

150. löggjafarþing 2019–2020.  
Þingskjal x — x. mál.  
Stjórnartillaga.

## Tillaga til þingsályktunar

um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020–2023.

Frá forsætisráðherra.

Alþingi ályktar skv. 11. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, að samþykkja eftirfarandi framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum fyrir árin 2020–2023:

### A. STJÓRNSÝSLAN

#### 1. Jafnréttissjóður Íslands.

Gerð verði samantekt á verkefnum sem hlotið hafa styrki úr Jafnréttissjóði Íslands sem stofnaður var árið 2015 með þingsályktun nr. 13/144 í tilefni af 100 ára kosningaréttarafmæli íslenskra kvenna og breytt með þingsályktun nr. 19/149 árið 2019. Megintilgangur sjóðsins er að fjármagna eða styrkja verkefni og rannsóknir sem miða að því að efla jafnrétti kynjanna í íslensku samfélagi og á alþjóðavísu. Sjóðurinn hefur haft 100 millj. kr. árlega til fimm ára, 2016–2020. Samantektin verði gerð með hliðsjón af markmiðum sjóðsins.

Tímaáætlun: 2021–2022.

Kostnaðaráætlun: 1 millj. kr.

Ábyrgð: Forsætisráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður markmið 5 og stuðlar að samþættingu þess við önnur heimsmarkmið.

#### 2. Framkvæmdasjóður jafnréttismála.

Varið verði 40 millj. kr. samtals af fjárlögum til jafnréttisverkefna á vegum ráðuneyta á tímabilinu 2020–2023. Verkefnin geta verið samstarfsverkefni ráðuneyta í Stjórnarráði Íslands eða ráðuneyta og ríkisstofna eða háskólasamfélagsins þar sem tilgangurinn er að nýta niðurstöður, reynslu og þekkingu á sviði jafnréttismála eða innleiða tillögur sem telja má til afraksturs verkefna í framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar. Forsætisráðuneytið auglýsi eftir umsóknum frá ráðuneytum og úthluti styrkjum að undangengnu faglegu mati skrifstofu jafnréttismála. Endurskoðaðar reglur sjóðsins og umsóknareyðublöð verði kynnt ráðuneytum fyrir árslok 2019.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: 40 millj. kr.

Ábyrgð: Forsætisráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður markmið 5 og stuðlar að samþættingu þess við önnur heimsmarkmið.

### 3. Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta.

Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta starfa á grundvelli 13. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008. Hlutverk jafnréttisfulltrúa er að fjalla um og hafa eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess, þar með talið að vinna að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða á málefnasviði ráðuneytisins. Jafnréttisfulltrúar afli sér þekkingar á sviði jafnréttismála og starfi eftir samþykktri starfs- og fræðsluáætlun. Starf jafnréttisfulltrúa feli meðal annars í sér að:

- Fylgja eftir verkefnum framkvæmdaáætlunar ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum og skila framvinduskýrslum til Jafnréttisstofu.
- Taka þátt í og leiðbeina við gerð jafnréttismats á lagafrumvörpum.
- Taka þátt í að móta og innleiða heildstæða áætlun um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvarðanatöku ráðuneyta og stofnana ríkisins.
- Endurskoða starfsreglur og fræðsluáætlun jafnréttisfulltrúa.
- Endurskoða starfsáætlun jafnréttisfulltrúa sem verði tilbúin innan árs frá gildistöku framkvæmdaáætlunarinnar. Í starfsáætlun skal samhæfa öll þau verkefni sem jafnréttisfulltrúum er falið.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: 1 millj. kr. til fræðslu jafnréttisfulltrúa.

Ábyrgð: Forsætisráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 5.1, 5.c, 10.3 og 16.6.

### 4. Jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins.

Jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins 2017–2020, sem gerð er í samræmi við 2. mgr. 18. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, verði endurskoðuð á gildistíma framkvæmdaáætlunar ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum. Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna hafi umsjón með endurskoðun og eftirfylgni jafnréttisáætlunar í umboði ráðuneytisstjóra og í samstarfi við Jafnréttisstofu.

Tímaáætlun: Lokið vorið 2020.

Kostnaðaráætlun: Rúmast innan fjárheimilda ráðuneyta.

Ábyrgð: Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta og forsætisráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Verkefnið styður einkum markmið 5.1, 5.c, 5.2, 5.5, 8.5, 8.8, 10.3, 10.4 og 16.6.

### 5. Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða.

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða hefur verið viðvarandi verkefni innan Stjórnarráðsins, meðal annars í tengslum við fyrri framkvæmdaáætlanir ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum og áætlanir um kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð. Á gildistíma áætlunarinnar verði unnið að gerð og innleiðingu heildstæðrar áætlunar til fjögurra ára um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvarðanatöku ráðuneyta og stofnana ríkisins. Áætlunin taki mið af þeim samþættingarverkefnum sem þegar hafa verið unnin í ráðuneytum og ríkisstofnunum, einkum verkefni um jafnréttismat á stjórnarfrumvörpum og verkefni unnin í tengslum við innleiðingu á lögum um opinber fjármál, nr. 123/2015, þ.m.t. gerð skapalóna fyrir stefnumótun og innleiðingaráætlun um kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð fyrir tímabilið 2019–2023. Verkefnið er samstarfsverkefni verkefnisstjórnar um samþættingu kynja- og

jafnréttissjónarmiða og jafnréttisfulltrúa ráðuneyta auk verkefnisstjórnar um kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð. Áætlunin feli meðal annars í sér:

- a. Tillögur um innleiðingu samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða í starfsemi og stefnumótun ráðuneyta og ríkisstofnana, einkum lögbundnar áætlanir og áætlanagerð ráðuneyta og ríkisstofnana.
- b. Tillögur um hvernig betur megi hagnýta niðurstöður kynja- og jafnréttismats við frumvarpsgerð og aðra stefnumótun.
- c. Kortlagningu og tillögur um úrbætur við söfnun og notkun kyngreindra upplýsinga og gagna, sem og hagnýtingu rannsókna, til stuðnings stefnumörkun og ákvörðunum sem taki mið af kynja- og jafnréttissjónarmiðum.
- d. Tillögur um fræðslu og þjálfun.
- e. Tillögur um verkefni á málefnasviði hvers ráðuneytis sem prófunarverkefni og síðan sem hluti af reglubundinni starfsemi og verklagi þar eftir.
- f. Tillögur um eftirfylgni með verkefnum.
- g. Tillögur um reglubundið samráð og samstarf allra þeirra sem gegna lykilhlutverki á sviði samþættingarmála.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: 4 millj. kr. til framkvæmdar verkefna auk launa sérfræðings.

Ábyrgð: Forsætisráðuneytið, í samstarfi við jafnréttisfulltrúa ráðuneyta, og fjármála- og efnahagsráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum við markmið 5.1, 10.3, 10.4, 16.6, 16.7, 16.10, 16.b og stuðlar að samþættingu markmiðs 5 við önnur heimsmarkmið.

## 6. Kynjuð hagstjórn og fjárlagagerð.

Unnið verði að kynjaðri hagstjórn og fjárlagagerð samkvæmt innleiðingaráætlun til fimm ára. Árlega verði unnið að jafnréttismati á málefnasviðum og málaflokkum hins opinbera og helstu niðurstöður birtar í grunnskýrslu í upphafi hvers árs sem nýtist sem grunnur að ákvörðunum varðandi markmið og áherslur innan málefnasviða og málaflokka hins opinbera. Þær áherslur birtist í fjármálaáætlun til fimm ára og fjárlagafrumvarpi hvers árs. Verkefnisstjórn geri tillögur um eftirfylgni innleiðingaráætlunar með mælikvörðum fyrir öll ráðuneyti. Á grunni reynslunnar af notkun aðferða kynjaðrar fjárlagagerðar verði aðferðafræðin nýtt frekar við umræður og ákvarðanatöku um útgjöld og tekjuöflun ríkisins. Verkefnisstjórn um kynjaða fjárlagagerð vinni í virku samráði og samstarfi við verkefnisstjórn um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvarðanatöku Stjórnarráðsins og ríkisstofnana sem og við jafnréttisfulltrúa ráðuneyta.

Tímaáætlun: Viðvarandi verkefni.

Kostnaðaráætlun: Laun sérfræðings í fullu starfi.

Ábyrgð: Fjármála- og efnahagsráðuneytið og verkefnisstjórn kynjaðrar fjárlagagerðar.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 5.1, 5.c og 10.4.

## 7. Jafnrétti og byggðamál.

Stefnumótandi byggðaáætlun fyrir tímabilið 2018–2024 var unnin og samþykkt skv. lögum um byggðaáætlun og sóknaráætlanir, nr. 69/2015. Verkefnið lýtur að því að áhrif aðgerða í byggðaáætlun og úthlutana til byggðamála á jafnrétti kynjanna verði metin og feli meðal annars í sér eftirfarandi:

- a. Að aðgerðir byggðaáætlunar verði rýndar með hliðsjón af kynja- og jafnréttissjónarmiðum með það að markmiði að meta stöðu kvenna og karla, þ.m.t. hvort um kynjahalla sé að ræða, hvers eðlis hann sé og möguleg áhrif aðgerðanna á jafnrétti.
- b. Að úthlutanir til byggðamála verði skoðaðar út frá jafnréttissjónarmiðum.
- c. Að niðurstöður verði greindar og mótaðar leiðir í formi mótvægis- eða jafnréttisaðgerða til þess að bregðast við hugsanlegum kynjahalla í byggðaáætlun og úthlutnum með það að leiðarljósi að sjónarmiða jafnræðis og jafnréttis sé gætt.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Allt að 3 millj. kr.

Ábyrgð: Samgöngu- og sveitarstjórnarráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuð þjóðanna:* Styður einkum við markmið 5.1, 5.a, 5.c, 8.5, 11.a, 16.6 og 16.7.

## B. VINNUMARKAÐUR – LAUNAJAFNRÉTTI KYNJA

Á gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar verði unnið að framkvæmd og eftirfylgni eftirfarandi verkefna:

### 8. Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðall.

- a. Innleiðingu jafnlaunavottunar, sbr. lög nr. 56/2017 um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun), verði fylgt eftir þannig að öll fyrirtæki og stofnanir með fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli hafi öðlast vottun á jafnlaunakerfum fyrir árið 2023.
- b. Unnið verði að fræðslu- og kynningarstarfi á faggildri vottun jafnlaunakerfa á grundvelli staðalsins ÍST 85:2012, *Jafnlaunakerfi – kröfur og leiðbeiningar* (jafnlaunastaðall) og lögum um jafnlaunavottun. Regluverk jafnlaunavottunar vegna innleiðingar jafnlaunastaðalsins verði þróað áfram á vettvangi stýrihóps Stjórnarráðsins um vottunar- og faggildingarmál sem í eiga sæti fulltrúar frá forsætisráðuneytinu, atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytinu, fjármála- og efnahagsráðuneytinu og Jafnréttisstofu, svo sem endurskoðun viðmiða til vottunaraðila og eftirlit með ferli jafnlaunavottunar.
- c. Jafnréttisstofa safni og birti upplýsingar um vottun jafnlaunakerfa fyrirtækja og stofnana á vefsíðu stofnunarinnar og í skýrslu ráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála.
- d. Þróaður verði hugbúnaður fyrir starfaflokkun og launagreiningar sem auðveldi fyrirtækjum og stofnunum innleiðingu jafnlaunakerfa.
- e. Unnið verð að uppfærslu jafnlaunastaðalsins.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Forsætisráðuneytið og Jafnréttisstofa í samstarfi við fjármála- og efnahagsráðuneytið og atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum við markmið 5.1, 8.5, 8.8, 16.5, 16.10 og 16.b.

### 9. Jafnrétti á vinnumarkaði.

- a. Kannaðar verði forsendur fyrir skipan samráðshóps stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði.

