

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Greinargerð vinnuhóps um
samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs
Apríl 2013



Velferðarráðuneyti: Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs: Greinargerð vinnuhóps um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.
Apríl 2013

Útgefandi: Velferðarráðuneyti
Hafnarhúsinu við Tryggvagötu
150 Reykjavík
Sími: 545 8100
Bréfasími: 551 9165
Netfang: postur@vel.is
Veffang: velferdarraduneyti.is

Umbrot og textavinnsla: Velferðarráðuneyti

© 2013 Velferðarráðuneyti

ISBN 978-9979-799-73-3

Tillögur vinnuhóps um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs

Ríki og sveitarfélög sem atvinnurekendur og veitendur þjónustu:

Tillaga 1: Send verði áskorun á sveitarfélög og ríkisstofnanir þar sem þeim er bent á ábyrgð sína sem atvinnurekendur og veitendur þjónustu að stuðla að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Markmiðið er að ríki og sveitarfélög taki mið af þörfum starfsfólks og íbúa með tilliti til samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs.

Tillaga 2: Tryggja að ríki, sveitarfélög, stofnanir og fyrirtæki í þeirra eigu fari að lögum og setji sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir þar sem markvisst verði unnið að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Markmiðið er að ríki og sveitarfélög verði fyrirmyndarvinnuveitendur með virka jafnréttisáætlun sem auðveldar starfsfólki að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.

Atvinnulífið – fyrirtæki og stofnanir:

Tillaga 3: Tryggja að fyrirtæki og stofnanir fari að lögum og setji sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir þar sem unnið er að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Vakin verði athygli á jafnréttissáttmála UN Women.

Tillaga 4: Skipuð verði sérstök nefnd sem fjallar um styttingu vinnuvikunnar.

Fræðsla, kynning og vitundarvakning í samfélaginu:

Tillaga 5: Velferðarráðuneytið standi fyrir fjölskylduviku með sérstakri áherslu á samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Markmiðið er vitundarvakning í samfélaginu um hvernig stuðla má að fjölskylduvænni vinnumenningu og samfélagi.

Tillaga 6: Hvetja aðila vinnumarkaðarins til að standa fyrir fræðsluátaki með áherslu á endurmenntun stjórnenda út frá gildum fjölskyldunnar. Nýta mætti fræðsluefni *Hins gullna jafnvægis: Sveigjanleiki á vinnustað í tíu skrefum*.

Tillaga 7: Að sveitarstjórnarfólki, alþingismönnum, launafólki og atvinnurekendum verði boðið að sækja námskeið með áherslu á samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Kynning og aðgangur að upplýsingum og fræðslu:

Tillaga 8: Heimasíðan hiðgullnajafnvægi.is og verkefnið verði kynnt fyrir öllum ríkisstofnunum, sveitarfélögum, fyrirtækjum, stofnunum, launafólki og stéttarfélögum. Áframhaldandi birting heimasíðunnar verði tryggð.

Tillaga 9: Tveir fræðslubæklingar, annar fyrir launafólk og hinn fyrir stjórnendur, verði gefnir út og þeim komið í dreifingu ásamt fræðsluefni um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Tillaga 10: Kynna mikilvægi samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs, verkefnið og heimasíðuna á jafnréttisþingi og landsfundi jafnréttisnefnda haustið 2013.

Frekari greining og framhald:

Tillaga 11: Vinna nánari greiningu á því hvað brennur helst á launafólki og atvinnurekendum hvað varðar samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Tillaga 12: Jafnréttisstofu verði falið það verkefni að halda utan um heimasíðuna hiðgullnajafnvægi.is og fylgja verkefninu og hugmyndafræði *Hins gullna jafnvægis* eftir.

Efnisyfirlit

Inngangur.....	6
Aðdragandi og markmið	7
Framkvæmd verkefna og aðgerðir	9
Verkefni nr. 16 í þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára	9
Fræðsla til atvinnurekenda og virkra þátttakenda á vinnumarkaði um leiðir til að auðvelda samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.....	10
Tillögur nefndar um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs sem kynntar voru í júní 2011.....	10
Kanna hagkvæmni þess að stytta vinnuvikuna í 36 klukkustundir.	11
Ráðstefnur í samvinnu við aðila vinnumarkaðarins	12
Tillögur til velferðarráðherra.....	15
Lokaorð.....	20
Fylgiskjöl.....	21

Inngangur

Í greinargerðinni er gerð grein fyrir starfi vinnuhóps um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs sem Guðbjartur Hannesson velferðarráðherra skipaði í samstarfi við Jafnréttisráð og Jafnréttisstofu haustið 2012.

Í vinnuhópnum sátu fulltrúar frá Alþýðusambandi Íslands, Samtökum atvinnulífsins, Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja, Bandalagi háskólamanna, Kvenréttindafélagi Íslands, Kvenfélagasambandi Íslands og Femínistafélagi Íslands.

Í greinargerðinni er farið yfir aðdraganda þess að vinnuhópurinn var skipaður, framkvæmd verkefna og lagðar fram tillögur að aðgerðum.

Aðdragandi og markmið

Í 24. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, sem ber yfirskriftina *samræming fjölskyldu- og atvinnulífs* segir: „Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanir þær skulu meðal annars auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.“

Til að vinna að þessu mikilvæga verkefni skipaði Guðbjartur Hannesson velferðarráðherra í samstarfi við Jafnréttisráð og Jafnréttisstofu vinnuhóp um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Vinnuhópurinn var þannig skipaður; Þórður Kristinsson formaður, án tilnefningar, Alda Hrönn Jóhannsdóttir, tilnefnd af Bandalagi háskólamanna, Brynhildur Heiðar- og Ómarsdóttir, tilnefnd af Kvenfélagasambandi Íslands, Kvenréttindafélagi Íslands og Femínistafélagi Íslands, Gunnar Örn Gunnarsson, tilnefndur af Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja, Hörður Vilberg, tilnefndur af Samtökum atvinnulífsins og Marianna Traustadóttir, tilnefnd af Alþýðusambandi Íslands. Einnig tóku Álheiður Sívertsen og Sonja Ýr Þorbersdóttir þátt í starfi vinnuhópsins sem varamenn fulltrúa Samtaka atvinnulífsins og Bandalags starfsmanna ríkis og bæja. Skipunarbréf vinnuhópsins fylgir greinargerðinni (fylgiskjal 3). Jafnréttisstofa lagði til starfsmann til að vinna að verkefninu í samræmi við samning við Jafnréttisráð (fylgiskjal 1 og 2).

Hlutverk vinnuhópsins var meðal annars að framkvæma verkefni nr. 16 í þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára sem samþykkt var vorið 2011. Auk þess átti vinnuhópurinn að annast fræðslu til atvinnurekenda og virkra þátttakenda á vinnumarkaði um leiðir til að auðvelda samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Þá skyldi vinnuhópurinn fylgja eftir og vinna úr tillögum nefndar um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs sem kynntar voru í júní 2011, ásamt því að kanna hagkvæmni þess að stytta vinnuvikuna í 36 klukkustundir. Einnig var vinnuhópnum falið að standa að og undirbúa ráðstefnu í samvinnu við aðila vinnumarkaðarins þar sem áhersla yrði meðal annars lögð á að fá fræðimenn til að flytja erindi og „fyrirmyndarfyrirtæki“ til að kynna hvernig þau koma til móts við starfsfólk sitt varðandi fjölskyldulíf. Vinnuhópurinn lauk störfum 26. apríl 2013 og er skýrsla þessi greinargerð til ráðherra um framkvæmd verkefna og þær aðgerðir sem vinnuhópurinn gerir tillögur um.

Grunnurinn að starfi vinnuhópsins var *Hið gullna jafnvægi* sem var samstarfsverkefni Reykjavíkurborgar og Gallup á árunum 2000–2001. Verkefnið var íslenskur hluti Evrópusambandsverkefnisins *Striking the Balance* sem breska sveitarfélagið *Kingston upon Thames* hafði forgöngu um, en verkefnið fór einnig fram í Þýskalandi og Grikklandi. Markmið verkefnisins var að þróa fræðsluefni sem átti að auðvelda fyrirtækjum innan Evrópska efnahagssvæðisins að byggja upp fjölskylduvæna vinnustaði og mæta þörf fyrirtækja fyrir betri nýtingu mannauðs. Í tengslum við verkefnið prófuðu 35 íslensk fyrirtæki og stofnanir fræðsluefni sem aðlagð var íslenskum aðstæðum. Fræðsluefnið bar yfirskriftina *Sveigjanleiki á vinnustað í tíu skrefum*. Tvær ráðstefnur voru haldnar við upphaf og lok verkefnisins og jafnframt röð af vinnustofum. Markmiðið var að þátttakendur tileinkuðu sér fræðsluefnið og til yrði samstarfsvettvangur fyrirtækja til að vinna að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Í fræðsluefninu liggur mikil þekking sem hægt er að nýta. Fyrirtækin þurfa hins vegar að hafa aðgang að fræðslu og ráðgjöf svipaðri þeirri sem boðið var upp á í verkefninu *Hinu gullna jafnvægi* ef efnið á að nýtast sem skyldi.

Hið gullna jafnvægi stóð yfir í eitt ár og var síðan endurvakið með nýju sniði af samtökunum *Hollvinum Hins gullna jafnvægis* árið 2003. Heimasíðan hgj.is var þá opnuð og haldið úti um þriggja ára skeið. Tilgangurinn var að styrkja umræðu um sveigjanleika á vinnustöðum og samræmingu vinnu og einkalífs og miðla fróðleik.

Tillögur nefndar um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs sem kynntar voru í júní

2011

Þann 15. apríl 2010 skipaði Árni Páll Árnason, þáverandi félags- og tryggingamálaráðherra, nefnd sem fjalla átti um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Segja má að nefndin hafi lagt línurnar í starfi vinnuhópsins. Í nefndinni sátu Bragi Skúlason, Gyða Margrét Pétursdóttir, Linda Rut Benediktsdóttir, Ólafur Þ. Stephensen og Ragnhildur Vigfúsdóttir. Nefndin lauk störfum 4. mars 2011 og skilaði í framhaldinu greinargerð til ráðherra þar sem eftirfarandi tillögur voru lagðar fram (fylgiskjal 4):

- Gefnir verði út tveir bæklingar, annar fyrir launþega og hinn fyrir stjórnendur fyrirtækja.
- Verkefnið *Hið gullna jafnvægi* verði endurvakið og vefsvæði *Hollvina Hins gullna jafnvægis* tekið í notkun á ný.
- Tenging við jafnréttissáttmála UN Women.
- Jafnréttisstofu verði falið að skipuleggja og fylgja verkefnunum eftir.

Framkvæmd verkefna og aðgerðir

Vinnuhópurinn kom saman til fyrsta fundar þann 12. september 2012. Á þeim fundi fór Þórður Kristinsson, formaður hópsins, yfir aðgerðaáætlun sem byggði á skipunarbréfi frá velferðarráðherra og tillögum og hugmyndum nefndar um fjölskyldu- og atvinnulíf. Á starfstíma vinnuhópsins frá 12. september 2012 til 26. apríl 2013 hélt hópurinn 20 fundi, einn starfsdag og tvær ráðstefnur.

