

Forsætisráðuneytið
Skrifstofa jafnréttismála
Lækjargötu 4
150 Reykjavík

Reykjavík, 5. júlí 2019

Efni: Umsögn BSRB um tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020-2023

BSRB hefur tekið til umsagnar tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020-2023, sem birt var í samráðsgátt stjórnvalda þann 26. júní sl. BSRB fagnar því að tillagan fari í samráðsferli áður en hún er lögð fyrir þingið. Jafnréttismál eru málaflokkur sem þarfnast samtals á mörgum sviðum samfélagsins, og eru hagsmunasamtök launafólks mikilvæg í því samhengi. Fjölmörg þörf verkefni koma fram í áætluninni. BSRB lýsir yfir ánægju með áframhaldandi áherslu á kynjasambættingu, kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð. Einnig eru spennandi verkefni sem snúa að byggðamálum, jafnrétti í lögreglunni og fleira. Í þessari umsögn eru aðeins settar fram helstu athugasemdir sem BSRB hefur við framkvæmdaáætlunina. Það kann að vera að frekari athugasemdir komi fram af hálfu BSRB þegar tillagan verður lögð fyrir þingið.

8. Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðall

Í b. lið verkefnis 8 er fjallað um að þróa áfram regluverk jafnlaunavottunar, endurskoða viðmið til vottunaðila 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. BSRB vekur athygli á því að skv. 8. mgr. 19. gr. jafnréttislaga annast samtök aðila vinnumarkaðarins eftirlit með því að fyrirtæki og stofnanir öðlist jafnlaunavottun. Því leggur BSRB áherslu á að fulltrúar aðila vinnumarkaðarins taki þátt í þessari vinnu.

9. Jafnrétti á vinnumarkaði

Í a. lið verkefnis 9 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 aðgerðahópur um launajafnrétti með þátttöku sömu aðila. Skipunartími hópsins rann út í lok árs 2018. Á 51. fundi hópsins þann 22. nóvember 2018 var rætt um hvort skipa ætti hópurinn áfram. Þá stóð til að hópurinn myndi skila af sér tillögum um framtíðarstefnu í jafnlaunamálum og skilagrein um störf hópsins yrði afhent forsætisráðherra og ráðherranefnd um jafnréttismál. Samkvæmt þeim upplýsingum sem undirrituð hefur fengið í forsætisráðuneytinu hefur dregist að leggja lokahönd á tillögurnar. Í þeim drögum sem lágu fyrir í desember 2018 var fjallað um fjölmörg verkefni sem vinna átti í samráði með aðilum vinnumarkaðarins. Má þar nefna verkefni um sambættingu atvinnu- og fjölskyldulífs, kynferðislega áreitni og ofbeldi, kynbundið náms- og starfsval og kynskiptan vinnumarkað.

Verkalýðshreyfingin, og þar á meðal BSRB, hefur kallað eftir því að áfram verði virkt samráð milli aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda um jafnréttismál. BSRB kallar sérstaklega eftir því að farið verði í greiningar og aðgerðir til þess að vinna gegn þeim launamun sem stafar af kynskiptingu vinnumarkaðarins, en rannsóknir síðustu ára hafa staðfest að stór hluti launamunar kynjanna hér á landi stafi af því. Þungi aðgerða í jafnlaunamálum síðustu ár hefur farið í jafnlaunastaðalinn, en það liggur fyrir að skylda til vottunar tekur eingöngu til einstakra fyrirtækja eða stofnana. Þá er einnig mikilvægt að fara í aðgerðir til að brjóta upp kynbundið náms- og starfsval, en BSRB telur að meira þurfi að koma til. Ráðast mætti í greiningar á ólíku verðmætamati karla- og kvennastarfa og hvernig mætti leiðrétta þann mun. Þetta er dæmi um verkefni sem aðgerða- eða samráðshópur stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins gæti tekið að sér, en einnig er af nægum verkefnum að taka þegar horft er til annarra verkefna á sviði jafnréttis, svo sem samþættingu atvinnu- og fjölskyldulífs. Í greinargerð með tillögum um vinnumarkað og launajafnrétti (bls. 18-19) eru til dæmis nefnd ýmis verkefni sem eru ekki í tillögugerðinni sjálfri. Má þar nefna rannsóknir á áhrif af skorti á gagnsæi á launaupplýsingum og rýni á uppbyggingu og formgerð kjarasamninga og tengsl við launamun kynjanna. Það sama gildir um rannsóknir á ýmsum þáttum sem snúa að samþættingu atvinnu- og fjölskyldulífs, svo sem fjölskyldustefnu fyrirtækja, sveigjanlegum vinnutíma og fleira. Tengja mætti þessar hugmyndir við verkefni í áætluninni, bæði verkefni 9 um jafnrétti á vinnumarkaði og verkefni 11 um jafnrétti og fæðingarorlof. Einnig má nefna að aðilar vinnumarkaðarins fara með eftirlit með jafnlaunavottun skv. jafnréttislögunum, líkt og minnst var á hér að ofan, og nauðsynlegt getur verið að hafa virkt samráð milli stjórnvalda og þeirra vegna þess, til að tryggja að ferli innleiðingar jafnlaunavottunar gangi að óskum.

BSRB vonar að tillagan verði tekin til endurskoðunar og ákveðið verði að halda áfram virku formlegu samráði um jafnréttismál milli stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins, í formi aðgerðahóps eða samráðshóps, til þess að vinna að þeim verkefnum sem hér hafa verið nefnd og fleirum.

11. Jafnrétti og fæðingarorlof

BSRB hefur lengi talað fyrir því að brúað verði bil milli fæðingarorlofs og dagvistunar, samhliða því að greiðslur verði hækkaðar og skerðingar á greiðslum sem nema lágmarkslaunum verði afnumdar. BSRB fagnar áformum um lengingu fæðingarorlofs en telur þó að rétt sé að skipta orlofinu jafnt á milli foreldra, þar sem tölur, bæði héðan og frá hinum Norðurlöndunum hafa sýnt að flestir feður taka einungis þann tíma sem þeim er úthlutað. Einnig er einnig mikilvægt að horfa til dagvistunarmála. Á hinum Norðurlöndunum eru lög sem tryggja börnum örugga dagvistun að loknu fæðingarorlofi. Þá telur BSRB að mikilvægt sé að bæta gagnasöfnun og miðlun upplýsinga um fæðingarorlof, t.d. hvernig orlof skiptist milli foreldra, hversu mikil áhrif skerðingar hafa og fleira. Þegar til stendur að lengja orlof er þetta sérstaklega mikilvægt.

Fyrir hönd BSRB



Dagný Aradóttir Pind
lögfræðingur