

Nefndasvið Alþingis  
Allsherjar- og menntamálanefnd  
Smiðju við Vonarstræti  
101 Reykjavík

Reykjavík, 11. apríl 2025

## Efni: Umsögn BSRB um tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum fyrir árin 2025-2028, 227. mál

### Almennar athugasemdir

BSRB fagnar fram kominni framkvæmdaáætlun. Áætlunin er metnaðarfull og tekið á atriðum sem munu eiga sinn þátt í að stuðla að auknu jafnrétti hér á landi. Í meginatriðum rímar áætlunin vel við [stefnu BSRB](#) í jafnréttis- og kjaramálum, en helstu áherslumál bandalagsins eru leiðrétting á virðismati kvennastarfa, jafnrétti í launuðum og ólaunuðum störfum, inngilding og útrýming á kynbundnu ofbeldi. Árið 2025 er Kvennaár, en yfir 50 samtök launafólks, kvenna, hinsegin fólks og fatlaðs fólks hafa tekið höndum saman og lagt fram [kröfur til stjórnvalda](#) um hvernig megi stuðla að auknu jafnrétti, enda er langt í land þar til fullu jafnrétti verður náð. Þær aðgerðir eru í þremur flokkum; vanmat á kvennastörfum og launajafnrétti, ólaunuð vinna kvenna og umönnunarábyrgð og kynbundið ofbeldi.

Mikið bakslag hefur orðið í réttindum kvenna og hinsegin fólks í heiminum. Í framkvæmdaáætluninni er þetta bakslag viðurkennt og lögð áhersla á að Ísland vinni gegn því á alþjóðavettvangi. Það er afar mikilvægt. Síðustu ár hafa sýnt okkur að auðvelt er að afnema réttindi sem hafa talist sjálfsgöð og að ávallt þarf að vera á varðbergi. Ísland er ekki undanskilið þar og mikilvægt að stjórnvöld á hverjum tíma vinni að framgangi mikilvægra mannréttindamála, í samráði við aðila vinnumarkaðarins og grasrótarsamtök, en árangur Íslands í jafnréttismálum byggir ekki síst á baráttu kvenna, launafólks og annarra samtaka.

Í greinargerð er fjallað um breytingar á jafnréttislögum sem varða hlutlausa skráningu kyns og fjölbætta mismunun og tekið fram að áætlunin taki mið af þessu. Þessi atriði eru ávörpuð sérstaklega undir fáeinum aðgerðum, en afar mikilvægt er að sjónarmið fjölbreytileika séu höfð að leiðarljósi í allri framkvæmd áætlunarinnar. Við vitum að ákveðnir hópar eru verst settir, þar á meðal konur af erlendum uppruna, hinsegin fólk, fatlaðar konur og láglauakonur.

BSRB hvetur til þess að framkvæmdaáætlunin verði samþykkt. Það eru nokkur atriði sem bandalagið vill koma á framfæri í tengslum við áætlunina. Flestar athugasemdirnar snúa að framkvæmd einstakra verkefna, en fáeinar breytingartillögur eru gerðar.

### A – KYN, ÁHRIF OG ÞÁTTTAKA

BSRB vill undirstrika mikilvægi aðgerðar **4**, um að gera eigi eigindlega rannsókn á **hugrænni vinnu kynjanna**, eða þriðju vaktinni. Það liggur fyrir að um fjórðungur kvenna er í hlutastörfum, og flestar vegna fjölskylduábyrgðar. Þá hefur verið staðfest með [rannsókn](#) að konur beri meiri ábyrgð á heimilisstörfum og umönnun barna. Hluti af ólaunuðu störfunum er þessi hugræna vinna og afar mikilvægt að rannsaka birtingarmyndir hennar og fanga kynjamynstur sem kann að birtast þar.

