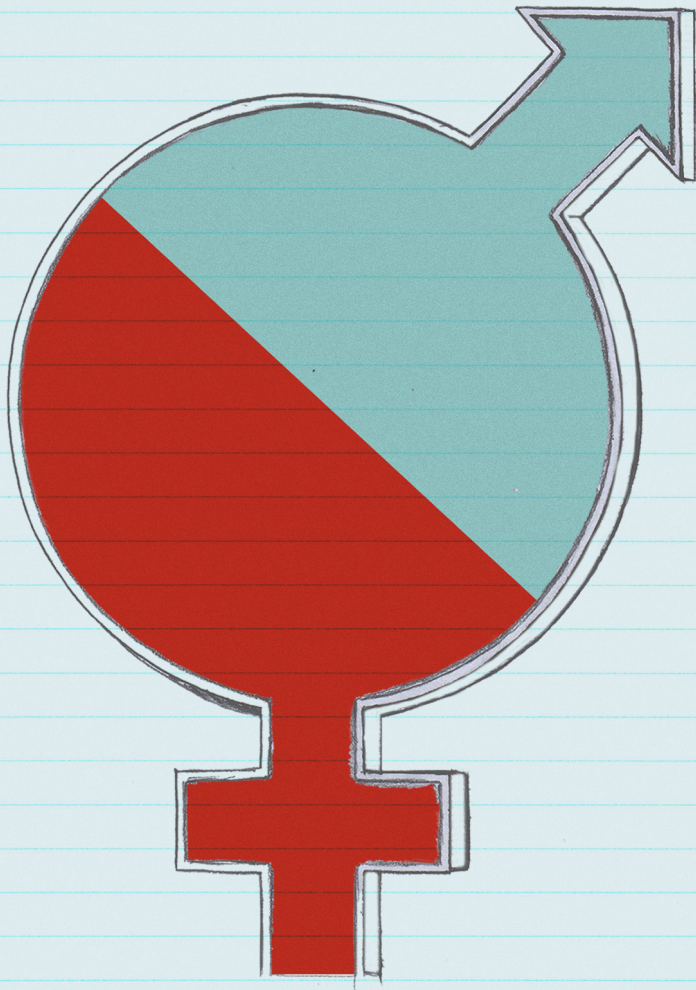


JAFNRÉTTISMAT

Mat á jafnréttisáhrifum
stefnumótunar, áætlanagerðar
og lagasetningar



JAFNRÉTTISMAT

Mat á jafnréttisáhrifum stefnumótunar,
áætlanagerðar og lagasetningar

Þetta verkefni er styrkt af PROGRESS – áætlun Evrópusambandsins á sviði vinnu- og félagsmála (2007–2012). Upplýsingarnar í þessari bók endurspeglar ekki endilega afstöðu eða skoðun framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins.

Höfundar: Bergljót Þrastardóttir, Huguína R. Hjaltadóttir og Kristín Ástgeirsdóttir

Útgefandi: Jafnréttisstofa

Hönnun og umbrot: Sóley Stefánsdóttir

Prentvinnsla: Oddi

ISBN: 978-9935-428-12-7



EFNISYFIRLIT

HVAÐ ER JAFNRÉTTISMAT	5
HVERS VEGNA JAFNRÉTTISMAT?	6
ER ÞÖRF Á JAFNRÉTTISMATI?	7
UNDIRBÚNINGUR FYRIR JAFNRÉTTISMAT	9
AÐFERÐARFRÆÐI	11
▶ Áherslur og markmið	11
▶ Gagnaöflun	11
▶ Kynjamynstur	12
▶ Úrbætur á grundvelli gagna	12
▶ Upplýsingamiðlun	13
▶ Framkvæmd	13
▶ Eftirfylgni og árangursmat	14
HVAÐ BER AÐ HAFI Í HUGA?	15
▶ Skipting fjármuna	15
▶ Efnahagsleg staða	15
▶ Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs	15
▶ Menntun	16
▶ Atvinnumöguleikar, ráðningar, atvinnuleysi, starfsþróun og frami í starfi	17
▶ Möguleikar til áhrifa og þátttöku	17
▶ Heilsa og veikindi	18
▶ Öryggi og hætta á ofbeldi	18
▶ Samfélagsþátttaka beggja kynja tryggð	19
▶ Tímanotkun, áhugamál og endurmenntun	19
▶ Alþjóðaskuldbindingar	20
GREINING Á ÞÖRF Á JAFNRÉTTISMATI	21
NÁNARI UPPLÝSINGAR OG FRÆDSLUEFNI	22

HVAÐ ER JAFNRÉTTISMAT

Í þessum bæklingi er að finna leiðbeiningar við mat á jafnréttisáhrifum sem nýtast öllum sem vinna að stefnumótun, áætlanagerð og gerð lagafrumvarpa.

Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 segir að jafna eigi stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins með því að gæta jafnréttissjónarmiða og vinna að kynjasambættingu í stefnumótun og ákvörðunum á öllum sviðum samfélagsins. Þetta þýðir að við alla áætlanagerð þarf að taka til greina ólíka stöðu kynjanna og móta verkefni þannig að þau auki réttlæti og kynjajafnrétti.

Markmiðið með þessum bæklingi er að færa fólki verkfæri til að framkvæma mat á jafnréttisáhrifum innan ólíkra málaflokka. Með réttum undirbúningi má öðlast betri skilning á stöðu kynjanna og með niðurstöður jafnréttismats í höndunum verður auðveldara að taka upplýstar ákvarðanir.

Jafnréttismat er aðferð sem nýtist við undirbúning og skipulag vinnu áður en endanlegar ákvarðanir eru teknar. Staða kvenna og karla er metin sem og hvaða áhrif ákvarðanir í málaflokki koma til með að hafa á jafnrétti kynja. Markmiðið er að velja alltaf þá kosti sem færa okkur nær kynjajafnrétti.

Til umhugsunar:

Hvernig tengist starf mitt jafnrétti kynja? Hvernig get ég nýtt kynjasjónarmið í mínu starfi? Getur þekking á jafnréttismati leitt til betri ákvarðana á mínu mál-efnasviði? Hvers vegna jafnréttismat?

HVERS VEGNA JAFNRÉTTISMAT?

Þegar verkefni er í undirbúningi, hvort sem um er að ræða stór stefnumótandi verkefni eða minni ákvarðanir er nauðsynlegt að líta til þess hvaða áhrif niðurstaðan muni hafa á þá einstaklinga eða hópa sem málefnið nær til. Íslensk jafnréttislög banna bæði beina og óbeina mismunun á grundvelli kyns. Mismunun á sér t.d. stað þegar skilyrði, viðmið eða ráðstöfun kemur sér verr fyrir annað kynið þó að við fyrstu sýn hafi útkoman virst vera „kynhlutlaus“. Efnahagsleg, félagsleg og menningarleg staða kvenna og karla er ólík og því hafa ákvarðanir ólík áhrif á kynin.

- ▶ **Niðurskurður í heilbrigðisþjónustu kemur oftar verr niður á konum en körlum. Konur eru meirihluti heilbrigðisstarfsfólks og konur nýta sér almennt heilbrigðisþjónustu í meira mæli en karlar.**
- ▶ **Aðgerðir sem lækka hámarksgreiðslur til foreldra í fæðingarorlofi gera það að verkum að karlar sem eru að jafnaði með hærri tekjur en konur taka styttra fæðingarorlof en ella.**
- ▶ **Konur eru frekar en karlar í hlutastörfum sem gerir það að verkum að lífeyrir þeirra er lægri en karla.**
- ▶ **Þegar fjármagnstekjuskattur á hjón er skoðaður kemur í ljós að endurgreiðsla fjármagnstekjuskatts fer í vasa þess maka sem hefur hærri tekjur (sjá: Kynjakrónur)***
- ▶ **Konur nýta fremur en karlar það tómsundastarf sem er í boði fyrir aldraða á vegum sveitarfélaga (sjá: Jöfnum leikinn)***

* Handbækur á heimasíðu Jafnréttisstofu

Til að tryggja að ákvarðanir hafi þau áhrif sem sóst er eftir þarf að meta áhrif þeirra á stöðu kynjanna og bregðast við ólíkum aðstæðum þeirra. Ákvarðanir sem virðast hlutlausar við fyrstu sýn geta haft mismunandi áhrif á konur og karla. Eina leiðin til að tryggja að mismunun eigi sér ekki stað er að taka inn í myndina sjónarmið beggja kynja og framkvæma jafnréttismat. Markmið jafnréttismats er því alltaf að tryggja að ákvörðunin leiði til aukins réttlætis og jafnréttis í samfélaginu.

Til umhugsunar:

Hvaða beinu eða óbeinu afleiðingar hefur ákvörðun á stöðu kvenna og karla? Byggir ákvörðunin á greiningu eða á huglægu mati?

Hér ber að undirstrika að kynjajafnrétti snýst ekki um að allt sé nákvæmlega jafnt og eins fyrir konur og karla. Mismunur felur ekki endilega í sér misrétti ef munurinn byggir á málefnalegum eða hlutlægum ástæðum. Um leið og nauðsynlegt er að taka tillit til mismunandi stöðu kynjanna verður að hafa í huga að ekki sé ýtt undir hefðbundin kynjahlutverk sem viðhalda mismunun. Kynjajafnrétti snýst um að skapa jafna möguleika fyrir bæði kyn.

ER ÞÖRF Á JAFNRÉTTISMATI?