- b. Gerð verði rannsókn á launamun karla og kvenna sem nái til vinnumarkaðarins í heild, sbr. ákvæði um jafnlaunavottun í lögum nr. 56/2017 þar sem tekið er fram að ráðherra skuli láta framkvæma mat á árangri jafnlaunavottunar á tveggja ára fresti í samstarfi stjórnvalda, samtaka aðila vinnumarkaðarins og Hagstofu Íslands. Einnig verði skoðað sérstaklega hver séu áhrif jafnlaunavottunar á launaþróun, starfskjör og starfsþróunarmöguleika karla og kvenna, meðal annars með hliðsjón af áhrifum barneigna á kjör foreldra.
- c. Jafnréttisstofa fylgi eftir, í samstarfi við samtök aðila vinnumarkaðarins, tillögum aðgerðahóps um launajafnrétti um aðgerðir til að draga úr kynskiptu náms- og starfsvali.  
Tímaáætlun: 2020–2023.  
Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.  
Ábyrgð: Forsætisráðuneytið í samstarfi við félagsmálaráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 5.1, 5.4, 5.5, 5.a, 5.c, 8.5, 8.7, 8.8, 10.3 og 10.4.

### 10. Jafnrétti í stjórnun fyrirtækja.

Unnið verði að því að meta framkvæmd á ákvæðum laga um kynjahlutfall í stjórnun fyrirtækja sem var bætt við lög um hlutafélög, nr. 2/1995, og lög um einkahlutafélög, nr. 138/1994, með sérstökum breytingalögum, nr. 13/2010, og tóku gildi 2013. Verkefnið felur meðal annars í sér eftirfarandi:

- a. Skoðað verði hvort markmiðunum með setningu ákvæðanna hafi verið náð.
- b. Löggjöfin verði rýnd og skoðað hver sé raunverulegur ávinningur með tilliti til markmiða jafnréttis laga um jöfn áhrif kvenna og karla í samfélaginu.
- c. Leiðir til úrbóta verði greindar ef þörf þykir.  
Tímaáætlun: 2020–2023.  
Kostnaðaráætlun: Allt að 3 millj. kr.  
Ábyrgð: Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneyti.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 5.1, 5.5, 5.c, 10.2, 10.3 og 10.5.

### 11. Jafnrétti og fæðingarorlof.

Unnið verði að því að samantlagður réttur foreldra til fæðingarorlofs verði lengdur úr níu mánuðum í tólf mánuði í tveimur áföngum á tímabilinu 2020–2021. Hvort foreldri um sig eigi rétt á fimm mánaða fæðingarorlofi og muni foreldrar að auki eiga sameiginlega rétt á tveimur mánuðum til viðbótar sem þeir geta skipt með sér að vild. Markmiðið er meðal annars að brúa bilið sem myndast þegar foreldrar hafa fullnýtt fæðingarorlofsrétt sinn og þangað til barn fær dvöl á leikskóla og þar með tryggja báðum foreldrum möguleika á að annast barn sitt án þess að það hafi í för með sér verulega röskun á atvinnuþátttöku hvors um sig, auk jafnvægis milli atvinnuþátttöku og fjölskyldulífs.

Tímaáætlun: 2020–2021.  
Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.  
Ábyrgð: Félagsmálaráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 1.3, 5.1, 5.4, 5.5, 5.c, 8.1, 8.8 og 10.4.

## 12. Lánatryggingasjóður kvenna.

Stefnt verði að áframhaldandi starfsemi Svanna – lánatryggingasjóðs kvenna. Markmið sjóðsins hefur verið að styðja nýsköpun í atvinnurekstri kvenna með því að veita ábyrgðir á lánum. Verkefnið var unnið á grundvelli fyrri framkvæmdaáætlunar með samkomulagi eigenda á tímabilinu 2015–2018. Á tímabili nýrrar áætlunar verði unnið að gerð endurskoðaðs samkomulags milli eigenda.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Forsætisráðuneytið og atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið í samstarfi við Reykjavíkurborg.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 5.1, 5.5, 5.a, 5.c, 8.1, 8.3, 8.5, 8.10 og 9.3.

## C. KYNBUNDIÐ OG KYNFERÐISLEGT OFBELDI

### 13. Framkvæmd Istanbúl-samningsins.

Unnin verði stefnumarkandi landsáætlun um framfylgd samnings Evrópuráðsins um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi á konum og heimilisofbeldi (Istanbúl-samningsins) frá 2011. Verkefnið er í samræmi við 10. gr. samningsins sem kveður á um ábyrgð hins opinbera á samræmingu, framkvæmd, eftirfylgni og mati á aðgerðum og ráðstöfunum sem eru tilkomnar vegna samningsskuldbindinga. Landsáætlunin hafi jafnframt að markmiði að skapa heildaryfirsýn yfir innleiðingu laga, stjórnvaldsaðgerðir og aðrar ráðstafanir, þ.m.t. gagnasöfnun og rannsóknir, sbr. 11. gr. samningsins. Samhliða verði unnið að undirbúningi fyrstu fyrirtöku Íslands árið 2021 hjá eftirlitsnefnd samningsins með framkvæmd skuldbindinga hans. Landsáætlunin verði unnin í samráði og samvinnu við önnur ráðuneyti, ríkisstofnanir, sveitarfélög, frjáls félagasamtök og aðra hlutaðeigandi og muni meðal annars fela í sér eftirfarandi aðgerðir:

- Leitað verði fyrirmynda í landsáætlunum annarra aðildarríkja Evrópuráðsins.
- Mótuð verði tímasett landsáætlun með markmiðum, aðgerðum, árangursvísnum og ábyrgðaraðilum.
- Metin verði framfylgni ákvæða samningsins hér á landi með tilliti til löggjafar og annarra ráðstafana.
- Undirbúin verði stöðuskýrsla um framkvæmd samningsins árlega.
- Staðið verði fyrir kynningu og fræðslu á samningnum og landsáætlun á vef Stjórnarráðsins og víðar.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Forsætisráðuneytið í samstarfi við stýrihóp um heildstæðar úrbætur að því er varðar kynferðislegt ofbeldi og ráðuneytin sem eiga þar sæti.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 5.1, 5.2, 5.3, 5.6, 10.2, 10.3, 10.4, 16.1, 16.2, 16.3, 16.6 og 16.10.

### 14. Jafnrétti innan lögreglunnar.

Unnið verði að því fjölga konum innan lögreglunnar og tryggja að vinnumenning lögreglunnar stuðli að jöfnum tækifærum kvenna og karla til starfsframa, símenntunar og starfsþjálfunar ásamt möguleikum bæði karla og kvenna til að gegna stjórnunar- og áhrifastöðum.

Markmiðið er að jafna kynjahlutfallið í heild og innan starfsstiga lögreglunnar. Verkefnið felst meðal annars í greiningu á vinnustaðamenningu, framgangi í starfi og brottfalli innan lögreglunnar út frá kyni, sbr. eftirfarandi aðgerðir:

- a. Gerð verði framhaldsrannsókn til að kanna hvort breyting hafi orðið á vinnumenningu innan lögreglunnar frá því að ráðist var í aðgerðir í kjölfar rannsókna frá árinu 2013 um ástæður þess að konur eru fámennar í hópi lögreglumanna, vinnumenningu og kynjatengsl innan lögreglunnar.
- b. Kyngreindum gögnum um ráðningar, embættisskipanir, framgang í starfi, brottfall úr starfi auk ástæðna brottfalls úr lögreglunni verði safnað og þau greind þar sem markviss og skipulögð söfnun á kyngreindum gögnum er mikilvæg forsenda þess að hafa áreiðanlegar upplýsingar um stöðu karla og kvenna innan lögreglunnar og ná því markmiði að auka jafnrétti innan hennar.
- c. Ráðningaferlið innan lögreglunnar verði greint til að stuðla að gagnsærra og betra ferli.
- d. Unnið verði að því að jafnréttisfulltrúar embætta og jafnréttisfulltrúar í jafnréttisnefnd hafi svigrúm og tíma til að sinna hlutverki sínu.
- e. Settar verði fram fram tillögur að úrbótum við niðurstöðum liða a–d hér að ofan til að tryggja fjölgun kvenna í lögreglunni og auka fjölbreytileika, sbr. fyrrgreind markmið, sem og að bæta vinnumenningu innan lögreglunnar og bæta ráðningarferil.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Dómsmálaráðuneytið í samstarfi við Ríkislögreglustjóra og lögregluembætti landsins.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 5.1, 5.5, 5.c, 8.8, 10.3, og 16.6.

## D. JAFNRÉTTI, MENNTUN OG MENNING, ÍPRÓTTA- OG ÆSKULÝÐSSTARF

### 15. Jafnrétti í skólastarfi.

#### 15.1. Karlar og kennsla.

Unnið verði að því að fjölga nýnemum í grunnnámi kennaranáms, sér í lagi körlum, og þar með flýta nýliðun innan kennarastéttarinnar. Verkefnið gengur út á að takast á við þær áskoranir sem hækkandi meðalaldur kennara og brotthvarf nýútskrifaðra kennara úr kennslu fela í sér og gera það meðal annars að verkum að leik- og grunnskólabörn fá ekki nám við hæfi. Hugað verði sérstaklega að dreifbýli þar sem hlutfall ófaglærðra leiðbeinenda er almennt hærra en í þéttbýli. Verkefnið gengur meðal annars út á eftirfarandi aðgerðir:

- a. Nýliðun kennara verði aukin þar sem sérstaklega verður litið til þess hvernig fjölga megi körlum.
- b. Viðurkenning á störfum kennara verði aukin.
- c. Stuðningur við kennara á fyrstu árum í starfi verði aukinn.
- d. Tillögur verði gerðar um hvernig auka megi gæði og samhæfingu starfsþróunar og bæta starfsumhverfi kennara til frambúðar.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Innan ramma fjárveitingar samstarfsráðs um starfsþróun kennara og skólastjórnenda.

Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið og samstarfsráð um starfsþróun kennara og skólastjórnenda.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.a, 4.c, 5.1, 10.3, 10.4 og 16.6.

### 15.2. Brotthvarf drengja úr námi og nemenda með annað móðurmál en íslensku.

Orsakir brotthvarfs úr námi á framhaldsskólastigi verði skoðaðar, sérstaklega meðal drengja og nemenda með annað móðurmál en íslensku. Samhliða verði niðurstöður rannsókna og önnur þekking um orsakir brotthvarfs nýttar fyrir stefnumótun, meðal annars til að móta markvissari úrræði gegn brotthvarfi, og forvarnar- og mótvægisáðgerðir.

Tímaáætlun 2020–2021.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 4.1, 4.3, 4.5, 4.6, 4.c og 5.1.

### 15.3. Jafnrétti og kynbundið námsval.

Unnið verði að því að jafna kynjahlutföll í námi á framhaldsskólastigi og draga úr kynbundnu námsvali og þar með kynskiptum vinnumarkaði þar sem námsval hefur áhrif bæði áhrif á starfsval og framhaldsfræðslu.

Áðgerðir felist meðal annars í eftirfarandi:

- Unnið verði að því að safna upplýsingum, rannsaka og kortleggja kynjaskiptingu í öllum nemendahópum og þjónustuliðum framhaldsfræðslukerfisins og í framhaldinu breyta framboði og fyrirkomulagi náms í framhaldsskólum og framhaldsfræðslu meðal annars með hliðsjón af þróuninni á hinum Norðurlöndunum með það að markmiði að vinna gegn staðalímmyndum kynjanna.
- Nám á sviði vísinda, tækni, verkfræði og stærðfræði sem og starfsnám á framhaldsskólastigi verði gert aðgengilegra og áhugaverðara fyrir nemendur með áherslu á aukinn hlut stúlkna með það að markmiði að jafna kynjahlutföll.

Tímaætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: 2 millj. kr.

Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið í samstarfi við verkefnið Skólar og tækni á vegum GERT – samstarfsverkefni Samtaka iðnaðarins, Sambands íslenskra sveitarfélaga og ráðuneytisins.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 4.1, 4.3, 4.4, 5.1 og 10.3.

### 15.4. Jafnrétti í félagslífi framhaldsskóla.

Unnið verði að því að jafna þátttöku kynjanna í öllum þáttum félagslífs framhaldsskóla. Þ.m.t. nemenda af erlendum uppruna og fatlaðra nemenda. Áðgerðir verði mótaðar í samvinnu við Samband íslenskra framhaldsskólanema.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: 1 millj. kr.

Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 4.7, 5.1, 5.5, 5.c og 10.2.



## 16. Jafnrétti og öryggi.

### 16.1. Jafnrétti og öryggi í leik- og grunnskólum og framhaldsskólum.

Unnið verði að eflingu fræðslu og þekkingar um kynbundna mismunun og kynferðislega áreitni, hótanir og ofbeldi meðal barna og ungmenna auk allra þeirra sem vinna í leik- og grunnskólum og framhaldsskólum. Fræðslan verði aðlöguð að aldri og þroska barna og ungmenna auk þess sem þekking á samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi barnsins verði efl.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: 1 millj. kr.

Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 4.1, 4.2, 4.5, 4.a, 5.1, 5.2 og 5.c.

### 16.2. Jafnrétti og öryggi í íþróttá- og æskulýðsstarfi og forvarnir gegn kynbundu brotthvarfi úr íþróttum.

Unnið verði að því að auka öryggi og jafnrétti í íþróttá- og æskulýðsstarfi með aðgerðum, sem miða að því að uppræta kynbundið áreiti og ofbeldi og tryggja að allir geti leitað sér aðstoðar eða réttar síns vegna atvika og misgerða sem upp koma án ótta við afleiðingarnar. Þar með verði stuðlað að öruggu umhverfi óháð kynferði eða stöðu barna, unglunga og full-orðinna að öðru leyti innan íþróttá- og æskulýðshreyfingarinnar. Aðgerðir verkefnisins felast meðal annars í eftirfarandi:

- Rafrænt aðgengi að sakaskrá verði tryggt til að auðvelda íþróttá- og æskulýðsfélögum að framfylgja æskulýðsslögum, nr. 70/2007, og íþróttalögum, nr. 64/1998, en samkvæmt þeim er íþróttá- og æskulýðsfélögum óheimilt að ráða til starfa einstaklinga sem hlotið hafa refsíðm vegna brota á ákvæðum XXII. kafla almennra hegningarlaga, nr. 19/1940. Sama gildir um þá sem hlotið hafa refsíðm fyrir brot gegn ákvæðum laga um ávana- og fíkniefni, nr. 65/1974, á síðastliðnum fimm árum. Ákvæði þetta nær einnig til þeirra sem eru sjálfboðaliðar í íþróttastarfi.
- Ástæður brotthvarfs úr skipulögðu íþróttá- og æskulýðsstarfi út frá kyni og öðrum þáttum verði kannaðar sérstaklega.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Samtals 2 millj. kr.

Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið í samstarfi við dómsmálaráðuneytið og Embætti ríkislögreglustjóra.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 5.1, 5.2, 5.c. og 10.2.

## 17. Jafnrétti á háskólastigi.

### 17.1 Samstarf jafnréttisfulltrúa háskóla.

Unnið verði að áframhaldandi samstarfi jafnréttisfulltrúa íslenskra háskóla, meðal annars um skrif á Wikipedia.is, jafnréttisfræðslu, skoðun staðalímynda í háskólum og árlegan fræðslufund til að efla þekkingu og samstarf. Aðgerðir munu fela í sér eftirfarandi:

- Samstarfsvettvangur jafnréttisfulltrúa háskólanna geri sameiginlega verkefna- og fjárhagsáætlun fyrir árin 2020–2021 og 2022–2023 með árangurstengdum markmiðum og mælikvörðum.
- Kynning fari fram á framkvæmd verkefna.
- Ársskýrsla verði gerð um framkvæmd verkefna með hliðsjón af verkefnaáætlunum.

Tímaáætlun: 2020–2023.  
Kostnaðaráætlun: Samtals 3 millj. kr.  
Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2 og 10.3.

#### 17.2. Jafnrétti og háskólastöður

Kannaðar verði ástæður brotthvarfs kvenna úr vísindastarfi og ástæður þess að framgangur karla í vísindum er vanalega meiri en kvenna með því að skoða framgangskerfi háskólanna í samhengi við fjölskylduáðstæður og starfsval. Með hliðsjón af niðurstöðunum verði gerð aðgerðaáætlun til að stemma stigu við brotthvarfi kvenna úr háskólastarfi og vinna í þeim þáttum sem hafa áhrif á framgang út frá kynja- og jafnréttissjónarmiðum.

Tímaáætlun: 2020–2023.  
Kostnaðaráætlun: 2 millj. kr.  
Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, 5.a, 5.b, 5.c, 10.3, og 16.6.

### 18. Jafnrétti, menning og listir.

Unnið verði að því að tryggja jöfn kynjahlutföll meðal listamanna þegar kemur að framboði á menningu og listum á vegum ríkisins og eftirspurn (menningarneyslu). Helstu aðgerðir á gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar verði meðal annars eftirfarandi:

- Menningarstofnanir á vegum ríkisins móti og innleiði jafnréttisáætlanir með markmiðum og mælikvörðum sem ná til úthlutana úr opinberum sjóðum og þeirra menningar- og listviðburða sem stofnanirnar standa fyrir með það að markmiði að tryggja jöfn kynjahlutföll.
- Kynjabókhald verði tekið upp til að skrá og halda saman kyngreindum upplýsingum sem verði aðgengilegar á vefsvæðum stofnana.
- Könnun verði gerð á menningarneyslu ráðuneyta og ríkisstofnana út frá kynja- og jafnréttissjónarmiðum og kannað hvort neyslan sé í samræmi við kynjahlutfall úthlutana til listamanna úr opinberum sjóðum.
- Ráðuneyti og ríkisstofnanir móti og innleiði jafnréttisáætlanir með markmiðum og mælikvörðum sem ná til menningarneyslu þeirra, þ.m.t. til kaupa og leigu listaverka. Kynjabókhald verði tekið upp til að skrá og halda saman kyngreindum upplýsingum sem verði aðgengilegar á vefsvæðum ráðuneyta og stofnana.

Tímaáætlun: 2020–2023.  
Kostnaðaráætlun: Samtals 2 millj. kr.  
Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 4.7, 5.1, 5.5, 10.3 og 16.6.

## E. KARLAR OG JAFNRÉTTI

### 19. Karlar og #églíka (#metoo).

Unnið verði að vitundarvakningu um ábyrgð og hlutverk karla í tengslum við #églíka (#metoo) afhjúpanirnar um kynbundna og kynferðislega áreitni og ofbeldi. Verkefnið taki

meðal annars til sambandsins milli kynbundins og kynferðislegs áreitiss og ofbeldis annars vegar og hugmynda um karlmennsku, mörk og samþykki hins vegar. Verkefnið verði unnin með hliðsjón af tillögum aðgerðahóps um karla og jafnrétti og þeirri vinnu sem unnin hefur verið sem liður í viðbrögðum stjórnvalda vegna #églika (#metoo). Jafnréttisstofa ber ábyrgð á verkefninu og framkvæmd þess í samráði og eftir atvikum samvinnu við íslenskt fræðasamfélag, aðila vinnumarkaðarins, félagasamtök og stjórnvöld.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Forsætisráðuneytið og Jafnréttisstofa.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 5, 10.3, 16.1, 16.2 og 16.10.

## 20. Karlar og heilbrigðisþjónusta.

Notkun karla á *Heilsuveru* – rafrænni þjónustugátt, sem hefur þann tilgang að gera aðgang landsmanna að upplýsingum um heilsu og áhrifaþætti hennar greiðari, verði eflað. Jafnframt verði stuðlað að því að auðvelda og jafna aðgang einstaklinga að gögnum úr eigin sjúkraskrá og að öruggum samskiptum við lækna eða starfsmenn heilbrigðisþjónustunnar. Þannig hafi vefurinn bæði forvarnar- og þjónustugildi. Notendakönnun hefur sýnt að konur nota vefinn mun meira en karlar. Er það í samræmi við rannsóknarniðurstöður sem sýna að almennt finnst konum frekar en körlum að þær búi við laka heilsu og að karlar leita síður og síðar lækni- aðstoðar en konur. Verkefnið er unnið í samstarfi við Landlækniembættið og felur í sér eftirfarandi þætti:

- Skoðaðar verði ástæður að baki mismikilli notkun karla og kvenna út frá kynbundnum áhrifaþáttum.
- Skoðuð verði almenn og kynskipt notkun út frá þáttum eins og aldri, hjúskaparstöðu, búsetu og uppruna.
- Tillögur um sérstakar aðgerðir verði gerðar til að jafna hlut karla og kvenna og auka almenna notkun vefsins, meðal annars með hliðsjón af fyrrnefndum þáttum.
- Tillögur skv. c-lið verði innleiddar í kjölfarið.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Rúmast innan fjárheimilda.

Ábyrgð: Heilbrigðisráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 3.8. 5.1 og 10.3.

## G. ALÞJÓÐASTARF

### 21. Kyn og neysla.

Unnið verði að vitundarvakningu um hringrásarhagkerfið, umhverfis- og félagslegum áhrifum tísku- og textíliðnaðar og vald neytenda til að stuðla að mannsæmandi og umhverfisvænni framleiðsluháttum með áherslu á samfélagslega ábyrga neyslu á tískufatnaði, endurnotkun og endurvinnslu. Markmið verkefnisins er að hafa áhrif á hegðun neytenda í anda samfélagslegrar ábyrgðar til hagsbóta fyrir konur bæði sem framleiðendur og neytendur með því að upplýsa almenning, og þá sérstaklega konur, um allan þann kostnað sem fellur til í viðtækum skilningi bæði við framleiðslu og förgun textíls. Auk þess er markmiðið að samþætta kynjasjónarmið inn í úrgangsforvarnir þannig að draga megí úr ágangi í auðlindir og myndun úrgangs og auka endurnotkun og endurvinnslu þannig má standa vörð um lífsgæði

kvenna og efla enn frekar með því að skapa sóknarfæri í grænum störfum og nýsköpun með kynja- og umhverfissjónarmið að leiðarljósi, vinna gegn launamisrétti á alþjóðlegum vettvangi og hafa jákvæð áhrif á vinnuumhverfi starfskvenna í textíliðnaði. Verkefnið verði unnið í samstarfi við meðal annars Umhverfisstofnun, Neytendastofu, Rauða krossinn, fyrirtækið *Aftur* og Listaháskóla Íslands og gengur út á eftirfarandi aðgerðir:

- a. Gagna um framleiðslu, innkaup, notkun og neyslu textíls verði aflað.
- b. Framsetning gagna verði útfærð þannig nota megi í fræðslutilgangi.
- c. Sett verði upp vefsíða þar sem finna megi upplýsingar fyrir almenning og fyrirtæki um umhverfis- og kynjaáhrif textílfraðleiðslu- og neyslu.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: 1,5 millj. kr.

Ábyrgð: Umhverfis- og auðlindaráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuð þjóðanna:* Samræmist öllum heimsmarkmiðin en styður einkum markmið 5.a, 8.4, 8.5, 8.7, 8.8, 10.3, 12.1, 12.2, 12.4, 12.5, 13.2, 13.3, 16.b, 17.14 og 17.16.

## 22. Þátttaka karla í jafnréttismálum.

Utanríkisráðuneytið leggi áherslu á hlutverk karla í jafnréttismálum á alþjóðavettvangi. Í því felist meðal annars að halda rakarastofuráðstefnur hjá alþjóðastofnunum sem Ísland er aðili að í þeim tilgangi að fá karla til að axla ábyrgð á kynjajafnrétti, t.d. hjá Alþjóðabankanum. Jafnframt verði haldið uppi málflutningi af hálfu Íslands um þetta málefni hjá alþjóðastofnunum sem Ísland á aðild að og í tvíhliða samskiptum við önnur ríki. Karlmennt á Íslandi verði hvattir til að taka undir markmið HeForShe-herferðar UN Women í samræmi við skuldbindingar Íslands í IMPACT-átaki UN Women og samvinna innan íslenska stjórnkerfisins og við frjáls félagasamtök verði eflað. Markmið verkefnisins er aukið eignarhald og þátttaka meðal karlmanna á málefni jafnrétti kynjanna.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Utanríkisráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 5.

