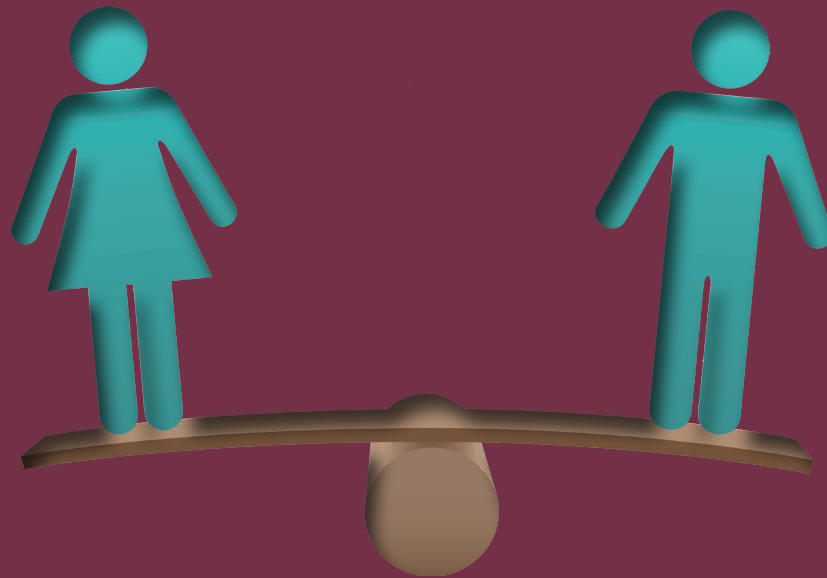


Jafnréttismál eru sveitarstjórnarmál



SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA



© **Samband íslenskra sveitarfélaga**

Borgartúni 30 • Pósthólf 8100
128 Reykjavík
Hönnun og umbrot: Ingibjörg Hinriksdóttir
Höfundur: Ásta Hlín Magnúsdóttir
Ritstjóri og ábm.: Anna Guðrún Björnsdóttir
2016/02

*Afritun og endurprentun er heimil svo
fremi að heimildar sé getið.*



Efnisyfirlit

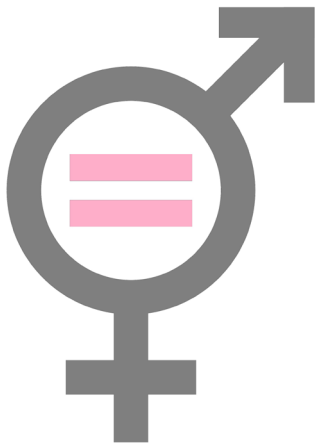
| | |
|--|----|
| Efnisyfirlit..... | 3 |
| Jafnréttismál eru sveitarstjórnarmál..... | 5 |
| Jafnrétti í sveitarfélögum..... | 9 |
| Jafnréttislög..... | 13 |
| Evrópusáttmáli um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum..... | 19 |
| Stefnumótun og áætlanagerð..... | 21 |
| Ákvarðanataka..... | 31 |
| Framkvæmd..... | 35 |
| Öryggi og ofbeldi..... | 39 |
| Hvar á að byrja?..... | 45 |
| Gátlisti fyrir stjórnendur sveitarfélaga..... | 47 |
| Heimildaskrá..... | 49 |
| Orðabók..... | 53 |





1

Jafnréttismál eru sveitarstjórnarmál



Sveitarfélög gegna ákaflega mikilvægu hlutverki í baráttunni fyrir samfélagi sem byggist á jafnræði og berst gegn gegn viðvarandi og endurteknu misrétti. Sveitarfélög eru það stjórnsýslustig sem stendur næst fólki og þau bera ábyrgð á verkefnum sem skipta verulegu máli í daglegu lífi fólks frá vöggu til grafar. Þau gegna mikilvægu lýðræðishlutverki og veita íbúum grundvallar velferðarþjónustu, auk þess að vera stórir vinnuveitendur. Í þessari handbók er fjallað um jafnrétti kynjanna og jafnréttisstarf sveitarfélaga. Aðrir þættir en kyn, svo sem uppruni eða kynhneigð, hafa einnig áhrif á stöðu fólks í samfélaginu, auk þess sem kynin geta verið fleiri en tvö, þar sem það fellur ekki öllum að skilgreina sig sem karla eða konur. Kyn er engu að síður sú grundvallarbreyta sem skiptir okkur í stærstu hópana þegar kemur að ólíkri stöðu fólks og jafnrétti milli karla og kvenna er mjög stór áfangi til að ná markmiðinu um afnám misréttis.

Í **jafnrétti kynjanna** felst að konur og karlar, stelpur og strákar, hafi jafnan rétt og jöfn tækifæri til að taka þátt í samfélaginu og taka ákvarðanir óháð kyni. Það er réttlætiskrafa að kynin hafi jafnan aðgang að opinberri ákvarðanatöku og að opinber þjónusta taki mið af þörfum beggja kynja.

Þetta grundvallarsjónarmið hefur verið lögfest í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, hér eftir nefnd jafnréttislög.

Það er afar mikilvægt að kjörnir fulltrúar og aðrir stjórnendur sveitarfélaga hafi þekkingu á jafnréttismálum og þeir séu meðvitaðir um mikilvægi þess að jafnréttismálum sé sinnt á skipulegan og markvissan hátt í sveitarfélögum. Markmiðið þarf að vera að kynja- og jafnréttissjónarmið séu höfð til hliðsjónar á öllum stigum ákvarðanatöku og samþætt inn í alla starfsemi sveitarfélaga eins og jafnréttislög gera ráð fyrir. Þetta markmið næst ekki í einni svipan en þessari handbók er ætlað að veita stuðning í þá átt.

Hefur jafnrétti verið náð? – Að setja upp kynjagleraugun

Ísland hefur komið vel út í alþjóðlegum mælingum á stöðu kynjanna en þó er enn langt í land á ýmsum sviðum. Karlar eiga meiri eignir, hafa hærri laun og meiri völd og áhrif en konur. Vinnumarkaðurinn er ennþá mjög kynskiptur og ríkjandi eru viðhorf um hefðbundin kvenna- og karlastörf. Konur bera meiri ábyrgð á ólaunaðri



umönnun barna og aldraðra og kynbundið ofbeldi er alvarlegt samfélagsvandamál.

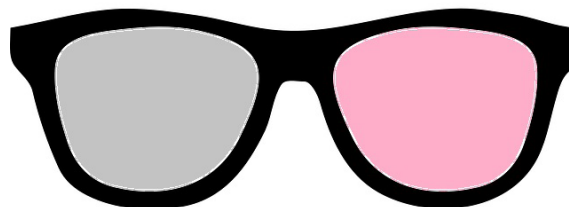
Úrlausnarefnin eru næg og sveitarfélög gegna mikilvægu hlutverki við lausn þeirra, m.a. vegna þess að þau eru stórir vinnuveitendur og bera ábyrgð á fyrstu skólastigunum sem leggja grunn að framtíðarviðhorfum ungu kynslóðarinnar og starfsvali. Til að sveitarfélög geti lagt sitt af mörkum þurfa stjórnendur og kjörnir fulltrúar að vera meðvitaðir um þann aðstöðumun sem kynin búa við og þau tækifæri sem felast í markvissu jafnréttisstarfi sveitarfélaga.

Tækifæri sem felast í jafnréttisstarfi

Með jafnréttisstarfi er unnið að mannréttindum, enda grundvallarréttlætiskrafa að allir búi við jafnan rétt og sem jöfnust tækifæri. En jafnréttisstarf er líka hagkvæmt, það snýst um gæðastjórnun og jákvæða byggðapróun. Það er ávinningur fyrir rekstur sveitarfélaga að karlar og konur, strákar og stelpur, hafi tækifæri til að þróa og nýta hæfileika sína til fullnustu og leggja þannig sem mest til samfélagsins. Á meðan ekki ríkir raunverulegt jafnrétti fer samfélagið á mis við mannauð sem það gæti ella notið góðs af.

Jafnréttisstarf á vegum sveitarfélaga er líka tækifæri til aukinnar gæðastjórnunar vegna þess að með því að greina upplýsingar eftir kyni og taka ákvarðanir á grundvelli þess verða ákvarðanir sveitarfélagsins markvissari og starfsemi þess skilvirkari. Með því að byggja ákvarðanir á raunverulegum þörfum og aðstæðum kvenna og karla, stráka og stelpna er hægt að veita þjónustu sem fullnægir betur þörfum notendanna.

Skipting íbúa eftir kyni er mikilvægur mælikvarði á byggðapróun því kynjahalli ber vott um stöðnun. Lýðfræðileg samsetning íbúa í flestum sveitarfélögum á Íslandi utan höfuðborgarsvæðisins er áhyggjuefni þar sem konur á barneignaraldri eru færri en best væri á kosið. Þannig má færa rök fyrir því að sveitarfélög, og ekki hvað síst þau sem hafa búið við neikvæða íbúapróun, ættu að leggja áherslu á öflugt jafnréttisstarf.



Nokkur dæmi um ólíka stöðu kynjanna á Íslandi:

- Óleiðréttur launamunur kynjanna var 18% árið 2014 (Hagstofa Íslands 2014)
- 36% brautskráðra nemenda á háskólastigi árið 2012 voru karlar (Hagstofa Íslands 2014)
- Þann 25. mars árið 2015 var hlutfall fréttu þar sem fjallað var um eða rætt við konur 20% (Velferðarráðuneytið 2015)
- Árið 2014 voru konur um 75% starfsmanna sveitarfélaga. (Hagstofa Íslands 2014)
- Af þeim sem leituðu til Stígamóta vegna kynferðisofbeldis árið 2014 voru 88% konur (Stígamót 2014).



Margföld mismunun

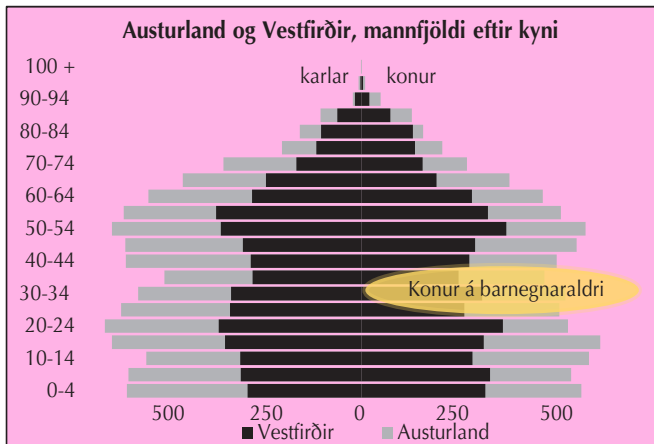
Kyn er sú grundvallarbreyta sem hefur áhrif á alla. Aðrir þættir geta einnig haft áhrif á aðstöðu og tækifæri einstaklinga og gert það að verkum að þeir lenda í sérstaklega erfiðri stöðu. Þetta eru þættir eins og félagsleg og efnahagsleg staða, aldur, þjóðerni, litarháttur, kynhneigð, kynvitund, búseta, trúarbrögð og fötlun. Samspil þessara þátta við kyn hefur áhrif. Þannig hefur það oft ólíkar afleiðingar fyrir karla annars vegar og konur hins vegar að tilheyra valdaminni hópum eða standa höllum fæti félagslega. Þetta er kallað **samtvinnun mismunabreyta**.

Því þarf að hafa fjölbreytileika mannlífsins í huga í jafnréttisstarfi og hafa kynsjónarmið í huga þegar kemur að mannréttindum minnihlutahópa og þegar verið að veita opinbera þjónustu, t.d. í félagsþjónustu sveitarfélaga.

Dæmi um margfalda mismunun:

Rannsóknir sýna að fatlaðar konur eru mun oftar beittar ofbeldi en fatlaðir karlar og oftar en konur sem ekki eru fatlaðar. Þannig er mismununin margföld; fatlaðar konur verða fyrir enn frekari mismunun vegna fötlunar sinnar og kyns.

Nánar: <http://tabu.is/>



Dæmi um lýðfræðilega samsetningu utan höfuðborgarsvæðis 2015.
(Hagstofa Íslands)





2

Jafnrétti í sveitarfélögum

Í allri stefnumótun, ákvarðanatöku og starfsemi sveitarfélaga þarf að leitast við að stuðla að auknu jafnrétti og uppræta misrétti. Jafnréttisstarfið þarf að verða viðvarandi og sjálfsagður þáttur af starfssemi sveitarfélaga. Einstök átaksverkefni eru ekki nægjanleg þó þau geti verið mikilvæg til hvatningar. Það er of algengt að þótt fyrir hendi sé jafnréttisstefna þá endurspeglast hún ekki í ákvarðanatöku. Ef vel á að vera þurfa jafnréttissjónarmið að vera innbyggð í alla stjórnunarkerfi, allt frá stefnumótun til framkvæmdar. Það þarf að sjást í þjónustunni að það hafi verið tekið tillit til þarfa bæði kvenna og karla, stráka og stelpna. Þannig verður jafnréttið áþreifanlegur raunveruleiki fyrir íbúa sveitarfélagsins.

Kyngreining tölulegra upplýsinga og kynjamat



Sjá bækling Jafnréttisstofu frá árinu 2014 „[Jafnréttismat - Mat á jafnréttisáhrifum stefnumótunnar, áætlanagerðar og lagasetningar](#)“



Samkvæmt jafnréttislögum á að greina allar opinberar tölfræðiupplýsingar og viðhorfs- og skoðanakannanir eftir kyni nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því. Kyngreindar upplýsingar eru mikilvægt tæki til að meta hvaða áhrif stefnumótun og ákvarðanir hafa á kynin.

Ákvörðun getur við fyrstu sýn sýnst kynhlutlaus en getur haft ólík áhrif á stöðu kynjanna. Mismunur á sér stað þegar skilyrði, viðmið eða ráðstöfun kemur verr við annað kynið. Með því að setja kyngreinda tölfræði í samhengi má afhjúpa þessi áhrif og hugsanlega mismunur áður en ákvörðun er tekin.

Kynjamat, sem gengur líka undir heitinu jafnréttismat, er framkvæmt áður en ákvarðanir eru teknar og þá er þörf fyrir kyngreindar upplýsingar til að átta sig á hvar kynjamunur er að finna. Upplýsingar um hvernig hvort kynið fyrir sig nýtir þjónustutilboð sveitarfélags eru t.d. mjög mikilvægar í þessu sambandi.

Þegar verkefni er í undirbúningi, hvort sem um er að ræða stór stefnumótandi verkefni eða minni háttar ákvörðun er nauðsynlegt að líta til þess hvaða áhrif niðurstaðan muni hafa á þá einstaklinga eða hópa sem hún nær til. Staða karla og kvenna í málaflakki er metin, auk líklegra áhrifa þeirra ákvarðana sem teknar verða á þá stöðu.