Verkefni nr. 16 í þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára

Verkefni nr. 16 í framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum felur í sér að skipuð verði nefnd í samræmi við áherslur Jafnréttisráðs frá árinu 2010. Nefndin kanni „leiðir sem ætlað er að auðvelda virkum þátttakendum á vinnumarkaði að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Nefndin afli upplýsinga um það hvernig virkum þátttakendum á innlendum vinnumarkaði finnst þeim takast að samhæfa fjölskyldu- og atvinnulíf og leggi til við velferðarráðherra hvernig unnt sé að auðvelda fólki að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.“

Í mars 2011 skilaði nefnd, skipuð af Árna Páli Árnasyni, þáverandi félags- og tryggingamálaráðherra, af sér tillögum (fylgiskjal 4). Haustið 2012 skipaði Guðbjartur Hannesson velferðarráðherra vinnuhóp um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs sem meðal annars hafði það hlutverk að vinna úr þeim tillögum nefndarinnar.

Vinnuhópur um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs hóf störf haustið 2012 og í desember sama ár auglýsti hópurinn styrk til umsóknar meðal meistaranema til að rannsaka hvernig þátttakendum á vinnumarkaði finnst þeim takast að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Þrjár umsóknir bárust, ein frá nemanda við Háskólann á Akureyri, önnur frá nemanda við Háskóla Íslands og sú þriðja frá nemanda við Háskólann í Reykjavík. Ákveðið var að semja við Ragnheiði Eyjólfsdóttur meistaranema í OBTM, *Organizational Behaviour and Talent Management* (stjórnun og efling mannauðs), við Háskólann í Reykjavík (fylgiskjal 6).

Rannsókn Ragnheiðar byggir á staðlaðri rafrænni spurningakönnun sem lögð var fyrir starfsfólk fyrirfram ákveðinna fyrirtækja, bæði opinberra og einkafyrirtækja. Ragnheiður kynnti fyrstu niðurstöður rannsóknarinnar á opnum fundi sem haldinn var á Akureyri 12. apríl 2013.

Við lok rannsóknarinnar þann 15. júní 2013 mun Ragnheiður skila lokaritgerðinni og skýrslu um niðurstöðurnar til Jafnréttisstofu og vinnuhópsins og kynna niðurstöðurnar fyrir Jafnréttisráði. Jafnréttisstofa hefur heimild til að birta ritgerðina í heild sinni eða hluta á heimasíðu sinni jafnretti.is og á vefsíðunni hiðgullnajafnvægi.is Auk þess má nota efni hennar í útgefnu efni á vegum sömu aðila. Í öllum tilvikum skal heimilda getið.

Fræðsla til atvinnurekenda og virkra þátttakenda á vinnumarkaði um leiðir til að auðvelda samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs

Vinnuhópurinn taldi sig ekki geta staðið að fræðslu fyrir atvinnurekendur og launafólk um leiðir til að auðvelda samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs miðað við þann tíma og það fjármagn sem honum var ætlað. Þess í stað var ákveðið að taka saman upplýsingar um aðila sem gætu sinnt ráðgjöf og fræðslu af þessu tagi. Einnig var tekinn saman listi yfir bækur sem gætu gagnast við innleiðingu samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs. Þessar upplýsingar eru aðgengilegar á heimasíðunni hiðgullnajafnvægi.is

Vinnuhópurinn ræddi einnig hvar mætti koma inn fræðslu um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Auk þess hófst vinna við gerð fræðsluefnis um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulíf til dreifingar til vinnustaða, sveitarfélaga og framhaldsskóla í landinu. Fræðsluefnið er unnið í samvinnu við sjónvarpsstöðina N4 á Akureyri og byggir á viðtölum við fræðimenn, atvinnurekendur og launafólk. Handritsgerð er í höndum Jafnréttisstofu. Velferðarráðuneytið sótti um styrk til verksins með vísan í annan lið þingsályktunar um framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum. Þar kemur fram að verja skuli fjármagni til jafnréttisverkefna á vegum ráðuneyta til að nýta niðurstöður, reynslu og þekkingu eða innleiða tillögur sem telja má til afraksturs af verkefnum í framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar.

Tillögur nefndar um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs sem kynntar voru í júní 2011

Bæklingar fyrir launafólk og stjórnendur fyrirtækja

Vinnuhópurinn vann tvo fræðslubæklinga með hliðsjón af fræðsluefni *Hins gullna jafnvægis*. Annar bæklingurinn er ætlaður stjórnendum og inniheldur upplýsingar um hvernig stuðla megi að fjölskylduvænum vinnustað. Hinn bæklingurinn er ætlaður launafólki og því bent á ýmsar leiðir til að ná betra jafnvægi í fjölskyldu- og atvinnulífi. Bæklingana má finna á heimasíðunni hiðgullnajafnvægi.is

Endurvekja verkefnið Hið gullna jafnvægi

Þann 21. september 2012 sendi vinnuhópurinn fyrirspurn á mannréttindafulltrúa Reykjavíkurborgar til að kanna hvort og þá hvernig mætti endurvekja *Hið gullna jafnvægi* ásamt heimasíðu. Reykjavíkurborg tók vel í erindið og var í framhaldinu gengið frá samningi milli Jafnréttisstofu og Reykjavíkurborgar (fylgiskjal 7). Í samningnum veitir Reykjavíkurborg Jafnréttisstofu leyfi til að nýta efnið sem finna má á vefsíðunni hgi.rvk.is

Verkefnið *Hið gullna jafnvægi* var einnig kynnt á morgunverðarfundum sem vinnuhópurinn stóð fyrir í nóvember 2012 og var boðsbréf á fundinn sent fyrirtækjum og stofnunum sem tóku þátt í verkefninu á sínum tíma.

Heimasíða

Þegar *Hinu gullna jafnvægi* lauk héldu *Hollvinir Hins gullna jafnvægis* heimasíðunni <http://hgj.rvk.is> úti í þrjú ár. Eftir það var heimasíðan vistuð hjá Reykjavíkurborg. Þar sem ekki þótti ráðlegt að uppfæra gömlu heimasíðuna var ákveðið að setja upp nýja síðu. Haft var samband við ritstjóra gömlu síðunnar sem afhenti vinnuhópnum skjöl sem tengdust verkefninu. Skjölin voru vistuð á Dropboxi sem vinnuhópurinn hafði aðgang að, hópurinn yfirfór efnið, flokkaði og valdi til birtingar á nýju heimasíðunni.

Samið var við D10 um uppsetningu nýrrar heimasíðu hiðgullnajafnvægi.is og var ákveðið að fá Lindu Ólafsdóttur myndskreyti til að myndskreyta síðuna. Myndefnið og kennimerki (lógó) verkefnisins er eign Jafnréttisstofu.

Jafnréttissáttmáli UN Women

Þann 8. október 2012 kom framkvæmdastýra UN Women á Íslandi á fund vinnuhópsins og sagði frá jafnréttissáttmála fyrirtækja. Þrettán fyrirtæki hafa nú þegar undirritað jafnréttissáttmálann og þar með skuldbundið sig til að taka ákveðin skref í átt að auknu jafnrétti. Fyrirtækjunum þrettán var boðið á morgunverðarfundinn í Reykjavík þann 20. nóvember 2012 og opna fundinn á Akureyri þann 12. apríl 2013. Upplýsingar um UN Women og jafnréttissáttmálann voru einnig gerðar aðgengilegar á heimasíðunni hiðgullnajafnvægi.is

Kanna hagkvæmni þess að stytta vinnuvikuna í 36 klukkustundir

Umræðan um styttingu vinnuvikunnar hefur farið fram í kjaraviðræðum stéttarfélaganna og í bréfi til formanns Bandalags starfsmanna ríkis og bæja, dagsettu 29. maí 2011, áréttaði ríkisstjórnin afstöðu sína til ýmissa álitamála. Þar kemur fram að ríkisstjórnin sé reiðubúin til að skipa starfshóp með aðild Bandalags ríkis og bæja sem marki stefnu að fjölskylduvænna samfélagi og skoði meðal annars kosti þess að stytta vinnuvikuna í 36 stundir.

Vinnuhópurinn taldi að það að skoða kosti þess að stytta vinnuvikuna ætti betur heima á öðrum vettvangi og tilkynnti velferðarráðherra afstöðu sína með bréfi, dagsettu 15. janúar 2013 (fylgiskjal 5), en þar segir meðal annars:

„Vinnuhópurinn telur að könnun á hagkvæmni þess að stytta vinnuvikuna falli ekki vel að öðrum verkefnum hópsins. Vinnuhópurinn telur málið þarfnast sérstakrar rannsóknar og dýpri umræðu á öðrum vettvangi, m.a. vegna þess að stytting vinnuvikunnar tengist kjarasamningum á almennum og opinberum vinnumarkaði. Lagt er til að skipuð verði sérstök nefnd sem eingöngu hefur það verkefni að fjalla um styttingu vinnuvikunnar.“

Ráðstefnur í samvinnu við aðila vinnumarkaðarins

Eitt af verkefnum vinnuhópsins var að standa að og undirbúa ráðstefnur í samvinnu við aðila vinnumarkaðarins þar sem áhersla yrði meðal annars lögð á að fá fræðimenn til að flytja erindi og „fyrirmyndarfyrirtæki“ til að kynna hvernig þau koma til móts við starfsfólk sitt varðandi fjölskyldulíf.

Fljótlega eftir að vinnuhópurinn hóf störf var hafist handa við undirbúning ráðstefnu um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Mikill áhugi var á því að fá Camilla Kring, danskan sérfræðing í samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs, til að halda fyrirlestur, fræðslu og ráðgjöf. Kostnaðurinn við að fá Kring hingað til lands var hins vegar langt umfram það sem verkefnið réði við og því var ákveðið að snúa sér alfarið að innlendum fyrirlesurum og eða fræðimönnum.

Morgunverðarfundur á Grand Hótel Reykjavík

Þann 20. nóvember 2012 boðaði vinnuhópurinn til morgunverðarfundar á Grand Hótel Reykjavík. Á fundinum var leitað svara við því hvernig fyrirtæki, stofnanir og sveitarfélög geta auðveldað starfsfólki og/eða íbúum að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Guðbjartur Hannesson velferðarráðherra sendi kveðju á fundinn sem lesin var í upphafi fundar.

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, prófessor í félagsfræði, flutti erindi sem hún nefndi *Eru nútímafjölskyldur enn að glíma við samspil fjölskyldu- og atvinnulífs?* Í erindinu vitnaði Guðbjörg Linda í rannsóknir sem benda til þess að fólk brenni fyrir út í starfi vegna þess að það nær ekki að aðskilja fjölskyldu- og atvinnulíf.

Tómas Bjarnason, sviðsstjóri hjá Capacent Gallup, var með erindi sem hann kallaði *Hið gullna jafnvægi – Gjöfult verkefni*. Meðhöfundur hans var Linda Rut Benediktsdóttir sem var verkefnisstjóri *Hins gullna jafnvægis* á sínum tíma. Tómas taldi með vísan í kannanir að viðhorf yfirmanna skiptu sköpum þegar kæmi að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og starfsánægju starfsfólks.