## 23. Innleiðing jafnréttisvottunar í þróunarsamvinnu.

Utanríkisráðuneytið innleiði jafnréttisvottun í alþjóðlegri þróunarsamvinnu Íslands í samstarfi við Þróunaráætlun Sameinuðu þjóðanna (UNDP) á tímabili framkvæmdaáætlunarinnar. Helsta markmið vottunarinnar er að styrkja ráðuneytið og sendiráð Íslands í Lilongwe og Kampala í innra stefnumótunarstarfi í þróunarsamvinnu með sérstakri áherslu á ytra starf á sviði jafnréttismála. Innleiðingarferli hefst í júní 2019 og áætluð lok vottunarferilsins eru í janúar 2021. Ísland verði fyrst aðildarríkja Efnahags- og framfarastofnunarinnar (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) og Þróunarsamvinnunefndar hennar (DAC) til að innleiða slíkt vottunarferli á sviði jafnréttismála.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Utanríkisráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Samræmist öllum heimsmarkmiðin en styður einkum markmið 3.1, 3.2, 3.7, 4.1, 4.5, 4.a, 5.4, 6.1 og 6.2.

#### 24. Jöfn tækifæri kynjanna í alþjóðaviðskiptum – „Jafnrétti til útflutnings“.

Utanríkisráðuneytið leggi áherslu á að ryðja úr vegi kynbundnum viðskiptahindrunum og breiða út þá þekkingu sem hefur skapast á Íslandi varðandi jafnrétti, t.d. á vegum Uppbyggingarsjóðs EES. Ráðuneytið „markaðssetji“ markvisst jafnréttisverkefni í þeim 15 ríkjum sem falla undir Uppbyggingarsjóð EES í því skyni að miðla reynslu og þekkingu hérlendis til þeirra. Jafnframt verði unnið að því að nýta til fullnustu það fjármagn sem í boði er til að skerpa á jafnréttisáherslum og efla það orðspor sem Ísland hefur byggt upp sem land jafnréttis og þeirri hugmyndafræði sem Ísland vill vera leiðandi fyrirmynd fyrir í alþjóðastarfi.

Utanríkisráðuneytið beiti sér fyrir því að jafnréttisákvæði verði sett í viðskiptasamninga, bæði á vegum EFTA og í öðrum tvíhliða samningum. Að frumkvæði Íslands er nú unnið að því að uppfæra samningsmódel EFTA til að bæta við ákvæðum þar sem ríki skuldbinda sig til að koma á fót viðskiptaumhverfi þar sem eru jöfn tækifæri fyrir bæði kynin, stuðla að valdeflingu kvenna, fjarlægja kynbundnar hindranir í alþjóðaviðskiptum og tryggja sömu réttindi beggja kynja á vinnumarkaði. Jafnframt haldi utanríkisráðuneytið áfram að setja jafnrétti á dagskrá í umræðu innan Alþjóðaviðskiptastofnunarinnar og fylgja eftir yfirlýsingu um valdeflingu kvenna og þátttöku í alþjóðaviðskiptum sem yfir 120 ríki WTO sendu frá sér á ráðherrafundi stofnunarinnar árið 2017. Yfirlýsingin var tilkomin vegna vinnuhóps sem Ísland leiðir ásamt Alþjóðaviðskiptamiðstöðinni (ITC) og Botsvana.

Utanríkisráðuneytið vinni að því að jafna hlut kvenna í starfsemi ráðuneytisins á sviði viðskiptamála. Er hér t.d. átt við störf á viðskiptaskrifstofu ráðuneytisins við gerð viðskipta- og fríverslunarsamninga, setu í nefndum og vinnuhópum á sviði alþjóðaviðskiptamála og þátttöku í viðskiptasendinefndum embættismanna eða ráðherra erlendis. Utanríkisráðuneytið og sendiskrifstofur Íslands veita fyrirtækjum viðskiptaþjónustu úti á mörkuðum, og ekki síst smáum og meðalstórum fyrirtækjum sem í mörgum tilfellum er stýrt af konum. Konum í stöðu sendiherra á tvíhliða sendiskrifstofum, sem sinna lögum samkvæmt viðskiptamálum, fjölgar smám saman og í viðskiptaþjónustunni starfa 12 viðskipta- og menningarfulltrúar úti á mörkuðum, en meirihluti þeirra eru konur.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Utanríkisráðuneytið.

*Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:* Styður einkum markmið 5.1, 5.4, 8.3, 8.5, 8.7 og 8.8.

#### Greinargerð.

Forsætisráðherra hefur lagt fram tillögu til þingsályktunar um sjöundu framkvæmdaáætlun íslenskra ríkisstjórna í jafnréttismálum skv. 11. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008 (jafnréttislaga). Framkvæmdaáætlunum í jafnréttismálum er ætlað það hlutverk að skilgreina stefnu stjórnvalda á hverjum tíma og lýsa verkefnum sem ýmist er ætlað að varpa ljósi á stöðu kynjanna eða fela í sér beinar aðgerðir í þágu kynjafnréttis.

Fyrstu almennu lögum um jafnrétti karla og kvenna tóku gildi árið 1976, lög um jafnstöðu kvenna og karla, nr. 78/1976. Konur og karlar hafa síðan búið við formlegt jafnrétti að lögum og frumkvæðisskylda hefur hvílt á stjórnvöldum að vinna að því að jafnrétti komist á í raun. Fyrsta framkvæmdaáætlunin var lögð fram í desember 1986 í samræmi við endurskoðuð jafnréttislög (nr. 65/1985) sem samþykkt voru við lok kvennaáratugar Sameinuðu þjóðanna 1976–1985 og byggðust meðal annars á samþykktum kvennaráðstefna SP. Sama ár var samningur

Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gegn konum frá 1979 staðfestur á Alþingi. Síðan hafa jafnréttislögin verið endurskoðuð þrisvar (1991, 2000 og 2008) í samræmi við breytingar í samfélaginu og alþjóðlega þróun. Tillaga þessi til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020–2023 er lögð fram að fengnum tillögum ráðuneyta og Jafnréttisstofu auk þess sem hliðsjón var höfð af umræðum á jafnréttisþingi, sbr. 10. grein laganna. Jafnréttisþing var haldið í fimmta skipti í mars 2018. Tillögu þessari fylgir skýrsla um stöðu og þróun jafnréttismála 2015–2017 sem ráðherra jafnréttismála lagði fyrir þingið. Jafnframt fylgir tillögunni svar ráðherra við fyrirspurn á Alþingi um stöðu verkefna í nágildandi framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum (2016–2019).

Frá gildistöku fyrstu jafnréttislaganna hafa orðið miklar framfarir í jafnréttismálum. Vægi málaflokksins hefur aukist verulega og á vettvangi alþjóðamála er litið til Íslands sem fyrirmyndar hvað löggjöf varðar, áherslu stjórnvalda á að rækja frumkvæðisskyldu sína og árangur af framkvæmd lögbundinna verkefna. Til framfaraskrefa má nefna verulega fjölgun kvenna í hópi kjörinna fulltrúa og lagabreytingar sem ætlað er að tryggja jafnt hlutfall og áhrif kvenna og karla í nefndum, ráðum og stjórnnum hjá hinu opinbera og í stjórnnum fyrirtækja. Þá hafa markviss skref verið stigin til að vinna gegn kynbundnum launamun auk þess sem lög um fæðingar- og foreldraorlof hafa stuðlað að viðhorfsbreytingu og bætt stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði. Ísland hefur um langt árabil (2009–2018) verið í efsta sæti á lista Alþjóðaefnahagsráðsins (e. World Economic Forum) yfir ríki þar sem kynjafnrétti mælist mest. Í greiningu ráðsins er staða hvers ríkis metin út frá fjórum lykilþáttum: aðgangi að heilbrigðisþjónustu, menntunarstigi, stjórnmaláþátttöku og efnahagslegri stöðu. Hver lykilþáttur er greindur sundur og aflað er gagna um atvinnuþátttöku, launajafnrétti, atvinnutekjur og hlutfall kynja meðal stjórnenda og sérfræðinga. Myndin sem dregin er upp í úttekt Alþjóðaefnahagsráðsins gefur þó ekki heildarmynd af stöðu kvenna og karla og á það ekki síst við um vinnumarkaðinn. Kynbundið námsval og kynjaskipting starfa er einkennandi fyrir íslenskan vinnumarkað og þrátt fyrir þá staðreynd að atvinnuþátttaka kvenna hefur um langt árabil hvergi verið meiri innan ríkja OECD eru konur líklegri til að vinna hlutastörf og enn virðast starfsþróunarmöguleikar þeirra vera lakari en karla. Lögbinding kynjakvóta í stjórnir hlutafélaga, fyrirtækja og lífeyrissjóða hefur haft jákvæð áhrif á kynjahlutföll í stjórnnum þeirra fyrirtækja sem lögin ná til en þróunin er hægari hvað varðar fjölgun kvenna í stöðum framkvæmdastjóra og forstjóra stærstu fyrirtækja atvinnulífsins þar sem karlar eru enn í miklum meirihluta. Niðurstöður rannsóknna Hagstofu Íslands í samstarfi við aðgerðahóp stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti fyrir tímabilið 2008–2016 leiðir í ljós stöðugt minnkandi launamun kynjanna og mældist skýrður launamunur 7,4% á tímabilinu. Óskýrður munur á launum fer einnig minnkandi en er þó enn fyrir hendi. Skipting tímabilsins 2008–2016 í þriggja ára tímabil leiðir í ljós að óskýrður munur minnkaði úr 4,8% á árunum 2008–2010 í 3,6% á árunum 2014–2016.

Í jafnréttislögum er kveðið á um þá meginreglu um að konum og körlum skuli greidd jöfn laun fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf og að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunum megi ekki fela í sér mismunun á grundvelli kynferðis. Stjórnvöld hafa í samstarfi við samtök aðila vinnumarkaðarins lagt ríka áherslu á verkefni sem ætlað er að jafna stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði og uppræta kynbundinn launamun. Í júní 2017 var samþykkt á Alþingi frumvarp til laga um breytingu á jafnréttislögum sem fól í sér lögbundna skyldu fyrirtækja og stofnana með fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli til að öðlast jafnlaunavottun á grundvelli staðalsins ÍST 85, *Jafnlaunakerfi, kröfur og leiðbeiningar*. Jafnlaunastaðallinn er stjórnunartæki sem auðveldar atvinnurekendum að koma sér upp og viðhalda launakerfi sem tryggir launajafnrétti á vinnustöðum.

Á síðustu árum hefur umræða um mikilvægi þátttöku karla í jafnréttismálum orðið meira áberandi og talið er mikilvægt að stefnumótun í málaflokknum taki mið af stöðu beggja kynja enda markmiðið að aðgerðir auki lífsgæði og tækifæri allra. Þátttaka kvenna á vinnumarkaði leiddi af sér breytt viðhorf til hlutverka og verkaskiptingar kynjanna í samfélaginu og mikill meirihluti karla nýtir rétt sinn til fæðingarorlofs. Rannsóknir sýna að mæður og feður leggja ríka áherslu á að enn þurfi að bæta möguleika foreldra til að samræma þær skyldur sem þeim eru lagðar á herðar í starfi og fjölskyldulífi og er sú ákvörðun stjórnvalda að auka fæðingarorlofsréttinn í alls 12 mánuði árið 2020, þar sem hvort um sig fær fimm mánuði til umráða og tvo mánuði sameiginlega, liður í því að skapa aukið jafnvægi.

