



Forsætisráðuneytið
Skrifstofa jafnréttismála
Lækjargötu 4
150 Reykjavík

Reykjavík, 5. júlí 2019
Tilvísun: 201907-0003

EFNI: Umsögn um tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020-2023.

Alþýðusamband Íslands hefur tekið til umsagnar framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020-2023 sem birt var í samráðsgátt stjórnvalda 26. júní s.l.

ASÍ lýsir yfir ánægju sinni með framkvæmdaáætlunina og er ánægjulegt að sjá hversu fjölbreytt verkefni eru sem þar koma fram. ASÍ telur framhaldandi áherslu á kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð ásamt áherslu á jafnrétti og byggðamál þar sem áhrifa aðgerða í byggðaáætlun og úthlutun til byggðamála á jafnrétti kynjanna verður metin, sérstaklega áhugaverð verkefni þar sem að sambandið leggur áherslu á jafnan rétt óháð kyni og búsetu. Einnig gerir ASÍ kröfu til samfélagsins að þar njóti allir sömu tækifæra til menntunar og heilbrigðisþjónustu.

Eins og fram kemur í greinagerðinni sem fylgir framkvæmdaáætluninni þá er jafnrétti og jöfn tækifæri óháð kyni ein lykiláhersla stjórnarsáttmála ríkisstjórnarinnar, enda skiptir jafnrétti máli á öllum sviðum samfélagsins og ekki síst á vinnumarkaði. Þar kemur einnig fram að ríkisstjórnin vill vinna með aðilum vinnumarkaðarins að ábyrgum vinnumarkaði. Með það að leiðarljósi setur ASÍ, fjölmennustu samtök launafólks hér á landi, fram eftirfarandi athugasemdir við framkvæmdaáætlunina.

8. Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðall

Í b. lið verkefnisins er fjallað um að þróa áfram regluverk jafnlaunavottunar, endurskoða viðmið til vottunaraðila og eftirlit með ferli jafnlaunavottunar. Gert er ráð fyrir því að vinnan fari fram á vettvangi stýrihóps Stjórnarráðsins um vottunar- og faggildingarmál, þar sem sitja fulltrúar frá forsætisráðuneytinu, atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytinu, fjármála- og efnahagsráðuneytinu og Jafnréttisstofu.

ASÍ vekur athygli á því að skv. 8. mgr. 19. gr. jafnréttislaga annast samtök aðila vinnumarkaðarins eftirlit með því að fyrirtæki og stofnanir öðlist jafnlaunavottun. Er það eftirlit í samráði/samvinnu við Jafnréttisstofu.



Alþýðusamband Íslands hefur frá upphafi komið að gerð og framkvæmd jafnlaunastaðalsins og jafnlaunavottunarinnar. Til upprifjunar þá má minna á að upphaf verkefnisins varð vegna sérstakrar bókunar í kjarasamningi ASÍ og Samtaka atvinnulífsins frá því í febrúar 2008. Á sama tíma var sett inn ákvæði til bráðabirgða í jafnréttislögin 2008/10 þar sem kom fram að velferðarráðgjafi, í samvinnu við samtök aðila vinnumarkaðarins, sjá til þess að þróað verði sérstakt kerfi til að votta framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafnrétti við ráðningar og uppsagnir. Jafnlaunastaðallinn byggir á þessum samþykktum, þ.e. annars vegar Alþingis og hins vegar aðila vinnumarkaðarins.

Það er staðreynd að vottun á innleiðingu jafnlaunastjórnunarkerfis þarf að taka fastari tókum. Nauðsynlegt er að endurskoða viðmið og kröfur til vottunaraðila til þess að markmið verkefnisins, sem unnið hefur verið að allt frá árinu 2008, að tryggja að konum og körlum, starfandi hjá sama atvinnurekenda, séu greidd jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf náist.