## **B – KYNJUÐ TÖLFRÆÐI OG MÆLABORÐ**

**Aðgerð 10 um kyngreinda tölfræði og 11 um þróun mælikvarða í jafnréttismálum.** BSRB fagnar því að leggja skuli áherslu á að safna saman þeirri tölfræði sem til er á einn stað. Mikið er til af tölfræði en misjafnt er hversu auðvelt er að nálgast hana og fjölmargir ólíkir aðilar halda utan um gagnasöfn sem varða ólíka þætti sem tengjast jafnrétti og stöðu kynjanna. Þar má nefna Ríkislögreglustjóra, Vinnumálastofnun, Fæðingarorlofssjóð, Sjúkratryggingar Íslands, Landlækni, íslensku æskulýðsrannsóknina og fleiri. Þá ætti að huga að fjölbreytileika í slíku gagnasafni eins og kostur er og vinna að því að hægt sé að nálgast tölfræði út frá fleiri mismununarþreytum en kyni. Einnig ætti að horfa til þessara sjónarmiða þegar mælikvarðar eru þróaðir. Bandalagið leggur áherslu á að þessi tvö verkefni verði unnin í samráði við hagaðila, svo sem heildarsamtök launafólks og félagasamtök sem vinna gegn kynbundnu ofbeldi.

## **C – JAFNRÉTTI Á VINNUMARKAÐI OG KYNBUNDINN LAUNAMUNUR**

**Aðgerð 16 um virðismat starfa í þágu launajafnréttis.** Í mörg ár hafa [rannsóknir Hagstofunnar](#) staðfest að launamun kynjanna megi fyrst og fremst rekja til þess hversu kynskiptur vinnumarkaðurinn er. Það hefur verið eitt helsta baráttumál BSRB að leiðrétta vanmat svokallaðra kvennastarfa og hófst vinna við það í kjölfar yfirlýsingar stjórnvalda með kjarasamningum BSRB árið 2020. Stjórnvöld lýstu yfir áframhaldandi vilja við gerð kjarasamninga 2024. Stærsta skrefið til þess að útrýma launamuni kynjanna er að endurmeta virði kvennastarfa og leiðin að því markmiði er í gegnum það virðismatskerfi sem þróað hefur verið í samstarfi stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins. Kerfið tekur eingöngu til grunnlauna og afar mikilvægt er að hafist verði handa við að útbúa sambærilegt kerfi sem tekur til viðbótarlauna, en launamismunur kemur oft fram í ýmis konar aukagreiðslum sem karlar fá í meira mæli. Jafnlaunaregla laga gerir þá kröfu að öll laun og kjör séu jöfn og það er skylda atvinnurekenda að uppfylla þær kröfur og jafnframt skylda stjórnvalda að sníða löggjöf og aðgerðir að því markmiði. BSRB og aðstandendur Kvennaárs hafa einnig gert þá kröfu að komið verði á samningaleið sem auðveldar einstaklingum að reisa jafnlaunakröfur og litið til Nýja-Sjálands í því samhengi.

**Aðgerð 17 um jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu,** þar sem m.a. er fjallað um að greina skuli hvernig hægt sé að bæta jafnlaunakerfið með hliðsjón af fyrirliggjandi reynslu. Lögfesting jafnlaunavottunar var stórt skref, en þannig var atvinnurekendum í fyrsta sinn gert skylt að sýna fram á að sömu laun væru greidd fyrir jafnverðmæt störf. BSRB styður að farið verði í slíka greiningarvinnu og leggur áherslu á að samráð verði haft við samtök launafólks og sérfræðinga. Staðallinn er frá 2012 og er ekki gallalaus. Meðal þess sem gagnrýnt hefur verið, t.a.m. af samtökum launafólks, er að ekki hafi verið gerðar kröfur um það hvernig á að bera saman störf, þ.e. að tiltaka þá þætti sem liggja skuli til grundvallar. Alþjóðavinnumálastofnunin nefnir fjóra meginþætti, sem skiptast svo í undirþætti, sem eru þekking og færni, álag, ábyrgð og vinnuaðstæður. Starfsmatskerfi sveitarfélaga byggir á sömu þáttum og raunar flest starfsmatskerfi sem notuð eru víða um heim. Þá er staðallinn ekki gagnsær og ferlið gerir ekki ráð fyrir aðkomu starfsfólks eða stéttarfélaga. Staðallinn tekur eingöngu til launa innan hvers fyrirtækis eða stofnunar og því ekki hægt að bera saman störf þvert á vinnumarkað eða jafnvel milli tendra aðila. Við greiningu og endurskoðun er mikilvægt að byggja á þeirri þekkingu og reynslu sem hefur fallið til síðustu ár, m.a. í gegnum virðismatsverkefnið og starfsmat sveitarfélaga, en samtök launafólks hafa mikla reynslu af því. Þá er rétt að benda á að jafnlaunastaðallinn tekur eingöngu til grunnlauna og mikilvægt að huga að heildarlaunum, líkt og fjallað var um varðandi virðismatsverkefnið hér að ofan.