Á undanförunum árum hafa stjórnvöld beitt sér fyrir verkefnum sem hafa að markmiði að vinna gegn kynbundnu ofbeldi, kynferðislegri áreitni og ofbeldi í nánnum samböndum. Í þessu starfi hefur verið lögð áhersla á viðtækt samráð ólíkra fagstétta og er viðvarandi verkefni að stuðla að bættum vinnubrögðum og viðhorfsbreytingu innan og utan stjórnkerfisins. Forsætisráðherra, Katrín Jakobsdóttir, skipaði stýrihóp um heildstæðar úrbætur að því er varðar kynferðislegt ofbeldi. Meginhlutverk hópsins er að beita sér fyrir framsæknum og samhæfum aðgerðum stjórnvalda gegn kynbundnu ofbeldi og kynferðislegri og kynbundinni áreitni og að Íslands sé í fremstu röð í baráttunni gegn hvers kyns ofbeldi. Meðal verkefna hópsins er að móta stefnu gegn stafrænu ofbeldi, leggja til leiðir til að styrkja réttarstöðu og bótarétt brotþola í kynferðisbrotamálum og gera tillögu um samræmd viðbrögð stjórnvalda við #églika (#metoo)-hreyfingunni, bæði er lýtur að samfélaginu í heild sem og Stjórnarráðinu og stofnunum þess sem atvinnurekanda.

Jafnrétti er lykiláhersla stjórnarsáttmála ríkisstjórnarinnar og stefnt er að áframhaldandi aðgerðum á sviði jafnréttismála bæði hér heima og á alþjóðavettvangi. Í ljósi aukins vægis jafnréttismála almennt, áherslu starfandi ríkisstjórnar á málaflokkinn, ákvæða jafnréttislaga um samþættingu jafnréttissjónarmiða við alla stefnumótun og áætlanagerð Stjórnarráðsins og stofnana ríkisins og þess hversu víða jafnréttismálin teygja anga sína var málaflokkurinn fluttur til forsætisráðuneytis á sérstaka skrifstofu jafnréttismála. Það var gert með samþykkt tillögu ríkisstjórnarinnar til þingsályktunar, nr. 1/149, um breytta skipan ráðuneyta í Stjórnarráði Íslands. Skrifstofan hefur umsjón með framtíðarstefnumótun í jafnréttismálum og heildarendurskoðun á stjórnsýslu jafnréttismála. Henni ætlað að gegna miðlægu hlutverki við að leiða og samhæfa jafnréttisstarf stjórnvalda. Þessi tilhögun er í samræmi við meginhlutverk forsætisráðuneytisins sem er að sinna forystu og samhæfa vinnu ráðuneyta undir yfirstjórn forsætisráðherra. Endurskoðun á stjórnsýslu jafnréttismála hefur að markmiði að auka sýnileika málaflokksins, samhæfa verkefni og samþætta kynja- og jafnréttissjónarmið við stefnumótun og ákvarðanatöku innan Stjórnarráðs Íslands. Er það í samræmi við aukna áherslu bæði héraendis, sbr. framkvæmdaáætlun stjórnvalda í jafnréttismálum, og á alþjóðavettvangi á samþættingu sem aðferðarfræði til að ná markmiðum um aukið jafnrétti kvenna og karla á öllum sviðum samfélagsins.

Tillaga forsætisráðherra til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum til næstu fjögurra ára er ætlað að ná utan um brýnustu verkefni ríkisstjórnarinnar enda þótt ekki sé um að ræða tæmandi talningu á verkefnum sem brýn eru í málaflokknum. Tillagan felur í sér áætlun sem skiptist í fimm kafla og eru kynnt 24 verkefni sem áætlað er að framkvæma á gildistíma hennar. Er þessu fyrirkomulagi ætlað að tryggja að áherslur og forgangsröðun stjórnvalda á sviði jafnréttismála birtist með skýrum hætti.

Í tillögunni er áfram lögð áhersla á kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð og samþættingu jafnréttissjónarmiða við alla stefnumótun og ákvarðanatöku. Í því skyni verður sérstaklega hugað að söfnun kyngreindra upplýsinga og tölfraði sem og samstarfi við Hagstofu Íslands um

greiningar og rannsóknir. Þá ber að nefna áframhaldandi áherslu stjórnvalda á framkvæmd laga um jafnlaunavottun og aðgerðir sem lúta að auknu jafnrétti á vinnumarkaði og beinast meðal annars að samhæfingu fjölskyldu- og atvinnulífs og auknu jafnrétti í stjórnnum atvinnulífsins. Í kafla um kynbundið og kynferðislegt ofbeldi eru skilgreind verkefni stjórnvalda um framfylgd samnings Evrópuráðsins um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi gegn konum og heimilisofbeldi sem íslensk stjórnvöld fullgiltu árið 2018. Verkefnið er meðal annars liður í undirbúningi fyrir fyrstu fyrirtöku Íslands árið 2021. Jafnframt er að finna verkefni sem hafa það annars vegar að markmiði að auka þátttöku karla og drengja í öllu jafnréttisstarfi og hins vegar að öll stefnumótun í málaflokknum taki betur mið af samfélagslegri stöðu þeirra. Þá eru í tillögunni verkefni sem fela í sér aukna áherslu á jafnrétti í skólastarfi, áframhaldandi samstarfi jafnréttisfulltrúa háskólanna, rannsókn á brotfalli kvenna úr vísindastörfum, brottfalli drengja úr námi á framhaldsskólastigi og að dregið verði úr kynbundnu námsvali, meðal annars með aðgerðum um aukinn hlut stúlkna í námi á sviði tæknigreina, raunvísinda og stærðfræði. Jafnframt verður unnið að því að tryggja jöfn kynjahlutföll meðal listamanna þegar kemur að framboði á menningu og listum á vegum ríkisins og eftirspurn (menningarneyslu). Þá verður unnið að því að sjónarmiða jafnréttis verði gætt við framkvæmd byggðaáætlunar.

Að lokum ber að nefna alþjóðlegar skyldur Íslendinga á sviði jafnréttismála. Stjórnvöldum ber að styðja jafnréttisbaráttu efnaminni þjóða, ekki síst þeirra sem búa á þróunar- og ófriðarsvæðum. Ísland hefur fullgilt samning Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gagnvart konum og valfrjálsa bókun hans og hefur hvatt önnur ríki til að framfylgja ákvæðum hans að fullu. Í tillögunni er kveðið á um verkefni um innleiðingu jafnréttisvottunar í alþjóðlegri þróunarsamvinnu Íslands í samstarfi við Þróunaráætlun Sameinuðu þjóðanna, UNDP, og að utanríkisráðuneytið muni áfram leggja áherslu á hlutverk karla í jafnréttismálum á alþjóðavettvangi. Umhverfis- og auðlindaráðuneytið hefur skilgreint verkefni um kyn og neyslu þar sem unnið verði að vitundarvakningu um hringrásarhagkerfið, umhverfis- og félagslegum áhrifum tísku- og textíliðnaðar og vald neytenda til að stuðla að mannsæmandi og umhverfisvænni framleiðsluháttum með áherslu á samfélagslega ábyrga neyslu á tískufatnaði, endurnotkun og endurvinnslu. Einnig verður áhersla á að rödd kvenna heyrst í loftslagsmálum og að ákvæði sem stuðli að samþættingu jafnréttissjónarmiða séu tekin inn í alþjóðlega samninga sem varða viðskipta-, umhverfis- og loftslagsmál. Íslendingar munu halda áfram að styðja jafnréttisbaráttu á alþjóðavettvangi með margvíslegum hætti, ekki síst með því að vera fram-sækin þjóð og til fyrirmyndar í hvívetna á sviði jafnréttismála og leiðandi í að standa vörð um mannréttindi og framþróun í heiminum.

## A. STJÓRNSÝSLAN

Jafnréttissjóður Íslands, sem stofnaður var 19. júní 2015 í tilefni 100 ára afmælis kosningaréttar íslenskra kvenna, fjármagnar verkefni og rannsóknir sem miða að því að efla jafnrétti kynjanna í íslensku samfélagi og á alþjóðavísu. Sjóðurinn nýtur framlaga af fjárlögum í fimm ár, 100 millj. kr. á ári frá ársbyrjun 2016 til ársloka 2020. Stjórnsýsla sjóðsins var flutt til Rannsóknamiðstöðvar Íslands (Rannís) í upphafi árs 2019. Þá var bætt við áhersluatriðum við ákvörðun um veitingu styrkja sem miða að því að fjármagna verkefni sem ætlað er að vinna gegn kynbundinni og kynferðislegri áreitni, kynbundnu ofbeldi og ofbeldi í nánum samböndum, sem og fræðslu ungmenna og forvörnum. Samkvæmt tillögunni verður á árunum 2021–2022 gerð samantekt á verkefnum og rannsóknum sem hlotið hafa styrk úr sjóðnum með hliðsjón af markmiðum hans.

Framkvæmdasjóður jafnréttismála er starfrækur í forsætisráðuneytinu. Markmið sjóðsins er að efla jafnréttisstarf stjórnvalda með úthlutun til verkefna ráðuneyta í Stjórnarráði Íslands.



Um sjóðinn gilda reglur nr. 100/2019 um úthlutun framkvæmdasjóðs jafnréttismála. Skv. 1. gr. er markmið sjóðsins „að stuðla að eftirfylgni við verkefni úr þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum þannig að nýta megi niðurstöður, reynslu og þekkingu sem fæst með umræddum verkefnum.“

Um jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna er fjallað í 13. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008. Hlutverk jafnréttisfulltrúa er að fjalla um og hafa eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess. Þar á meðal skal hver jafnréttisfulltrúi vinna að kynjasambættingu á málefnasviði ráðuneytisins. Jafnréttisfulltrúar hafa vítt ábyrgðarsvið og starfa í samræmi við starfsreglur og jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins sem kveða nánar á um hlutverk þeirra. Jafnréttisfulltrúar setja sér starfsáætlun en markmið hennar er að skipuleggja og samhæfa starf þeirra auk þess að veita yfirsýn yfir þau verkefni sem eru á ábyrgð þeirra. Jafnréttisfulltrúar hafa umsjón með framkvæmd jafnréttisáætlunar Stjórnarráðsins, verkefnum í framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum auk annarra verkefna sem þeim er falið. Yfirlit yfir framgang verkefna skal skila til Jafnréttisstofu í árlegum greinargerðum jafnréttisfulltrúa samkvæmt lögum. Mikilvægt er að jafnréttisfulltrúar fái tækifæri til að afla sér sérþekkingar á sviði jafnréttismála með því að sækja námskeið, fyrirlestra og endurmenntun sem snýr að uppbyggingu sérþekkingar í málaflokknum í samræmi við fræðsluáætlun.

Í upphafi árs 2013 var fyrsta jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins samþykkt eftir viðtækt samráð með þátttöku starfsfólks en fyrir þann tíma hafði hvert ráðuneyti unnið samkvæmt eigin áætlun. Önnur jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins gildir til mars 2020. Verkefni áætlunarinnar miða að því að tryggja starfsfólki Stjórnarráðsins þau réttindi sem kveðið er á um í 19.–22. gr. jafnréttislaga um launajafnrétti og innleiðingu jafnlaunakerfisins, jöfnum aðgangi kynjanna að lausum störfum, endurmenntun og öðrum þáttum sem auka hæfni í starfi, samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs auk aðgerða gegn kynbundnu og kynferðislegu áreitni og ofbeldi á vinnustað. Sérhvert ráðuneyti ber ábyrgð á að framfylgja jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins. Ráðuneytum er heimilt að forgangsraða verkefnum og jafnframt að ákvarða fleiri í sérstakri framkvæmdaáætlun í hverju ráðuneyti.

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða við stefnumótun og ákvarðanatöku er aðferðarfræði til að ná markmiðum um jafnrétti. Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun undirstrika mikilvægi jafnréttis sem bæði sjálfstætt markmið og markmið sem gengur þvert á öll málefnasvið og málaflokka. Alþjóðastofnanir eins og Efnahags- og framfarastofnunin (OECD) hafa jafnframt lagt áherslu á mikilvægi samþættingar fyrir góða stjórnarhætti.