ASÍ telur að þekking og reynsla samtaka aðila vinnumarkaðarins geti nýst stýrihópnum og verið honum styrkur. ASÍ leggur því áherslu á að fulltrúar aðila vinnumarkaðarins sitji í stýrihópnum.

Í d. lið verkefnisins er lagt til að þróaður verði hugbúnaður fyrir starfaflokkun og launagreiningar, sem auðvelda fyrirtækjum og stofnunum innleiðingu jafnlaunakerfa. ASÍ leggur ríka áherslu á að það verkefni hafi forgang. Hugbúnaðurinn verði aðgengilegur öllum í verkfærakistunni á vef Stjórnarráðs Íslands, þar sem einnig er að finna skjöl sem þróað hafa verið til að auðvelda innleiðingu jafnlaunastaðalsins.

Nú stýttist í að smærri fyrirtæki, flest á almennum vinnumarkaði, þurfi að innleiða jafnlaunakerfi og fá vottun í samræmi við 4. mgr. 19. gr. jafnréttislaga. Til þess að vel takist til við innleiðinguna er nauðsynlegt að aðilar hafi aðgengi að haldgóðum gögnum sem auðvelda alla vinnu.

9. Jafnrétti á vinnumarkaði

Í a. lið verkefnisins segir að kanna eigi forsendur fyrir skipan samráðshóps stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði.

Á árunum 2012-2018 var starfandi aðgerðarhópur um launajafnrétti með þátttöku sömu aðila. Skipunartími hópsins rann út í lok árs 2018. Forsenda þess að hópurinn var skipaður var að „...vinna að samræmingu rannsókna á kynbundnum launamun, annast gerð áætlunar um kynningu jafnlaunastaðals, upplýsingamiðlun og ráðgjöf um launajafnrétti kynjanna til stofnana og fyrirtækja.“ Skipunartími hópsins var upphaflega til tveggja ára með möguleika á framlengingu og var það gert í tvö skipti. Skipunarbréf hópsins var breytilegt við hverja skipun, en rauði þráðurinn var jafnlaunastaðallinn, innleiðing hans og vottun.



Samstarf aðgerðarhóps stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins gekk mjög vel og var mikilvægur grundvöllur fyrir vinnu við innleiðingu jafnlaunastaðalsins. Á vettvangi hópsins fór fram vinna við framkvæmd tilraunaverkefnis um innleiðingu jafnlaunastaðalsins, gerð reglugerðar um hæfniskröfur vottunarstofa, námskeiðslýsingar og annað sem upp kom á hverjum tíma vegna innleiðingar og vottunar jafnlaunastaðalsins.

Það er staðreynd að verkefni tengd jafnlaunastaðli og jafnlaunavottun voru krefjandi og tóku mikið af tíma hópsins og starfsmanni hans. Að sama skapi var unnið mikilvægt starf að innleiðingu og vottun jafnlaunastaðalsins, sem sannarlega hefur nýst, sérstaklega eftir að jafnlaunavottun varð að lögum.

Hópurinn kom að öðrum verkefnum sem tengdust jafnrétti á vinnumarkaði, m.a. að vinnu að gerð tillagna um aðferðafræði við framkvæmd launarannsókna sem náði bæði til almenns og opinbers vinnumarkaðar. Í framhaldi kom hópurinn að launarannsóknum og öðrum átaksverkefnum um launajafnrétti á vinnumarkaði.

Lokafundur hópsins var 14. desember 2018. Þar var lokið við að fara yfir drög af tillögum um framtíðarstefnu í jafnlaunamálum og skilagrein um störf hópsins sem yrði afhent forsætisráðherra og ráðherranefnd um jafnréttismál.

Samkvæmt upplýsingum frá skrifstofu jafnréttismála þá hefur dregist að leggja lokahönd á tillögurnar. Í drögunum var fjallað um fjölmörg verkefni sem vinna átti í samráði með aðilum vinnumarkaðarins. Má þar nefna verkefni um samþættingu atvinnu- og fjölskyldulífs, kynferðislega áreitni og ofbeldi, kynbundið náms- og starfsval og kynskiptan vinnumarkað.