Hanna Guðlaugsdóttir, mannauðsstjóri hjá CCP, og Magnús Guðmundsson, forstöðumaður Landmælinga Íslands, sögðu frá því hvernig komið er til móts við starfsfólk á þeirra vinnustöðum þegar kemur að sveigjanleika og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Vilhjálmur Kári Haraldsson, mannauðsstjóri í Garðabæ, var með erindi sem hann nefndi *Fjölskyldan í fyrsta sæti: Þjónusta sem tekur mið af velferð og aðstæðum fjölskyldna í Garðabæ*. Þar fór Vilhjálmur Kári yfir það hvernig sveitarfélagið skipuleggur þjónustu sína út frá velferð og aðstæðum fjölskyldna. Markmiðið er að stofnanir bæjarins starfi í samvinnu við fjölskylduna og taki mið af ábyrgð foreldra á börnum sínum.

Í lok fundarins voru fundargestir beðnir að koma með hugmyndir og ábendingar um hvernig vinna má betur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Niðurstöðurnar (fylgiskjal 10) og upptökur af morgunverðarfundinum má nálgast slóðinni hiðgullnajafnvægi.is

Boð á morgunverðarfundinn (fylgiskjal 8) var sent á aðila vinnumarkaðarins, meðal annars starfsmannastjóra og yfirmenn fyrirtækja, stofnana og sveitarfélaga. Einnig fengu forsvarsmenn fyrirtækja sem skrifað höfðu undir jafnréttissáttmála UN Women boðsbréf og aðilar sem tóku þátt í *Hinu gullna jafnvægi* á sínum tíma. Fundarboðið fór í dreifingu í

gegnum Alþýðusamband Íslands, Samtök atvinnulífsins, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, Bandalag háskólamanna, Kvenréttindafélag Íslands, Kvenfélagasamband Íslands, Feministafélag Íslands, Félag atvinnurekenda, Bílgreinasambandið, Viðskiptaráð, Félag hjúkrunarfræðinga, UN Women, sveitarfélögin í landinu, Félag forstöðumanna ríkisstofnana, Samtök starfsfólks fjármálafyrirtækja, Jafnréttisráð, Félag kvenna í atvinnulífinu, Stjórnvísí - félag um framsækna stjórnun, Heimili og skóla- landsamtök foreldra og háskólasamfélagið. Auk þess var fréttatilkynning send á alla fjölmiðla þar sem morgunverðarfundurinn var kynntur.

Sama dag og morgunverðarfundurinn var haldinn mættu Þórður Kristinsson, formaður vinnuhópsins, og Vilhjálmur Kári Haraldsson, mannauðsstjóri í Garðabæ, í viðtal í morgunútvarpi RÚV.

Í kjölfar fundarins kynntu fulltrúar vinnuhópsins verkefnið og heimasíðuna með greinaskrifum og fréttatilkynningum á heimasíðum sinna félaga. Einnig var sagt frá fundinum í Morgunblaðinu, á heimasíðu velferðarráðuneytisins og Jafnréttisstofu og frétt send á tímaritið Sveitarstjórnarmál.

Morgunverðarfundurinn fór fram úr björtustu vonum og var þátttaka langt umfram það sem búist var við. Eitt hundrað tuttugu og níu manns sóttu fundinn en skráningarkerfi velferðarráðuneytisins gaf einungis upp sextíu og sex þátttakendur. Skýringin á misræminu fólst í því að skipt var um vefmiðlara meðan á skráningarferlinu stóð.

Opinn fundur á Hótel KEA á Akureyri

Þann 12. apríl 2013 boðaði vinnuhópurinn til opins fundar á Hótel KEA á Akureyri. Á fundinum var meðal annars fjallað um það hvernig fyrirtæki, stofnanir og sveitarfélög geta unnið með samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og stuðlað að fjölskylduvænni vinnustað og samfélagi. Guðbjartur Hannesson velferðarráðherra sendi kveðju á fundinn.

Þóra Kristín Þórsdóttir félagsfræðingur fjallaði um kynbundna verkaskiptingu á Íslandi. Fram kom í máli Þóru að heildarvinnuálag kvenna er meira en karla í sömu stöðu og að karlar upplifa árekstra þegar vinnan rekst á við fjölskylduna en að konur upplifa árekstra þegar fjölskyldan rekst á vinnuna. Gyða Margrét Pétursdóttir, aðjúnkt í kynjafræði við Stjórn málafræðideild Háskóla Íslands, flutti erindi sem hún nefndi *Stjórnandinn: Jákvæður með bundið fyrir bæði eða meðvitaður bjartsýnisalki?* Gyða ítrekaði að samræming fjölskyldulífs og atvinnu er jafnréttismál og því þurfi að beita ólíkum meðlum á karla og konur. Erla B. Guðmundsdóttir, framkvæmdastjóri Símenntunarmiðstöðvar Eyjafjarðar, fjallaði um hvernig standa má að fræðslu fyrir launþega og atvinnurekendur. Ragnheiður Eyjólfsdóttir, meistaranemi í OBTM við Háskólann í Reykjavík, kynnti fyrstu niðurstöður rannsóknar á því hvernig þátttakendum á vinnumarkaði finnst þeim takast að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Fram kom í máli Ragnheiðar að fjölskyldustefna, sveigjanleiki, stuðningur yfirmanna og starfsánægja hefur mikið að segja þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Starfsfólk fyrirtækja sem hafa virka fjölskyldustefnu upplifir síður ójafnvægi milli vinnu og fjölskyldu.

Baldur G. Jónsson, mannauðsstjóri Landsbankans, og Helga Erlingsdóttir, hjúkrunarforstjóri á Hlíð dvalarheimili aldrea á Akureyri, sögðu frá því hvernig unnið er að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs á þeirra vinnustöðum. Björn Þorláksson, faðir með meiru, velti fyrir sér hvort kynhlutverkahyggja réði skörun atvinnu og fjölskyldulífs og Eiríkur Björn Björgvinsson, bæjarstjóri Akureyrarbæjar, fjallaði um hvað Akureyrarbær getur gert til að skapa fjölskylduvænna samfélag. Að lokum kynnti Þórður Kristinsson,

formaður vinnuhópsins, greinargerð til velferðarráðherra um framkvæmd verkefna og aðgerðir vinnuhóps um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Tilraunaútgáfu af bæklingum fyrir stjórnendur og launafólk var dreift meðal fundargesta og eins og á fyrra fundinum skiluðu fundargestir hugmyndum varðandi hvernig standa má að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs (fylgiskjal 11). Niðurstöðurnar og upptökur af fundinum má nálgast á heimasíðunni hiðgullnajakafnvægi.is

Fundurinn á Akureyri var kynntur og boðaður (fylgiskjal 9) með svipuðu sniði og fundurinn í Reykjavík. Þann 11. apríl 2013 fór Maríanna Traustadóttir í viðtal í *Samfélaginu í nærmynd* í Ríkisútvarpinu þar sem hún kynnti verkefnið og fundinn og daginn eftir mætti hún ásamt Gyðu Margræti Pétursdóttur í viðtali í föstudagsþátt sjónvarpsstöðvarinnar N4 á Akureyri. Almenn ánægja var með fundinn en hann sóttu rúmlega sextíu manns.

Tillögur til velferðarráðherra

Vinnuhópur um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs leggur fram eftirfarandi tillögur til velferðarráðherra um markvissar aðgerðir sem geta auðveldað fólki að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.

Ríki og sveitarfélög sem atvinnurekendur og veitendur þjónustu

Tillaga 1: Send verði áskorun á sveitarfélög og ríkisstofnanir þar sem þeim er bent á ábyrgð sína sem atvinnurekendur og veitendur þjónustu að stuðla að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Markmiðið er að ríki og sveitarfélög taki mið af þörfum starfsfólks og íbúa með tilliti til samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs.

Tillaga 2: Tryggja að ríki, sveitarfélög, stofnanir og fyrirtæki í þeirra eigu fari að lögum og setji sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir þar sem markvisst verði unnið að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Markmiðið er að ríki og sveitarfélög verði fyrirmyndarvinnuveitendur með virka jafnréttisáætlun sem auðveldar starfsfólki að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.

Ríki og sveitarfélög sem atvinnurekendur

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

Ríki og sveitarfélög sem veitendur þjónustu

Ríki og sveitarfélög gegna veigamiklu hlutverki sem veitendur þjónustu þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Þannig geta þessir aðilar haft töluverð áhrif með því að skipuleggja þjónustu sína með þarfir vinnandi fólks í huga. Sveigjanlegri þjónusta auðveldar launafólki samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og stuðlar að fjölskylduvænna samfélagi. Stofnanir ríkis og sveitarfélaga þurfa að starfa í góðri samvinnu við íbúa og taka mið af ábyrgð þeirra, til dæmis á börnum og öldruðum foreldrum. Það er til dæmis hægt með sveigjanlegri opnunartíma.

Almenn þjónusta

Ríki og sveitarfélög reka þjónustu fyrir almenning sem oft þarf að sækja á virkum dögum milli átta og fjögur. Stór hluti fólks þarf því að fá leyfi frá störfum til að geta nýtt sér þjónustuna. Hér er til dæmis um að ræða þjónustu sýslumanna, þjónustu vegna aldraðra og veikra aðstandenda, þjónusta vegna útgáfu vottorða eða annarra gagna.

Vinnuhópurinn bendir á að sveigjanleiki í opinberri þjónustu stuðlar að fjölskylduvænna samfélagi. Ef þjónustan væri að hluta veitt utan venjulegs vinnutíma þyrfti launafólk ekki að skreppa úr vinnu til að sinna slíkum erindum. Í þessu tilliti má vísa til Garðabæjar en mannauðsstjóri bæjarins kynnti á fundi um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs í nóvember 2012, hvernig þjónusta sveitarfélagsins tekur mið af velferð og aðstæðum fjölskyldna í Garðabæ. Bæjarskrifstofurnar eru til dæmis opnar til sex einu sinni í viku en loka á móti klukkan tvö á föstudögum.

Leikskólar, grunnskólar og frístundastarf

Skipulag skóla- og frístundastarfs er þýðingarmikill þáttur þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Þar má til dæmis nefna opnunartíma leikskóla, dagmæður, skólamáltíðir, gæslu eftir skóla, samfellu í skóla og tómstundastarfi og samræmt skólalagatal milli skóla þegar kemur að vetrarfríum, skipulagsdögum o.s.frv. Margar ábendingar gesta á ráðstefnum vinnuhópsins lutu að þessum málaflokki (fylgiskjöl 10 og 11).