Fyrsta skrefið við að meta hvort æskilegt sé að framkvæma jafnréttismat er að kanna hvort einhvern kynjamun eða þekkt vandamál varðandi jafnrétti kynjanna sé að finna á viðkomandi sviði. Svárið ræður því hvort vinna þarf jafnréttismat.

- a. Snertir vinnan fólk eða hóp/hópa fólks?**
- b. Er munur á konum og körlum á þessum sviðum?**

Nei: Ef svarið er nei við bæði spurningu a) og b) er ekki þörf á jafnréttismati.

Já: Ef svarið er **já** við spurningu **a)** er þörf á jafnréttismati og ef svarið er **já** við báðum spurningunum er enn mikilvægara að gera jafnréttismat og komast að raun um hvaða ástæður liggja þar að baki. Athuga þarf hvort um sé að ræða beina eða óbeina mismunun og finna leiðir til að bregðast við ef mismunun hefur átt sér stað.

Hafa ber í huga að mikilvægt er að meta jafnréttisáhrif þó verkefnið snerti eingöngu annað kynið þar sem mögulegar breytingar geta haft í för með sér breytta stöðu þess kyns gagnvart hinu. Einnig þarf að framkvæma jafnréttismat þrátt fyrir að jöfnuður ríki milli kynja í málaflokknum til að tryggja að jafnvægið raskist ekki.

Til umhugsunar:

Lykillinn að jafnréttismati er að kynjasjónarmið séu höfð að leiðarljósi við gagnaöflun og greiningu frá upphafi. Vinnan þarf að vera í höndum þeirra sem sjá um eða tengjast viðkomandi verkefni, annast stefnumótunina eða undirbúning lagafrumvarps. Þannig er hægt að tryggja að niðurstöður greiningar hafi áhrif á niðurstöðuna.

Í 16. grein laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla segir:

„Í opinberri hagskýrslugerð um einstaklinga og í viðtals- og skoðana-könnunum skal greint á milli kynja við söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og birtingu upplýsinga nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því“.

UNDIRBÚNINGUR FYRIR JAFNRÉTTISMAT

Jafnréttismat felst í að greina hvaða áhrif stefnumótun, áætlanagerð eða lagasetning kemur til með að hafa á stöðu kynjanna. Áhrif á stöðu jafnréttis kynjanna geta verið þrennskonar:

- ▶ **Ýtt undir jafnrétti kynja**
- ▶ **Ekki haft nein áhrif**
- ▶ **Aukið það misrétti sem þegar er til staðar**

Jafnréttismat er unnið með það fyrir augum að markmið, innihald, aðgerðir og áhrif viðkomandi verkefnis, löggjafar eða stefnu séu metin með tilliti til þarfa beggja kynja og tryggt að það hafi jákvæð samfélagsleg áhrif. Til að auðvelda vinnuna er gagnlegt að velta fyrir sér eftirfarandi spurningum:

- ▶ **Á hvern hátt dregur stefnumótun, áætlanagerð eða lagasetning úr jafnrétti kynjanna eða eykur það?**
- ▶ **Getur stefnan, verkefnið eða lög skapað nýjar hindranir eða dregið úr hindrunum?**

Til að dýpka greininguna er gott að spyrja hvort stefnan, verkefnið eða lög muni draga úr hindrunum á vegi kynjajafnréttis eða auka kynjajafnrétti hvað varðar eftirfarandi þætti:

- Skiptingu fjármuna**
- Efnahagslega stöðu**
- Möguleika til að sinna foreldrahlutverki og samræma atvinnu- og fjölskyldulíf**
- Menntun og starfsþróun**
- Atvinnumöguleika, ráðningar, starfsþróun og frama**

- f. Samfélagsþátttöku og möguleika til félagslegrar virkni**
- g. Ólaunaða vinnu innan sem utan heimilis (t.d. varðandi börn eða veika og/eða eldri ættingja)**
- h. Heilsu, veikindi (t.d. töku veikindadaga) og þörf fyrir heilbrigðisþjónustu**
- i. Öryggi eða hættu á ofbeldi**
- j. Tímanotkun, frítíma og önnur atriði sem hafa áhrif á jafnrétti kynjanna**

Hér á eftir verður farið nánar í ofangreinda þætti og útskýrt hvernig þeir tengjast jafnrétti kynja.

Til umhugsunar:

Við gerð jafnréttismats getur verið nauðsynlegt að safna gögnum frá ýmsum aðilum, kalla til utanaðkomandi sérfræðinga og jafnvel að biðja sérstaklega um skýrslu eða mat á ákveðnum þáttum.