Kynjasambætting

Kynjasambætting felst í því að taka tillit til kyns við alla stefnumótun og ákvarðanatöku og sambætta þannig jafnréttissjónarmið inn í alla málaflokka. Aðstaða kynjanna er að mörgu leyti ólík og þau hafa þess vegna ólíkar þarfir. Hrár meðaltalsupplýsingar geta gefið skakka mynd. Mikilvægt er að taka mið af stöðu og forsendum hvors kyns fyrir sig án þess þó að festa stöðluð kynhlutverk í sessi.



Í stað þess að nálgast jafnrétti kynjanna sem sértækt verkefni ætti að líta á jafnréttismál sem mál samfélagsins

í heild og sambætta þau allri starfsemi sveitarfélaga. Kynjasambætting felst í því að kyn verði grundvallarforsenda þegar verið er að móta nýja stefnu eða taka ákvarðanir á opinberum vettvangi. Markmið kynjasambættingar er að flétta kynsjónarhorn inn í alla stefnumótun, endurskilgreina hefðbundin hlutverk kynjanna og gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu og atvinnulíf. Mikilvægt er að sveitarfélög vinni að öllum þessum markmiðum.

Með kynjasambættingu fæst betri yfirsýn yfir nýtingu fjármagns, betri skilgreining á þörfum íbúanna, og þar af leiðandi tækifæri til hagræðingar og síðast en ekki síst tækifæri til að ná fram meiru almennu réttlæti. Með aðferðum kynjasambættingar er leitast við að öðlast aukinn skilning á orsökum mismununar.



Sjá handbók Jafnréttisstofu um kynjasambættingu „Jöfnum leikinn“ frá árinu 2009, www.jafnretti.is

Langtímamarkmiðið er að kynsjónarhorn verði sjálfsagður hluti allrar ákvarðanatöku og verði alltaf lagt til grundvallar. Oft er talað um að kynhlutleysi sé eftirsóknarvert markmið í allri stefnumótun. Undir merkjum kynhlutleysis er þó oft litið framhjá sértækum þörfum og reynslu kvenna og karla.

Í handbók Jafnréttisstofu um kynjasambættingu *Jöfnum leikinn* er að finna gagnlegar leiðbeiningar og nokkrar hagnýtar aðferðir við kynjasambættingu og kynjamat. Ein þessara aðferða er 4H en hún byggir á því að afhjúpa hvernig starfsemi virkar, hvernig fjármagni er dreift og hvaða breytingar eru nauðsynlegar til þess að mæta ólíkum þörfum kvenna og karla. Settar eru fram spurningar í fjórum flokkum sem rammi fyrir greiningu.

4H – Aðferð við kynjamat og sambættingu

H1: Hver?

Kynjahlutföll skoðuð – bæði meðal þeirra sem taka ákvörðun og þeirra sem ákvörðunin hefur áhrif á.

H2: Hvað?

Dreifing gæða milli hópa sem ákvörðun hefur áhrif á skoðuð, gæði geta verið tími, rými, peningar, upplýsingar og fleira.

H3: Hvers vegna?

Ástæður þess kynjamynsturs sem hefur verið afhjúpað eru kannaðar.

H4: Hvernig?

Mótuð eru markmið og mælikvarðar til að bæta ástandið.





Að gera sér grein fyrir aðstöðumun án þess að verða staðalmyndum að bráð:

Hlutfallslega nýta fleiri drengir sér sparkvelli við tómstundaiðkun en stúlkur. Hlutfallslega nýta bæði kyn skautasvæði til jafns.

Mikilvægt er að gera sér grein fyrir að með uppbyggingu sparkvalla hringinn í kringum landið var þannig verið að mæta þörfum drengja framyfir þarfir stúlkna.

Samhliða því sem unnið er að því að uppræta staðalmyndir um að knattspyrna sé frekar fyrir drengi, ætti að byggja upp svæði til tómstunda sem stúlkur nýta. Vinna þarf að því að nýting kynjanna á sparkvöllum verði jafn mikil um leið og framboð valkosta í svæðum til tómstundaiðkunar er aukíð.

Vinna gegn staðalmyndum

Staðalmyndir eru fyrirfram ákveðnar hugmyndir um eiginleika fólks sem tilheyrir ákveðnum hópi. Hugmyndirnar geta falist í því hvernig einstaklingar innan hópa hegði sér, hvaða störf séu við hæfi þeirra og hvaða áhugamál þeir hafi. Sumar staðalmyndir hafa neikvæð áhrif á jafnrétti kynjanna. Oft eru staðalmyndir notaðar til að réttlæta samfélagslegt skipulag eða félagslega skiptingu, til dæmis með því að segja að karlar sinni síður umönnunarstörfum af því þeir séu ekki jafn umhyggjusamir og konur að eðlisfari.

Sveitarfélög geta með ýmsum hætti unnið gegn staðalmyndum. Þetta geta þau meðal annars gert með því að tryggja að öll innri og ytri samskipti haldi á lofti jákvæðum kynjaímyndum og fordæmum. Sveitarfélög geta tryggt með þjálfun og reglum að starfsfólk beri kennsl á og útrými viðhorfum og hegðun sem byggja á staðalmyndum og enn fremur geta sveitarfélög efnt til verkefna og herferða til að auka meðvitund um hin neikvæðu áhrif sem kynjaðar staðalmyndir hafa.

Við ákvarðanatöku getur þurft að feta ákveðið einstigi að því leyti að það þarf að taka tillit til ólíkrar aðstöðu kynjanna án þess að yta undir staðalmyndir um hefðbundin kynhlutverk. Einstigið er best að þræða með því að rökstyðja ályktanir um ólíkar þarfir kynjanna með áreiðanlegum gögnum en forðast að alhæfa. Alltaf þarf að gera sér grein fyrir að þó að kynin hafi að jafnaði ólíkar þarfir er fjölbreytileikinn innan hvors kyns mikill. Þannig ber að forðast að alhæfa um alla einstaklinga innan hóps um leið og aðstöðumunur á milli hópa er viðurkenndur.

Fjallað er um afnám staðalmynda bæði í jafnréttislögum og Evrópusáttmála um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum.

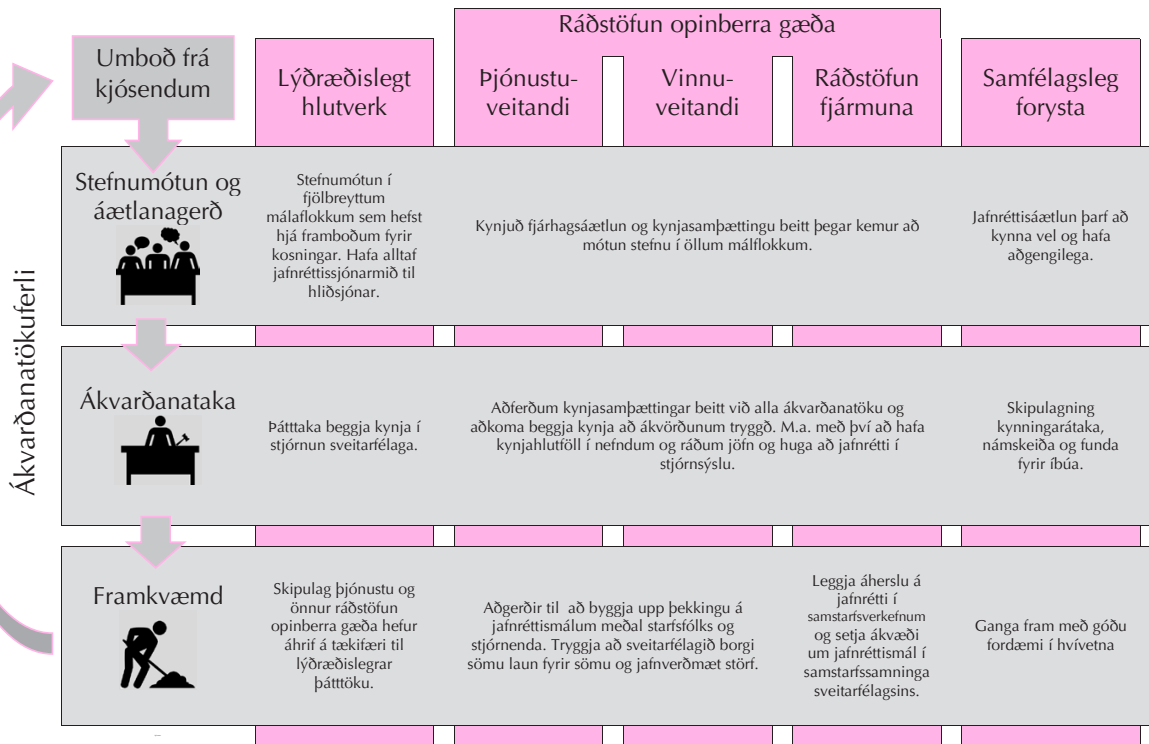
Ákvarðanatökuferlið og hlutverk sveitarfélaga

Til að veita yfirsýn yfir hvernig hægt er að samþætta kynjasjónarmið inn í alla starfsemi sveitarfélaga hefur hlutverki þeirra verið skipt upp í þrjár víddir á myndinni á næstu blaðsíðu og ákvarðanatökuferlinu í þrjú stig. Sveitarfélög hafa lýðræðislegt hlutverk, sem snýst um tækifæri íbúa til þátttöku í sveitarstjórnarmálum og möguleika þeirra til að hafa áhrif á ákvarðanir sem snerta umhverfi þeirra og daglegt líf. Sveitarfélög gegna líka mikilvægu hlutverki við ráðstöfun opinberra gæða. Þau veita þjónustu, eru vinnuveitendur og ráðstafa fjármunum með samningum, styrkjum eða útvistun verkefna. Þá gegna sveitarfélög einnig samfélagslegu forystuhlutverki, þau standa fyrir umræðu innan samfélagsins, sinna samfélagsþróun og hagsmunagæslu fyrir íbúa.

Í handbókinni er sérstakur kafli fyrir hvert stig ákvarðanatökuferilsins en þau eru stefnumótun og áætlanagerð, ákvörðunartaka og framkvæmd. *Í hverjum kafla er á spássíu vísað í tengsl við hin þrjú hlutverk sveitarfélaga.* Á undan eru kaflar um íslensk jafnréttislög og Evrópusáttmála um jafnrétti í sveitarfélögum. Nauðsynlegt er að hafa yfirsýn yfir þann ramma sem lögin og sáttmálin veita áður en haldið er af stað.



Hlutverk sveitarfélaga



Ákvarðanatökuferli



3

Jafnréttislög

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla leggja sveitarfélögum ýmsar skyldur á herðar. Markmið laganna er að koma á og viðhalda jafnrétti á öllum sviðum samfélagsins. Þekking á lagarammanum er mikilvægur grunnur alls jafnréttisstarfs. Ýmis ákvæði snerta sveitarfélög beint og óbeint og verður hér stiklað á stóru um lagalegar skyldur sveitarfélaga í jafnréttismálum.

Verkefni á fleiri en einu sviði. Þannig geta sveitarfélög sniðið sér stakk eftir vexti og er það sjálfsagt og eðlilegt. Hins vegar ber að varast að fela nefndum sem fara með önnur mjög viðamikil verkefni að sinna jafnréttismálum, enda jafnréttismál umfangsmikill málaflokkur. Það hefur brunníð við að þegar nefndum með of vítt verksvið eru falin verkefni jafnréttisnefndar að þau verði undir í starfinu. Það gefur jafnréttismálum

Ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla sem snerta starfsemi sveitarfélaga:

- 12. gr. fjallar um jafnréttisnefndir sveitarfélaga og hlutverk þeirra
- 15. grein fjallar um þátttöku í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera
- 16. gr. fjallar um greiningu opinberra tölfraðiupplýsinga eftir kyni
- 18.-22. gr. jafnréttislaga fjalla um réttindi og skyldur á vinnumarkaði
- 23. grein fjallar um jafnrétti í menntun og skólastarfi
- IV. kafli fjallar um bann við mismunun á grundvelli kyns

Jafnréttisnefndir og hlutverk þeirra

Í 12. grein jafnréttislaga er kveðið á um að hver sveitarstjórn skuli skipa jafnréttisnefnd sem eigi að vinna að jafnréttismálum. Sveitarfélögum er þó samkvæmt sveitarstjórnarlögum heimilt að sameina nefndir þannig að nefnd fari með

og jafnréttisstarfi meira vægi að skipa sérstaka nefnd en það sem mestu skiptir er að veita málaflokknum það vægi sem hann sannarlega þarf.

Eitt af meginverkefnum jafnréttisnefnda er að hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlana. Þær



Hvað á jafnréttisnefnd að gera?

- Jafnréttisáætlun
- Fjalla um jafnrétti innan sveitarfélagsins og vera ráðgefandi í málefnum sem varða jafnrétti
- Fylgjast með og hafa frumkvæði að aðgerðum
- Gefa jafnréttisstofu skýrslu um stöðu jafnréttismála í sveitarfélaginu

Málefni sem taka má til umfjöllunar í jafnréttisnefnd:

- Fjárhagsáætlun
- Áætlanagerð og stefnumótun
- Skipulagsmál
- Framkvæmd þjónustu eða breytingar á formi þjónustu
- Skólamál
- Íþrótt- og tómstundamál

skulu gerðar til fjögurra ára og lagðar fram til samþykktar í viðkomandi sveitarstjórn eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar. Jafnréttisáætlun er mikilvægt verkfæri til að vinna markvisst að jafnréttismálum og er vinna við hana jafnframt góð leið fyrir jafnréttisnefndir til að átta sig á stöðu jafnréttismála innan sveitarfélagsins. Lögin kveða á um að í jafnréttisáætlunum skuli m.a. koma fram hvernig unnið skuli að kynjasambættingu á öllum sviðum, ásamt framkvæmdaáætlun um það hvernig leiðrétt skuli mismun á stöðu kvenna og karla innan sveitarfélags. Það er mjög mikilvægt að aðgerðir í framkvæmdaáætlun séu vel skilgreindar, þær tímasettar og tilgreint hver beri ábyrgð á þeim og hvernig þeim verði fylgt eftir.

Sveitarfélög hafa töluvert svigrúm til að framkvæma önnur lögbundin verkefni jafnréttisnefnda eftir aðstæðum á hverjum stað en lagatextinn er skýr varðandi það að jafnréttisnefndir eiga að fjalla um jafnréttismál, vera ráðgefandi, hafa eftirlit og frumkvæði að

aðgerðum, þar með talið sértækum aðgerðum til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan viðkomandi sveitarfélags.

Jafnréttisnefndir eiga samkvæmt því að eigin frumkvæði að fjalla reglulega um stöðu jafnréttismála í sveitarfélaginu og áhrif ákvarðana sveitarstjórnar á þá stöðu. Enn fremur á sveitarstjórn að vísa þeim málum, sem varða jafnrétti kynjanna, til nefndarinnar með sama hætti og í öðrum málaflokkum. Það getur verið snúið að ákvarða hvaða mál það eru sem varða jafnan rétt karla og kvenna. Við því er raunar ekkert einhlítt svar, flestar ákvarðanir og flest mál sem koma á borð sveitarstjórnar geta með einhverjum hætti haft áhrif á stöðu kynjanna í samfélaginu. Jafnréttisnefndir ættu að vera vakandi yfir fundargerðum nefnda og ráða og t.d. stöðuráðningum til að fylgjast með og minna á kynjasjónarmiðin. Það er líka mikilvægt að þær komi með tillögur að úttektum og kyngreiningu upplýsinga sem eru oftast grundvöllur fyrir jafnréttisstarfi.