Herdís Sólborg Haraldsdóttir skoðaði áhrif jafnréttisstefnu og opinberra stjórnækja á foreldra ungra barna og kemst að þeirri niðurstöðu að Garðabær sé með stefnu í dagvistunarmálum sem önnur sveitarfélög geta litið til. Sveitarfélagið býður upp á daggæslu fyrir yngstu börnin og geta foreldrar þannig gengið að öruggri daggæslu eftir að fæðingarorlofi lýkur. Leikskólar eru opnir allt árið og samfella er milli skóla, félagsstarfs og íþrótt- og tómstundastarfs. Í Garðabæ er auk þess samræmt skólalagatal sem þýðir að kennsla hefst á sama tíma að hausti og henni lýkur á sama tíma að vori í öllum grunnskólum bæjarins. Einnig er vetrarfrí, skipulagsdagar starfsmanna o.fl. samræmt milli skóla og skólastiga.

Fyrirkomulag gæslu barna á leikskólum sveitarfélaga er víðast hvar til fyrirmyndar. Opnunartími leikskóla getur hins vegar skapað töluverð vandkvæði fyrir foreldra ungra barna. Dæmi er um sveitarfélög sem eingöngu bjóða leikskólapláss til rúmlega fjögur á daginn sem getur skapað vandamál fyrir fólk sem vinnur fram yfir þann tíma. Einnig gera lokanir leikskóla í fjórar vikur á sumri fjölskyldum erfitt um vik, sérstaklega þegar foreldrar hafa ekki tækifæri til að skipuleggja orlof á sama tíma. Leikskólar þurfa að starfa allt árið og foreldrar að hafa val um hvenær börn þeirra taka sumarfrí. Einnig er mikilvægt að foreldrum sé tryggður aðgangur að öruggri daggæslu frá því fæðingarorlofi lýkur og þar til barnið kemst á leikskóla.

Foreldrar með börn á fyrstu tveimur skólastigunum hafa talið mikilvægt að starfsdagar í leikskólum og skólum séu samræmdir. Fjöldi starfsdaga í leikskólum getur verið allt að sex yfir árið sem veldur því að foreldrar þurfa í mörgum tilfellum að nota sumarleyfi sitt þá daga. Þeir dagar eru þá ekki notaðir fyrir fjölskylduna á sumarleyfistíma. Í grunnskólum eru, auk starfsdaga, einnig vetrarfrí, frí kringum jól og páska og viðtalsdagar og geta þessir frídagar farið yfir tuttugu á einu skólaári. Frístundaheimili bjóða gæslu fyrir börn eftir skóla og á frídögum skóla en dæmi eru um að sú viðbótargæsla sé einungis í boði fyrir börn sem eru skráð í skipulagða gæslu allt skólaárið. Auk þess er einungis boðið upp á gæslu fyrir börn á aldrinum sex til níu ára sem getur leitt til þess að eldri börn séu heima í reiðileysi þá daga sem skólinn er ekki starfandi.

Íþrótt- og frístundaiðkun er mikilvæg börnum á skólaaldri og hafa sveitarfélög styrkt það starf með ýmsum hætti. Samvinna milli skóla og íþrótt- og frístundafélaga um skipulag slíkrar iðkunar í kjölfar skólalags er æskileg og getur verið með ýmsum hætti, sbr.

nýtingu skólahúsnæðis fyrir íþróttaiðkun yngri nemenda skólans og frístundavagna fyrir eldri nemendur.

Atvinnulífið – fyrirtæki og stofnanir

Tillaga 3: Tryggja að fyrirtæki og stofnanir fari að lögum og setji sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir þar sem unnið er að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Vakin verði athygli á jafnréttissáttmála UN Women.

Tillaga 4: Skipuð verði sérstök nefnd sem fjallar um styttingu vinnuvikunnar.

Atvinnulífið – vinnutími og vinnufyrirkomulag

Fjölskyldustefna, sveigjanleiki, stuðningur yfirmanna og starfsánægja hefur mikið að segja þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Starfsfólk fyrirtækja sem hafa virka fjölskyldustefnu upplifir síður ójafnvægi milli vinnu og fjölskyldu.

Samkvæmt 18. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla sem ber yfirskriftina *vinnumarkaður* er fyrirtækjum og stofnunum með tuttugu og fimm starfsmenn eða fleiri gert að setja sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Sérstaklega skal skilgreina hvernig tryggja eigi starfsmönnum réttindi sem kveðið er á um í 19.–22. gr. laganna, þar með talið samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Jafnréttissáttmáli UN Women vinnur að þessum markmiðum og því er mikilvægt að hann sé kynntur fyrir fyrirtækjum og stofnunum. Verkfærin eru til staðar en þau þarf að nota öllum starfsstéttum til hagsbóta.

Betur þarf að huga að vinnuframlagi starfsfólks og finna leiðir til þess að breyta þeirri séríslensku menningu sem felst í að vinna langan vinnudag. Vinnuhópurinn leggur til að skipuð verði sérstök nefnd sem eingöngu hefur það verkefni að fjalla um styttingu vinnuvikunnar.

Fræðsla, kynning og vitundarvakning í samfélaginu

Tillaga 5: Velferðarráðuneytið standi fyrir fjölskylduviku með sérstakri áherslu á samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Markmiðið er vitundarvakning í samfélaginu um hvernig stuðla má að fjölskylduvænni vinnumenningu og samfélagi.

Tillaga 6: Hvetja aðila vinnumarkaðarins til að standa fyrir fræðsluátaki með áherslu á endurmenntun stjórnenda út frá gildum fjölskyldunnar. Nýta mætti fræðsluefni *Hins gullna jafnvægis: Sveigjanleiki á vinnustað í tíu skrefum*.

Tillaga 7: Að sveitarstjórnarfólki, alþingismönnum, launafólki og atvinnurekendum verði boðið að sækja námskeið með áherslu á samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Fræðsla og vitundarvakning

Sérstök vitundarvakning þarf að eiga sér stað til að vekja samfélagið til vitundar um mikilvægi þess að vinna markvisst að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Þar gegna ríki og sveitarfélög mikilvægu hlutverki bæði sem veitendur þjónustu og atvinnurekendur. Vinnuhópurinn leggur til að velferðarráðuneytið standi fyrir fjölskylduviku þar sem sérstök áhersla verði lögð á velferð fjölskyldunnar með tilliti til fjölskyldulífs og atvinnu.

Þróa þarf breytingar og vinna að viðhorfsbreytingu meðal sveitarstjórnarfólks, alþingismanna, launafólks og atvinnurekenda. Einn liður í því er að leggja áherslu á fræðslu og endurmenntun út frá gildum fjölskyldunnar. Einnig mætti styrkja samráðsvettvang aðila vinnumarkaðarins, ríkis og sveitarfélaga með áherslu á hugmyndafræði *Hins gullna jafnvægis*.

Kynning og aðgangur að upplýsingum og fræðslu

Tillaga 8: Heimasíðan hiðgullnajafnvægi.is og verkefnið verði kynnt fyrir öllum ríkisstofnunum, sveitarfélögum, fyrirtækjum, stofnunum, launafólki og stéttarfélögum. Áframhaldandi birting heimasíðunnar verði tryggð.

Tillaga 9: Tveir fræðslubæklingar, annar fyrir launafólk og hinn fyrir stjórnendur, verði gefnir út og þeim komið í dreifingu ásamt fræðsluefni um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Tillaga 10: Kynna mikilvægi samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs, verkefnið og heimasíðuna á jafnréttisþingi og landsfundi jafnréttisnefnda haustið 2013.

Kynning og aðgangur að upplýsingum og fræðslu

Mikilvægt er að hugmyndafræði *Hins gullna jafnvægis* verði kynnt sem víðast og tryggt verði að heimasíðunni [hiðgullnajafnvægi](http://hiðgullnajafnvægi.is) verði haldið lifandi. Fræðslubæklingarnir tveir sem unnir voru upp úr fræðsluefni *Hins gullna jafnvægis* eru aðgengilegir á heimasíðunni en þeim þarf einnig að koma í dreifingu meðal launafólks og atvinnurekenda. Einnig er í vinnslu fræðsluefni í samvinnu við Jafnréttisstofu og Jafnréttisráð með sérstakri áherslu á framhaldsskólastigið og vinnustaði. Efnið sem birt verður á Netinu þarf að kynna og koma í dreifingu. Vinnuhópurinn leggur til að samræming fjölskyldu- og atvinnulífs fái veglegan sess á jafnréttisþingi og landsfundi jafnréttisnefnda haustið 2013 og að þar verði verkefnið ásamt heimasíðunni meðal annars kynnt.

Frekari greining og framhald

Tillaga 11. Vinna nánari greiningu á því hvað brennur helst á launafólki og atvinnurekendum hvað varðar samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Tillaga 12: Jafnréttisstofu verði falið það verkefni að halda utan um heimasíðuna hiðgullnajafnvægi.is og fylgja verkefninu og hugmyndafræði *Hins gullna jafnvægis* eftir.

Frekari greining og framhald

Sumarið 2013 mun Ragnheiður Eyjólfsdóttir meistaranemi við Háskólann í Reykjavík skila af sér niðurstöðum rannsóknar þar sem hún skoðar hvernig þátttakendum á vinnumarkaði finnst þeim takast að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Einnig voru gestir á ráðstefnunum tveimur sem vinnuhópurinn hélt beðnir að koma með hugmyndir og tillögur að því hvernig vinna mætti að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Tillögurnar má finna í fylgiskjölum 10 og 11.

Í jafnréttisáætlunum ríkis og sveitarfélaga er stefnan sett hvað samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs varðar. Markmiðið er að skapa heilbrigðara og fjölskylduvænna vinnuumhverfi og samfélag. Því er mikilvægt að þessir aðilar séu upplýstir og meðvitaðir um hvað brennur helst á launafólki og atvinnurekendum. Vinnuhópurinn telur að verkfærin séu til staðar en þau þarf hins vegar að virkja og nota til hagsbóta fyrir alla aðila.

Lokaorð

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs snertir líf okkar flestra og mikilvægt er að sú samræming sé í stöðugri skoðun og þróun þannig að íslenskur vinnumarkaður bjóði starfsfólki sínu upp á viðlíka aðstæður og eru í þeim löndum sem við helst miðum okkur við. Samræmingin þarf að fara fram á forsendum bættis fjölskyldulífs og til að vel fari þurfa allir aðilar vinnumarkaðarins að vera meðvitaðir um hlutverk sitt í jöfnunni og vera tilbúnir til að bæta vinnutilhögun. Það eru margir aðilar, jafnt launafólk, vinnustaðir sem og sveitarfélög, sem vinna meðvitað og markvisst að þessum málaflokki. Það er ljóst að það er ekki til ein lausn sem hentar öllum enda vinnuumhverfi ólíkt milli vinnustaða. Það er mikilvægt að við lærum af reynslu annarra og tileinkum okkur þá góðu hluti sem hafa reynst öðrum vel.

Þórður Kristinsson formaður, án tilnefningar

Alda Hrönn Jóhannsdóttir, tilnefnd af Bandalagi háskólamanna

Brynhildur Heiðar- og Ómarsdóttir, tilnefnd af Kvenfélagasambandi Íslands,
Kvenréttindafélagi Íslands og Femínistafélagi Íslands

Gunnar Örn Gunnarsson, tilnefndur af Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja

Hörður Vilberg, tilnefndur af Samtökum atvinnulífsins

Marianna Traustadóttir, tilnefnd af Alþýðusambandi Íslands

Arnfríður Aðalsteinsdóttir, starfsmaður vinnuhópsins.