**Aðgerðir 18 og 19 um rannsóknir á launamuni kynjanna.** Slíkar rannsóknir eru afar mikilvægar og BSRB fagnar því sérstaklega að rannsaka eigi launamun milli innfæddra kvenna og innflytjendakvenna og hvort þær verði fyrir margþættri mismunun, en skort hefur á launarannsóknir sem taka til fólks af erlendum uppruna. [Rannsóknir Vörðu](#) staðfesta mismunun á vinnumarkaði gagnvart innflytjendum og ólíka stöðu innflytjendakvenna samanborið við innfæddar konur.

## **D – KYNBUNDIÐ OG KYNFERÐISLEGT OFBELDI**

Kynbundið ofbeldi er faraldur um allan heim og á það einnig við um Ísland. [Rannsóknir](#) hafa sýnt að 40% íslenskra kvenna hafa orðið fyrir ofbeldi á lífsleiðinni og þarf kröftugar aðgerðir til þess að útrýma ofbeldi. Kynferðislegt ofbeldi er einnig [mjög algengt](#) meðal ungmenna. Í þessum málaflokki leggur BSRB mikla áherslu á að stjórnvöld hafi samstarf og samráð við þau samtök sem starfa með brotapolum, samtök kvenna og samtök fatlaðs fólks og hinsegin fólks. Þar er gríðarlega mikil reynsla og þekking. Mikilvægt er að halda áfram **fræðslu fyrir alla sem koma að réttarvörslukerfinu** líkt og fjallað er um varðandi fangelsin í aðgerð **22**. Þar skiptir máli að nota gagnreyndar aðferðir og má nefna áfallateymi Landspítalans í því samhengi. Þá er einnig jákvætt að sjónum sé beint að **gerendum** í aðgerð **25** og að fyrirhugað sé að leita fyrirmynda um meðferðir sem skilað hafa árangri erlendis. Ofbeldi verður ekki upprætt með stuðningi við brotþola heldur þarf einnig að horfa á gerendur og markvissar forvarnir. Aðgerðir **20** og **21** fjalla um **Istanbúlsamninginn** og fagnar BSRB því að vinna eigi enn frekar að innleiðingu hans og vitundarvakningu. Þá er sérstaklega jákvætt að **rannsaka eigi kynferðislega áreitni innan ferðapjónustunnar**, aðgerð **22**, en starfsfólk í þeim geira, sérstaklega þau sem eru af erlendum uppruna, er útsett fyrir áreitni. Það á einnig við um [fleiri starfsstéttir og hópa](#), svo sem umönnunarstörf og ungt fólk, og áhugavert væri að rannsaka þá hópa sérstaklega.

## **E – JAFNRÉTTI Í MENNTUN OG ÍÞRÓTTA- OG ÆSKULÝÐSSTARFI**

Í kaflanum eru nokkrar aðgerðir (**28, 29 og 31**) sem snúa að **jafnréttisfræðslu innan skólakerfisins**. Fræðsla er lykilþáttur þegar kemur að því að vinna að jafnrétti og það er jákvætt að auka eigi fræðslu til starfsfólks í menntakerfinu og leggja áherslu á jafnrétti í gæðaviðmiðum og útgáfu námsgagna. Þar skiptir máli að huga að fjölbreytileika, svo sem fötlan, húðlit, uppruna og hinseginleika. Að sama skapi þarf að tryggja að slík fræðsla og sá rammi opinberar stofnanir setja menntastofnunum og útgefendum taki einnig til birtingarmynda kynbundins ofbeldis og samskiptafærni. [Samkvæmt íslensku æskulýðsrannsókninni](#) hefur 13-15% stúlkna í 10. bekk orðið fyrir kynferðislegu ofbeldi af hálfu jafnaldra og 53% þeirra og 26% drengja hefur orðið fyrir stafrænu kynferðisofbeldi. Taka þarf tillit til þessa raunveruleika og þess hversu algeng neysla á klámi er meðal ungmenna.

Að lokum ítrekar BSRB stuðning sinn við framkvæmdaáætlun þessa og lýsir yfir vilja til samstarfs við stjórnvöld þegar kemur að innleiðingu.

Fyrir hönd BSRB



Dagný Aradóttir Pind  
lögfræðingur