Silja Dögg Baldursdóttir, formaður samfélags- og mannréttindaráðs Akureyrarbæjar.

Nauðsynlegt er að gera sér grein fyrir mikilvægi tilvistar jafnréttisnefnda sveitarfélaga. Það þarf eftirfylgni og utanumhald til að fylgja eftir bæði lögum og stefnumótun sveitarfélaga. Við eigum að fylgjast með öðrum sveitarfélögum hérlendis sem erlendis og nýta okkur það sem vel er gert í jafnréttismálum, við þurfum ekki alltaf að finna upp hjólið.

Akureyrarbær mun á næsta ári innleiða, að samskipti fyrirmynd, svokallaða þróunarleiðtoga í öllum deildum og nefndum. Hlutverk hans er að vera fulltrúi jafnréttismála þegar teknar eru ákvarðanir. Ekki verður þó bætt við stöðugildum. Akureyrarbær hefur samþykkt að innleiða kynjasamþættingu og kynjaða fjárhagsáætlunargerð, þróunarleiðtogar eru hluti af því. Hugmyndin er að dreifa ábyrgðinni til að auðvelda innleiðingu.

Það er nefnilega ekki nóg að taka ákvörðun, það þarf að fylgja henni eftir. Á Akureyri erum við stolt af því að vera meðal fremstu sveitarfélaga í jafnréttismálum.

Það er áhugavert skoða hvernig sænsk sveitarfélög vinna að jafnréttismálum þar sem þau eru í fararbroddi í Evrópu, t.d. sveitarfélagið Umeå í Norður Svíþjóð. Jafnréttisnefnd Umeå heyrir beint undir sveitarstjórn. Hún er skipuð fulltrúum úr sveitarstjórninni en sænskar sveitarstjórnir eru mun fjölmennari en þær íslensku. Hlutverk nefndarinnar er fyrst og fremst að gæta þess að jafnréttisglæraugun séu ætíð á sínum stað í allri starfsemi sveitarfélagsins. Nefndin fundar reglulega með nefndum sveitarfélagsins og stjórnendum málaflokka til að hafa eftirlit með því. Hún getur krafist þess að stjórnendur og starfsmenn sveitarfélagsins veiti henni þær

upplýsingar og umsagnir sem hún þarf á að halda til að geta sinnt verkefnum sínum.

Í lausri þýðingu er hlutverk nefndarinnar skilgreint svona í jafnréttisstefnu sveitarfélagsins :

- Að hafa frumkvæði, skoða og fylgja eftir málum, sem skipta máli fyrir sveitarfélagið í heild sinni, út frá jafnréttissjónarhorni
- Að fjalla um mál sem lögð eru fyrir sveitarstjórn út frá jafnréttissjónarhorni
- Að móta stefnu til að ná jafnréttismarkmiðum
- Að auka vitund um mikilvægi jafnréttissjónarhornsins á öllum málefnasviðum sveitarfélagsins.



Ýmis ákvæði jafnréttislaganna sem snerta starf sveitarfélaga

Til viðbótar þeim ákvæðum jafnréttislaganna, sem eiga beinlínis við um sveitarstjórnarstigið, eru ýmis önnur ákvæði sem snerta sveitarfélög beint eða óbeint. Sveitarfélögum, eins og öðrum opinberum aðilum, ber skylda til að kyngreina tölfræðiupplýsingar og gæta þess að í nefndum og ráðum á vegum þeirra sé kynjahlutfall sem jafnast. Jafn réttur til opinberrar ákvarðanatöku grundvallast á því að kynjunum séu tryggð jöfn tækifæri til þátttöku í stjórnun sveitarfélaga.

Sá hluti jafnréttislaganna sem fjallar um vinnumarkað og atvinnurekendur snýr líka að sveitarfélögum, enda eru þau oft á tíðum stórir vinnuveitendur. Sem vinnuveitendur skulu sveitarfélög vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna meðal starfsfólks og stuðla að því að störf innan sveitarfélagsins skiptist ekki í kvenna- og karlastörf. Þeim ber að greiða konum og körlum jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf og einnig ber þeim að tryggja að störf séu opin jafnt konum sem körlum. Þá ber þeim að gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir kynbundna og kynferðislega áreitni.

Að síðustu ná vitanlega öll almenn ákvæði jafnréttislaganna til sveitarfélaga eins og annarra. Ber þar helst að nefna greinar um bann við mismunun með undanþágu vegna **sértækra aðgerða**, en heimilt er að grípa til þeirra á sviðum þar sem hallar á annað kynið til þess að rétta hlut þess, t.d. við mannaráðningar eða til að fjölga konum í íþróttum. Þetta gerði öldrunarþjónusta Akureyrarkaupstaðar þegar auglýst var eftir körlum til starfa við öldrunarþjónustu og með

því að bjóða upp á sérstaka kvennátíma í sundi á Akureyri til að fjölga kvensundgestum. Annað dæmi er að auglýsa má eftir öðru kyninu í störf baðvarða þar sem aðskilnaður kynjanna er leyfilegur kegar kemur að sundklefum.

Menntun og skólastarf

Í jafnréttislögum eru sérstök ákvæði sem varða menntun og skólastarf. Samkvæmt lögnum skal kynjasambættingar gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal í íþrótt- og tómsundastarfi. Nemendur skulu hljóta fræðslu um jafnréttismál á öllum skólastigum og kennslu- og námsgögn skulu vera þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.

Ýmsar rannsóknir sýna að vinnumarkaðurinn er ennþá mjög kynskiptur. Í skólakerfinu allt frá leikskólum er lagður grunnur að starfsvali. Þess vegna er mikilvægt að sjónum sé í auknum mæli beint að jafnréttismálum í skólum. Jafnréttisstarf og jafnréttisfræðsla í leikskólum og grunnskólum er mikilvæg til að tryggja stelpum og strákuum raunverulega jöfn tækifæri til að þróa hæfileika sína og taka ákvarðanir varðandi framtíð sína óháð kyni. Sveitarfélagið þarf að vera leiðandi og hvetjandi þegar kemur að jafnréttisstarfi í skólum.

Jafnréttisstofa sendir leik- og grunnskólum árlega bréf um skyldur þeirra samkvæmt jafnréttislögum og dagatal sem nýta má til kennslu um kynjajafnrétti. Starfsfólk jafnréttisstofu heimsækir reglulega skóla, ræðir við nemendur um jafnréttismál og býður kennurum upp á fræðslu um jafnréttismiðaða kennsluhætti og gerð jafnréttisáætlana. Þá heldur Jafnréttisstofa úti



Spurningar til stjórnenda:

- Veistu hvers jafnréttislög krefjast af þínu sveitarfélagi?
- Er ákvæðum jafnréttislaga framfylgt í þínu sveitarfélagi?
- Er virk jafnréttisnefnd í þínu sveitarfélagi?
- Er hugað að jafnréttismálum í skólastarfi innan þíns sveitarfélags?
- Hefur þitt sveitarfélag leitað eftir stuðningi Jafnréttisstofu vegna jafnréttisstarfs?
- Sækir fulltrúi þíns sveitarfélags landsfundi jafnréttisnefnda sveitarfélaga?

heimasíðunni www.jafnrettiiskolum.is en þar er að finna ýmsar gagnlegar upplýsingar fyrir skólastjórnendur og kennara.

Stuðningshlutverk jafnréttisstofu

Eitt af grundvallarhlutverkum Jafnréttisstofu samkvæmt jafnréttislögum er að veita ráðgjöf í tengslum við jafnrétti kynjanna og aðstoða jafnréttisnefndir, jafnréttisfulltrúa og ráðgjafa sveitarfélaga.

Sveitarfélög eru eindregið hvött til að nýta sér þjónustu Jafnréttisstofu og leita til hennar þegar upp kemur vafi eða ágreiningur eða hreinlega til að fá aðstoð við að koma af stað jafnréttisstarfi. Jafnréttisstofa sinnir þessu hlutverki sínu jafnframt með ýmis konar útgáfu og námskeiðum.

Þá hafa undanfarin ár verið haldnir landsfundir jafnréttisnefnda sveitarfélaga með stuðningi Jafnréttisstofu þar sem tækifæri er fyrir jafnréttisnefndir, starfsmenn og stjórnendur sveitarfélaga að koma saman og ræða jafnréttismál í sveitarfélögum og fræðast hver af öðrum. Jafnréttisstofa hefur staðið fyrir fræðsluerindum á fundunum en jafnframt er þar kynnt hvað hin ýmsu sveitarfélög eru að gera og hvaða sýn fólk úr ólíkum sveitarfélögum hefur á jafnréttismál.





Við undirritun Akureyrarkaupstaðar og Mosfellsbæjar á sáttmálanum.



4

Evrópusáttmáli um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum



Evrópusáttmálann er að finna á íslensku á vef [Sambands íslenskra sveitarfélaga](http://www.samband.is/media/althjodamal/Jafnrettissattmali.pdf), ásamt ítarefni.

<http://www.samband.is/media/althjodamal/Jafnrettissattmali.pdf>

Evrópusáttmáli um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum er frá árinu 2005. Evrópusamtök sveitarfélaga, sem Samband íslenskra sveitarfélaga á aðild að, höfðu frumkvæði að gerð hans. Samtökin unnu að honum með aðildarsamtökum sínum og með tilstyrk Evrópusambandsins. Sáttmálinn er ekki milliríkjasamningur, heldur felur undirritun hans í sér pólitíska viljayfirlýsingu sveitarfélags um að vinna að framgangi jafnréttismála í samræmi við hann. Meira en 1500 sveitarfélög og héruð í 33 löndum hafa undirritað sáttmálann. Meðal þeirra eru sex íslensk sveitarfélög; Akraneskaupstaður, Akureyrarkaupstaður, Hafnarfjarðarkaupstaður, Kópavogsbær, Mosfellsbær og Reykjavíkurborg.

Sáttmálinn er góður rammi fyrir jafnréttisstarf sveitarfélaga

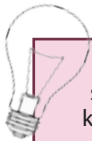
Þar sem sáttmálinn er sérstaklega sniðinn að verkefnum sveitarfélaga er hann góður stuðningur og getur virkað sem rammi eða gátlisti fyrir jafnréttisstarf sveitarfélaga. Með undirritun skuldbinda sveitarfélög sig til að gera aðgerðaráætlun innan tveggja ára um hvernig þau muni framkvæma ákvæði samningsins en gert er ráð fyrir sveigjanleika til að forgangsraða markmiðum og setja sér tímaramma. Sveitarfélög, sem hafa undirritað sáttmálann, hafa flest farið þá

leið að samþætta aðgerðaráætlun skv. sáttmálanum og jafnréttisáætlun skv. jafnréttislögum, sjá útdrátt úr áætlun Reykjavíkurborgar hér á eftir.



Sáttmálinn hefur kaflaskiptingu sem endurspeglar helstu hlutverk sveitarfélaga og er í samræmi við þá skilgreiningu á hlutverki sveitarfélaga sem byggt er á í þessari handbók. Kaflarnir eru:

- Lýðræðisleg ábyrgð
- Pólitískt hlutverk
- Almenn umgjörð jafnréttis
- Hlutverk atvinnurekanda
- Opinber innkaup og samningar
- Hlutverk sem veitandi þjónustu
- Skipulag og sjálfbær þróun
- Reglusetningarhlutverkið
- Vinabæja- og alþjóðlegt samstarf



Sem stjórnandi sveitarfélags eða kjörinn fulltrúi getur þú aukið vægi jafnréttismála og stuðlað að aukinni umræðu um jafnrétti kynjanna í sveitarfélaginu með því að leggja til að sveitarfélagið undirriti sáttmálann.



Innleiðing sáttmálans

Sáttmálinn byggir á viðurkenndum aðferðum til að ná fram jafnrétti kynjanna í reynd. Lögð er áhersla á samþættingu kynjasjónarmiða á öllum stigum og sviðum og mati á áhrifum stefnumótunar

Innleiðingaráherslur sáttmálans:

- Samráð
- Samstarf
- Samþætting
- Kynjamat

og ákvarðanatöku á hvort kynið fyrir sig. Tryggja á jafnan aðgang kynjanna að ákvarðanatöku og þjónustu sem taki mið af þörfum bæði karla og kvenna.

Mælt er fyrir um kyngreiningu tölfraði, aðgerðir gegn staðalmyndum og fræðslu til starfsfólks. Sérstaklega ber að taka á margfaldri mismunun og leggja áherslu á að samstarfsaðilar virði jafnréttissjónarmið, svo sem í samningum um kaup á vörum og þjónustu og í samstarfssamningum.

Á landsfundi jafnréttisnefnda 2009 á Ísafirði undirrituðu formaður Sambands íslenskra sveitarfélaga og framkvæmdastýra Jafnréttisstofu samstarfsyfirlýsingu um aðstoð Jafnréttisstofu við sveitarfélög vegna innleiðingar sáttmálans.

Evrópusamtök sveitarfélaga hafa stofnað svokallað Observatory til að veita sveitarfélögum stuðning við innleiðingu Evrópusáttmálans. Vefsíðan www.charter-equality.eu hefur að geyma 75 aðgerðaráætlanir í jafnréttismálum, auk ýmissa gagnlegra upplýsinga.



Spurningar til stjórnenda:

- Hefur þú kynnt þér Evrópusáttmálann og möguleika á undirritun hans?
- Hefur þitt sveitarfélag undirritað Evrópusáttmálann?
- Ef svo er, er starfsfólki og íbúum kunnugt um að sveitarfélagið hafi undirritað sáttmálann?



5

Stefnumótun og áætlanagerð

Til að ná fram kynjajafnrétti í raun er nauðsynlegt að hafa jafnréttissjónarmið að leiðarljósi við alla stefnumótun og áætlanagerð. Þegar jafnrétti er haft að leiðarljósi frá upphafi stefnumótunarferlis er líklegra að það verði áþreifanlegur hluti af starfsemi sveitarfélagsins á öllum stigum.

Stefnumótun fyrir sveitarfélög hefst hjá frambjóðendum og aðstandendum framboða. Þess vegna er mikilvægt að jafnréttissjónarmið séu höfð að leiðarljósi strax fyrir kosningar þegar frambjóðendur undirbúa stefnu og bera stefnumál sín fram fyrir kjósendur.

Eftir kosningar standa sveitarfélög svo fyrir margvíslegri stefnumótun allt frá fjárhagsáætlanagerð til mótunar skipulags og sérstækrar stefnu í t.d. skólamálum. Til að hefjast handa við vinnu að markmiðinu um aukið jafnrétti er gerð sérstakrar jafnréttisáætlunar gott fyrsta skref en jafnframt skal samþætta jafnréttissjónarmið í allar áætlanir sveitarfélaga.