Fylgiskjöl

1. Samningur Jafnréttisstofu og Jafnréttisráðs dagsettur 15. desember 2011.
2. Samningur Jafnréttisstofu og Jafnréttisráðs dagsettur 15. desember 2012.
3. Skipunarbréf vinnuhóps um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs, ódagsett.
4. Tillögur nefndar um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs sem kynntar voru í júní 2011.
5. Bréf til ráðherra vegna styttingar vinnuvikunnar dagsett 15. janúar 2013.
6. Samningur Jafnréttisstofu og Ragnheiðar Eyjólfsdóttur um styrk til mastersverkefni dagsettur 15. janúar 2013.
7. Samningur Jafnréttisstofu og Reykjavíkurborgar dagsettur 20. nóvember 2012.
8. Dagskrá morgunverðarfundar 20. nóvember 2012.
9. Dagskrá opins fundar 12. apríl 2013.
10. Hugmyndir og tillögur fundargesta í Reykjavík 20. nóvember 2012.
11. Hugmyndir og tillögur fundargesta á Akureyri 12. apríl 2013.

Fylgiskjal 1.



JAFNRÉTTISSTOFA	
Mótt:	03.01.12
Máls nr.	1201015
Skjalafi.	412

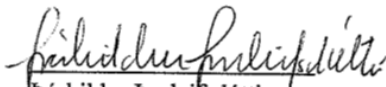
Samningur milli Jafnréttisráðs og Jafnréttisstofu
um umsýslu verkefnis um samræmingu atvinnu-, fjölskyldu- og einkalífs


Með þessum samningi felur Jafnréttisráð Jafnréttisstofu umsýslu verkefnis um samræmingu atvinnu-, fjölskyldu- og einkalífs sem unnið verður í samstarfi við velferðarráðuneytið og aðila vinnumarkaðarins árið 2012 í samræmi við aðgerðaáætlun sem aðilar koma sér saman um. Ákveði Jafnréttisráð að halda verkefninu áfram eftir að samningstíma lýkur verður fyrirkomulag og umsjón þess rædd að nýju.

Jafnréttisráð leggur til 2.500.000 kr. til verkefnisins.

Samningur þessi gildir frá 15. desember 2011 til 31. desember 2012.

Reykjavík 15. desember 2011


Þórhildur Þorleifsdóttir
Formaður Jafnréttisráðs


Kristín Ástgeirsdóttir
Frankvæmdastýra Jafnréttisstofu

JAFNRÉTTISRÁÐ			
Véttungusími	Tegund	Bt	
0,7,1,9,0,1,1,0,1,9			
Kennitala	Vidd 1		
Vidd 2	Fjárhæð	Cr	
Frávíkumóttakandi	Daga.	Samþykkt	

Fylgiskjal 2.

Samningur milli Jafnréttisráðs og Jafnréttisstofu um umsýslu fjármála verkefnis um samræmingu atvinnu-, fjölskyldu- og einkalífs

Með þessum samningi felur Jafnréttisráð Jafnréttisstofu umsýslu fjármála verkefnis um samræmingu atvinnu-, fjölskyldu- og einkalífs. Unnið hefur verið að verkefninu af hópi sem skipaður var af velferðarráðherra árið 2012 í samræmi við aðgerðaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum. Verkefnið varð til að frumkvæði Jafnréttisráðs sem hefur stutt það fjárhagslega, sbr. samning milli Jafnréttisráðs og Jafnréttisstofu frá árinu 2011.

Því fjármagni sem Jafnréttisráð leggur verkefninu til á árinu 2012 verði varið til eftirfarandi aðgerða:

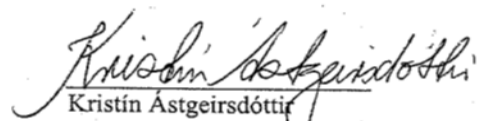
1. Heimasíða verkefnisins „Hið gullna jafnvægi“ verði endurvakin eða efni hennar nýtt með sem bestum hætti í þágu aðgerða til samræmingar atvinnu-, fjölskyldu- og einkalífs.
2. Unnið verði fræðsluefni í formi bæklinga eða með öðrum þeim hætti sem starfshópurinn ákveður.
3. Ráðstefna / fundur verði haldinn á Akureyri um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.
4. Styrkur verði veittur til M.A. nema til að rannsaka hvernig þátttakendum á vinnu- markaði finnst þeim takast að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.
5. Skipuleggja fræðslu til fyrirtækja.

Jafnréttisráð leggur til 2.500.000 kr. til verkefnisins.

Samningur þessi gildir frá 15. desember 2012 til 31. desember 2013.

Reykjavík 15. desember 2012


Þórhildur Þorleifsdóttir
Formaður Jafnréttisráðs


Kristín Ástgeirsdóttir
Framkvæmdastýra Jafnréttisstofu

Kr. 580303-2850

JAFNRÉTTISRÁÐ	
Vörfangsefni	0819011019
Teignúmer	47864
Kennitala	7108002940
Vídd 1	
Vídd 2	
Fjármæð	2500000
Právikamótstakandi	
Dagsetning	
Samþykkt	

27/12 Anna

Banki
0565-26 5062
Kr. 710800-294

Fylgiskjal 3.

Skipunarbréf vinnuhóps um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs

Velferðarráðuneytið hefur í samstarfi við Jafnréttisráð og Jafnréttisstofu ákveðið að skipa vinnuhóp um samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Hlutverk vinnuhópsins er meðal annars að framkvæma verkefni nr. 16 í þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára. Auk þess skal vinnuhópurinn annast fræðslu til atvinnurekenda og virkra þátttakenda á vinnumarkaði um leiðir til að auðvelda samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Þá skal vinnuhópurinn fylgja eftir og vinna úr tillögum nefndar um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs sem kynntar voru í júní 2011 ásamt því að kanna hagkvæmni þess að stytta vinnuvikuna í 36 klukkustundir. Einnig er vinnuhópnum falið að standa að og undirbúa ráðstefnu í samvinnu við aðila vinnumarkaðarins þar sem áhersla verði meðal annars lögð á að fá fræðimenn til að flytja erindi og að „fyrirmyndarfyrirtæki“ kynni hvernig þau koma til móts við starfsfólk sitt varðandi fjölskyldulíf.

Áætlað er að vinnuhópurinn ljúki vinnu sinni eigi síðar en 1. apríl 2013 og skili greinargerð til ráðherra um framkvæmd verkefna og aðgerðir. Jafnréttisstofa mun leggja til starfsmann til að vinna að verkefninu í samræmi við samning við Jafnréttisráð.

Vinnuhópur um samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs er þannig skipaður:

- Þórður Kristinsson, án tilnefningar, formaður
- Marianna Traustadóttir, tiln. af Alþýðusambandi Íslands
- Alda Hrönn Jóhannsdóttir, tiln. af Bandalagi háskólamanna
- Gunnar Örn Gunnarsson, tiln. af Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja
- Hörður Vilberg, tiln. af Samtökum atvinnulífsins
- Brynhildur Heiðar- og Ómarsdóttir, tiln. af Kvenfélagasambandi Íslands, Kvenréttindafélagi Íslands og Femínistafélagi Íslands

Samkvæmt framansögðu ert þú hér með skipaður í vinnuhópinn. Í samræmi við reglur um nefndarstörf á vegum ríkisins er ekki greitt sérstaklega fyrir setu í vinnuhópnum af hálfu ráðuneytisins.

Fylgiskjal 4.

Tillögur nefndar um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs sem kynntar voru í júní 2011.

Guðbjartur Hannesson, velferðarráðherra
Velferðarráðuneytinu
Hafnarhúsinu við Tryggvagötu
150 Reykjavík

Reykjavík, 15. júní 2011

Með þessu bréfi fylgir samantekt nefndar, sem þáverandi félagsmálaráðherra, Árni Páll Árnason, skipaði þann 15. apríl 2010 til að fjalla um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Nefndin var sett á fót að tillögu Þórhildar Þorleifsdóttur, formanns Jafnréttisráðs. Í skipunarbréfi nefndarinnar segir að hún eigi að vera „umræðu- og hugmyndahópur um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.“ Óskað var eftir að nefndin lyki störfum fyrir 31. janúar 2011.

Í nefndinni sátu Bragi Skúlason, Gyða Margrét Pétursdóttir, Linda Rut Benediktsdóttir, Ólafur Þ. Stephensen og Ragnhildur Vigfúsdóttir. Nefndarmenn þáðu ekki laun fyrir starfið, heldur sinntu því af hugsjón og áhuga. Nefndarmenn hittust á allmörgum fundum í heimahúsum og á eigin vinnustöðum, en nutu ekki stuðnings eða þjónustu ráðuneytisins í nefndarstarfinu.

Nefndin lauk störfum 4. mars síðastliðinn og hafa helstu niðurstöður hennar og hugmyndir verið kynntar í þrígang: föstudaginn 10. desember 2010 þegar Jafnréttisviðurkenning Jafnréttisráðs var veitt, föstudaginn 4. febrúar á jafnréttisþingi og miðvikudaginn 9. mars á fundi Jafnréttisráðs. Nefndarmenn eru reiðubúnir að hitta ráðherra til skrafs og ráðagerða um framhaldið og þær aðgerðir sem ráðuneytið vill hugsanlega grípa til með hliðsjón af tillögum nefndarinnar.

Bestu kveðjur,

Bragi Skúlason

Gyða Margrét Pétursdóttir

Linda Rut Benediktsdóttir

Ólafur Þ. Stephensen

Ragnhildur Vigfúsdóttir

Nefnd velferðarráðherra um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs

Hugleiðingar og tillögur

Þáverandi félagsmálaráðherra, Árni Páll Árnason, skipaði þann 15. apríl 2010 nefnd um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Nefndin var sett á fót að tillögu Þórhildar Þorleifsdóttur, formanns Jafnréttisráðs. Í skipunarbréfi nefndarinnar segir að hún eigi að vera „umræðu- og hugmyndahópur um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.“ Óskað var eftir að nefndin lyki störfum fyrir 31. janúar 2011.

Í nefndinni sátu Bragi Skúlason, Gyða Margrét Pétursdóttir, Linda Rut Benediktsdóttir, Ólafur Þ. Stephensen og Ragnildur Vigfúsdóttir. Nefndarmenn þáðu ekki laun fyrir starfið, heldur sinntu því af hugsjón og áhuga. Nefndarmenn hittust á allmörgum fundum í heimahúsum og á eigin vinnustöðum, en nutu ekki stuðnings eða þjónustu ráðuneytisins í nefndarstarfinu.

Nefndin lauk störfum 4. mars síðastliðinn og hafa helstu niðurstöður hennar og hugmyndir verið kynntar í þrígang: föstudaginn 10. desember 2010 þegar Jafnréttisviðurkenning Jafnréttisráðs var veitt, föstudaginn 4. febrúar á jafnréttisþingi og miðvikudaginn 9. mars á fundi Jafnréttisráðs. Hér fer samantekt nefndarinnar, hugleiðingar hennar og tillögur um hvernig endurvekja má í þjóðfélaginu umræðuna um ávinning þess að stjórnendur fyrirtækja og stofnana og starfsmenn þeirra stuðli að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Hið gullna jafnvægi

Umræða um sveigjanleika á vinnustöðum og samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu hófst fyrst að einhverju marki hér á landi fyrir rúmlega ellefu árum síðan.

