

Forsætisráðuneytið
Stjórnarráðshúsinu v/Lækjartorg
150 Reykjavík

Akureyri, 7. ágúst 2020
2008026 JFK

Efni: Umsögn vegna frumvarps til laga jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Jafnréttisstofa þakkar fyrir tækifærið til að koma á framfæri umsögn vegna ofangreinds máls. Stofnunin hefur tekið virkan þátt í undirbúningi málsins en vill árétta neðangreind atriði:

1. gr. Markmið

Í i-lið er fjallað um að markmiði laganna skuli meðal annars náð með því að vinna gegn kynbundnu ofbeldi og áreitni. Jafnréttisstofa leggur til að bætt sé við kynferðislegri áreitni og kynbundinni áreitni til samræmis við 13. gr. draganna.

2. gr. Orðskýringar

Í þessu ákvæði er fjallað um skilgreiningar. Jafnréttisstofa leggur til að bætt verði við skilgreiningu á „að jafnaði á ársgrundvelli“. Í greinargerð sem fylgir drögunum má finna eftirfarandi skilgreiningu þar sem fjallað er um 6. gr. „...hver fjöldi starfsfólks hjá viðkomandi fyrirtæki eða stofnun sé að jafnaði á ársgrundvelli, sé átt við meðalfjölda starfsfólks atvinnurekanda óháð starfshlutfalli, sem fékk greidd laun á fyrra almanaksári. Meðalfjöldi á ári reiknast sem samanlagður fjöldi starfsfólks hvers mánaðar á almanaksárinu deilt með tólf.“ Jafnréttisstofa telur það til bóta að þessa skilgreiningu sé að finna í lögnum sjálfum.

6. og 7. gr. Jafnlaunavottun (6.gr.) og Jafnlaunastaðfesting (7.gr.)

Hér eru lagðar til viðamiklar breytingar á jafnlaunavottun. Áður var gert ráð fyrir að öll fyrirtæki með 25 starfsmenn eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli öðluðust jafnlaunavottun að undangenginni úttekt vottunaraðila. Nú er lagt til að fyrirtæki eða stofnun þar sem 25-49 starfa að jafnaði á ársgrundvelli hafi val um að gangast undir jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu og er gert ráð fyrir að Jafnréttisstofa veiti þá staðfestingu. Þessi breyting er ágætlega rökstudd í greinargerð og Jafnréttisstofa gerir ekki athugasemd við hana. Stofnunin leggur hins vegar ríka áherslu á að þessi breyting verði fjármögnuð að fullu. Ljóst er að um viðamikið verkefni er að ræða sem krefst sérþekkingar af hálfu stofnunarinnar. Meðal þess sem Jafnréttisstofa þarf að staðfesta er:

1. Stefna fyrirtækis eða stofnunar í jafnlaunamálum
2. Jafnréttisáætlun eða samþætting jafnréttissjónarmiða í starfsmannastefnu
3. Starfaflokkun fyrirtækis eða stofnunar út frá fyrir fram ákveðnum hlutlægum viðmiðum, þar sem lagt er mat á þær kröfur sem störf gera til starfsmanns, svo

sem út frá ábyrgð, álagi, hæfni og vinnuáðstæðum, þannig að saman flokkist sömu eða jafnverðmæt störf

4. Launagreining sem byggir á starfaflokkun og sýnir meðaltal fastra mánaðarlauna fyrir dagvinnu, fastar viðbótargreiðslur fyrir störf og allar aukagreiðslur eftir kynjum. Niðurstöður launagreiningar hvað varðar kynbundin launamun hafi verið kynntar starfsfólki fyrirtækis eða stofnunar og séu þeim aðgengilegar, að teknu tilliti til persónuverndarsjónarmiða.
5. Áætlun um úrbætur þegar við á
6. Samantekt æðsta stjórnanda fyrirtækis eða stofnunar um niðurstöður gagna.

Þá skal skila Jafnréttisstofu samantekt á 12 mánaða fresti um mat æðsta stjórnanda á frammistöðu í jafnlaunamálum og stöðu úrbóta.

Jafnréttisstofa hefur fram til þessa haft það lögbundna hlutverk að fara yfir og samþykkja jafnréttisáætlanir fyrirtækja og stofnana þar sem 25 eða fleiri starfa. Stofnunin hefur komið sér upp verklagi til þess að sinna því hlutverki og í því felst m.a. að kallað er eftir jafnréttisáætlunum á ákveðnum tímabilum sem stofnunin skilgreinir. Jafnréttisstofa hefur því geta gætt að því að hafa yfirsýn og stjórn á þeim fjölda sem er til skoðunar hverju sinni. Til þessa hefur Jafnréttisstofa farið yfir 200-400 áætlanir á ári. Fjöldi þeirra fyrirtækja og stofnana sem hefur þann kost að nýta sér staðfestingarleiðina er áætlaður í kringum 500. Þá er ljóst að Jafnréttisstofa mun ekki geta stýrt álaginu með sama hætti og þegar um jafnréttisáætlanir er að ræða í ljósi þess að fyrirtæki og stofnanir munu þurfa að gangast undir staðfestingarleiðina fyrir fyrirfram ákveðin tímamót (áramót). Þannig er sá möguleiki til staðar að meginþorri þeirra 500 fyrirtækja og stofnana sem um ræðir sæki um staðfestingu á síðari hluta ársins. Ljóst er að þetta getur haft í för með sér mikið álag á Jafnréttisstofu og líkur á því að ákveðinn ómöguleiki verði að afgreiða þau fyrirtæki og þær stofnanir, sem hafa þá lögbundnu skyldu skv. frumvarpinu að verða sér úti um jafnlaunastaðfestingu, á réttum tíma. Það er því einséð að það mun myndast langur biðlisti sem erfitt verður að vinna niður.