Huga skyldi að því að þær stefnur, sem í gildi eru hjá sveitarfélaginu, stangist ekki á heldur kallist á, þannig að innra samræmi

sé í áætlanagerð. Þau markmið og aðgerðir sem snerta skólamála í jafnréttisáætlun ætti þannig jafnframt að vera að finna í skólastefnu sveitarfélagsins og þau markmið og aðgerðir sem snerta jafnréttismál í skólastefnu ætti líka að vera að finna í jafnréttisáætlun sveitarfélags og skóla. Jafnréttisáætlun er mikilvæg, sem grundvallaráætlun sem þarf að hafa til hliðsjónar við aðra stefnumótun og ákvarðanatöku sveitarfélagsins.

Jafnréttisáætlanir

Samkvæmt jafnréttislögum ber jafnréttisnefnd að hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlunar til fjögurra ára. Áætlunin skallögð fram til samþykktar í viðkomandi sveitarstjórn ekki síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar. Í jafnréttisáætlun

Orð eru til alls fyrst:

Það eitt að nota annað orðalag við almenna stefnumótun og fjárhagsáætlanagerð getur skipt sköpum. Gott er að miða við að tilgreina bæði kynin í staðinn fyrir að nota orð eins og „fólk“, „einstaklingar“ eða „íbúar“ þegar við á. Þetta breytir hugsanatengslum og eykur líkur á því að þarfir beggja kynja séu hafðar að leiðarljósi.



Huga þarf að jafnréttismálum strax eftir kosningar til sveitarstjórna. Kallað er eftir jafnréttisáætlunum ári eftir kosningar en Jafnréttisstofa hefur sent hvatningu til sveitarfélaga í kjölfar kosninga um að skipa rétt í nefndir og senda sína fulltrúa á landsfundi jafnréttisnefnda þar sem þeir fá tækifæri til að viðræða sér þekkingu á stöðu og þróun jafnréttismála.

Best er að samstarfssamningur sveitarstjórnar hafi að geyma markmið í jafnréttismálum því það gefur jafnréttisnefnd skýrt umboð til að hvetja aðrar nefndir sveitarfélagsins til að kynja-sambætta.



Bergljót Þrastardóttir, sérfræðingur hjá Jafnréttisstofu.

sveitarfélags á að koma fram hvernig unnið skuli að kynjasambættingu á öllum sviðum, auk þess sem í henni felist framkvæmdaáætlun um það hvernig leiðrétta skuli mismun á stöðu kvenna og karla innan sveitarfélagsins.

Samkvæmt orðanna hljóðan er þetta mjög viðamikili verkefni. Eðli máls samkvæmt er ekki unnt að fullnægja þessum áskilnaði laganna í einu skrefi og því nauðsynlegt að forgangsraða verkefnum. Það sem skiptir mestu máli er að sveitarstjórnir einsetji sér að gera þessar kröfur

að langtímamarkmiði og geri áætlun um í hvaða skrefum markmiðinu verði náð.

Evrópusáttmálinn gerir ráð fyrir að sveitarfélög forgangsraði aðgerðum með sérstakri aðgerðaráætlun. Hann gefur líka yfirlit yfir þau svið í starfseminni sem sveitarfélög þurfa að horfa til, hvaða aðferðum þau þurfa að beita og hvers þau þurfa að gæta í ferlinu. Sveitarfélögum er í sjálfsvald sett hvort þau gera eina jafnréttisáætlun sem jafnframt er framkvæmda- og aðgerðaáætlun eða eina almenna áætlun, sem hefur að geyma

Dæmi um sérstakar stefnur sveitarfélaga:

- Jafnréttisáætlun
- Fjárhagsáætlun
- Aðalskipulag–deiliskipulag
- Umhverfisstefna
- Skólafestefna
- Fjölskyldustefna
- Atvinnustefna
- Mannauðsstefna
- Fjölmenningsstefna
- Íþróttastefna
- Menningarstefna
- Innkaupastefna



Markmið jafnréttisáætlunar:

- Betri nýting á færni og hæfileikum
- Réttlátari skipting valda og áhrifa
- Réttlátari skipting gæða

meginmarkmið og svo aðra aðgerða- og framkvæmdaáætlun. Hvert sveitarfélag verður að meta hvaða verklag hentar. Ein leið er sú að jafnréttisnefnd geri starfsáætlun á hverju ári í tengslum við fjárhagsáætlunargerð fyrir árið á grundvelli fjögurra ára jafnréttisáætlunar sem feli í sér aðgerðaráætlun og óskir um fjárveitingar til aðgerða eftir atvikum. Það er ekki sjálfgefið að jafnréttisaðgerðir krefjist fjárveitinga. Stundum snýst málið aðeins um að opna augu starfsfólks og stjórnenda fyrir breyttri hugsun og verklagi en fræðsla er oftast nauðsynleg. Jafnréttisstofa getur hugsanlega aðstoðað við það.

Hér á eftir er fjallað um jafnréttisáætlun sem eitt plagg sem inniheldur jafnframt aðgerða- og framkvæmdaáætlun.

Jafnréttisáætlun er mikilvægt verkfæri til að vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna. Í jafnréttisáætlun þurfa að koma fram markmið og aðgerðir sem hafa jafnrétti kynjanna að leiðarljósi. Áætlunin og markmið hennar eru samin með hliðsjón af aðstæðum innan sveitarfélagsins og er ætlað að setja jafnréttisstarf í skipulagðan farveg.

Áður en hafist er handa við gerð jafnréttisáætlunar er nauðsynlegt að gera sér grein fyrir stöðu jafnréttismála í sveitarfélaginu. Þar kemur kynjamat og kyngreind tölfræði (sjá 2. kafla) að góðum notum, auk þess sem meta þarf stöðu núverandi stefnu. Þegar jafnréttisnefnd hefur öðlast yfirsýn yfir stöðu jafnréttismála er hægt að byrja að móta ný markmið. Við markmiðsetningu þarf að horfa til helstu verkefna sveitarfélagsins.

Þegar markmið hafa verið ákveðin má forgangsraða þeim og móta hugmyndir um aðgerðir til að ná þeim. Eitt slíkt markmið á til að mynda að vera að útryma kynbundnum launamun sé hann til staðar – en leiðir að því geta verið ýmsar.

Í jafnréttisáætlun þarf að vera greinargóð lýsing á hverju markmiði fyrir sig og þeim aðgerðum sem grípa á til að ná því. Ávallt skal leitast við setja mælanleg markmið. Það þarf að koma fram hvað stöðugreining leiddi í ljós, hvers vegna þörf sé á aðgerðinni og gott er að vísa í jafnréttislög og Evrópusáttmálann. Eins skyldi koma fram hver er ábyrgur fyrir framkvæmd hvorrar aðgerðar og sá tímarammi sem ábyrgðaraðili hefur til að koma henni í framkvæmd. Kostnaðarmeta þarf aðgerðir og tryggja fjármagn eftir atvikum.

Viðmið

Hvað á að vera í jafnréttisáætlun sveitarfélags?

- Staða jafnréttismála
- Markmið
- Forgangsröðun markmiða
- Aðgerðir til að ná markmiðum
- Ábyrgðaraðilar fyrir aðgerðum
- Tímamörk aðgerða
- Kostnaðarmat fyrir hverja aðgerð



Þegar jafnréttisáætlun hefur verið samþykkt er mikilvægt að henni sé ekki bara stungið ofan í skúffu. Hana þarf að kynna vel, birta hana á heimasíðu sveitarfélagsins og kynna sérstaklega fyrir starfsfólki. Þá er eftirfylgni ekki síður mikilvæg en gerð áætlunarinnar. Það auðveldar alla eftirfylgni ef markmið eru mælanleg, skýrt er hver ber ábyrgð á einstökum aðgerðum og hver tímarammi þeirra er. Jafnréttisnefnd þarf að gera úttekt á stöðu jafnréttisáætlunar reglulega. Gott verklag getur til dæmis verið að setja úttekt jafnréttisnefndar á framgangi jafnréttisáætlunar á dagskrá sveitarstjórnar í tengslum við vinnu að árlegri fjárhagsáætlun.



Sjá handbók Jafnréttisstofu um kynjasambættingu „Jöfnum leikinn“ frá árinu 2009, http://www.jafnretti.is/D10/Files/Kynjasambættning_jafnrettisaaetlanir_handbok.pdf



Dæmi úr jafnréttisáætlunum:

Aðgerðaráætlun Reykjavíkurborgar í jafnréttismálum 2015-2019

Aðgerð 3: Jafnréttismat

Sjá 9. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum. Í samræmi við reglur um gerð fjárhagsáætlunar ber að gera jafnréttismat á breytingartillögum á samþykkttri áætlun vegna nýrra verkefna. Jafnréttismat felur í sér að meta áhrif tillagna á kynin og á þá hópa sem mannréttindastefna Reykjavíkurborgar tekur til.

Tímasetning: 2015-2019

Ábyrgð: Stýrihópur KFS

Aðgerð 6: Jöfn hlutföll kynja á framboðslistum og við kosningu í nefndir og ráð

Sjá 15. grein jafnréttislaga, grein 2.1 í mannréttindastefnu borgarinnar og 2. grein Evrópusáttmála í jafnréttismálum. Öll framboð til borgarstjórnar hvött til þess bréflaga að konur og karlar hafi jafnt vægi á listum og þess sé gætt við kosningu í nefndir, ráð og stjórnir að hlutverk kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða sbr. 15. grein laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Tímasetning: Fyrir kosningar 2018

Ábyrgð: Mannréttindaráð og Mannréttindaskrifstofa

http://reykjavik.is/sites/default/files/ymis_skjol/skjol_utgefid_efni/adgerdaaetlun_reykjavikurborgar_i_jafnrettismalum_2015-2019_01.12.pdf

Jafnréttisstefna Hafnarfjarðarbæjar – stefna gegn mismunun 2012 – 2014

Þjónusta

Markmið: Að flétta jafnréttissjónarmið saman við þjónustu Hafnarfjarðarbæjar þannig að hún yti undir jafnrétti meðal íbúa bæjarins bæði á vettvangi fjölskyldu og atvinnulífs sem og á öðrum vettvangi samfélagsins.

Leiðir:

1. Karlar og konur eigi jafnan aðgang að þjónustu bæjarins. Við ákvarðanir um tilhögun þjónustu skal tekið mið af þörfum beggja kynja og áhrifum hennar á stöðu kvenna og karla.
2. Allt uppeldis- og tómsundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á ábyrgð Hafnarfjarðarbæjar og stofnana hans skal hafa jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi. Jafnréttisfræðsla skal fara fram á öllum skólastigum. Börnum og unglingum skal veitt hvatning til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án tillits til hefðbundinna staðalmynda kynjanna. Fræðslufyrirvöldum í Hafnarfirði og stjórnendum félags- og tómsundastarfs ber að leitast við að styrkja jákvæða kynimynd stúlkna og pilta og vinna gegn skaðlegum áhrifum klámvæðingar meðal unglinga.
3. Styrkir Hafnarfjarðarbæjar til félagasamtaka eru bundnir því skilyrði að kynjum sé ekki mismunað. Bæjarráð getur krafist viðtakanda styrks um greinargerð um ráðstöfun hans til að fylgjast með því að hann sé nýttur á jafnréttisgrundvelli.
4. Öllum nefndum og ráðum bæjarins, sem auglýsa styrki til umsóknar, er skylt að gæta jafnréttissjónarmiða við úthlutun þeirra.

<http://www.hafnarfjordur.is/media/stefnur-og-reglur/Jafnrettisstefna-Hafnarfjarðarbæjar.pdf>

Jafnréttisstefna Akureyrarbæjar 2016-2019

Samræming fjölskyldu og atvinnulífs

Til að gera konum og körlum sem starfa hjá Akureyrarbæ kleift að samræma starfsskyldur sínar og fjölskylduábyrgð er mikilvægt að starfsfólk njóti sveigjanleika eins og kostur er. Þá er mikilvægt að hvetja bæði kyn til að nýta fæðingarorlof og hvetja foreldra til að skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna.

Verkefni: Í starfsmannakönnunum sem gerðar eru reglulega verði ávallt spurt um samræmingu starfs og einkalífs

Ábyrgð: Starfsmannastjóri, jafnréttisráðgjafi, stjórnendur.

Áfangar: Smærri úttektir verði gerðar 2017 m.a. könnun meðal kjörinna fulltrúa og nefndafólks.

http://www.akureyri.is/static/files/01_akureyri.is/pdf/jafnrettisstefna2016-2019.pdf



Tillaga að uppsetningu jafnréttisáætlunar:

Drög að jafnréttisáætlun Kynjabyggðar

1. Grundvöllur

Farið yfir hlutverk og skuldbindingar sveitarfélagsins út frá jafnréttislögum og Evrópusáttmála og öðru sem hugsanlega kann að koma til:

Jafnréttisáætlun Kynjabyggðar byggir á jafnréttislögum, Evrópusáttmála um jafna stöðu kynjanna og forgangsörðun sveitarstjórnar í jafnréttismálum. Í þessari áætlun er fléttað saman verkefnum sem sveitarfélögum ber að sinna og öðrum aðgerðum sem kosið er að forgangsraða.

2. Staða jafnréttismála í sveitarfélaginu

Niðurstöður kortlagningar; lykiltölur og upplýsingar um stöðu kynjanna í sveitarfélaginu og úttekt á núverandi jafnréttisstefnu:

Jafnréttisáætlun hefur verið í gildi frá í Kynjabyggð frá 200X en eftirfylgni með markmiðum hennar hefði mátt vera betri. Árangur hefur náðst í að jafna kynjahlutföll í nefndum og ráðum á vegum sveitarfélagsins en ljóst er að betur má ef duga skal.

3. Framtíðarsýn

Farið yfir grundvallarmarkmið og framtíðarsýn sveitarfélags í jafnréttismálum:

Markmið og framtíðarsýn Kynjabyggðar er að í sveitarfélaginu búi kynin við jafna stöðu og jöfn tækifæri á öllum sviðum. Kynjabyggð vill vera leiðandi í jafnréttismálum en hefur í þessari áætlun forgangsraðað aðgerðum sem mikilvægastar eru á þessu stigi

4. Markmið og aðgerðir

Afmörkuð markmið sveitarfélagsins og aðgerðir að þeim, t.d. flokkuð niður eftir hlutverkum sveitarfélagsins; Lýðræðislegt hlutverk, þjónustuhlutverk, hlutverk sem vinnuveitandi, hlutverk við ráðstöfun fjármuna og samfélagslegt forystuhlutverk. Hægt er að miða við að setja 1-2 markmið



tengt hverju hlutverki og 1-2 aðgerðir tengdar hverju markmiði. Mikilvægt að tryggja eftirfylgni með því að markmið séu mælanleg og ábyrgðaraðilar, tímarammi og hugsanlegur kostnaður tilgreindur

4.1 Markmið 1 - (Sem vinnuveitandi)

Konur og karlar sem starfa hjá Kynjabyggð njóti að öllu leyti jafns réttar og jafnra kjara

4.1.1 Aðgerð 1 Gera úttekt á launum starfsfólks

Ábyrgð: Starfsmannastjóri

Tímarammi: Árlega

4.1.2 Aðgerð 2 Reglulega verði minnt á leiðbeiningar um viðbrögð við kynferðislegri áreitni og einelti á vinnustöðum

Ábyrgð: Jafnréttisfulltrúi

Tímarammi: Tvisvar á hverju ári

5. Eftirfylgni o. s. frv.

Kveðið á um hvernig áætlun verður fylgt eftir:

Jafnréttisnefnd Kynjabyggðar mun árlega gera úttekt á stöðu aðgerða sem mælt er fyrir um í áætluninni og leggja fyrir sveitarstjórn.