Hugmyndin um samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu þótti á þeim tíma fréttnæm. Forstjóri ört vaxandi fyrirtækis sagði frá því í aðalfréttum Ríkissjónvarpsins kvöld nokkurt veturinn 1999 að fyrirtækið væri fjölskylduvænt, sem þótti talsverð frétt!

Árið 2000 var verkefninu Hið gullna jafnvægi hleypt af stokkunum. Markmið verkefnisins var að vekja umræðu um og stuðla að farsælli samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu. Hið gullna jafnvægi var samstarfsverkefni Reykjavíkurborgar og Gallup og stóð yfir í eitt ár.

Tveimur árum síðar tóku 17 samtök, stofnanir og fyrirtæki höndum saman um að fylgja eftir verkefninu Hið gullna jafnvægi. Undir heitinu Hollvinir hins gullna jafnvægis starfræktu hollvinir vefsvæðið hgj.is árin 2003, 2004 og 2005 í þeim tilgangi að styrkja umræðu um sveigjanleika á vinnustöðum og samræmingu starfs og einkalífs og miðla nýjum fróðleik um það efni.

Á þessum árum bættust sífellt fleiri fyrirtæki og stofnanir í hóp þeirra sem kváðu á um í yfirlýstri stefnu að starfsfólki skyldi gert kleift að samræma vinnu og einkalíf, eins og kveðið er á um í lögum, og fylgdu slíkri stefnu eftir með markvissum aðgerðum, t.d. með því að bjóða sveigjanlegan vinnutíma, tímabanka, styttri vinnuviku, hlutastörf, fjar- og heimavinnu svo eitthvað sé nefnt. Starfsmenn þessara vinnustaða og fjölskyldur þeirra nutu ekki aðeins góðs af.

Vinnuveitendurnir sjálfir höfðu ýmsan hag af. Oft heyrðist þó að ekki væri hægt að bjóða upp á fjölskylduvænleika á vinnustað þar sem þenslan væri svo mikil.

Áhrif kreppunnar

Þarfir og aðstæður fyrirtækja og stofnana hafa mikið breyst frá árinu 2000 þegar verkefninu Hið gullna jafnvægi var hleypt af stokkunum. Efnahagskreppan hefur leitt af sér minnkandi eftirspurn eftir vinnuafli, vörum og þjónustu. Vísbendingar eru um að breyttar aðstæður á vinnumarkaði og í viðskiptalífinu hafi haft áhrif á vilja og getu stjórnenda til að bjóða starfsfólki sveigjanleika svo sem í lengd og tilhögun vinnutíma í þeim tilgangi að auðvelda því að samræma vinnu og einkalíf. Nefndarmenn hafa heyrt ýmis dæmi þess að stjórnendur séu ekki tilbúnir til að ganga jafn langt og áður þegar um sveigjanleika er að ræða og bera þá gjarnan fyrir sig aukinn kostnað. En því verður ekki svarað án ítarlegra rannsókna hvort breyttar aðstæður hafi haft lítil eða mikil áhrif á sveigjanleika starfsfólks í starfi né heldur hvaða afleiðingar það hafi haft í för með sér fyrir starfsfólk og fjölskyldur þeirra sé raunin sú að mjög hafi dregið úr sveigjanleikanum. Auk sveigjanleika væri athyglisvert að rannsaka hvaða stuðningsráðstafanir aðrar en sveigjanleika starfsfólki stendur nú til boða og nýtir sér.

Aðgerðir sem hafa það að markmiði að draga úr kostnaði geta verið nauðsynlegar en á tímum samdráttar verður að leiða hugann að áhrifum þeirra til lengri tíma á reksturinn. Að spara tiltekna fjárhæð í dag með því að draga úr sveigjanleika getur leitt til þess að atvinnurekendur þurfi síðar meir að verja umtalsvert meiri fjármunum vegna þeirra afleiðinga sem niðurskurðurinn getur haft í för með sér svo sem vegna aukinnar starfsmannaveltu. Starfsfólk veigrar sér ef til vill við því að kvarta undan of miklu vinnuálagi, mikilli yfirvinnu og takmörkuðum sveigjanleika vegna þess að það er þakklátt fyrir að hafa starf í dag. En með aukinni eftirspurn á vinnumarkaðinum hugsar það sér svo e.t.v. til hreyfings. Þröng rekstrarleg sjónarmið eins og hér hefur verið lýst eru því skammtímasjónarmið.

Komist stjórnendur að þeirri niðurstöðu að best sé að draga úr sveigjanleikanum tímabundið er ekki þar með sagt að umræðuna um samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu þurfi að þegja í hel né heldur að ekki sé lengur forsenda fyrir því að leita leiða sem stuðla að bættu jafnvægi á milli þessara þátta. Síður en svo. Á tímum samdráttar eins og í uppsveiflu á hugmyndafræðin vel við.

Tillögur

Í ljósi þessa leggur nefndin til að velferðarráðuneytið beiti sér fyrir fræðslu og vitundarvakningu um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs, meðal annars með eftirfarandi hætti:

1. Gefnir verði út tveir bæklingar, annar fyrir launþega og hinn fyrir stjórnendur fyrirtækja og stofnana undir yfirskriftinni *Lyklar að samræmingu vinnu og fjölskyldulífs*.

- a) Í *bæklingi fyrir launþega* mætti velta upp áleitnum spurningum sem beindust ekki síst að ungu fólki sem er að koma inn á vinnumarkað og koma á fót fjölskyldu. Hvernig vill fólk hafa jafnvægið á milli vinnu og fjölskyldulífsins? Hvaða kröfur vill fólk gera til vinnuveitenda sinna um fjölskylduvænt starfsumhverfi? Hvernig er hægt að mæta kröfum vinnuveitandans án þess að það komi niður á fjölskyldu og frítíma? Hvernig vilja hjón eða sambýlisfólk skipta með sér verkum til að báðir eigi jöfn tækifæri á vinnumarkaðnum? Í bæklingnum yrðu einnig dæmisögur um fólk sem hefur tekist að finna hið gullna jafnvægi.

- b) Í *bæklingi fyrir stjórnendur* fyrirtækja og stofnana má setja fram spurningar sem snúa jafnt að ímynd og arðsemi/fjárhagslegum ávinningi. Vill vinnustaðurinn verða eftirsóttur út á stefnu sína í jafnréttis- og fjölskyldumálum? Vill hann laða til sín hæfasta og best menntaða fólkið, sem jafnframt er líklegt til að vera meðvitað um jafnvægi vinnu og fjölskyldulífs? Hvernig er hægt að fá meira út úr starfsfólkinu og bæta arðsemi/nýtingu fjármagns með fjölskylduvænni stefnu? Hvernig mætir vinnustaðurinn kröfum um fjölskylduvænt starfsumhverfi? Hvaða nýju leiðir er hægt að fara í samningum við starfsmenn þannig að báðir njóti góðs af slíku umhverfi? Hvaða fyrirtæki og stofnanir hafa rutt brautina með góðum árangri? Hvaða aðferðum hefur verið beitt?

2.Verkefnið Hið gullna jafnvægi verði endurvakið og vefsvæði Hollvina Hins gullna jafnvægis tekið í notkun á ný (<http://hgj.rvk.is/>). Verkefnið verði í upphafi til eins árs en framlengt ef vel tekst til og fjármagn fæst. Ráðstefna verði haldin í upphafi og lok tímans. Vefsvæðið verði opnað á upphafsráðstefnunni og uppfært mánaðarlega. Viðurkenning hollvina *Lóð á vogarskálina* verði veitt á lokaráðstefnunni því fyrirtæki eða stofnun sem á markvissan hátt hefur gert starfsfólki sínu kleift að samræma vinnu og einkalíf með sveigjanleika og/eða öðrum stuðningsráðstöfunum. Undir hatti Hins gullna jafnvægis verði síðan haldin *Vika samræmingar fjölskyldulífs og atvinnu* og þá boðið uppá ýmsa viðburði sem tengjast málefnum.

Þáverandi markmið hollvina með starfrækslu hgj.is verði áfram leiðarljósið: Að safna saman og gera aðgengilegt efni um sveigjanleika á vinnustöðum og samræmingu starfs og einkalífs í þeim tilgangi að auðvelda stjórnendum að þróa og innleiða aukinn sveigjanleika sem stefnu - fyrirtækjum til hagsbóta og starfsmönnum til aukinna lífsgæða. Ennfremur að;

- Vera vettvangur símenntunar markhópsins á sviði samræmingar starfs og einkalífs.
- Vera vettvangur samskipta fyrir þá einstaklinga sem láta sig starfsmannamál varða.
- Vera vettvangur fróðleiks fyrir þá einstaklinga sem vilja ná bættu samræmi á milli starfs og einkalífs.
- Viðhalda þeirri athygli sem verkefnið Hið gullna jafnvægi veitti þessum málaflokki.

Á vef verkefnisins verði sem fyrr hvatt til miðlunar fróðleiks af ýmsu tagi (styttri greinar, ritgerðir, niðurstöður viðhorfskannana og umfangsmeiri rannsóknar) og vakin athygli á áhugaverðum bókum, skýrslum og veftenglum svo eitthvað sé nefnt. Þá verði bæði fyrirtæki/stofnanir og launþegar hvattir til að senda inn reynslusögur og góðar hugmyndir. Þar má ennfremur birta efni lykllanna tveggja, sem áður var fjallað um.

Hugmyndin er að nýta nafn, merki, afurðir og reynsluna af verkefninu Hið gullna jafnvægi og af rekstri vefjar hollvina Hins gullna jafnvægis. Nafnið og merkið skipar að mati nefndarmanna enn þann sess að vera jákvætt vörumerki fyrir hugmyndafræðina um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Þá liggja töluverð verðmæti í afurðunum sem nefndarmönnum þykir skynsamlegt að endurnýta (uppfært eftir þörfum) svo sem fræðsluefnið *Sveigjanleiki á vinnustað í 10 skrefum*, auk efnisins sem safnað var á vef hollvina.

3.Tenging við Jafnréttissáttmála UN Women

Nefndin vekur athygli á þeim „samlegðaráhrifum“ sem kunna að felast í þátttöku fyrirtækja í endurnýjuðu verkefni undir merkjum Hins gullna jafnvægis og þátttöku í Jafnréttissáttmála UN Women. Nokkur af stærstu fyrirtækjum landsins hafa þegar undirritað sáttmálann. Landsnefnd UN Women stefnir að því að 50 fyrirtæki hafi gerst aðilar að honum fyrir næsta sumar. Í sáttmálanum er að finna sjö viðmið, sem stuðla eiga að jafnrétti kynjanna innan fyrirtækisins.

Þau falla flest vel að hugmyndafræði Hins gullna jafnvægis um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Nefndin hvetur því til samstarfs og samráðs við UN Women á þessu sviði.