Markmiðskafli jafnréttislaga, nr. 10/2008, kveður á um að unnið skuli að kynjasambættingu í stefnumótun og ákvörðunum á öllum sviðum samfélagsins. Að auki er fjallað um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í 17. gr. laganna: „Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana er starfa á málefnasviði þeirra. Hið sama gildir um alla ákvörðunartöku innan ráðuneyta og stofnana eftir því sem við getur átt.“ Verkefnisstjórn um samþættingu var skipuð 27. desember 2017 af þáverandi félags- og jafnréttismálaráðherra. Hlutverk hópsins var að vinna að gerð innleiðingaráætlunar um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða við stefnumótun og ákvarðanatöku Stjórnarráðsins og ríkisstofnana. Afram verður unnið að heildstæðri innleiðingaráætlun sem tekur mið af þeim samþættingarverkefnum sem þegar hafa verið unnin í ráðuneytunum, meðal annars í tengslum við fyrri framkvæmdaáætlanir ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum, jafnréttismat á stjórnarfrumvörpum, innleiðingu laga um opinber fjármál, nr. 123/2015, og áætlun um kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð fyrir tímabilið 2019–2023.

Kynjuð hagstjórn og fjárlagagerð hefur verið notuð við gerð fjárlaga frá árinu 2009. Fram til ársins 2015 var einkum um að ræða áherslu á verkefnavinnu samhliða þekkingarsköpun. Kynjuð fjárlagagerð var lögfest með lögum um opinber fjármál, nr. 123/2015. Í kjölfarið hefur verið unnið að því að samþætta kynjasjónarmið við verkferla í tengslum við gerð fjármálaáætlunar og fjárlagavinnu með áherslu á greiningu á stöðu kynjanna innan málefnasviða og málaflokka hins opinbera. Árið 2018 var samþykkt í ríkisstjórn fimm ára áætlun um kynjaða fjárlagagerð 2019–2023. Sama ár var jafnréttismat framkvæmt fyrir öll málefnasvið Stjórnarráðsins. Útdráttur úr jafnréttismatinu var birtur í fyrstu grunnskýrslu kynjaðrar fjárlagagerðar sem kom út í mars 2019 og sýnir stöðu jafnréttismála á öllum málefnasviðum í fjármálaáætlun. Frá innleiðingu kynjaðrar fjárlagagerðar hefur mikil þekking skapast innan stjórnsýslunnar á aðferðum kynjaðrar fjárlagagerðar sem og kynjaáhrifum einstakra málefnasviða og málaflokka. Kynjuð fjárlagagerð er þannig orðin kerfisbundnari hluti af hefðbundnum störfum stjórnsýslunnar sem stuðlar að aukinni umræðu og ákvarðanatöku um útgjöld og tekjuöflun ríkisins út frá kynja- og jafnréttissjónarmiðum.

Dingsályktun um stefnumótandi byggðaáætlun fyrir árin 2018–2024 var samþykkt á Alþingi 11. júní 2018. Áætlunin lýsir stefnu ríkisins í byggðamálum og er ætlað að stuðla að jákvæðri þróun byggða, efla samkeppnishæfi þeirra sem og landsins alls. Meginmarkmið byggðaáætlunarinnar er að jafna tækifæri allra landsmanna til atvinnu og þjónustu, jafna lífskjör og stuðla að sjálfbærri þróun byggðarlaga. Áætlunin inniheldur 54 aðgerðir, samtals að upphæð 3,5 milljarðar á tímabilinu, sem ýmist leiða til beinna aðgerða eða til samþættingar við aðgerðir í öðrum opinberum áætlunum til að framangreindu meginmarkmiði megi ná. Með tilliti til markmiða byggðaáætlunar og áherslna ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum er stefnt að því að jafnréttismeta einstakar aðgerðir byggðaáætlunar fyrir árin 2018–2024 og úthlutanir fjármagns til þeirra með hliðsjón af sjónarmiðum jafnræðis og jafnréttis.

## B. VINNUMARKAÐUR – LAUNAJAFNRÉTTI KYNJA

Lög um jafnlaunavottun tóku gildi 1. janúar 2018. Áfram verður unnið markvisst að framfylgd laganna þar sem markmiðið er að öll fyrirtæki sem heyra þar undir öðlist vottun fyrir lok árs 2023. Leitað verður leiða til að gera innleiðingarferli jafnlaunakerfa sem best úr garði bæði fyrir opinbera og almenna markaðinn, meðal annars með þróun verkfæris fyrir starf-flokkun og launagreiningar og bæta verkfærakistu um jafnlaunavottun á vef Stjórnarráðsins. Einnig verður ráðist í markvisst kynningar- og fræðslustarf á faggiltri vottun jafnlaunakerfa samkvæmt reglugerð nr. 1030/2017 um vottun á jafnlaunakerfum fyrirtækja og stofnana á grundvelli jafnlaunastaðalsins. Jafnframt verður reglulega framkvæmt árangursmat um áhrif laganna á launaþróun, starfskjör og starfsþróunarmöguleika karla og kvenna. Jafnréttisstofa safnar upplýsingum um vottun jafnlaunakerfa fyrirtækja og stofnana og birtir yfirlit í skýrslu ráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála sem tekin er saman annað hvert ár. Regluverk um framkvæmd úttekta vottunaraðila verður eflt sem og eftirlit með ferli jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðall ÍST 85, *Jafnlaunakerfi – kröfur og leiðbeiningar*, uppfærður.

Aðgerðahópur stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti kynjanna var fyrst skipaður af velferðarráðherra í desember 2012. Hópurinn var skipaður til tveggja ára með möguleika á framlengingu og var skipan hans framlengd tvívegis eða allt til loka árs 2018. Ráðherra skipaði formann en í aðgerðahópnum áttu sæti fulltrúar fernna heildarsamtaka launafólks á vinnumarkaði og viðsemjenda þeirra, þ.e. frá Alþýðusambandi Íslands, BSRB, Bandalagi háskólanna, fjármála- og efnahagsráðuneytinu, Kennarasambandi Íslands, mennta- og menningarmálaráðuneytinu, Sambandi íslenskra sveitarfélaga og Samtökum atvinnulífsins. Með aðgerðahópnum vann sérfræðingur úr velferðarráðuneyti. Aðgerða-

hópnum var samkvæmt erindisbréfi meðal annars ætlað að vinna að samræmingu rannsókna á kynbundnum launamun, hafa umsjón með innleiðingu jafnlaunastaðalsins, gerð tillagna til stefnumótunar um leiðir til að brjóta upp kynjaskiptingu starfa á íslenskum vinnumarkaði og annast upplýsingamiðlun og ráðgjöf um launajafnrétti kynjanna til stofnana og fyrirtækja.

Á gildistíma nýrrar framkvæmdaáætlunar stjórnvalda verður unnið að eftirfylgni verkefna sem sett voru fram í tillögugerð aðgerðahópsins um framtíðarstefnu um jafnlaunamál og jafnrétti á vinnumarkaði. Tillögurnar byggjast á rannsóknum, verkefnum og samráði innan aðgerðahópsins og gera meðal annars ráð fyrir að áfram verði reglulega gerðar rannsóknir á launamun karla og kvenna sem ná til vinnumarkaðarins í heild. Sérstaklega verði skoðað hvaða áhrif innleiðing jafnlaunavottunar hafi á launamun og launaþróun á vinnumarkaði. Skortur er á íslenskum rannsóknum um hvernig umönnunarábyrgð er háttáð þegar fjölskyldu-ábyrgð skarast við vinnutíma, t.d. þegar kemur að veikindadögum barna, starfsdögum í skóla og foreldrarstarfi. Jafnframt verði gerðar rannsóknir um skort á gagnsæi á launaupplýsingum, áhrif þeirra á launamun kynjanna og uppbygging og formgerð kjarasamninga á vinnumarkaði rýnd til að meta hvort rekja megi kynbundinn launamun til kerfislægra þátta innan þeirra.

Gera þarf konum jafnt sem körlum auðveldara að samhæfa fjölskyldu- og atvinnulíf þannig að konur þurfi síður að sinna hlutastörfum. Rannsaka þarf sérstaklega ástæður þess að fleiri konur en karlar vinni hlutastörf og greina hvort konum bjóðist síður að gegna fullu starfi á vinnumarkaði. Mikilvægt er að rannsaka annars vegar hvort virk fjölskyldustefna fyrirtækja og stofnana hafi áhrif á framleiðni innan fyrirtækja og stofnana og hins vegar hvort slík stefna geti verið liður í að koma í veg fyrir göt í stuðningskerfi foreldra ungra barna. Kannað verði hvort konur og karlar eigi sambærilega möguleika á sveigjanlegum vinnutíma og hvort sveigjanleiki nýtist konum og körlum með sama hætti.

Nauðsynlegt er að ráðast í langtímaaðgerðir stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins til að draga úr kynskiptu náms- og starfsvali. Huga þarf formlega að skólakerfinu og menntun á vinnumarkaði sem þjónar stórum hópi fólks sem ekki hefur lokið formlegu námi úr framhaldsskóla. Jafnframt er mikilvægt að þróa námsefni á sviði atvinnu- og vinnumarkaðsfræða og vinna að því að auka og efla fræðslu um vinnumarkaðinn fyrir nemendur á grunn- og framhaldsskólastigi.

Lög um kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja tóku gildi árið 2013 (sbr. lög nr. 13/2010 um breytingu á lögum um hlutafélög og lögum um einkahlutafélög). Í þeim segir að í stjórnnum hlutafélaga og einkahlutafélaga með fleiri en 50 starfsmenn á ársgrundvelli skuli hvert kyn eiga fulltrúa þegar stjórn er skipuð þremur mönnum og þegar stjórnarmenn eru fleiri en þrír skal tryggt að hlutfall hvors kyns sé ekki lægra en 40%. Markmið breytinganna var að stuðla að jafnari hlutföllum kvenna og karla í áhrifastöðum í hlutafélögum og einkahlutafélögum með auknu gagnsæi og greiðari aðgangi að upplýsingum. Þessi tilgangur löggjafarinnar endurspeglar markmið laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla en þar segir að vinna skuli að jöfnum áhrifum kvenna og karla í samfélaginu.

Árið 2014 gerði Jafnréttisstofa í samstarfi við Kauphöll Íslands, Samtök atvinnulífsins og Háskólann í Reykjavík rannsókn á stjórnarháttum í íslenskum fyrirtækjum en tilgangur hennar var meðal annars að kanna hversu vel fyrirtækjum sem undir löggjöfina féllu hefði gengið að uppfylla lagaskylduna. Rannsóknin sýndi fram á fjölgun kvenna í stjórnnum fyrirtækja. Einnig kom í ljós að viðhorf til laganna var að þróaast í jákvæðari átt og eins var skoðun stjórnarmanna á því hvort stjórnarhættir yrðu betri með tilkomu laganna jákvæð. Rannsóknin sýndi þó fram á að valferlið við skipun stjórnna þætti veikt en til að hægt sé að draga sterkar ályktanir af árangri löggjafarinnar þyrfti að vera augljóst að í stjórnir hafi hæfasti einstaklingurinn verið valinn. Rannsakerndur bentu á að við frekara mat á löggjöfinni þyrfti að skoða hver raunveruleg

áhrif kvenna í stjórnnum væru á stjórnarhætti þeirra og hvort aukinn fjölbreytileiki í stjórnnum leiði til breyttra verklagsþátta og bættrar ákvarðanatöku. Á tíma framkvæmdaáætlunar ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum mun ferðamála-, iðnaðar- og nýsköpunarráðherra meta löggjöf um kynjahlutfall í stjórnnum fyrirtækja. Greining yrði gerð á því hvort verið væri að uppfylla markmið löggjafarinnar og hver raunverulegur ávinningur hennar sé, meðal annars með tilliti til markmiða í jafnréttislögum um jöfn áhrif kvenna og karla í samfélaginu. Í kjölfar greiningarinnar yrði farið í vinnu við að greina leiðir til úrbóta ef þurfa þykir.

