vera skýrt og greinilega orðað.
- **Jafnréttisviðhorf þurfa að vera til staðar í öllu starfi skipulagsheildar.** Það á ekki að taka þá áhættu að aðgerðir strandi á ákveðnum stað. Það á ekki að gera jafnréttismál að einangruðum þætti og þau eru ekki sérmál kvenna. Jafnréttisáætlanir eru hugar atvinnulífsins og samfélagsins alls.
- **Nauðsynlegt er að vera markviss í tillögum um aðgerðir.** Þá er auðveldara að hrinda þeim í framkvæmd og jafnframt auðveldara að meta hvort þær skila árangri. Óljósar og yfirgripsmiklar viljayfirlýsingar duga skammt.
- **Markmið þurfa að byggja á raunsæi.** Oft tekur tíma að ná að fullu fram þeim breytingum sem kveðið er á um í jafnréttisáætlunum. Mikilvægt er að tímarammi markmiða byggi á skilvirkri verkefnastjórnun þar sem máli skiptir að vekja athygli á stórum og smáum skrefum í átt til árangurs.
- **Stjórnendur verða að vera virkir í þessari vinnu.** Jafnréttisstarfið og allar aðgerðir verða auðveldari í framkvæmd ef starfsfólk veit að þær eru samþykktar af yfirmönnum og unnar í samvinnu við þá.
- **Nauðsynlegt er að tryggja stuðning starfsmanna.** Það þarf að tryggja stuðning allra, ekki bara þeirra sem stjórna eða þeirra sem eru að vinna við framkvæmdina. Þetta má gera með markvissri fræðslu og upplýsingagjöf.
- **Eldhugarnir verða að vera með í vinnunni.** Það auðveldar vinnuna ef starfsmenn með mikinn áhuga á jafnréttismálum koma að gerð jafnréttisáætlunar. Þeir geta leitt vinnuna en þurfa að hafa skýrt umboð stjórnenda.
- **Árangursmat verður að fara fram reglulega.** Nauðsynlegt er að tilgreina í framkvæmdaáætlun hvernig árangursmati er háttað. Niðurstöður úr reglulegu eftirliti skal jafnframt kynna fyrir starfsmönnum.