4. Verkefni Jafnréttisstofu

Eðlilegast er að fá Jafnréttisstofu hlutverk við skipulagningu og eftirfylgni þessara verkefna. Það má til dæmis vel hugsa sér að Jafnréttisstofa ynni með fyrirtækjum og stofnunum, sem skráðu sig til þátttöku í nýju verkefni undir merkjum Hins gullna jafnvægis, að því að ná ákveðnum skilgreindum markmiðum. Nefndin telur þó rétt að benda á það óhagræði, sem í því felst að Jafnréttisstofa er staðsett langt frá flestum stærstu fyrirtækjum landsins og hefur ekki nægilegar fjárveitingar til ferðakostnaðar.

Reykjavík, 8. mars 2011

Bragi Skúlason
Gyða Margrét Pétursdóttir
Linda Rut Benediksdóttir
Ólafur Þ. Stephensen
Ragnhildur Vigfúsdóttir

Fylgiskjal 5.

Bréf til ráðherra vegna styttingar vinnuvikunnar.

Til: Guðbjarts Hannessonar velferðarráðherra.

**Frá: Þórði Kristinssyni formanni vinnuhóps
um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.**

Reykjavík 15. janúar 2013.

Erindi: Stytting vinnuvikunnar

Vinnuhópur um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs skipaður af Velferðarráðuneytinu í samstarfi við Jafnréttisráð og Jafnréttisstofu hefur m.a. fjallað um styttingu vinnuvikunnar. Í erindisbréfi vinnuhópsins segir:

Þá skal vinnuhópurinn fylgja eftir og vinna úr tillögum nefndar um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs sem kynntar voru í júní 2011 ásamt því að kanna hagkvæmni þess að stytta vinnuvikuna í 36 klukkustundir.

Vinnuhópurinn telur að könnun á hagkvæmni þess að stytta vinnuvikuna falli ekki vel að öðrum verkefnum hópsins. Vinnuhópurinn telur málið þarfnast sérstakrar rannsóknar og dýpri umræðu á öðrum vettvangi, m.a. vegna þess að stytting vinnuvikunnar tengist kjarasamningum á almennum og opinberum vinnumarkaði. Lagt er til að skipuð verði sérstök nefnd sem eingöngu hefur það verkefni að fjalla um styttingu vinnuvikunnar.

Með vinsemd og virðingu

Þórður Kristinsson, formaður vinnuhóps
um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs

Fylgiskjal 6.

Samningur Jafnréttisstofu og Ragnheiðar Eyjólfsdóttur um styrk til mastersverkefnis.

JAFNRÉTTISSTOFA
Mótt: 21. 01. 13
Máls nr.
Skjalafi.

Samningur milli Jafnréttisstofu og Ragnheiðar Eyjólfsdóttur um styrk til mastersverkefnis

Samningur þessi gildir frá 15. janúar 2013 þar til meistaraverkefni lýkur 15. júní 2013.

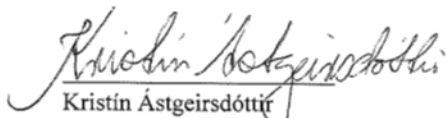
Með þessum samningi skuldbindur Jafnréttisstofa sig til að veita Ragnheiði Eyjólfsdóttur (kt. 170472-5199) meistaraneina í OBTM, Organizational Behavior and Talent Management (Stjórnun og efling mannauðs) við Háskólann í Reykjavík styrk að upphæð 350.000 kr. fyrir meistararannsókn sína. Styrkurinn verður greiddur út í tvennu lagi, 150.000 þegar þriðjungi vinnunnar er lokið að mati leiðbeinanda og 200.000 þegar verkefni er lokið.

Um er að ræða rannsókn til að kanna hvernig þátttakendum á vinnumarkaði finnst þeim takast að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Stöðluð rafræn spurningakönnun verður lögð fyrir starfsfólk fyrirfram ákveðinna fyrirtækja bæði opinberra og einkafyrirtækja. Spurningalistarnir verða kynntir fyrir vinnuhópi um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs áður en þeir verða lagðir fyrir. Útfærsla verkefnisins er að öðru leyti í höndum Ragnheiðar.

Fyrstu niðurstöður rannsóknarinnar verði kynntar á ráðstefnu sem haldin verður á Akureyri í apríl. Við lok rannsóknar skal skila eintaki af lokaritgerðinni til Jafnréttisstofu og skýrslu um niðurstöðurnar auk þess að kynna þær fyrir vinnuhópi um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Jafnréttisstofa hefur heimild til að birta ritgerðina í heild sinni eða hluta á heimasíðu sinni www.jafnretti.is og á vefsíðunni www.hidgullnajoknir.is. Auk þess má nota efni hennar í útgefnu efni á vegum sömu aðila. Í öllum tilvikum verður heimilda getið.

Reykjavík 15. janúar 2013


Kristín Ástgeirsdóttir
Framkvæmdastýra Jafnréttisstofu


Ragnheiður Eyjólfsdóttir
MSc nemi

Fylgiskjal 7.

Samningur Reykjavíkurborgar og Jafnréttisstofu dagsettur 20. nóvember 2012.

Reykjavíkurborg, kt. 530269-7609 Tjarnargötu 11, 101 Reykjavík og Jafnréttisstofa, kt. 710800-2940 Borgum við Norðurlóð, 600 Akureyri, gera með sér svohljóðandi;

Samning

1. gr.

Reykjavíkurborg veitir, fyrir sitt leyti, Jafnréttisstofu leyfi til að nýta efni úr verkefninu ***Hið gullna jafnvægi***. Þetta leyfi á við það efni sem finna má á slóðinni <http://hgj.rvk.is/>. Leyfið nær ekki til nýtingar efnis frá einstaklingum sem ekki voru í starfi hjá borginni á þeim tíma sem verkefnið stóð og tekur Reykjavíkurborg ekki á sig neinar skuldbindingar sem nýting þess kann að leiða til.

2. gr.

Í allri nýtingu efnisins verði þess getið að verkefnið ***Hið gullna jafnvægi*** hafi verið samstarfsverkefni Reykjavíkurborg og Gallup.

3. gr.

Reykjavíkurborg ber engan kostnað sem kann að verða stofnað til við nýtingu efnisins.

4. gr.

Rísi mál vegna sammings þessa skal það rekið fyrir Héraðsdómi Reykjavíkur.

Af samningi þessum eru gerð tvö samhljóða frumrit, sitt handa hvorum aðila.

Öllu framangreindu til staðfestu rita forsvarsmenn aðila nöfn sín undir samning þennan.

Reykjavík, 20. nóvember 2012

f.h. Reykjavíkurborgar

f.h. Jafnréttisstofu

Fylgiskjal 8.

Dagskrá morgunverðarfundar 20. nóvember 2012.

SAMRÆMING FJÖLSKYLDU- OG ATVINNULÍFS BOÐ Á MORGUNVERÐARFUND

Velferðarráðuneytið í samstarfi við Jafnréttisráð og Jafnréttisstofu boðar til morgunverðarfundar um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs á Grand hóteli þriðjudaginn 20. nóvember klukkan 08:00 – 10:30.

Fundurinn er skipulagður af vinnuhópi um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.* Í vinnuhópnum sitja fulltrúar frá ASÍ, SA, BSRB, BHM, KÍ, KRFÍ og FÍ.

Dagskrá:

- 08:00 - 08:30** Morgunverður og afhending fundargagna.
- 08:30 - 08:40** Þórður Kristinsson formaður vinnuhópsins setur fundinn.
- 08:45 - 09:00** Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, félagsfræðingur.
Eru nútímafjölskyldur enn að glíma við samspil fjölskyldu- og atvinnulífs?
- 09:05 - 09:15** Tómas Bjarnason, sviðsstjóri starfsmanna- og kjararannsóknna Capacent Gallup.
Hið gullna jafnvægi – Gjöfult verkefni.
- 09:20 - 09:30** Hanna Guðlaugsdóttir mannauðsstjóri CCP.
Fyrirmyndarfyrirtækið CCP.
- 09:35 - 09:45** Magnús Guðmundsson forstöðumaður Landmælinga Íslands.
Vinnustaðurinn Landmælingar Íslands.
- 09:50 - 10:00** Vilhjálmur Kári Haraldsson mannauðsstjóri í Garðabæ.
Fjölskyldan í fyrsta sæti: Þjónusta sem tekur mið af velferð og aðstæðum fjölskyldna í Garðabæ.
- 10:05 - 10:30** Umræður, samantekt og næstu skref.
- 10:30** Fundi slitið.

Til fundarins er boðið aðilum vinnumarkaðarins, starfsmannastjórum og yfirmönnum fyrirtækja, stofnana og sveitarfélaga svo og öðrum er koma að starfsmannamálum.

Skráning á heimasíðu Velferðarráðuneytisins www.vel.is/skraning
Nánari upplýsingar á Jafnréttisstofu arnfridur@jafnretti.is sími 460-6205

*Velferðarráðuneytið hefur í samstarfi við Jafnréttisráð og Jafnréttisstofu skipað vinnuhóp um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs sem hefur m.a. það hlutverk að koma með tillögum um hvernig unnt sé að auðvelda fólki að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.

Fylgiskjal 9.

Dagskrá opinn fundur 12. apríl 2013.

VELFERÐARRÁÐUNEYTIÐ, JAFNRÉTTISRÁÐ OG JAFNRÉTTISSTOFA BOÐA TIL OPINS FUNDAR Á HÓTEL KEA AKUREYRI FÖSTUDAGINN 12. APRÍL KLUKKAN 13:00 – 16:00

OPINN FUNDUR UM SAMRÆMINGU FJÖLSKYLDU- OG ATVINNULÍFS

DAGSKRÁ:

- 13:15 Fundur settur.
- 13:25 Þóra Kristín Þórsdóttir, félagsfræðingur.
Kynbundin verkskipting á Íslandi.
- 13:45 Gyða Margrét Pétursdóttir, aðjúntkt í kynjafræði við Stjórn málafræðideild HÍ.
Stjórnmandinn: Jákvæður með bundið fyrir bæði eða meðvitaður bjartsýnisalki?
- 14:10 Erla B. Guðmundsdóttir, framkvæmdastjóri SÍMEY.
Hvémig standa má að fræðslu fyrir launþega og atvinnurekendur.
- 14:20 Ragnheiður Eyjólfsson, MSc nemi í OBTM við HR.
Fyrstu niðurstöður rannsóknar á því hvémig þátttakendum á vinnumarkaði finnst þeim takast að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.
- 14:40 Baldur G. Jónsson, mannauðsstjóri Landsbankans.
Landsbankinn, - fyrirmyndar vinnustaður.
- 14:55 Helga Erlingsdóttir, hjúkrunarforstjóri á Hlíð dvalarheimili aldraðra.
Listin að lifa: Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.
- 15:15 Björn Þorláksson, faðir með meiru.
*Kynhlutverkahygga – ræður hún skörun atvinnu og fjölskyldulífs?
Nokkur orð um mun á eldavel og útigilli.*
- 15:30 Eiríkur Björn Björgvinsson, bæjarstjóri Akureyrarbæjar.
*Akureyri öll lífsins gæði,
- hvað getum við gert til að skapa fjölskylduvænna samfélag?*
- 15:45 Þóroddur Kristinsson, formaður vinnuhópsins.
Kynnir greinagerð til velferðarráðherra um framkvæmd verkefna og aðgerðir vinnuhóps um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.
- 16:00 Fundi slitið.