Markmið laga um fæðingar- og foreldraorlof, nr. 95/2000, er að tryggja barni samvistir við báða forelda og gera foreldrum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Ein helsta áskorunin við að ná markmiðum laganna er að tryggja báðum foreldrum möguleika á að annast barn sitt í fæðingarorlofi án þess að það hafi í för með sér verulega röskun á efnahag eða atvinnuþátttöku foreldra. Tölulegar upplýsingar frá Vinnuálastofnun benda til þess að frá árinu 2009 hafi feðrum sem nýtt hafa rétt sinn til fæðingarorlofs fækkað jafnt og þétt til ársins 2014. Við endurskoðun fæðingarorlofskerfisins undanfarin ár hafa stjórnvöld því lagt áherslu á að hækka hámarksgreiðslur til foreldra sem nýta rétt sinn til fæðingarorlofs í því skyni að auka líkur á að foreldrar, ekki síst feður, fullnýti rétt sinn til orlofs. Þannig hafa hámarksgreiðslur til foreldra í fæðingarorlofi verið hækkaðar í þrepum úr 500.000 kr. á mánuði á árinu 2017 í 600.000 kr. á mánuði vegna barna sem fæðast, eru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur 1. janúar 2019 eða síðar. Samhliða hækkun hámarksgreiðslna í fæðingarorlofi hefur feðrum sem hafa nýtt rétt sinn til fæðingarorlofs fjölgað. Á tímabilinu 2020–2021 verður samanlagður réttur foreldra til fæðingarorlofs aukinn úr níu mánuðum í tólf mánuði í tveimur áföngum þar sem hvort foreldri um sig mun eiga einstaklingsbundinn rétt á fimm mánaða fæðingarorlofi auk þess sem foreldrar munu eiga sameiginlegan rétt á tveimur mánuðum til viðbótar. Lengra fæðingarorlof miðast við foreldra barna sem fæðast, eru ættleidd eða tekið í varanlegt fóstur annars vegar eftir 1. janúar 2020 og hins vegar eftir 1. janúar 2021. Eru þessar aðgerðir í samræmi við tillögur starfshóps um framtíðarstefnu í fæðingarorlofsmálum þess efnis að það skuli vera meginmarkmið að báðir foreldrar nýti að fullu rétt sinn til fæðingarorlofs.

Svanni – lánatryggingasjóður kvenna hefur verið starfræktur í núverandi mynd frá árinu 2011 og eru eigendur hans forsætisráðuneytið, atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið og Reykjavíkurborg. Markmið sjóðsins að styðja nýsköpun í atvinnurekstri kvenna með því að veita ábyrgðir á lánum. Verkefnið hefur verið unnið í samstarfi við fjármálastofnanir og aðila sem veita ráðgjöf og handleiðslu við framkvæmd verkefna. Í skýrslu sem stjórn sjóðsins gaf út árið 2019 kemur fram að alls hafi borist 158 umsóknir í sjóðinn frá upphafi og alls 22 lánatryggingar verið veittar. Stjórn sjóðsins hefur unnið að endurskoðun hans og gert tillögur um áframhaldandi starfsemi og framtíðarhlutverk sjóðsins til eigendanna sinna og á tímabili nýrrar áætlunar verður unnið að endurskoðun starfseminnar.

### C. KYNBUNDIÐ OG KYNFERÐISLEGT OFBELDI

Samningur Evrópuráðsins um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi gagnvart konum og heimilisofbeldi (Istanbul-samningurinn) tók gildi 1. ágúst 2018. Istanbul-samningurinn er fyrsti lagalega bindandi alþjóðasamningurinn sem tekur heildstætt á ofbeldi gegn konum og kveður á um réttindi brotaþola og skyldur opinberra aðila til að sinna forvörnum, veita vernd og aðstoð til kvenna sem verða fyrir ofbeldi, fræða almenning, stjórnvöld og fagaðila, og bjóða gerendum úrræði og meðferð. Fullgilding Istanbul-samningsins af Íslands hálfu er í samræmi við markmið stjórnvalda um aðgerðir til að útrýma kynbundu og kynferðislegu ofbeldi, þ.m.t. ofbeldi í nánnum samböndum. Liður í því markmiði er framkvæmd aðgerðaáætlunar um meðferð kynferðisbrota inn réttarvörsluferfisins 2018–2022, sem heyrir undir

dómsmálaráðuneytið, og skipun stýrihóps um heildstæðar úrbætur að því er varðar kynferðislegt ofbeldi, sem meðal annars vinnur að tillögum um aðgerðir gegn stafrænu ofbeldi, viðbrögðum við #ég líka (#metoo)-frásögnum kvenna og endurskoðun á forvarna- og fræðslustefnu að því er varðar kynferðislegt ofbeldi og áreitni.

Verkefni um gerð stefnumarkandi landsáætlunar um framkvæmd Istanbúl-samningsins byggist á 10. gr. samningsins sem kveður á um að skilgreina ábyrgð hins opinbera á samræmingu, framkvæmd og eftirfylgni aðgerða vegna skuldbindinga þeirra sem aðild að samningnum felur í sér. Landsáætlunin mun jafnframt hafa að markmiði að skapa yfirsýn yfir innleiðingu laga og ráðstafana stjórnvalda sem lúta að framkvæmd samningsins og undirbúa fyrstu fyrir- töku Íslands árið 2021 hjá eftirlitsnefnd Evrópuráðsins með framkvæmd skuldbindinga samningsins.

Einkennandi fyrir vinnustaði lögreglunnar hér á landi er mikil kynjaskipting starfa, einkum meðal lögreglumanna, þar sem hlutfall kvenna lækkar eftir því sem ofar dregur í starfsstigum lögreglunnar. Samkvæmt rannsókn frá árinu 2013 um vinnumenningu og kynjatengsl innan lögreglunnar kom í ljós að þrátt fyrir að konur hafi verið 17–33% brautskráðra nemenda úr lögreglunáminu á tímabilinu frá 1999 til 2013 þá hafi hlutfall kvenna aðeins verið um 12,6% í röðum almennra lögreglumanna. Samtímis hafa rannsóknir sýnt að fólki líði betur á blönduðum vinnustöðum, ekki síst þar sem þjónusta við almenning, bæði karla og konur, er einkennandi fyrir starfsemi vinnustaðarinnar, sbr. löggæsla. Sé því mikilvægt að þjónustan taki mið af báðum kynjum og starfsumhverfið sé aðlaðandi vettvangur fyrir einstaklinga óháð kyni.

Hlutfall kvenna hefur hækkað síðan rannsóknin var gerð og var orðið 21% árið 2018. Rannsóknin leiddi hins vegar einnig í ljós meira brotthvarf kvenna úr starfi samanborið við karla, sem meðal annars var rakið til vinnumenningar innan lögreglunnar sem einkenndist af einelti, kynferðislegri áreitni og neikvæðu viðhorfi í garð kvenna. Gripið var til margvíslegra aðgerða í kjölfar niðurstaðna rannsóknarinnar, m.a. jafnréttisfræðslu. Þrátt fyrir aðgerðir hafa konur lítið sótt um laus embætti lögreglumanna, ekki síst í efri starfsstigum. Í skýrslum frá 2018 um áskoranir og tækifæri í jafnréttistarfi lögreglunnar á höfuðborgarsvæðinu (LHR) kemur fram að vinnumenning, neikvæð viðhorf til kvenna og ferillinn við ráðningar og stöðu- hækkanir ráði þar miklu. Niðurstöðurnar sýna að um helmingur starfsfólksins telur stöðu kvenna verri en karla innan stofnunarinnar en hinn helmingurinn að jafnréttismálin séu í góðu lagi. Kynjamunur er verulegur þar sem meirihluti karla telur að staða og tækifæri kynjanna séu jöfn en aðeins lítil hluti kvenna telur svo vera. Markmið verkefnisins er að takast á við ofangreindar áskoranir með gerð framhaldsrannsókna sem lítur til umræddra þátta og aðgerða sem taki mið af niðurstöðunni.

#### D. JAFNRÉTTI, MENNTUN OG MENNING, ÍPRÓTTA- OG ÆSKULÝÐSSTARF

Unnið er að gerð menntastefnu til ársins 2030 þar sem áhersla er lögð á menntun fyrir alla og að veita öllum jöfn tækifæri til að þroskast á eigin forsendum og rækta hæfileika sína í námi, listsköpun, íþróttum og öðrum áhugamálum. Til þess að svo geti orðið þarf að leiðrétta kynjahalla innan menntakerfisins í hvaða mynd sem er og efla jafnréttisfræðslu enn frekar, sbr. tillögur um aðgerðir í framkvæmdaáætlun. Þar ber helst að nefna aðgerðir til að draga úr kynbundnu brotthvarfi úr framhaldsskólanámi sem er hærra hjá strákum en stelpum og skýrist meðal annars af mismunandi frammistöðu á prófum við lok grunnskóla. Brotthvarf drengja og barna af erlendum uppruna verður því skoðað sérstaklega þar sem PISA-niðurstöður gefa vís- bendingu um að þessir hópar séu í aukinni brotthvarfshættu. Bæta þarf söfnun og greiningu gagna fyrir þennan hóp nemenda og í framhaldinu skilgreina lykiltölur til að unnt sé að fylgjast

með þróun brotthvarfs og grípa til viðeigandi ráðstafnana. Jafnframt verður haldið áfram aðgerðum til að stemma stigu við kynbundnu námsvali, sbr. kynningar fyrir stelpur í 10. bekk grunnskóla á tækifærum til framhaldsnáms í tölvunarfræði, verkfræði og öðrum raungreinum sem var samstarfsverkefni Háskólans í Reykjavík og aðgerðahóps stjórnvalda og aðila vinnu- markaðarins um launajafnrétti gert með styrk úr Framkvæmdasjóði jafnréttismála. Áfram verður unnið að því að fjölga körlum í kennarastétt og jafna kynjahlutfall í röðum fræðimanna, sem hvorutveggja hefur áhrif á hvers konar fyrirmyndir börn og ungmenni hafa fyrir augunum, sem og þekkingarmiðlun og sköpun. Samráðsvettvangur jafnréttisfulltrúa háskólanna haldi áfram starfi en hann hefur það að markmiði að auka vitund og styðja við þekkingarmyndun á jafnréttismálum innan háskólasamfélagsins. Jafnframt verði haldið áfram jafnréttisfræðslu fyrir kennara ásamt miðlun hagnýtra upplýsinga um námsefni sem hentar nemendum í leik-, grunn-, og framhaldsskólum. Stuðlað verði áfram að öruggu námsumhverfi sem er laust við kynbundið og kynferðislegt áreitni, ógnanir og ofbeldi. Sérstaklega verður hugað að öryggi barna, ungmenna og fullorðinna í íþrótt- og æskulýðsstarfi með hliðsjón af lögum um samskiptaráðgjafa íþrótt- og æskulýðsstarfs, sem samþykkt voru á Alþingi 15. maí 2019, og fleiri tillögum sem komu fram í skýrslu starfshóps um aðgerðir gegn kynferðislegri áreitni og ofbeldishegðun í íþrótt- og æskulýðsstarfi 2018. Að lokum verði úthlutun til menningar- og listastarfsemi og eftirspurn á vegum ríkisins skoðað út frá kynja- og jafnréttissjónarmiðum.

## E. KARLAR OG JAFNRÉTTI

Viðfangsefnið *karlar og jafnrétti* spannar flest svið jafnréttismála. Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, er sérstaklega kveðið á um að Jafnréttisstofa skuli „auka virkni í jafnréttismálum, m.a. með aukinni aðild karla að jafnréttisstarfi“. Síðustu ár hefur Jafnréttisstofa tekið þátt í rannsóknarverkefnum bæði innanlands og erlendis með það að markmiði að skýra áhrif karlmennskuhugmynda á meðal annars heilsu, lífsgæði, þátttöku í umönnun og þróun vinnu- markaðar. Í ljósi frásagna kvenna og stúlkna undir myllumerkinu #églíka (#metoo) er gerð tillaga að vitundarvakningu sem snýr að áhrifum karlmennskuhugmynda á kynbundna og kynferðislega áreitni- og ofbeldishegðun, persónuleg mörk og samþykki.