9. gr. Eftirlit með jafnlaunavottun

Í þessari grein eru þau nýmæli að Jafnréttisstofu er fengið eftirlit með því að fyrirtæki og stofnanir þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli öðlist jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu. Þetta eftirlit er í höndum samtaka aðila vinnumarkaðarins samkvæmt núgildandi lögum en á að mati Jafnréttisstofu betur heima hjá stofnuninni þar sem það fellur vel að eftirlitshlutverki hennar. Hér er um að ræða nýtt verkefni hjá Jafnréttisstofu og því nauðsynlegt að tryggja fjármögnun þess.

13. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Í ákvæðinu er talað um atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka. Hér mætti kanna hvort að tilefni væri til að tiltaka íþróttafélög einnig.

14. gr. Menntun og skólastarf

Í 4. mgr. kemur fram að efla skuli rannsóknir á stöðu kynjanna í íslensku samfélagi, jafnt fræðilegar grunnrannsóknir sem hagnýtar rannsóknir, og miðla niðurstöðum

þeirra markvisst innan skólakerfisins og til fjölmiðla. Af ákvæðinu er ekki ljóst hver ábyrgðaraðilinn er. Í 5. mgr. er rætt um að það ráðuneyti sem fer með fræðslumál skuli fylgjast með að jafnréttis kynjanna sé gætt í skóla- og uppeldisstarfi sem og á frístundaheimilum og í íþrótt- og æskulýðsstarfi. Þessi mgr. hefur þó ekki skýra skírsskotun til 4. mgr. Í ljósi þess að það kemur fram í markmiðsákvæði draganna (h-lið) að efla skuli rannsóknir í kynja og jafnréttisfræðum, telur Jafnréttisstofa að það færi betur að færa þessa málsgrein þannig að það endurspegli betur mikilvægi inntaks hennar.

15. gr. Almennt bann við mismunun

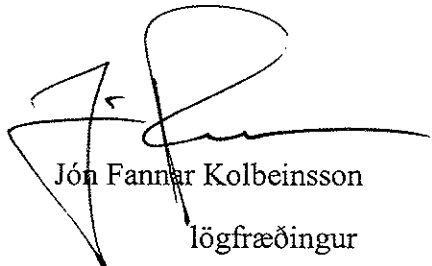
Jafnréttisstofa fagnar því að í 1. mgr. er bætt við fjölþættri mismunun og telur það mikilvægt skref.

Í 2. mgr. er fjallað um sértækar aðgerðir en þær eru skilgreindar í 8. tl. 2. gr. Þar kemur fram að um sé að ræða sérstakar tímabundnar aðgerðir sem ætlað er að bæta stöðu eða auka möguleika kvenna eða karla í því skyni að koma á jafnri stöðu kynjanna á ákveðnu sviði þar sem á annað kynið hallar. Þar getur þurft tímabundið að veita öðru kyninu forgang til að ná jafnvægi. Einnig sértækar tímabundnar aðgerðir sem ætlað er að auka möguleika fólks með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá ef í ljós kemur að það stendur höllum fæti í samfélaginu í samanburði við konur og karla. Jafnréttisstofa telur viðbótina um hlutlausu skráningu kyns jákvæða og fagnar henni. Þó er að mati stofnunarinnar tilefni til að skýra með nánari hætti hvað felst í sértækum aðgerðum. Í greinargerð sem fylgir frumvarpsdrögunum segir um skilgreininguna á sértækum aðgerðum að sem dæmi um aðgerðirnar megi nefna þegar leitast sé við að auka hlutfall kvenna í hefðbundnum karlastörfum, t.d. á sviði tölvunar- eða verkfræði, til að auka hlutfall karla í hefðbundnum kvennastörfum, t.d. við hjúkrunarfræði. Er þetta sagt í samræmi við eitt af meginmarkmiðum frumvarpsins. Eftir stendur að það er ekki ljóst til hvaða aðgerða aðilar sem vilja uppfylla þessi markmið mega grípa, þ.e. með hvaða hætti megi auka hlutfall kvenna í hefðbundnum karla störfum og öfugt.



Katrín Björg Ríkarðsdóttir

Framkvæmdastjóri


Jón Fannar Kolbeinsson
lögfræðingur