Mikilvægt er að tryggja að tölulegar upplýsingar liggi fyrir áður en verkefni, stefnumótun eða gerð lagafrumvarpa hefst. Við greiningu á jafnréttisáhrifum er þörf fyrir kyngreindar upplýsingar til að átta sig á hvar kynjamun er að finna. Fylgja skal meginreglunni um sömu réttindi (sbr. 65. gr. stjórnarskrárinnar) mismunandi hópa, því konur og karlar tilheyra eðlilega mismunandi hópum, t.d. eftir aldri, uppruna og búsetu svo dæmi séu tekin.

ÁÐFERÐARFRÆÐI

Áherslur og markmið

Í upphafi þarf að skilgreina viðfangsefnið og að hverjum það beinist. Mikilvægt er að vita hver tilgangur þess er og hverju það á að skila svo allir sem koma að því vinni að sama markmiði. Í þessu samhengi er einnig mikilvægt að skilgreina jafnréttismarkmið út frá því sviði sem um ræðir og hvernig staða kynjanna er á sviðinu. Til þess þarf þekkingu á málaflokknum og skilning á ólíkum sjónarhornum og áherslum sem geta haft áhrif á stöðu eða tækifæri kvenna og karla. Tryggja þarf fjölbreytni og jafnræði sjónarmiða sem tengjast málaflokknum. Hér þarf að svara eftirfarandi spurningum:

- ▶ Hvert er jafnréttismarkmið viðkomandi löggjafar, áætlunar eða stefnu?
- ▶ Hafa verið sett fram mælanleg viðmið?
- ▶ Hverju á verkefnið að skila og hverjir eru haghafar, þ.e. njóta góðs af verkefninu?
- ▶ Kemur verkefnið til móts við ólíkar þarfir kvenna og karla?
- ▶ Er verkefninu ætlað að draga úr kynjamisrétti eða hindrunum?
- ▶ Er minnst á jafnréttissjónarmið við miðlun upplýsinga um viðfangsefnið?
- ▶ Hvað hafa ólíkir hópar kvenna og karla og viðeigandi hagsmunasamtök að segja um áherslur og markmið í þessum málaflokki?

Gagnaöflun

Mikilvægt er að tryggja þekkingu á stöðu kvenna og karla. Því þarf að leita til sérfræðinga og viðeigandi hagsmunaaðila. Nauðsynlegt er að afla kyngreindra gagna og taka tillit til þátta eins og búsetu, aldurs, uppruna, fötlunar og annarra þátta sem gætu skipt máli. Nánari spurningar geta verið:

- ▶ Hvernig er gögnum og tölulegum upplýsingum safnað?
- ▶ Hvert er hlutfall kvenna og karla meðal haghafa?
- ▶ Hvaða gögn eru nauðsynleg til að skilja viðfangsefnið?
- ▶ Hvernig verður samráði við hagsmunaaðila og ýmsa hópa kvenna og karla háttað?
- ▶ Endurspeglar hagsmunaaðilar raddir þeirra sem breytingarnar snerta?
- ▶ Hvernig verður brugðist við væntingum og/eða hagsmunaaðrekstrum?

Kynjamynstur

Þegar gögnum hefur verið safnað er hægt að varpa ljósi á stöðu kynjanna á viðkomandi sviði og sjá ákveðin kynjamynstur. Þá kemur líklega í ljós hvort tiltekin þjónusta, áætlun eða lagasetning skilar sér jafnt til beggja kynja og hvort hagsmunir bæði kvenna og karla liggi þar til grundvallar. Spurningar við greiningu gagna geta verið:

- ▶ Hafa einhverjir þættir ólík áhrif á konur og karla?
- ▶ Er eitthvað sem leggur aukið vægi á annað kynið fremur en hitt?
- ▶ Hallar á annað kynið þegar kemur að tíma, gæðum, peningum eða rými?
- ▶ Er orðalag karllægt eða kvenlægt? Er talað um konur eða karla í stað þess að nota þriðju persónu þegar fjallað er um konur og karla?
- ▶ Sýna gögnin að það halli á einhverja hópa sökum aldurs, kynhneigðar, fötlunar, uppruna, stéttar, búsetu eða annarra þátta?

Úrbætur á grundvelli gagna

Þegar gögnum hefur verið safnað og kynjamynstur greind þarf að nota þær upplýsingar til að leggja mat á áhrif og mögulegar afleiðingar ákveðinna úrbóta. Velja þarf skynsamlegar leiðir sem tryggja að tækifæri og möguleikar séu í boði sem stuðla að réttlátri skiptingu gæða. Nánari

spurningar geta verið:

- ▶ Hvaða jákvæðu og /eða neikvæðu áhrif mun stefnan hafa á konur og karla?
- ▶ Munu tillögur ýta undir eða vinna gegn hefðbundnum staðalmyndum um hlutverk kynjanna?
- ▶ Hvaða tillögur gefa konum og körlum valkosti og möguleika til að njóta til fulls eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni?
- ▶ Hvaða ákvarðanir stuðla að réttlátari áhrifum og samræmast betur jafnréttissjónarmiðum?