Kynjuð fjárhagsáætlanagerð

Kynjuð fjárhagsáætlanagerð er kynjasambætting við gerð fjárhagsáætlana þar sem ákvarðanir um fjárveitingar eru teknar út frá jafnréttissjónarmiðum. Með því að sambætta kynjasjónarmið við fjárhagsáætlanagerð er verið að tryggja að jafnréttissjónarmið komist á dagskrá í stærsta stefnumótandi verkefni sveitarfélaga. Þannig er vægi jafnréttismála aukið um leið og þeim er komið í skýran farveg. Byggt hefur verið á kynjaðri fjárhagsáætlanagerð hjá Reykjavíkurborg frá árinu 2011. Verklagið hefur fest sig í sessi og það er ánægja með það.

Með því að líta til þess hvernig fjárveitingar nýtast hvoru kyni fyrir sig getur kynjuð fjárhagsáætlun leitt til aukinnar skilvirkni, gagnsæis og betri nýtingar á opinberu fé. Með jafnrétti kynjanna að

leiðarljósi er leitast við að lagfæra þá þætti sem ýta undir eða viðhalda misrétti. Í gegnum kynjaða fjárhagsáætlanagerð eru æðstu stjórnendur upplýstir um raunverulega nýtingu íbúa á þjónustu og áhrif breytinga á fjárframlögum til þjónustubátta á íbúa. Komi það til að mynda í ljós að mikill meirihluti þeirra sem nýtir sér almenningssamgöngur séu konur liggur það í hlutarins eðli að hækkun gjaldskrár kemur verr niður á konum en körlum.

Kynjuð fjárhagsáætlanagerð og önnur kynjasambætting byggir á kynjamati og grundvallarþekkingu á stöðu jafnréttismála. Rýna verður í tekju- og útgjaldaliði fjárhagsáætlunar og taka mið af ólíkum þörfum kvenna og karla. Kynjamiðuð nálgun þarf að vera ríkjandi í stefnumótun fjárhagsáætlunarinnar.



Sjá handbók Reykjavíkurborgar frá 2014 „Handbók um kynjaða fjárhags- og starfsáætlun“

http://reykjavik.is/sites/default/files/ymis_skjol/skjol_utgefid_efni/handbok_kynjadrar_fjarhags_og_starfsaaetlunar.pdf

Og handbók Fjármála- og efnahagsráðuneytis og Jafnréttisstofu frá 2012 um kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð „Kynjakrónur“. http://www.jafnretti.is/D10/Files/Kynjakronur_bokin.pdf

Spurningar til stjórnenda:

- Hafa framboð í sveitarstjórnarkosningum í þínu sveitarfélagi haft stefnu í jafnréttismálum?
- Eru kynjasjónarmið sambætt í alla áætlanagerð á vegum sveitarfélagsins?
- Er innra samræmi í áætlanagerð sveitarfélagsins?
- Er til gild jafnréttisáætlun fyrir þitt sveitarfélag?
- Ef svo er, felur hún í sér aðgerðaáætlun? Eru fyrir hendi ábyrgðaraðilar vegna aðgerða, tímamörk og kostnaðarmat?
- Hefur þú kynnt þér möguleika kynjaðrar fjárhagsáætlanagerðar?

Ráðstöfun opinberra gæða





*Birgir Björn Sigurjónsson,
fjármálastjóri Reykjavíkurborgar.*

Sumt er svo sjálfsagt að manni finnst varla að það þurfi að nefna það á nafn. Þannig held ég að flestum finnst alveg sjálfsagður hlutur að mannréttindastefna ríkis og sveitarfélaga hljóti að vera samtvinnuð við opinbera fjármálastefnu og ákvarðanatöku um ráðstöfun opinberra fjármuna. Hjá Reykjavíkurborg var innleiðing kynjaðrar fjárhagsáætlunargerðar sett af stað árið 2011 með ofangreint að leiðarljósi sem eitt af mikilvægustu umbótaverkefnum í fjármálastjórn borgarinnar. Markmiðið var að fjárhagsáætlunargerð vegna ársins 2019 myndi í öllum meginatriðum byggja á aðferðafræði kynjaðrar fjárhagsáætlunargerðar. Til þess að ná þessu markmiði var settur á fót stýrihópur sem skipti verkefninu niður í áfanga. Mikilvægir áfangar í innleiðingunni eru að baki. Áherslur kynjaðrar fjárhagsáætlunar eru komnar fram í reglum um gerð fjárhagsáætlunar og verklagsreglum tengdum þeim. Þar er m.a. komið ákvæði um skyldu til að framkvæma jafnréttismat á tillögum til breytinga á fjárhagsáætlun innan fjárhagsársins og vegna nýrra verkefna við undirbúning fjárhagsáætlunar næsta árs. Einn af flöskuhálsunum við gerð jafnréttismats er skortur á kyngreindum gögnum sem við erum að vinna með um þessar mundir. Eins og kunnugt er stendur borgin frammi fyrir hagræðingarkröfum á þessu og næsta ári og þá reynir auðvitað á að rýna vel jafnréttisáhrif tillagna áður en farið er af stað þannig að öllum sé ljóst hvort og á hvern hátt tillögur um lækkun útgjalda hafi áhrif á kynin og jaðarsetta hópa. Í þessum verkefnum eru miklar áskoranir en yfirmarkmiðin eru skýr og eftirsóknarverð en þau eru að gera borgina enn betri fyrir íbúana.





6

Ákvarðanatataka

Ráðstöfun opinberra gæða

Til að stuðla að jafnrétti í ákvarðanatöku er mikilvægt að bæði kyn hafi jöfn tækifæri til þátttöku og að jafnréttissjónarmið séu samþætt við ákvarðanatöku með því að taka tillit til aðstöðu beggja kynja. Þessir þættir tengjast vegna þess að við það eitt að bæði kynin hafi sæti við borðið, þegar ákvarðanir eru teknar, aukast líkurnar á því að ólík sjónarmið heyrast og að ólík áhrif ákvörðunar á kynin afhjúpast.

Mikilvægi kynjasambættingar og kynjamats við alla ákvarðanatöku verður ekki of oft ítrekað. Ákvarðanir geta haft mismunandi afleiðingar fyrir konur og karla, stelpur og stráka. Við ákvörðun og undirbúning hennar þarf því að meta hver áhrifin verða á hvort kyn fyrir sig og hvort ákvörðun hafi áhrif á möguleika kynjanna.

Komið er inn á lýðræðislega ábyrgð sveitarfélaga í Evrópusáttmálanum, en þar segir að jöfn staða kvenna og karla sé grundvallarforsenda lýðræðis og að lýðræðislegt þjóðfélag hafi ekki efni á að því að líta framhá hæfni, þekkingu, reynslu og sköpunarkrafti kvenna. Tryggja verði að konur með ólíkan bakgrunn og á ólíkum aldri, eigi fulltrúa og taki þátt á öllum sviðum pólitískrar og opinberrar ákvarðanatöku.

Jafnrétti í ákvarðanatöku krefst þess að:

- Jafnvægi sé milli þátttöku karla og kvenna
- Efni ákvörðunar taki mið af aðstöðu bæði karla og kvenna
- Sveitarfélagið leggi áherslu á að fullnægja skyldum sínum samkvæmt jafnréttislögum
- Sveitarstjórn og aðrar lýðræðislegar nefndir og stjórnir sveitarfélags séu meðvitaðar um að vinna að jafnrétti kynjanna á málefnasviðum sínum
- Stjórn málflokkar í sveitarfélögum leggi áherslu á jafnrétti kynjanna í pólitísku starfi



Þátttaka beggja kynja í stjórnun sveitarfélaga

Jöfn þátttaka karla og kvenna á ekki einungis við um kjörna fulltrúa heldur verður jafnframt að gæta þess að kynjahlutföll séu sem jöfnust innan stjórnsýslu sveitarfélaga og að tækifæri íbúa til að hafa áhrif á stjórnun sveitarfélagsins séu óháð kyni. Kynin hafa ólíkan reynsluheim og forsenda lýðræðis er að fjölbreytt sjónarmið fái að heyrast. Á Íslandi hefur hlutfall kvenna í sveitarstjórnum stöðugt verið að aukast og hefur það aldrei verið hærra en eftir sveitarstjórnarkosningar 2014, þ.e. 44%. Ekki varð breyting á kynjahlutfalli á framboðslistum í heild sinni heldur er skýringin á hærra hlutfalli kvenna í sveitarstjórnunum að fleiri konur voru í efstu sætum lista en áður. Þannig hækkaði hlutfall kvenna í fyrsta sæti framboðslista úr 25% í kosningum 2010 í 33% í kosningunum 2014.

Í 44. gr. sveitarstjórnarlaga eru reglur um hvernig gæta eigi að kynskiptingu í nefndir sveitarfélaga. Almenn tálíka hlutfalls hvors kyns í nefnd með fleiri en þremur nefndarmönnum ekki að vera minna en 40%. Ef velja á tvo eða þrjú fulltrúa í nefnd skal tilnefna a.m.k. einn af hvoru kyni. Þetta á við hvort sem um er að ræða skipan nefndar á vegum sveitarfélagsins eða skipan í aðrar nefndir þar sem sveitarfélagið tilnefnir fulltrúa. Reglur 44. gr. um kynjahlutföll eiga þó ekki við ef kjörgengi í nefnd er bundið við kjörna fulltrúa í sveitarstjórnun

eða varamenn þeirra. Þær eiga því ekki við um kjör til byggðarráða. Eins ná lagaákvæði ekki yfir kynjahlutföll þegar kemur að formennsku í nefndum og forystu í hinum ýmsu verkefnum sveitarfélaga. Formennsku í nefndum og framkvæmdastjórn sveitarfélaga fylgja völd og áhrif og er því mikilvægt hafa jafnrétti kynjanna að leiðarljósi við skipan í þær stöður. Aðeins 26% framkvæmdastjóra sveitarfélaga á Íslandi eru konur. (Vefir íslenskra sveitarfélaga)

Þrátt fyrir lagaákvæði um jöfn kynjahlutföll í nefndum virðist enn algengt að staðalmyndir um kynhlutverk og hinn kynskipti vinnumarkaður hafi áhrif á skipan nefnda sveitarfélaga. Sem dæmi má nefna að konur eru 59% fulltrúa í nefndum sveitarfélaga sem fara með fræðslu- og skólamál en 38% fulltrúa í nefndum sem fara með umhverfis- og skipulagsmál. (Vefir íslenskra sveitarfélaga)

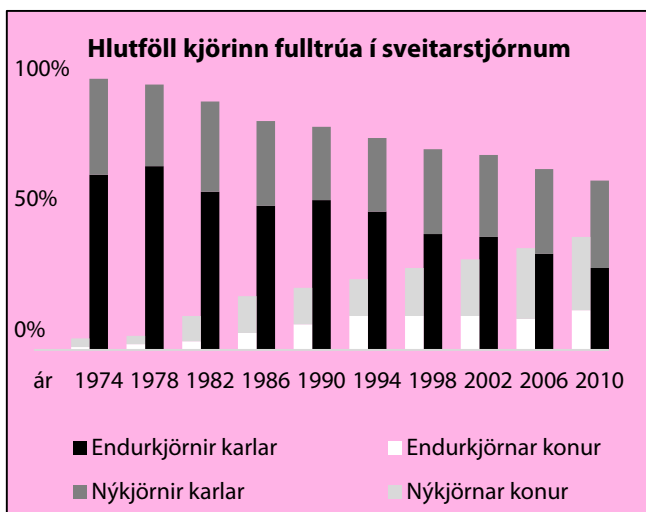
X. kafli sveitarstjórnarlaga, nr. 138/2011, fjallar um skyldur sveitarstjórna til að hafa samráð við íbúa. Í upphafsgrein kaflans, 102. gr., eru ákvæði um að sveitarstjórnir eigi að leitast við að tryggja íbúum möguleika til að taka þátt og hafa áhrif á stjórn sveitarfélagsins og undirbúning stefnumótunar. Það er mikilvægt að tryggja þátttöku bæði kvenna og karla, á mismunandi aldri og úr mismunandi þjóðfélagshópum. Þátttaka beggja kynja og ólíkra hópa stuðlar að vandaðri ákvarðanatöku og betra lýðræði.