Árið 2017 var hlutfall landsmanna, 18 ára og eldri, sem notaði vefinn *Heilsuvera* til samskipta við heilbrigðisþjónustuna 13%. Stefnt er að því að auka þjónustuna upp að 30% fyrir árið 2020 og 60% fyrir árið 2023. Gögn varðandi innskráningu í Heilsuveru eru greind eftir kyni og aldri og gefa gögn frá tímabilinu 1. júní 2016 til 18. nóvember 2018 til kynna að töluvert fleiri konur hafi skráð sig inn á Heilsuveru á tímabilinu eða 63% á móti 37% karla. Hlutfall kynjanna jafnast eftir 70 ára aldur og það sama gildir varðandi innskráningar foreldra vegna barna. Konur nýta jafnframt þjónustu heilsugæslunnar meira en karlar. Leiða má líkum að því að konur komi oftast með börn á heilsugæslu sem er í takt við það að konur sinna enn frekar ólaunuðum störfum við umönnun og heimili. Karlar nota hins vegar Heilsuveru til jafns á við konur þegar kemur að því að fylgjast með heilsufari barna sinna en nota Heilsuveru ekki vegna samskipta sem snúa að eigin heilsufari fyrr en eftir sjötugsaldurinn. Eftir það mælist ekki munur á notkun milli kynja. Þekkt er að konur leita sér frekar lækniástoðar en karlar og gæti það verið hugsanleg skýring á minni notkun karla á Heilsuveru. Markmið verkefnisins er að skoða ástæður að baki mismunandi notkun karla og kvenna annars vegar og karla hins vegar eftir aldri með það að markmiði að auka hlut karla, til viðbótar aukinni almennri notkun á Heilsuveru.

## F. ALÞJÓÐASTARF

Tísku- og textíliðnaðurinn er meðal umfangsmestu iðnaðarframleiðslu í heimi auk þess að vera auðlindafrekur og mikill mengunarvaldur á heimsvísu. Á framboðs- og framleiðsluenda hringrásarhagkerfisins eru margþættar áskoranir fyrir hendi. Stórfyrirtæki í tískuiðnaði bjóða út framleiðsluna til lægstbjóðanda sem nýta sér aðstæður á framleiðslusvæðum þar sem verkafólk í fataverksmiðjum er með allt niður í 2 dollara í dagslaun. Þannig byggir iðnaðurinn tilveru sína á ódýru vinnuafli, sem er að stærstum hluta konur á aldrinum 15–22 ára. Umhverfisáhrif iðnaðarins eru mjög neikvæð og er þar bæði um að ræða vatnsfreka framleiðslu og notkun hættulegra efna sem er víða skilað óhreinsoðu út í nærumhverfið með tilheyrandi umhverfisspjöllum og neikvæðum áhrifum á lífsgæði íbúa svæðanna. Einnig eru loftslagsáhrif framleiðslunnar mikil þar sem neysla á fatnaði hefur aukist um 60% frá árinu 2000 og á heimsvísu er heildarhluti losunar koltvísýrings frá framleiðslu tískuiðnaðarins talinn vera um 5% sem má að stórum hluta rekja til kola við orkuframleiðslu í verksmiðjunum. Líf-tími hvernar flíkur hefur styst að sama skapi sem eykur sóun sem er viðvarandi og vaxandi vandamál. Iðnaðurinn í heild hefur þannig neikvæð áhrif á vistkerfi jarðar sem er keðjuverkandi og hefur ekki síst alvarleg áhrif á efna- og valdaminni hópa í samfélaginu. Á eftirspurnar- eða neyslulíð hringrásarhagkerfisins eru konur stærsti hópur neytenda tiskufatnaðar sem spilar saman við sibreytilegar kröfur um útlit og ímynd. Konur sem helstu neytendur tiskufatnaðar hafa því bæði gríðarleg áhrif á eftirspurn og ríkjandi framleiðslu- og viðskiptahætti sem endurspeglast í kjörum og aðbúnaði verkakvenna, náttúruauðlindanýtingu og áhrifum á umhverfið á framleiðslustað. Tækifærin til að gera betur eru óþrjótandi bæði hvað hag verkakvenna snertir sem og annarra sem verða fyrir áhrifum textíls- og tiskuiðnaðar. Tillaga er því gerð um verkefni í framkvæmdaáætlun sem snýr að því að fræða og vekja neytendur, sér í lagi konur, til umhugsunar um áhrif eigin neysluhegðunar á stöðu og réttindi kvenna á framleiðslustöðum og lífsafkomu þeirra með hliðsjón af áhrifum framleiðslunnar á náttúruauðlindir og umhverfið. Jafnframt gengur verkefnið út á að undirstrika mikilvægi endurnotkunar og endurvinnslu.

Jafnrétti kynjanna er meðal áherslumála íslenskra stjórnvalda í Mannréttindaráði Sameinuðu þjóðanna og innan annarra fjölþjóðastofnana. Ísland og Súrinam áttu frumkvæði að því að skapa vettvang fyrir karlmenn til að fjalla um jafnréttismál árið 2015, svokallaðar rakarastofuráðstefnur þar sem karlar eru hvattir til að taka ábyrgð og beita sér í þágu kynjajafnréttis. Sérstök áhersla var lögð á það brot á mannréttindum sem útbreiddast er í heiminum, ofbeldi gegn konum. Rakararáðstefnurnar eru framlag Íslands til *HeForShe*-herferðar *UN Women* og hafa íslensk stjórnvöld og UN Women hannað verkfærakistu um hvernig best sé að standa að rakarastofuráðstefnum og viðburðum sem ætlaðir eru til að valdefla karlmenn til þátttöku í jafnréttismálum. Íslenska utanríkisþjónustan hefur staðið fyrir um 15 rakarastofuráðstefnum á síðustu árum hjá alþjóðastofnunum sem Ísland er aðili að, t.d. hjá Sameinuðu þjóðunum í New York, höfuðstöðvum NATO, Mannréttindaráði Sameinuðu þjóðanna, Evrópuráðinu, Efnahags- og framfarastofnuninni (OECD) og Alþjóðabankanum. Jafnframt hafa íslensk stjórnvöld staðið fyrir rakarastofuráðstefnum innan utanríkisráðuneytisins og á Alþingi. Tillaga er gerð um að halda áfram á sömu braut við að auka eignarhald og þátttöku karlmanna í kynjajafnrétti.

Stefna um alþjóðlega þróunarsamvinnu Íslands 2019–2023 grundvallast á framtíðarsýn heimsmarkmiða Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun auk þess sem virðing fyrir mannréttindum og jafnrétti kynjanna er í öndvegi. Eitt tíu heimsmarkmiða sem stefnan setur er sérstakt markmið sem miðar að því að stuðla að jafnrétti kynjanna og valdeflingu kvenna. Þess utan er lögð áhersla á að samþætta kynjasjónarmið inn í flest verkefni og framlög í þróunarsamvinnu, auk þess að styðja við málsvarastarf á málefnasviðinu. Í samræmi við

stefnuna hófst stefnumótunarvinna innan þróunarsamvinnuskristofu utanríkisráðuneytisins (ÞSS) árið 2018 við að útfæra stefnumið um framkvæmd á sviði jafnréttismála í þróunarsamvinnu og mannúðaraðstoð til að styðja við innleiðingu á nýrri þróunarsamvinnustefnu í heild sinni og sérstaklega markmiðum og áherslum í jafnréttismálum. ÞSS telur að með því að bæta frekar innri stjórnunarferla og þekkingu starfsfólks í jafnréttismálum og samþættingu kynjasjónarmiða muni það styrkja skilvirkari framkvæmd þróunarsamvinnustefnu. ÞSS kannaði nokkrar leiðir í því sambandi og eftir skoðun var ákveðið að innleiða jafnréttisvottunarferli með aðferðafræði Þróunaráætlunar Sameinuðu þjóðanna (United Nations Development Programme, UNDP) sem hannað var fyrir stofnanir sem vinna að þróunarsamvinnu en skrifstofan hefur hannað og innleitt jafnréttisvísi frá árinu 2011 sem nefndur er *Gender Equality Seal Programme*. Tillaga er gerð um innleiðingu jafnréttisvottunarferlis UNDP og að þar með verði Ísland fyrst aðildarríkja Efnahags- og framfarastofnunarinnar (OECD) og Þróunarsamvinnunefndar hennar (DAC) til að innleiða jafnréttisvottun í tví- og marghliða þróunarsamvinnu. Í upphafi er um að ræða ítarlega greiningarvinnu og stöðumat og í kjölfarið er gerð áætlun sem felst í umbótum í innra starfi og framkvæmd stefnu. Í lok ferlisins er utanaðkomandi vottun gerð af sérfræðingum UNDP.

Utanríkisráðuneytið þjónar miklum fjölda fyrirtækja sem sækja á erlenda markaði, ekki síður fyrirtækjum sem leidd eru af konum en körlum. Undir málefnaflokkinn fellur Íslandsstofa en um hana gilda lög nr. 38/2010, með síðari breytingum. Viðskiptaþjónustu ráðuneytisins er sinnt í nánú samráði við 17 tvíhliða sendiskrifstofur Íslands í Asíu, Evrópu og Norður-Ameríku. Á þessum vettvangi starfa 12 viðskipta- og menningarfulltrúar sem veita fjölbreytta þjónustu á sviði viðskipta og menningarsóknar íslenskra fyrirtækja. Meirihluti viðskiptafulltrúanna eru konur og ört fjölga konum sem gegna embættum sendiherra á tvíhliða sendiskrifstofum. Utanríkisþjónustan vinnur náið með Íslandsstofu, Samtökum atvinnulífsins, Viðskiptaráði og millilandaráðunum auk Nýsköpunarmiðstöðvar og fleiri stofnunum á sviði utanríkisviðskipta. Unnið er að því hjá Íslandsstofu að móta langtímastefnu stjórnvalda og atvinnulífsins fyrir utanríkisviðskipti sem tryggi og skýri forgangsröðun um markaðssetningu Íslands og markaðsverkefni sem styðja sem best við aukinn útflutning og faglegan og skjótvirknan stuðning við fyrirtækin sem skilar sér í mælanlegum hætti í auknum útflutningi á vöru og þjónustu. Langtímastefnan verður samþykkt af nýskipuðu útflutnings- og markaðsráði. Ráðið er skipað 36 manns auk fimm ráðherra og þar eru konur rúmlega 55% aðalmanna, sem og varamanna. Jafnframt vinnur utanríkisráðuneytið að því að skerpa enn frekar aðferðir við að jafna hlut kvenna í viðskiptasendinefndum og öðrum nefndum og vinnuhópum er lúta að utanríkisviðskipum. Liður í þessu er einnig að þróa áfram orðspor (vörumerki) sem Ísland hefur byggt upp sem land jafnréttis og þá hugmyndafræði sem Ísland vill vera leiðandi fyrirmynd fyrir í alþjóðastarfi. Lögð verður áhersla á að ryðja úr vegi kynbundnum viðskiptahindrunum og breiða út þá þekkingu sem hefur skapast á Íslandi varðandi jafnrétti, t.d. á vegum Uppbyggingarsjóðs EES. Utanríkisráðuneytið mun beita sér fyrir því að jafnréttisákvæði verði sett í viðskiptasamninga, bæði á vegum EFTA og í öðrum tvíhliða samningum. Með ákvæðunum skuldbinda ríkin sig til að byggja saman viðskiptaumhverfi jafnra tækifæra fyrir bæði kyn, stuðla að valdeflingu kvenna, fjarlægja kynbundnar hindranir í viðskiptum og tryggja sömu réttindi beggja kynja á vinnumarkaði. Þá mun utanríkisráðuneytið halda áfram að setja jafnrétti á dagskrá í umræðu innan Alþjóðaviðskiptastofnunarinnar (WTO) og fylgja eftir yfirlýsingu um valdeflingu kvenna og þátttöku í alþjóðaviðskiptum sem yfir 120 ríki WTO sendu frá sér á ráðherrafundi stofnunarinnar árið 2017 og er tilkomin vegna vinnuhóps sem Ísland leiðir ásamt Alþjóðaviðskiptamiðstöðinni (ITC) og Botsvana.



**Fylgiskjöl.**

Skýrsla félags- og jafnréttismálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála 2015–2017.

<https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=33cbc9c1-217e-11e8-9429-005056bc530c>

Svar félags- og jafnréttismálaráðherra við fyrirspurn frá Albertínu Friðbjörgu Elíasdóttur um verkefni þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum, þingskjal 787, 254. mál, 149. lögp.

<https://www.althingi.is/altext/149/s/0787.html>