Upplýsingamiðlun

Mikilvægt er að vinna áætlun um upplýsingamiðlun. Í henni þarf að huga að tímasetningu, framsetningu, orðalagi og vettvangi. Einnig þarf að huga að mögulegu hlutverki almennings í umræðunni. Nánari spurningar geta verið:

- ▶ Hvaða upplýsingum eða skilaboðum þarf að koma á framfæri?
- ▶ Hvernig munu upplýsingar berast til ólíkra hópa kvenna og karla?
- ▶ Þarf að beita mismunandi aðferðum við upplýsingamiðlun?
- ▶ Hvernig samræmist viðfangsefnið stefnu stjórnvalda í jafnréttismálum?
- ▶ Tekur orðalag, framsetning og val á dæmum tillit til bæði kvenna og karla?
- ▶ Hvernig verður upplýsingum komið á framfæri til haghafa sem ekki tala íslensku?

Framkvæmd

Þegar kemur að framkvæmd viðkomandi laga, stefnu eða áætlunar er mikilvægt að nýta þekkingu sem skapast hefur í vinnuferlinu. Nauðsynlegt er að tekið sé tillit til ólíkra sjónarmiða og hagsmuna haghafa.

Nánari spurningar geta verið:

- ▶ Er kveðið nægilega skýrt á um það hvernig framkvæmd og eftirfylgni eigi að vera?
- ▶ Felur framkvæmdin í sér kynjamat og notendakannanir?
- ▶ Hvernig geta utanaðkomandi aðilar (t.d. félagasamtök) aðstoðað við framkvæmd og eftirfylgni?
- ▶ Eru nauðsynleg tæki eða reglur til staðar til að breyta stefnunni/þjónustunni ef árangur er ekki sem skyldi hvað varðar jafnrétti kynjanna og jafna möguleika þeirra?
- ▶ Er stefnan/þjónustan að ýta undir jafnrétti kynjanna og jafna möguleika?

Eftirfylgni og árangursmat

Mikilvægt er að tryggja stöðuga eftirfylgni með markmiðum og viðmiðum. Einnig er mikilvægt að greina upplýsingar sem safnað hefur verið í vinnuferlinu. Með því er hægt að ganga úr skugga um að ákvörðun tryggji fyrirbyggjandi markmið og hægt sé að lagfæra það sem miður fer. Nánari spurningar geta verið:

- ▶ Er gert ráð fyrir mati og mælingum á jafnréttisáhrifum?
- ▶ Hvernig geta utanaðkomandi hagsmunaaðilar aðstoðað við eftirfylgni?
- ▶ Liggja viðbragðsáætlanir fyrir ef stefna eða verkefni nær ekki jafnréttismarkmiðum?
- ▶ Er þörf á frekari gagnaöflun? Þarf að endurskoða markmið og mælikvarða í ljósi reynslunnar?
- ▶ Hvaða lærdóm er hægt að draga af vinnunni og hvernig nýtist hann við stefnumótun í framtíðinni?
- ▶ Hvernig er upplýsingum um lærdóm komið á framfæri?

HVAÐ BER AÐ HAFA Í HUGA?

Áður en vinna hefst við stefnumótun, áætlanagerð eða lagasetningu þarf að horfa til þess að staða kvenna og karla er ólík á hinum ýmsu sviðum samfélagsins. Nauðsynlegt er að greina í hverju þessi mismunandi staða kynjanna er fólgin. Við slíka greiningu er mikilvægt að taka tillit til eftirfarandi þátta:

Skipting fjármuna

Mikilvægt er að greina fjárhagsleg áhrif verkefna. Hver er kostnaðurinn, hvernig skiptist hann, hverjir hagnast eða tapa út frá sjónarhorni beggja kynja? Hverjir greiða hvaða gjöld? Hverjir fá bætur? Hverjir borga skatta? Nánari upplýsingar og leiðbeiningar um þessa þætti má finna í handbókinni Kynjakrónur; Handbók um kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð gefin út af Jafnréttisstofu og fjármála- og efnahagsráðuneytinu 2012.