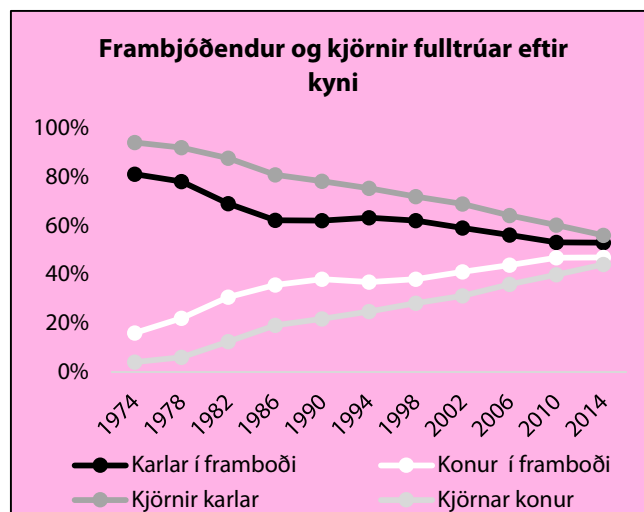
Í riti Sambands íslenskra sveitarfélaga og Stofnunar stjórnsýslufræða og stjórn mála „Leiðsögn um lýðræði“ frá 2012 er að finna umfjöllun um ýmsar aðferðir til markviss samráðs við íbúa. http://www.samband.is/media/lydraedi---mannrettindi/Leidsogn-um-lydraedi-i-sveitarfelogum_vef.pdf



- Konur eru 44% sveitarstjórnarmanna á Íslandi (Hagstofa Íslands)
- 26% sveitarstjóra á Íslandi eru konur (Vefir íslenskra sveitarfélaga)
- Konur eru 35% sveitarstjórnarmanna í sveitarfélögum með minna en 300 íbúa (Vefir íslenskra sveitarfélaga)
- Konur eru 43% fulltrúa í byggðarráðum (Vefir íslenskra sveitarfélaga)
- Konur eru 59% fulltrúa í nefndum sveitarfélaga sem fara með fræðslu- og skólamál (Vefir íslenskra sveitarfélaga)
- Konur eru 38% fulltrúa í nefndum sem fara með umhverfis- og skipulagsmál (Vefir íslenskra sveitarfélaga)
- 35% þeirra kvenna sem settust í sveitarstjórn 2010 höfðu setið í sveitarstjórn kjörtímabilið á undan – samanborið við 48% karla (Hagstofa Íslands)



Konur virðast endast skemur í sveitarstjórn en karlar. Heimild: Hagstofa Íslands



Kynjahlutföll hafa verið jafnari meðal frambjóðenda en þeirra sem ná kjöri. Heimild: Hagstofa Íslands



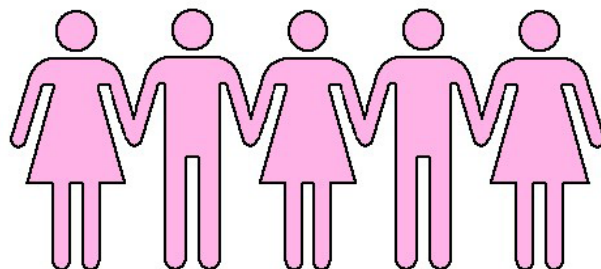
| | 2014 | 2010 | 2006 | 2002 | 1998 | 1994 | 1990 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Konur í sveitarstjórn | 222 | 204 | 189 | 205 | 213 | 243 | 243 |
| Heildarfjöldi sveitarstjórnafrólks | 504 | 512 | 529 | 657 | 756 | 981 | 1116 |
| Hlutfall kvenna | 44% | 40% | 36% | 31% | 28% | 25% | 22% |
| Sveitarfélög án konu í sveitarstjórn | 1 | 1 | 5 | 9 | 15 | 32 | 58 |
| Fjöldi sveitarfélaga | 74 | 76 | 79 | 105 | 124 | 171 | 204 |

Heimild: Hagstofa Íslands

Sýnileiki og samfélagsleg forysta

Það er mikilvægt að hafa skýra stefnu í jafnréttismálum og taka tillit til jafnréttissjónarmiða við ákvarðanatöku en það skiptir ekki síður máli að jafnréttisáherslan birtist út á við. Það er mikilvægt að kynna vel jafnréttisstefnu sveitarfélagsins, hafa hana aðgengilega og tilgreina jafnréttissjónarmiðin alltaf sérstaklega þegar ákvarðanir eru kynntar fyrir íbúum. Það þarf að gera jafnréttismálin sýnileg. Það eykur líkurnar á því að litið sé á kynjamat og samþættingu sem eðlilegan og sjálfsagðan þátt í ákvarðanatöku.

Gerir sveitarfélög jafnréttismál að viðamiklum þætti starfsemi sinnar hefur það áhrif í samfélaginu og eykur almenna vitund um jafnréttismál. Það getur haft margfeldisáhrif og leitt til þess að aðrar skipulagsheildir, svo sem fyrirtæki og félagasamtök á svæðinu láti sig jafnréttismál varða.



Spurningar til stjórnenda:

- Er kynjahlutföll í sveitarstjórn og nefndum sveitarfélagsins viðunandi?
- Eru kynjahlutföll innan stjórnsýslu sveitarfélagsins viðunandi?
- Eru álitsgjafar og ráðgjafar við ákvarðanatöku á vegum sveitarfélagsins jafnt af báðum kynjum?
- Er kynjasamþættingu beitt við alla ákvarðanatöku?
- Eru ákvarðanir ræddar út frá jafnrétti kynjanna?
- Er jafnréttissjónarmiða gætt við tillögugerð?

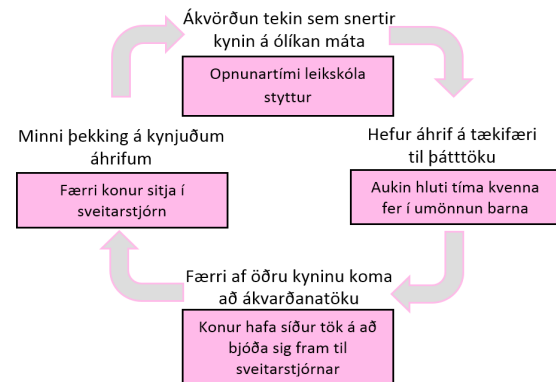
7

Framkvæmd

Það er mikilvægt að áhersla á jafnréttismál skili sér í starfsemi sveitarfélagsins sem þjónustuveitanda og vinnuveitanda, að starfsfólk og íbúar sveitarfélagsins upplifi jafnrétti í reynd í sínum daglegu samskiptum við sveitarfélagið. Áhersla á jafnrétti í stefnumótun og ákvarðanatöku er forsenda þess en einnig verður að tryggja að áherslan nái til framkvæmdarinnar. Grundvöllur þess er að yfirmenn og starfsfólk, jafnt á bæjarskrifstofum, áhaldahúsum og á leikskólum, hafi þekkingu á því hvernig það geti stuðlað að jafnrétti kynjanna og hafi jákvæð viðhorf gagnvart því að hafa jafnréttissjónarmið í heiðri í störfum sínum.

Sveigjanleiki í starfsemi og tækifæri til þátttöku

Skipulag starfsemi, bæði þjónustu og vinnutíma, hefur áhrif á tækifæri íbúa til lýðræðislegrar þátttöku. Starfsfólk sveitarfélaga er að miklum meirihluta konur og rannsóknir sýna að umönnunarstörf eru frekar unnin af konum. Þannig hefur sveigjanleiki í vinnutíma og framboð umönnunar, svo sem opnunartími leikskóla, framboð leikskólaplássna eða möguleikar á frístundastarfi fyrir grunnskólabörn, mikil áhrif á tækifæri kvenna til þátttöku í lýðræðislegu starfi



og aðkomu að opinberri ákvarðanatöku. Þátttaka kvenna í opinberri ákvarðanatöku getur jafnframt haft áhrif á niðurstöður. Þannig er það ákveðinn vitahringur að eftir því sem færri konur taka þátt í opinberri ákvarðanatöku er meiri hætta á því að ákvarðanir séu teknar sem takmarka möguleika þeirra til þátttöku enn frekar.

Sveitarfélög sem vinnuveitendur

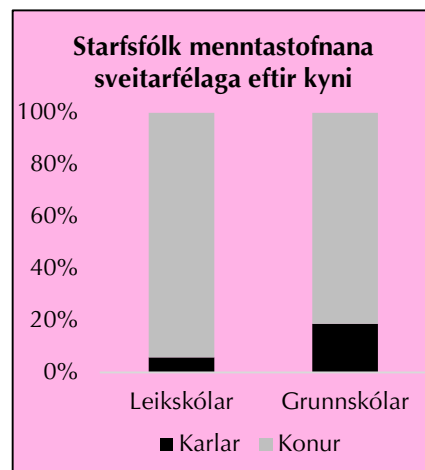
Frammistaða sveitarfélaga í jafnréttismálum birtist íbúum í gegnum samskipti þeirra við sveitarfélögin, í gegnum þá þjónustu sem íbúar fá og á vinnustað þegar starfsfólk sveitarfélaga á í hlut. Kynjasambætting og þátttaka beggja kynja í stefnumótun og ákvarðanatöku leggur grunninn en framkvæmdin þarf að tryggja hinn endanlega árangur. Þar skiptir þekking starfsfólks gríðarlegu máli þar sem jafnrétti í framkvæmd veltur í raun á viðhorfi þeirra.

Yfirmenn og verkstjórar í allri starfsemi sveitarfélaga verða að þekkja jafnréttislög og jafnréttisstefnu síns sveitarfélags. Þrátt fyrir góðan vilja með stefnumótun er það að lokum í höndum þeirra sem skipuleggja starfið að gæta þess að störfum sé ekki skipt í karla og kvennastörf, að konur og karlar hafi jöfn tækifæri til framþróunar í starfi og búi við jöfn kjör fyrir sambærileg störf. Allt starfsfólk þarf jafnframt að fá fræðslu um jafnréttismál og kyngreindar upplýsingar þar sem forgangsröðun þeirra og gildismat hefur mikil áhrif á það hvernig þau veita þjónustu. Hvort stelpur og strákar fái jöfn tækifæri í skólakerfinu, fatlaðar konur og fatlaðir karlar fái jöfn tækifæri í þjónustukjörnum og ferðaþjónustu og fleira veltur auðvitað fyrst og fremst á því með hvaða hugarfari starfsfólk vinnur störf sín.

Störf á vegum sveitarfélaga eru oft á tíðum mjög kynskipt, eins og myndin sýnir. Það er stórt úrlausnarefni fyrir sveitarfélög.

Starfsmatskerfið, sem byggt er á fyrir ASÍ og BSRB starfsmenn sveitarfélaga, felur í sér að störf eru metin með kerfisbundnum hætti og það var m.a. þróað til að tryggja sömu laun fyrir jafn verðmæt störf. Starfsmatið byggir á hlutlægum viðmiðum sem notuð eru til að bera saman störf eftir þeim kröfum sem gerðar eru, óháð hæfni þeirra er gegna þeim hverju sinni. Starfsmat á að leiða til þess að störfum sé raðað þannig til grunnlauna að laun séu hin sömu fyrir jafnkrefjandi störf, óháð sveitarfélagi, starfsstað, stéttarfélagi og kyni. Þrátt fyrir það er leiðréttur launamunur kynjanna ennþá 6,7% meðal starfsfólks sveitarfélaga árið 2014 (Hagstofa Íslands).

Meirihluti starfsmanna sveitarfélaga eru í stéttarfélögum ASÍ og BSRB. Mun fleiri konur eru í hlutastörfum en karlar. Tæplega 30% kvenkynsstarfsmanna sveitarfélaga, sem eru í ASÍ, eru í fullu starfi en 50% karlkynsstarfsmanna. Um 65% karlkynsstarfsmanna, sem eru í BSRB, eru í fullu starfi en aðeins um 35% kvenkynsstarfsmanna.



Starfsfólk menntastofnana sveitarfélaga eftir kyni. Heimild: Hagstofa Íslands





Samstarf og samningar

Sveitarfélög ráðstafa ekki eingöngu fjármagni til eigin reksturs eða starfsemi. Þau styrkja íþrótt-, tómstunda- og menningarstarf á vegum annarra. Þau bjóða út framkvæmdir og þjónustu og sinna ýmsum verkefnum í samstarfi við önnur sveitarfélög eða stofnanir. Mikilvægt er að þessi hluti starfsemi sveitarfélagsins fari ekki varhluta af jafnréttisáherslum þess. Leggja ber áherslu á jafnréttismál við alla samningsgerð og styrkjaúthlutunir.

Sem dæmi um leið til að hafa áhrif á jafnrétti í samstarfi og samningagerð er að setja það sem skilyrði fyrir styrkjum til íþrótt-, tómstunda- og menningarstarfs að styrkhafar vinni út frá forsendum beggja kynjanna. Ágætar viðmiðanir geta til að mynda verið að íþróttafélög verji jöfnu fjármagni til starfs fyrir stúlkur og drengi, konur og karla og mismuni ekki kynjunum við úthlutun tíma til íþróttaiðkana. Þá er jafnframt hægt að gera kröfu um að þjálfarar og aðrir sem koma að starfi með börnum á vegum félaga fái fræðslu um jafnréttismál.

Við útboð er hægt að gefa jafnréttisskilyrðum ákveðið vægi. Þegar einkaaðilum er falið að sinna framkvæmdum fyrir sveitarfélög koma ákveðin viðmið gjarnan til skoðunar, svo sem verð, tímarammi og fleira. Eitt þessara viðmiða

getur þá verið að framkvæmdaaðili hafi gilda jafnréttisáætlun. Þegar verkefni eru leyst í samstarfi sveitarfélaga þarf að gæta þess að jafnréttissjónarmið verði ekki útundan. Eðlilegt er að huga sérstaklega að þeim, til að mynda er hægt að vinna sérstakar jafnréttisáætlanir fyrir byggðasamlög með viðtæka starfsemi eða hafa sérstök jafnréttisákvæði í samstarfssamningum sveitarfélaga.

Sveitarfélagið sem fyrirmynd

Til að eyða kynjuðum viðhorfum byggðum á staðalmyndum, sem leiða til beinnar og óbeinnar mismununar, geta atriði sem virðast smávægileg reynst afar veigamikil. Það getur til að mynda haft mikil áhrif ef sveitarfélag setur sér það markmið og fylgir því eftir að starfsfólk þess sé ætíð til fyrirmyndar þegar kemur að jafnrétti kynjanna. Viðhorf og viðmót starfsfólks hefur mikil áhrif.

Starfsfólk þarf að fá fræðslu til að koma í veg fyrir að það kyndi undir staðalmyndir um hlutverk kynjanna í störfum sínum eða viðhaldi kynjamsrétti með beinum eða óbeinum hætti. Orðaval og málfar eru til dæmis þættir sem geta sýnst veigalitlir en hafa mikil áhrif þegar allt kemur til alls. Það á við jafnt í skólastarfi sem áhaldahúsum og félagsþjónustu. Margt smátt gerir eitt stórt.

Spurningar til stjórnenda:

- Hafa íbúar jöfn tækifæri til áhrifa í sveitarfélaginu óháð kyni?
- Hefur starfsfólk sveitarfélagsins góða þekkingu á jafnréttismálum?
- Hefur starfsfólk sveitarfélagsins hlotið reglulega fræðslu um jafnréttismál?
- Leggur sveitarfélagið áherslu á jafnréttismál í samningsgerð, samstarfi og styrkveitingum?
- Er þitt sveitarfélag og starfsfólk þess til fyrirmyndar þegar kemur að jafnréttismálum?





8

Öryggi og ofbeldi



Akureyrarbær og Reykjavíkurborg hafa gert aðgerðaáætlun gegn kynbundnu ofbeldi, sjá http://www.akureyri.is/static/files/Rosenborg/Jafnretti/adgerdaraetlun_2012_2014.pdf

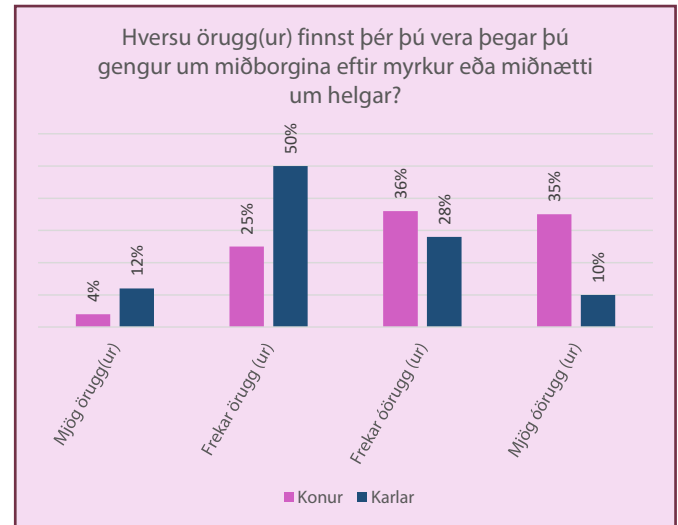
http://reykjavik.is/sites/default/files/skjol_thjonustulysingar/gegn_ofbeldi/adgerdaraetlun24.08.12.pdf

Að búa við öryggi og öryggistilfinningu eru lífsgæði sem sveitarfélög þurfa að leitast við að tryggja íbúum sínum. Konur og karlar á ólíkum aldri upplifa eigið öryggi með mismunandi hætti. Rúmlega 70% kvenna finna til óöryggis

í miðborg Reykjavíkur eftir myrkur eða eftir miðnætti um helgar á meðan 62% karla finnst þeir vera öruggir við sömu aðstæður (Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu 2013). Ýmislegt hefur áhrif á öryggi og öryggistilfinningu íbúa. Það kann að koma á óvart en bæjarskipulag getur gengt stóru hlutverki þegar kemur að öryggi og öryggistilfinningu íbúa. Öruggrými eru opin og vel upplýst en rannsóknir sýna að fólk upplifir minna öryggi á dimmum og aflokuðum svæðum. Lokuð bílastæðahús, undirgöng og önnur skúmaskot draga úr öryggi og öryggistilfinningu. Mörgum finnst óþægilegt að ganga um lengri

veg í myrkri. Skipulag almenningssamgangna getur þannig verið öryggismál. Þá hafa félagslegir þættir eins og útilokun og ójöfnuður mikil áhrif á tíðni ofbeldis.