Skráning á heimasíðu Velferðarráðuneytisins www.vel.is/skraning
Nánari upplýsingar á Jafnréttisstofu arnfridur@jafnretti.is sími 460-6205

Fundurinn er skipulagður af vinnuhópi um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.
Í vinnuhópnum sitja fulltrúar frá Alþýðusambandi Íslands, Samtökum atvinnulífsins, Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja,
Bandalagi Háskólamanna, Kvenréttindafélagi Íslands, Kvenfélagasambandi Íslands og Femínistafélagi Íslands.

Fylgiskjal 10.

Hugmyndir og tillögur fundargesta í Reykjavík 20. nóvember 2012.

HIÐ GULLNA JAFNVÆGI



Starfshópurinn sem stendur að baki *Hinu gullna jafnvægi* vill endilega fá hugmyndir frá þátttakendum morgunverðarfundarins um hvernig má vinna í samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Við biðjum því ykkur sem við borðið sitjið að svara þessum spurningum og koma með ábendingar.

Eruð þið eða ykkar vinnustaður/fyrirtæki/sveitarfélag með einhverja sniðuga hugmynd þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs?

- Stytta vinnuvikuna í 36 stundir, sérstaklega vaktavinnu.
- Sveigjanlegar vaktir – vaskrá.
- Fjölga hlutastörfum og bjóða upp á leikskólapláss í samræmi við það.
- Stilla outlook þannig að engir póstar berist í innhólfið milli klukkan 16:00 og 08:00.
- Aldrei byrja morgunverðarfundir fyrr en hálf níu.
- Sveigjanlegri skólatími. Grunnskólarnir þurfa ekki allir að byrja klukkan 08:00 að morgni. Daggæsla getur allt eins verið milli 08:00 og 09:00.
- Leikskólar starfi allt sumarið – mikilvægt.
- Samræma frí / starfsdaga leik- og grunnskóla í sveitarfélögum.
- Hvetja fjölskyldur til að taka sumarfrí þegar skólar / grunn- og leikskólar fara í vetrarfrí.
- Þegar skólar hafa vinnudaga þá fara starfsmenn með börnin í vinnuna.
- Niðurgreiðslur til dagforeldra þær sömu og leikskóla eftir að fæðingarorlofi lýkur.
- Að sveitarfélög og / eða vinnustaðir bjóði upp á / eða krefjist þess að starfsmenn sækja jafnréttisnámskeið þar sem vakin er meðvitund um kynjaskiptingu á heimilum og nauðsyn þess að bæði karlar og konur taki þátt í uppeldi og heimilisstörfum.
- KOPMPÁS þekkingarsamfélagið.
- Auglýsa fjölskylduorlof, mjög lítið þekkt, enn minna nýtt.
- Vantar yfirlit varðandi hvar finna má ýmis réttindi / hlunnindi starfsmanna hjá ríkinu.

Hvað finnst ykkur vanta á ykkar vinnustað og eða hjá ykkar sveitarfélagi til að koma betur á mótis við einkalíf/fjölskyldulíf?

- Samræma vetrarfrí / skólafrí milli skólastiga.
- Mikilvægt að hafa leikskóla opna allt árið eins og í Garðabæ.
- Fólk hafi val um hvenær börn taki sumarfrí.
- Foreldraorlof á launum.
- Hækka þak á greiðslum úr fæðingarorlofssjóði.
- Skýr mörk á milli vinnu og einkalífs. Sama hve mikið ég vinn, ég er alltaf með samviskubit þegar ég er ekki að vinna.
- Þarf að huga betur að vinnuframlagi en ekki horfa alltaf á tímana. Dyggð að vinna mikið en „enginn“ spáir í vinnuframlag.
- Möguleika á hlutastarfi.
- Umræðu um skilgreiningu á sveigjanleika, er hún innan hvers vinnustaðar eða er hægt að hafa miðlægar skilgreiningar?
- Vantar umgjörð / ramma um hvernig starfsmaður getur unnið heima hluta af vinnuviku.
- Sveigjanleika, tímabanka, líkamsrækt á vinnutíma, vinnutæki (síma o.s.frv.).
- Vinnutímabanki sé ekki eingöngu notaður í þágu atvinnurekenda eins og viðgengst á heilbrigðisstofnunum.
- Önnur gildi í menningu og stjórnun, - tímastjórnun hjá vaktavinnufólki, skýrari gildi um mörk, - sveigjanleika í starfshlutföllum.
- Daglegan sveigjanleika til að skreppa frá vinnustað ef þarf, - vegna fix mönnunar á vöktun.
- Sambærilegan sveigjanleika vegna umönnunar aldraðra foreldra og umönnunar barna.

Hvað finnst ykkur áhugaverðast / gagnlegast af því sem kom fram hér í dag? Hvað viljið þið sjá í framhaldinu?

- Áframhaldandi kynningarfundir þar sem fyrirtæki og stofnanir miðla reynslu.
- Þróa breytingar, - endurmenntun stjórnenda út frá gildi fjölskyldunnar.
- Að vinnuhópurinn kortleggi líka kvennavinnustaði.
- Leggja áherslu á aðstæður vaktavinnufólks.
- Samræming skólafría í sveitarfélögum.
- Hvað er eðlilegt að felist í sveigjanlegum vinnutíma og í hvaða gryfjur geta fyrirtæki og starfsmenn lent í sem eru með sveigjanlegan vinnutíma.
- Finna fyrirtæki í sömu atvinnugrein og skoða hvernig þau sjá sveigjanleika. Til dæmis leikskólar, sumir segjast alls ekki geta boðið upp á sveigjanleika á meðan aðrir geta það.

- Aðskilnaður vinnu og fjölskyldulífs, að hætta lukkan 16:00.
- Getur verið erfitt að slíta sig frá vinnu „utan“ vinnutíma. Hver er krafa vinnuveitenda sem skaffa starfsmönnum síma/tölvur? Hver ábyrgð starfsmanna á sjálfum sér?
- Umræður um yfirvinnu, eðli hennar og raunverulega kosti / galla. Er yfirvinna nauðsynleg eða er hún notuð til að lyfta laununum upp?
- Hér þyrfti að vinna gegn þeirri séríslensku menningu að vinna langan vinnudag, - má ekki umbuna bara fyrir það.
- Opna umræðu um laun á vinnustað og kynbundinn launamun, - umræðan hefur áhrif.
- Sveigjanleikinn er mun meiri hjá menntaðri „skrifstofuhópunum“ og hjá sérfræðingum. Stór hluti vinnumarkaðar tilheyrir ekki þessum hópi. Gap á milli stétta sýnilegt í umræðunni. Nauðsynlegt að sveigjanleikinn nái til allra.
- Fram kemur glansmynd og gott að hún er til, legg til að fundað verði um svörtu myndina.
- Áhugaverðast er að sjá og heyra hve gríðarlegur mismunur er á stöðu starfsmanna á stofnunum ríkisins sem dæmi Landmælingar og svo heilbrigðisstofnun sem útjaska starfsmönnum sínum.

Fylgiskjal 11.

Hugmyndir og tillögur fundargesta á Akureyri 12. apríl 2013.



Starfshópurinn sem stendur að baki *Hinu gullna jafnvægi* vill endilega fá hugmyndir frá þátttakendum fundarins um hvernig má vinna í samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Við biðjum því ykkur að svara þessum spurningum og koma með ábendingar.

Ert þú eða þinn vinnustaður/fyrirtæki/sveitarfélag með einhverja sniðuga hugmynd þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs?

- Skilgreining verkefna með tilliti til tíma þannig að hægt sé að auka fjarvinnu.
- Aukin tímastjórnun og aukið sjálfstæði starfsmanns.
- Það þarf að gæta að því að réttur feðra og jákvætt viðhorf til töku þeirra á fæðingarorlofi sé í raun á borði en ekki bara í orði.
- Að útfæra leiðir til að starfsfólk geti látið uppi hug sinn og skoðanir á vinnustað og vinnufyrirkomulagi án þess að þurfa að óttast um stöðu sína.
- Þessa dagana er mjög mikið rætt um launahækkanir, - þær séu ekki í boði vegna verðbólgu. Gæti ekki verið gott verkfæri í þeirri kjarabaráttu að fækka vinnustundum í stað þess að hækka laun. Þannig græða allir, - fjölskyldan líka.
- Vinnutími vaktavinnufólks verði 36 stundir í 100% vinnu. Vaktavinna er slítandi og sjaldan að fólk geti unnið 100% en enginn getur lifað af 80% vinnu.
- Sveigjanlegur vinnutími.
- Hafa íþrótta- og tómstundastarf barna strax eftir skóla. Ekki síst mikilvægt fyrir börn í fjórða og fimmta bekk sem eru orðin of gömul fyrir vistun. Börn frá tíu ára aldri eru oft í reiðileysi ein heima eftir skóla.
- Margir foreldrar væru án efa tilbúnir að greiða fyrir keyrslu barna í tómstundir og sleppa við „skutl“.
- Hafa tómstundastarfið í eða nálægt skólanum. Allir væru búnir þegar heim kemur.

Hvað finnst þér vanta á þinn vinnustað og eða hjá þínu sveitarfélagi til að koma betur á mótis við einkalíf/fjölskyldulíf?

- Aukinn sveigjanleika í daglegan opnunartíma leikskóla og lokun að sumri.
- Þeir sem stunda vaktavinnu hafi minni vinnuskyldu.
- Samtal vantar milli sveitarfélaga og vinnumarkaðar til að hægt sé að auka sveigjanleika, til dæmis varðandi vetrarfrí.
- Karlar eru með hærri laun en við konur útaf einhverskonar aukavinnu sem fellur í hlut karla. Hefð fyrir því að karlar taki aukavinnu en konur ekki.
- Sveigjanlegur vinnutími.
- Sveigjanlegri barnapössun / leikskólavistun.
- Mætti ekki láta eina deild á hverum leikskóla loka í einu á sumrin þannig að foreldrar geti valið hvenær þeir fara í sumarfrí?
- Er nauðsynlegt að loka leikskólum á starfsdögum? Gæti ekki hluti starfsfólks tekið starfsdag hverju sinni?
- Bæta upplýsingamiðlun, hvað er í boði fyrir starfsfólk til að auðvelda samræmingu fjölskyldulífs við vinnuna.
- Hafa símenntun á vinnutíma.
- Þarf hærri laun svo foreldrar geti hætt fyrr á daginn.
- Sleppa/minnka heimanám barna.
- Gera foreldrum kleift að taka sér frí á vetrarfrísdögum skóla/starfsdögum án þess að það skerði sumarfrí.
- Þyrfti að vera möguleiki á meiri fjarvinnu / sveigjanleika fyrir alla.
- Sveigjanleiki ætti ekki að skerða kjör eins og raunin er hjá kennurum.
- Niðurgreiða fjölskyldusport.