Efnahagsleg staða

Efnahagslegt sjálfstæði einstaklinga, kvenna sem karla, er einn af hornsteinum kynjajafnréttis. Í íslenskum lögum og alþjóðasáttmálum hefur jafnlaunareglan lengi verið til staðar. Þrátt fyrir það er launamisrétti kynjanna staðreynd, þ.e.a.s. kerfisbundinn munur á launum kvenna og karla. Það er því mikilvægt að spyrja um efnahagsleg áhrif verkefna. Einnig mætti huga að aðgengi að fjármagni s.s. bótum, lánnum, og styrkjum en sýnt hefur verið fram á kynjaskekkju þegar litið er til þessara þátta.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Íslensk jafnréttislög leggja þær skyldur á atvinnurekendur og stéttarfélag að þau vinni markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnu- markaði (sjá 1. mgr. 18. gr.). Atvinnurekendur eiga að sjá til þess að

vinnuaðstæður séu þannig að bæði konur og karlar geti stundað atvinnu sína jafnframt því að sinna fjölskyldulífi (sjá 21. gr.). Möguleikar til að samræma atvinnu- og fjölskyldulíf byggjast meðal annars á nýtingu fæðingar- og foreldraorlofs, lengd vinnuviku, sveigjanlegum vinnutíma, samfelldum skóladegi og framboði á leikskólaláttum. Enn er það svo að konur nýta rétt til fæðingar- og foreldraorlofs í mun ríkara mæli en karlar.

Ísland sker sig enn úr hvað þetta varðar þar sem feður hafa sinn sérstaka rétt hér á landi sem ekki er hægt að framselja til móður og hafa þeir nýtt hann nokkuð vel. Í þessu samhengi skiptir máli að þjónusta við unga börn sé þannig skipulögð að hún jafni möguleika kvenna og karla til að stunda vinnu sína.

Skoða þarf stöðu einstæðra foreldra sérstaklega t.d. við lagasetningu. Margfalt fleiri konur en karlar eru skráðar einar með börn þrátt fyrir að börn búi hugsanlega jafnt hjá föður og móður. Aðstæður til að samræma atvinnu- og fjölskyldulíf eru því aðrar en hjá foreldrum sem búa saman.

Menntun

Jafnréttislög sem og önnur lög leggja þær skyldur á stjórnvöld, menntastofnanir og aðra sem koma að menntamálum að tryggja jafna möguleika kvenna og karla til menntunar. Einnig ber að sjá til þess að kennsla, rannsóknir og kennsluefni ýti undir jafnrétti kynjanna og jafni möguleika kvenna og karla í samfélaginu. Þrátt fyrir slík lög er áberandi kynjaskipting í náms- og starfsvali. Karlar velja mun fremur greinar sem tengjast tækni og raunvísindum en konur umönnun og kennslu. Konur eru nú í töluverðum meirihluta þeirra sem ljúka háskólanámi en brotthvarf drengja frá námi og minni sókn þeirra í háskólanám er ákveðið áhyggjuefni sérstaklega þegar til lengri tíma er litið.

Konur skila sér ekki jafn vel og karlar í vísindi og rannsóknir og þær virðast eiga erfiðara uppdráttar við að komast áfram á vísindasviðinu. Norrænar rannsóknir sýna að konur verða að birta 2,5 sinnum meira af fræðigreinum en karlar til að vera metnar til jafns við þá. Til að bæta úr þessu þarf að sjá til þess að bæði konur og karlar meti verk fræðimanna og að passað sé upp á kynjajafnrétti í rannsóknarhópum og rannsóknarþjónustu.

Atvinnumöguleikar, ráðningar, atvinnuleysi, starfsþróun og frami í starfi

Atvinnurekendum ber að sjá til þess að konur og karlar hafi jafna möguleika á vinnumarkaði, m.a. með því að deila verkefnum á réttlátan hátt og sjá til þess að bæði kyn eigi möguleika á frama í starfi. Atvinnuþátttaka kvenna á Íslandi er mikil en það eru helst konur á barneignaldri sem eiga slitinn eða skertan vinnuferil. Það er mikilvægt að hafa atvinnuleysi í huga og hvernig það kemur við hvort kyn um sig, skoða langtímaatvinnuleysi og hafa bæði kyn í huga við mat á aðgerðum. Konur eru mun líklegri til að nýta sér atvinnuskapandi aðgerðir en karlar og við því þarf að bregðast þannig að höfðað sé til karla. Í allri jafnréttisstefnu er litið svo á að nauðsynlegt sé að brjóta upp kynskiptan vinnumarkað ekki síst til að koma á launajafnrétti kynjanna. Þá þarf að jafna kynjahlutföll í stjórnunarstöðum til að tryggja að þar sitji konur og karlar sem endurspeglar fjölbreytta samfélagsgerð. Fjölskylduvæn vinnumenning er grundvöllur þess að konur jafnt sem karlar geti gegnt stjórnunarstörfum.

Möguleikar til áhrifa og þátttöku

Til að koma á jafnrétti kynjanna er nauðsynlegt að konur og karlar séu jafn sýnileg í áhrifastöðum á öllum sviðum samfélagsins. Samkvæmt íslenskum lögum skal hlutur hvors kyns ekki vera minni en 40% í öllum opinberum nefndum, ráðum og stjórnnum. Á Íslandi eru í gildi

lög um 40% kvóta í stjórnnum hlutafélaga, einkahlutafélaga og lífeyris-sjóða. Slíkar reglur gilda hvorki um kosningar til Alþingis né sveitarstjórna en hlutur kvenna er um og yfir 40% innan þessara stofnana eða stjórnarsýslustiga. Það er grundvallaratriði að konur og karlar taki bæði þátt í mótun samfélagsins á jafngildan hátt.

Mikilvægur hluti af stefnumótun og lagasetningu er að hlusta á raddir mismunandi hópa. Þegar það er gert verður að hafa í huga að konur og karlar eru staðsett á mismunandi stöðum í þjóðfélaginu. Það þarf að hlusta bæði á konur og karla og sýna sanngirni. Það er vert að muna að stórir hagsmunahópar geta verið óskipulagðir og án forystu t.d. unglingar og fólk af erlendum uppruna.

Heilsa og veikindi

Á Íslandi lifa konur lengur en karlar og kanna þarf af hverju það stafar, hafa t.d. mismunandi vinnuaðstæður, lífsstill, áhættuhegðun og slysa-tíðni áhrif á mislangan lífaldur kynjanna? Konur og karlar geta haft mismunandi þarfir, t.d. þegar kemur að vinnuvernd og hvað varðar kynferðislega áreitni eða kynferðisofbeldi. Ofbeldi innan fjölskyldna og ofbeldi í nánum samböndum eru vandamál út af fyrir sig. Ofbeldi hefur mikil áhrif á andlega og líkamlega líðan þeirra sem fyrir því verða og er samfélaginu mjög dýrt.

Öryggi og hættu á ofbeldi

Mun fleiri konur verða fyrir kynferðislegu ofbeldi en karlar. Atvinnu-rekendum ber að koma í veg fyrir að slíkt eigi sér stað og þeir eiga að hafa verkferla til að taka á slíkum málum. Ofbeldi á vinnustöðum er dulið vandamál hér á landi vegna skorts á rannsóknum og ákveðinni þöggun en nauðsynlegt er að opna umræðuna og tryggja að fólk viti um réttindi sín og að það geti sótt sér aðstoð ef það verður fyrir kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað.

Samkvæmt kvennasáttmála SP (CEDAW) ber stjórnvöldum að gera allt sem hægt er, þar með talið að setja lög, til að koma í veg fyrir mansal og vændi. Hér á landi eru kaup á vændi bönnuð.

Samfélagsþátttaka beggja kynja tryggð

Samkvæmt stjórnarskránni ber að tryggja öllum einstaklingum samfélagslegt öryggi. Til að þetta gangi eftir er mikilvægt að vel sé búið að velferðarþjónustu. Niðurskurður getur haft mismunandi áhrif á konur og karla, aldurshópa, fólk með skerta starfsgetu, af ólíkum uppruna o.fl. Á Íslandi eru mun fleiri karlar en konur utangarðsfólk. Fleiri karlar en konur eru heimilislausir. Hvernig geta sveitarfélög tekið tillit til þessa í stefnumótun og aðgerðum er varða húsnæðismál og félagsþjónustu sveitarfélaga?

Tímanotkun, áhugamál og endurmenntun

Íþróttafélögum ber m.a. að bjóða konum og körlum upp á jafnan aðgang að íþróttaiðkun og hafa hvetjandi áhrif á ungt fólk sem og að ýta undir heilbrigða lífshætti. Sama má segja um menningarstofnanir, þær eiga að höfða til beggja kynja í starfi sínu. Þegar spurt er um tímanotkun, áhugamál og sköpunarþörf kemur í ljós töluverður kynjamunur. Það þarf að taka tillit til þess við úthlutun fjármagns.

Samkvæmt könnun á tímanotkun í Reykjavík nota konur bókasöfn í ríkara mæli en karlar, þær fara oftast í leikhús, á klassíska tónleika, söfn og myndlistarsýningar. Konur eru einnig mun duglegri að nýta alls konar endurmenntunartilboð. Karlar eru mun duglegri við að sækja íþróttaviðburði og kvikmyndahús en konur. Rannsóknir sýna að kynin skipta heimilisstörfum ekki jafnt á milli sín; konur vinna enn meiri hluta heimilistarfa og verkaskipting er mjög hefðbundin. Mikilvægt er að velta upp mögulegum áhrifum nýrrar tækni á tímanotkun kynjanna. Getur ný tækni fært okkur í átt til jafnréttis eða misréttis?

Alþjóðaskuldbindingar

Leggja þarf áherslu á þekkingu á þeim alþjóðasáttmálum og lögum sem koma til álita við jafnréttismat, svo sem Kvennasáttmála sameinuðu þjóðanna, Pekingsáttmálann og tilskipanir Evrópusambandsins til að tryggja að ákvarðanir gangi ekki gegn sáttmálum sem Ísland hefur samþykkt.

GREINING Á ÞÖRF Á JAFNRÉTTISMATI

JÁ

NEI

SKOÐA
NÁNAR

Er þörf á jafnréttismati?

- Hefur stefnan, áætlunin, lögin áhrif á líf fólks?
- Er munur á stöðu karla og kvenna í málaflokknum?

ÁHERSLUR OG MARKMIÐ

Er ákveðinn hópur fólks til umfjöllunar?

- Hefur stefnan, áætlunin eða lögin sömu áhrif á konur og karla?
- Er þörf á ólíkum aðgerðum fyrir konur og karla?

Innihalda sett markmið kynjasjónarmið?

- Eru markmiðin þau sömu fyrir bæði kyn?
- Hefur verkefnið sérstök markmið sem tengjast kynjajafnrétti?
- Er nauðsynlegt að skilgreina eða setja fram ákveðinn kynjavinkil í viðkomandi gögnum/texta?

UPPLÝSINGAR OG TÖLFRÆÐI

Hafa bakgrunnsupplýsingar verið greindar eftir kyni?

- Er nauðsynlegt að leita eftir frekari greiningu útrá kynjasjónarmiðum?
- Munu aðgerðir taka tillit til ólíkra aðstæðna kynjanna og kynjajafnréttis?
- Taka matsviðmið og árangursvísar mið af bæði körlum og konum?

FRAMKVÆMDAADILAR/GERENDUR

Munu konur og karlar verða jafn sýnileg?

- Taka bæði kynin þátt í verkefnastjórnun, stýrihópum og vinnu?
- Eru konur og karlar jafn sýnileg þegar kemur því að gefa álit varðandi málaflokkinn og sem fulltrúar stofnana og hagsmunaaðila?

Hafa sérfræðingar um kynjajafnrétti komið að undirbúningi stefnumótunar, áætlanagerðar eða lagasetningar?

- Hefur verið leitað til sérfræðinga í kynjajafnréttismálum?
- Þekkja lykilaðilar til kynjasambættingar og gildi þess að nýta aðferðir kynjasambættingar við mat eða innleiðingu laga, stefnu eða áætlunar?

STJÓRNUN

Hefur kynjasjónarmið verið rætt við gerð stefnumótunar, áætlanagerðar eða lagasetningar?

- Hefur verið rætt við yfirstjórn um gildi kynjasjónarmiða við innleiðingu áætlunar eða stefnu?
- Er það tryggt að kynjasjónarmið verði notað við möguleg undirverkefni?

NÁNARI UPPLÝSINGAR OG FRÆÐSLUEFNI

Hér má finna upplýsingar sem geta nýst vel í viðbót við það sem hefur komið fram í þessu hefti.

- ▶ **European Commission. (1998).** *A guide to gender impact assessment.* Luxembourg: OOEPEC.
 - **Vefslóð:** [file:///hys2msfile01/jafnr.bergljot\\$/profile/Documents/Jafnr%C3%A9ttismat/GuideToGender-IA.pdf](file:///hys2msfile01/jafnr.bergljot$/profile/Documents/Jafnr%C3%A9ttismat/GuideToGender-IA.pdf)

- ▶ **Jafnréttisstofa. (2010).** *Jöfnum leikinn – Handbók um kynjasambættingu.*
 - **Vefslóð:** http://jafnretti.is/D10/_FILES/Jofnum_leikinn-handb%C3%B3kin.pdf

- ▶ **Jafnréttisstofa og Fjármálaráðuneytið. (2012).** *Kynjakrónur – Handbók um kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð.*
 - **Vefslóð:** http://jafnretti.is/D10/_Files/Kynjakronur_bokin.pdf

- ▶ **Ministry of Justice Finland. (2008).** *Impact Assessment in Legislative Drafting – Guidelines.* Helsinki.
 - **Vefslóð:** http://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/best_practices_examples/docs/fi/impact_assessment_guidelines.pdf

- ▶ **Quinn, Sheila. (2009).** *Kynjuð fjárlagagerð: Handbók um framkvæmd.* Íslensk útgáfa: Reykjavík: Fjármálaráðuneytið.
 - **Vefslóð:** http://www.fjarmalaraduneyti.is/media/Utgefin_rit/Kynjuud_fjarlagagerd_handbok_um_framkvaemd.pdf

- ▶ **Reykjavíkurborg. (2014).** Handbók um kynjaða fjárhags- og starfsáætlun.
 - **Vefslóð:** http://reykjavik.is/sites/default/files/handbok_kynjadrar_fjarhags_og_starfsaetlunar.pdf

- ▶ **Smith, Sue. (2010).** *We are stronger together: Final policy paper of the GenderWorks project.* **Publisher: Oxfam GB.**
 - **Vefslóð:** <http://www.oxfam.org.uk/resources/ukpoverty/genderworks/toolkit-dvd.html>