Verkalýðshreyfingin, og þar á meðal ASÍ, hefur kallað eftir því að áfram verði virkt samráð milli aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda um jafnréttismál. Vinna við innleiðingu jafnlaunastaðalsins og vottun hans hefur sýnt að náið samstarf stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins ber árangur.

Fjölmörg verkefni bíða úrlausnar og kallar ASÍ sérstaklega eftir því að farið verði í greiningar og aðgerðir til þess að vinna gegn þeim launamun sem stafar af kynskiptingu vinnumarkaðarins. Þá er einnig mikilvægt að fara í aðgerðir til að brjóta upp kynbundið náms- og starfsval, fara í greiningar á ólíku verðmætamati karla- og kvennastarfa og skoða leiðir til þess að leiðrétta þann mun. Þetta eru örfá dæmi um verkefni sem þessir aðilar geta unnið saman að.

ASÍ telur að sameiginleg þekking og reynsla stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins geti nýst skrifstofu jafnréttismála og viðeigandi ráðuneytum til að vinna að framgangi framkvæmda-áætlunarinnar þegar kemur að jafnrétti á vinnumarkaði. ASÍ leggur því áherslu á að skipaður verði samráðshópur þessara aðila.



Kynbundið og kynferðislegt ofbeldi

Í aðgerðaráætluninni þar sem fjallað er um kynbundið og kynferðislegt ofbeldi er eingöngu fjallað um varnir og baráttu gegn ofbeldi á konum og heimilisofbeldi, þ.e. að framfylgja samningi Evrópuráðsins (Istanbul-samningnum) frá 2011.

ASÍ dregur ekki úr mikilvægi þess að koma í veg fyrir ofbeldi í nánum samböndum með öllum tiltækum stjórnvaldsráðum og fagnar framkvæmd Istanbul-samningsins. Um leið bendir sambandið þó á að mikilvægt er að vinna gegn kynferðislegri áreitni og ofbeldi í heimi vinnunnar.

Í framhaldi af #metoo byltingunni tóku heildarsamtök launafólks og kvennahreyfingin sig saman og héldu fund í febrúar 2018. Fundinn sóttu fulltrúar þeirra hópa sem höfðu tjáð sig á FB síðum undir millumerkinu #metoo. Afraksturinn var skýrsla „*Samtal við #metoo konur – Hvað getum við gert?*“ Í henni koma fram tillögur og hugmyndir kvennanna og hefur skýrslan verið leiðandi í starfi verkalyðshreyfingarinnar í málaflokknum.

Sumarið 2018 voru haldnir tveir samráðsfundir fulltrúa sextán samtaka, stofnana og félaga sem ákváðu að hafa með sér samstarf til að fylgja eftir þeirri vitundarvakningu sem orðið hafði í kjölfar #metoo byltingarinnar þegar konur stigu fram og afhjúpuðu stöðu kvenna á vinnumarkaði og stöðu þolenda kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni ásamt öðru ofbeldi.

Einnig má benda á að á nýafstöðnu þingi Alþjóðavinnuáráðs - ILO sem fram fór í Genf í júní mánuði, var samþykkt samkomulag um bann við ofbeldi og áreitni í heimi vinnunnar. „*The Elimination of Violence and Harassment in the World of Work*“.

ASÍ telur nauðsynlegt að verkefni, í samráði við aðila vinnumarkaðarins, sem miðar að því að vinna gegn og eyða ofbeldi og áreitni í heimi vinnunnar verði sett inn í framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020-2023.

Alþýðusamband Ísland áskilur sér rétt til að koma með fleiri athugasemdir, ef þarf, þegar tillagan verður lögð fyrir Alþingi.

F.h. Alþýðusambands Íslands

Marianna Traustadóttir
Sérfræðingur