Kynbundið ofbeldi er staðreynd á Íslandi en eftirlitsnefndir Sameinuðu þjóðanna hafa lýst áhyggjum sínum af hárri tíðni heimilisofbeldis hér á landi og hversu vægt er tekið á kynbundnu ofbeldi innan réttarkerfisins.



Heimild: Reykjavíkurborg: Viðhorfskönnun Lögreglunnar á höfuðborgarsvæðinu 2013.



Dæmi: Öruggari kvöld- og næturstrætó í Kalmar, Svíþjóð

Í Kalmar leiddi kynjagreining upplýsinga um notkun almenningasamgangna í ljós að konur veigruðu sér við að nýta strætó seint á kvöldin og um nætur. Í ljós kom að ástæður þess voru að konur óttuðust að verða fyrir ofbeldi á göngu frá stoppistöð og heim. Því var ákveðið að þeir farþegar, sem eru einir á ferð, geta beðið vagnstjóra um að stöðva á milli stoppistöðva til að eiga styttri leið heim. Þannig voru almenningssamgöngur seint á kvöldin og um nætur gerðar að öruggari valkosti fyrir bæði konur og karla.

Heimilisofbeldi og hlutverk sveitarfélaga

Bæði karlar og konur verða fyrir og beita heimilisofbeldi. Hins vegar benda allar tölur til þess að konur séu oftast þolendur alvarlegs heimilisofbeldis, auk þess sem mun algengara er að konur séu myrtar af mökum sínum en karlar. Heimilisofbeldi gegn körlum getur þó verið meira feimnismál og því er mikilvægt að skoða líka þann hóp þolenda. Heimilisofbeldi getur haft ýmsar birtingarmyndir. Það getur verið líkamlegt, andlegt, kynferðislegt eða fjárhagslegt.

Ofbeldi er baggi á samfélaginu í heild. Það dregur úr lífsgæðum fólks, eykur kostnað við heilbrigðis- og félagsþjónustu og dregur úr líkum á því að karlar og konur sitji við sama borð í samfélagslegum skilningi. Því er afar mikilvægt að berjast gegn heimilisofbeldi og aðstoða þá sem fyrir því verða fljótt og vel. Heimilisofbeldi getur komið til kasta sveitarfélaga í gegnum starfsemi þeirra á ýmsum sviðum og því er mikilvægt að starfsfólk fái viðeigandi fræðslu, búi yfir þekkingu á einkennum ofbeldis og geti brugðist við með

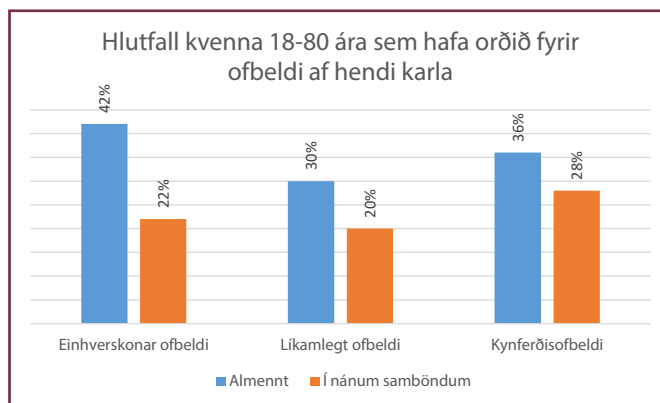
faglegum hætti. Sú starfsemi sveitarfélaga, sem hvað helst þarf að vera viðbúin að sinna og vísa áfram þolendum ofbeldis, eru félagsþjónustan og barnaverndin en þar að auki skólakerfið, þjónusta við fatlaða, dvalarheimili, félagsleg heimaþjónusta og önnur starfsemi sem tengist daglegu lífi íbúa. Mikilvægt er að starfsfólk þessara stofnana fái reglulega fræðslu.

Þekkt er úr erlendum rannsóknum á almennu ofbeldi að algengt er að sá sem beitir ofbeldi líti niður á þolandann eða þann hóp sem hann tilheyrir. Oft er því jafnframt haldið fram að heimilisofbeldi karla gegn konum byggji á úreltum hugmyndum um kynhlutverk og eignarrétt. Þannig getur rót ofbeldis verið samfélagsleg og mikilvæg forvörn að vinna gegn staðalmyndum. Almenn samfélagsleg

„Heimilisofbeldi er þegar einn fjölskyldu-meðlimur kúgar annan í skjóli friðhelgi heimilisins og tilfinningalegrar-, félagslegrar- og fjárhagslegrar bindingar“

(Samtök um kvennaathvarf 2006, 6).





Heimild: Rannsóknarstofnun í barna- og fjölskylduvernd 2010.

fordæming ofbeldis í nánum samböndum er einnig þáttur í að draga úr ofbeldinu og líkleg til að hvetja þá sem beita ofbeldi til að leita sér sálfræðilegrar aðstoðar. Meðferðarúrræði af þeirri gerð er rekið á Íslandi undir heitinu Karlar til ábyrgðar. Makar þeirra karla sem lokið hafa meðferðinni segja að lífsgæði sín hafi aukist, þær séu ekki lengur hræddar við maka sinn, hlæi oftar og líði betur.

Samstarf lögreglu og sveitarfélaga gegn ofbeldi

Verkefnið *Saman gegn ofbeldi* er tilraunaverkefni til eins árs sem hófst í janúar 2015 og felst í samstarfi Lögreglunnar á höfuðborgarsvæðinu og Reykjavíkurborgar í heimilisofbeldismálum. Verkefnið felur í sér aðgerðir af hálfu bæði lögreglunnar og borgarinnar með það að markmiði að tryggja öryggi borgara á heimilum sínum. Önnur skilgreind markmið verkefnisins eru að veita þolendum og gerendum heimilisofbeldis

betri þjónustu, efla traust á því að stjórnvöld veiti aðstoð við að binda enda á ofbeldi, auka samráð og samvinnu aðila sem vinna með málaflokkinn, efla og samræma úrvinnslu mála, bæta tölfraeðiupplýsingar um ofbeldi, bæta þjónustu við konur af erlendum uppruna sem hafa orðið fyrir heimilisofbeldi, bæta stöðu barna sem búa við ofbeldi, bæta þjónustu við fatlaðar konur sem hafa orðið fyrir heimilisofbeldi, auka þekkingu á málaflokkinum og hvetja til opinberrar umræðu um það samfélagsmeið sem heimilisofbeldi er. Sambærileg samstarfsverkefni erlendis frá hafa skilað verulegum árangri í baráttunni gegn heimilisofbeldi.

Fyrirmynd verkefnisins í Reykjavík er sótt til Lögreglustjórans á Suðurnesjum, sem setti af stað tilraunaverkefnið *Að halda glugganum opnum* í febrúar 2013. Markmið Suðurnesjaverkefnisins voru svipuð og í Reykjavík og var það unnið í samstarfi við félagsþjónustur í Reykjanesbæ, Grindavík, Sandgerði, Garði og Vogum.

Nánari upplýsingar um meðferðarúrræðið Karlar til ábyrgðar má finna á slóðinni www.karlartilabyrgdar.is



Í framkvæmd felst samstarf lögreglu og sveitarfélaga einkum í því að starfrækja bakvakt félagsþjónustu og barnaverndar sem fer í útköll vegna heimilisofbeldis með lögreglu. Þá er málum fylgt eftir með markvissari hætti af öllum aðilum. Mikilvægur þáttur í verkefninu er að samræma skráningu og viðbrögð ólíkra aðila. Dæmi frá Bretlandi sýna að lögreglan er sá aðili sem helst hefur safnað upplýsingum um heimilisofbeldi. Reynslan sýnir hins vegar að gögn frá fleiri aðilum gefa heildrænni mynd og frekari vísbendingar um umfang heimilisofbeldis.

Samstarfsteymi velferðarráðuneytisins vegna heimilisofbeldis¹ hefur unnið að útbreiðslu Suðurnesjaverkefnisins til fleiri landshluta með námskeiðahaldi. Verklagið hefur þannig verið innleitt m.a. á Akureyri og í Árborg.

¹ <https://www.velferdarraduneyti.is/frettir-vel/nr/35051>

Fræðsla til íbúa og starfsfólks var þáttur í Suðurnesjaverkefninu. Gefinn var út upplýsingabæklingur sem var dreift í öll hús á Suðurnesjum, www.mcc.is/media/frettir/VEL-Ofbeldi-NET.pdf

Í áfangamati RIKK – Rannsóknarstofnunar í jafnréttisfræðum - á samstarfsverkefni Reykjavíkurborgar og Lögreglunnar á höfuðborgarsvæðinu um átak gegn heimilisofbeldi frá október 2015 má finna nánari upplýsingar. https://rikk.hi.is/wp-content/uploads/%C3%81fangask%C3%BDrsla-151019_%C3%81fangask%C3%BDrsla-Saman-gegn-ofbeldi-Fin1.pdf





Hera Ósk Einarsdóttir, sviðsstjóri velferðarsviðs Reykjanesbæjar.

Samstarf lögreglu og sveitarfélaga gegn heimilisofbeldi snýst um að efla vitund almennings, íbúa sveitarfélagsins og starfsmanna þess um hversu alvarlegar afleiðingar ofbeldis eru. Jafnramt þarf að upplýsa íbúa, bæði börn og fullorðna um hvaða úrræði eru til staðar fyrir gerendur og þolendur heimilisofbeldis og hvernig hægt er að takast á við þennan vanda. Með því að sameinast um að taka heimilisofbeldi á Suðurnesjum fastari tökum og senda út skýr skilaboð um að heimilisofbeldi sé ekki liðið, var verklagi félagsþjónustu og lögreglu í heimilisofbeldismálum samræmt, úrræði fyrir gerendur og þolendur kynnt íbúum, eftirfylgni mála tryggð og sérstakt meðferðarform, „Trappan“, var innleitt hjá velferðarsviði Reykjanesbæjar til að aðstoða börn við að vinna úr reynslu sinni, efla þekkingu þeirra og getu til að bregðast við í slíkri stöðu og leita sér aðstoðar. Svo til strax varð sýnilegur árangur í fækkun heimilisofbeldismála hjá lögreglu. Við metum árangurinn þó ekki síður í aukinni sérþekkingu hjá starfsmönnum sveitarfélagsins í leik- og grunnskólum, barnavernd og félagsþjónustu, bættu aðgengi að þjónustu fyrir þolendur og gerendur, jafnt börn og fullorðna, auknum stuðningi, eftirfylgni mála og öflugu samstarfi fjölmargra aðila sem vinna gegn ofbeldi. Árangurinn kemur því einnig fram í betri líðan og í traustu og styðjandi samfélagi.





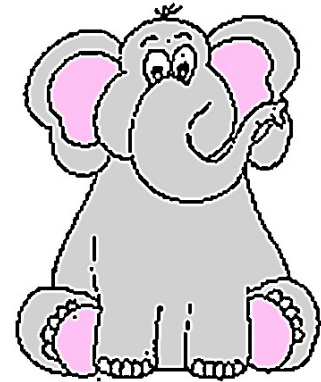
9

Hvar á að byrja?

Í þessari handbók hefur verið farið yfir vítt svið og reynt að snerta á öllum helstu þáttum sem tengjast hlutverki sveitarfélaga í jafnréttismálum. Ljóst er að verkefnin eru mörg og kröfur á sveitarfélögin ríkar. Óþarfi er fyrir sveitarfélög að láta sér þetta vaxa í augum, eina leiðin til að borða fil er að taka einn bita í einu.

Hvað sem þú gerir, ekki gera ekki neitt. Lykilatriðið er forgangsöröðun. Alveg eins og fill er ekki gleyptur í einum munnbita er hæpið að ætla að byrja að vinna að jafnréttismálum í sveitarfélögum og mæta öllum kröfum frá fyrsta degi.

Lykilatriðið og upphafspunkturinn í öllu jafnréttisstarfi er að átta sig á stöðu mála, öðlast þekkingu á lagamma og umhverfi jafnréttisstarfs og afla upplýsinga um stöðu jafnréttis í sveitarfélaginu. Þetta kallar ekki endilega á stórar, dýrar vísindalegar rannsóknir. Mikið af upplýsingunum er til en annarra má afla með tímanum með því að gæta þess að kyn sé alltaf breyta í upplýsingaöflun á vegum sveitarfélagsins. Þegar yfirsýn yfir málaflökkinn er orðin þokkalega skýr er hægt að setja markmið og forgangsraða. Bitar fyrir bita, skref fyrir skref.



Þegar sveitarfélag er að hefja sitt jafnréttisstarf með setningu jafnréttisáætlunar getur verið eðlilegt að byrja á að kortleggja stöðuna innan sveitarfélagsins, fara yfir að hvaða leyti eru fyrir hendi kyngreindar tölulegar upplýsingar um starfsemina og að hvaða leyti þarf að breyta verklagi til að kyngreindar lykilupplýsingar liggi fyrir þannig að það sé hægt að meta stöðuna á traustum grunni. Í framhaldinu er hægt að taka fyrir ákveðin svið eftir mati á forgangsöröðun. Fara dýpra ofan í stöðuna á þeim sviðum og gera á þeim grunni tillögur um beinar aðgerðir til úrbóta. Taka t.d. mannauðsmál sveitarfélagsins fyrir, kanna hvort það sé launamunur á milli kynjanna, hvort vinnustaðir sveitarfélagsins séu kynskiptir



og hvernig sveitarfélagið kemur til móts við þarfir bæði karl- og kvenkynsstarfsmenn til að samræma atvinnu- og fjölskyldulíf. Mikilvægt er að hafa starfsfólk með í þessari vinnu og þetta getur verið góð leið til að skapa jákvæðan samstarfsanda innan sveitarfélags. Það er jafnframt mikilvægt að gæta þess að festa jafnréttishugsunina í sessi þannig að það sé reglulega fylgst með þróuninni og tryggt að kynjasjónarmið séu samþætt inn í allar aðgerðir á viðkomandi sviði.

Mikilvægt er að átta sig á því að jafnrétti getur kostað peninga og það er eðlilegt að jafnréttisstarf sé, eins og önnur verkefni sveitarfélaga, fjármagnað í samhengi við umfang. Engu að síður er jafnréttisstarf hagkvæmt. Það felur í sér leiðir til betri nýtingar opinberra gæða og getur orðið til að afhjúpa nýjar leiðir til hagræðingar.

Hvar sem starfið hefst – Gangi þér vel.



10

Gátlisti fyrir stjórnendur sveitarfélaga

Hvernig er hægt að hafa áhrif á jafnrétti kynjanna í sveitarfélaginu?

- ✓ Nálgast jafnréttisstarf með þeim hætti að það sé mikilvægur hluti starfsemi sveitarfélaga sem kemur öllum íbúum til góða
- ✓ Tryggja að sveitarfélagið hafi jafnréttisáætlun samkvæmt lögum
- ✓ Stuðla að virkri eftirfylgni með markmiðum og aðgerðum jafnréttisáætlunar
- ✓ Koma því til leiðar að jafnréttisáætlun sé vel kynnt og aðgengileg
- ✓ Hvetja til undirritunar og innleiðingar Evrópusáttmála um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum
- ✓ Tryggja að öll tölfræði sé greind eftir kyni samkvæmt lögum
- ✓ Stuðla að því að allar mikilvægar stefnumótandi aðgerðir fari í gegnum kynjamat
- ✓ Beita kynjasambættingu á öllum stigum ákvarðanatökufेरils
- ✓ Hafa vöskult auga fyrir því að einstaklingar af báðum kynjum komi að ákvarðanatöku sem pólitískir fulltrúar, í stjórnslu og við ráðgjöf
- ✓ Hvetja til þess að aðferðir kynjaðar fjárhagsáætlanagerðar séu teknar upp
- ✓ Stuðla að samfélagslegri umræðu um jafnréttismál með því að eiga frumkvæði að fundum og námskeiðum
- ✓ Huga að jöfnum tækifærum kynjanna hvað snertir öll hlutverk sveitarfélagsins:
 - Lýðræðislegt hlutverk
 - Hlutverk sem þjónustuveitandi
 - Hlutverk sem vinnuveitandi
 - Hlutverk við ráðstöfun fjármuna
 - Samfélagslegt forystuhlutverk
- ✓ Vera meðvituð um jafnrétti í þjónustu og tryggja að þjónustan nýtist öllum íbúum óháð kyni
- ✓ Koma í veg fyrir að sveitarfélagið mismuni eftir kynjum sem vinnuveitandi, tryggja að störf skiptist ekki í karla og kvennastörf og að laun og kjör séu þau sömu fyrir sambærileg störf
- ✓ Tryggja að sveitarfélagið sinni með virkum hætti forvörnum gegn ofbeldi og beiti sér fyrir því að auka öryggi íbúa
- ✓ Vinna að því að koma á samstarfi við lögreglu til að vinna gegn heimilisofbeldi





Handbókin er unnin eftir finnskri fyrirmynd:

Milla Sandt og Sinikka Mikola. (2014) „Den kommunala beslutfattarens handbok om jämställdhet“ Finlands Kommunförbund.

Akureyrarbær. „Aðgerðaráætlun Akureyrarbæjar gegn kynbundnu ofbeldi og ofbeldi gegn börnum 2012-2014“ Sótt á http://www.akureyri.is/static/files/Rosenborg/Jafnretti/adgerdaraaetlun_2012_2014.pdf

Akureyrarbær. „Jafnréttisstefna Akureyrarbæjar Jafnréttisstefna Akureyrarbæjar 2016 – 2019“ Akureyrarbær. Sótt á http://www.akureyri.is/static/files/01_akureyri.is/pdf/jafnréttisstefna2016-2019.pdf

Alþjóðleg fræðslumiðstöð Alþjóðavinnuálastofnunarinnar og Samtök verslunarráða í Evrópu. (2009). „Afnemum staðalmyndir kynjanna, leyfum hæfileikunum að njóta sín“ Evrópubandalögin. Sótt á <http://www.jafnretti.is/D10/FILES/Afnemum%20sta%C3%B0a%C3%ADmyndir.PDF>

Berglind Rós Magnúsdóttir, Guðrún M. Guðmundsdóttir, Jóna Pálsdóttir, Kristín Ástgeirsdóttir og Kristín Jónsdóttir. (2010) „Kynungabók“ Mennta- og menningarmálaráðuneytið. Sótt á <https://www.menntamalaraduneyti.is/media/MRN-pdf/kynungabok-vefutgafa.pdf>

Bergljót Þrastardóttir, Huguína R. Hjaltadóttir og Kristín Ástgeirsdóttir. (2014) „Jafnréttismat“ Jafnréttisstofa. Sótt á <http://www.jafnretti.is/D10/Files/Jafnréttismat.pdf>

Evrópusáttmáli um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum. Sótt á <http://www.samband.is/media/althjodamal/Jafnrettissatmali.pdf>

Fjármála- og Efnahagsráðuneytið og Jafnréttisstofa. „Kynjakrónur“. Fjármála- og Efnahagsráðuneytið og Jafnréttisstofa. Sótt á <http://www.fjarmalaraduneyti.is/media/utgafa/Kynjakronur.pdf>



Hafnarfjarðarbær. (2012) „Jafnréttisstefna Hafnarfjarðarbæjar – stefna gegn mismunun 2012 – 2014“ Hafnarfjarðarbær. Sótt á <http://www.hafnarfjordur.is/media/stefnur-og-reglur/Jafnréttisstefna-Hafnarfjarðarbaejar.pdf>

Hagstofa Íslands. Ýmis tölfræði. Hagstofa Íslands. Sótt á <http://www.hagstofa.is/>

Ingólfur V. Gíslason. (2008) „Ofbeldi í nánum samböndum - Orsakir, afleiðingar, úrræði“ Félags- og tryggingamálaráðuneytið. Sótt á <https://www.velferdarraduneyti.is/media/Ofbeldisbaekur/OfbeldiAdalbokin.pdf>

Ingólfur V. Gíslason. (2008) „Ofbeldi í nánum samböndum - Orsakir, afleiðingar, úrræði. Félagsþjónustan“ Félags- og tryggingamálaráðuneytið. Sótt á <https://www.velferdarraduneyti.is/media/Ofbeldisbaekur/NETFelagsth.pdf>

Ingólfur V. Gíslason. (2010) „Rannsókn á ofbeldi gegn konum“ Rannsóknastofnun í barna- og fjölskylduvernd. Sótt á <https://www.velferdarraduneyti.is/media/ritogskyrslur2011/Rannsokn-Ofbeldi-Logregla-28022011.pdf>

Jafnréttisstofa. (2008) „Hvað er jafnréttisáætlun? Leiðbeiningar við gerð jafnréttisáætlunar“. Jafnréttisstofa. Sótt á http://www.jafnretti.is/D10/FILES/Hva%C3%B0%20er%20jafnréttisaaetlun_2008.pdf

Jafnréttisstofa. (2009). „Jöfnum leikin – handbók um kynjasambættingu“. Jafnréttisstofa. Sótt á http://www.jafnretti.is/D10/FILES/Jofnum_leikinn-handb%C3%B3kin.pdf

Jafnréttisstofa. (2009). „Jöfnum leikin –kynjasambætting og jafnréttisáætlanir“. Jafnréttisstofa Sótt á <http://www.jafnretti.is/D10/Files/Kynjasam%C3%BE%C3%A6tting-jafnr%C3%A9ttis%C3%A1%C3%A6tlanir.pdf>

Jafnréttisstofa. „Jafnrétti í sveitarfélögum“. Jafnréttisstofa. Sótt á <http://www.jafnretti.is/jafnretti/?D10cID=Page3&ID=100>

Jafnréttisstofa. „Orðabók“. Jafnréttisstofa. Sótt á <http://www.jafnretti.is/jafnretti/?D10cID=Page3&ID=37>

Lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Sótt á <http://www.althingi.is/lagas/nuna/2008010.html>

Mannréttindaskrifstofa Íslands. „Kynbundið ofbeldi“ Mannréttindaskrifstofa Íslands. Sótt á <http://www.humanrights.is/is/mannrettindi-og-islam/mannrettindi-akvedinna-hopa/konur/kynbundid-ofbeldi>



Reykjavíkurborg. „Aðgerðaráætlun Reykjavíkurborgar gegn kynbundu ofbeldi og ofbeldi gegn börnum.“ Sótt á http://reykjavik.is/sites/default/files/skjol_thjonustulyisingar/gegn_ofbeldi_adgerdaraetlun24.08.12.pdf

Reykjavíkurborg. „Aðgerðaráætlun Reykjavíkurborgar í jafnréttismálum 2015-2019“ Reykjavíkurborg. Sótt á http://reykjavik.is/sites/default/files/ymis_skjol/skjol_utgefio_efni/adgerdaaetlun_reykjavikurborgar_i_jafnrettismalum_2015-2019_01.12.pdf

Reykjavíkurborg. (2014) „Handbók um kynjaða fjárhags og starfsáætlun“ Reykjavíkurborg. Sótt á http://reykjavik.is/sites/default/files/handbok_kynjadrar_fjarhags-og_starfsaaetlunar.pdf

Samband íslenskra sveitarfélaga og Stofnun stjórnsýslufræða og stjórn mála við Háskóla Íslands. (2012) „Leiðsögn um lýðræði í sveitarfélögum“. Sótt á http://www.samband.is/media/lydraedi---mannrettindi/Leidsogn-um-lydraedi-i-sveitarfelogum_vef.pdf.

Samband íslenskra sveitarfélaga. (2014) „Aðal- og varamenn í sveitarstjórnnum 2014-2018“.

Stígamót. (2014) „Ársskýrsla 2014“ Stígamót. Sótt á http://www.stigamot.is/static/files/arsskyrslur/stigamot-arsskyrsla_2014-netid.pdf

Vefsíður íslenskra sveitarfélaga, ýmsar upplýsingar um kjörna fulltrúa ofl.

Velferðarráðuneytið. (2012) „Aðgerðaáætlun um launajafnrétti kynjanna“ Velferðarráðuneytið. Sótt á http://www.jafnretti.is/D10/Files/Adgerdaaetlun_um_launajafnretti_kynjanna.pdf

Velferðarráðuneytið. (2013) „Samræming fjölskyldu og atvinnulífs“ Velferðarráðuneytið. Sótt á http://www.velferdarraduneyti.is/media/Rit_2013/Samraeming-fjolskyldu--og-atvinnulifs-lokaskjal.pdf

Velferðarráðuneytið. (2015) „Skýrsla félags- og húsnæðismálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála 2013 - 2015“ Velferðarráðuneytið. Sótt á https://www.velferdarraduneyti.is/media/rit-og-skyrslur-2015/Jafnrettiskyrsla_nov_2015.pdf

Þorgerður Einarsdóttir. (2006). „Kynjakerfið. Úrelding í auglýsing eða viðvarandi kynjahalli?“ Í Úlfar Hauksson (ritstjóri), Rannsóknir í félagsvísindum VII: félagsvísindadeild (bls. 445-456). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.





Bein kynbundin mismunun: Þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð en einstaklingur af gagnstæðu kyni fær, hefur fengið eða mundi fá við sambærilegar aðstæður.

Óbein mismunun: Þegar skilyrði, viðmið eða ráðstöfun sem virðist hlutlaus kemur verr við einstakling af öðru kyninu nema slíkt sé réttlætt á málefnalegan hátt með lögmætu markmiði og aðferðir til að ná því séu viðeigandi og nauðsynlegar.

Jafnrétti kynjanna: Kringumstæður þar sem konur og karlar njóta sömu réttinda og tækifæra, eru jafn sjáanleg og valdamikil, og taka þátt í opinberu og einkalífi í jöfnum hlutföllum.

Jafnréttisstarf: Allar aðgerðir og vinna sem miðar að því að koma á og auka jafnrétti kynjanna.

Kyn: Líffræðilegir þættir sem gera manneskjur karlkyns eða kvenkyns.

Kyngervi: Félagslega tilbúin hlutverk kvenna og karla, hugmyndir um kvenleika og karlmennsku sem eiga ekki rætur að rekja til líffræðilegra þátta heldur mótast af menningu hverju sinni.

Kynbundið ofbeldi: Ofbeldi á grundvelli kynferðis sem leiðir eða gæti leitt til, líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáningar þolanda, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Kynbundin áreitni: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi eða móðgandi aðstæður.

Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Kynbundinn leiðréttur launamunur: Sá launamunur milli kynja sem mælist þegar búið er að taka tillit til þátta eins og menntunar, starfsreynslu, vinnutíma og fleiri þátta.

Kyngreindar tölfraðiupplýsingar: Hverskonar tölfraðilegar upplýsingar sem hafa verið greindar eftir kyni.



Kynhlutleysi: Þegar kyn er ekki skoðað sérstaklega vegna þeirrar hugmyndar að það hafi ekki áhrif.

Kynhlutverk: Ákveðin hegðun eða hlutverk sem er tileinkuð öðru kyninu frekar en hinu.

Kynjamat (Jafnréttismat): Mat áhrifa ákvörðunar á stöðu kynjanna. Staða karla og kvenna er metin, auk mögulegra áhrifa ákvörðunar á þá stöðu. Nýttist við undirbúning áður en ákvarðanir eru teknar.

Kynjasambætting: Að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu.

Kynjuð fjárhagsáætlanagerð: Aðferðum kynjasambættingar er beitt við fjárhagsáætlunargerð. Kynjasjónarmið eru höfð haft að leiðarljósi á öllum stigum og tekjur og útgjöld endurskoðuð í þeim tilgangi að stuðla að jafnrétti kynjanna.

Kynskiptur vinnumarkaður: Einkennist af því að mikill meirihluti þeirra sem vinna ákveðin störf eru af öðru kyninu. Sem dæmi er mikill meirihluti hjúkrunarfræðinga konur en mikill meirihluti þeirra sem starfa við mannvirkjagerð karlar.

Samtvinnun mismunabreyta: Þegar staða fólks markast af og verður erfiðari vegna áhrifa samtvinnnaðra lýðfræðilegra breyta eins og kyns, efnahagslegrar stöðu, aldurs, þjóðernis, litarháttar, kynhneigðar, kynvitundar, trúarbragða eða fötlunar.

Sértækar aðgerðir: Sérstakar tímabundnar aðgerðir sem ætlað er að bæta stöðu eða auka möguleika annars kynsins í því skyni að koma á jafnri stöðu á ákveðnu sviði þar sem á annað kynið hallar.

Staðalmyndir: Fyrirfram ákveðnar hugmyndir um útlit og/eða eiginleika fólks sem tilheyrir ákveðnum hópi eða stétt innan samfélagsins, t.d. um hvernig það á að hegða sér og hvaða störf eru við hæfi þess. Sumar staðalmyndir hafa neikvæð áhrif á jafnrétti kynjanna.







SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA