



JAFNRÉTTI?

Tinna Halldórsdóttir félagsfræðingur
Október 2021

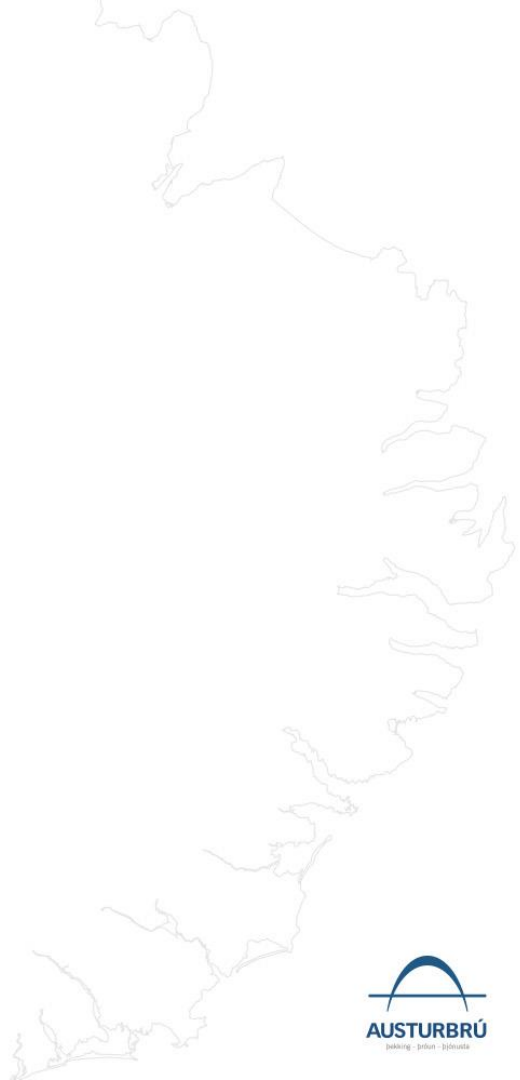


YFIRFERÐ

- **JAFNRÉTTI**
 - SKILGREININGAR
- **SAMFÉLAGIÐ**
 - HLUTFÖLL
 - TEKJUR
 - YFIRRÁÐ
- **VIÐHORF**
 - RANNSÓKNIR



JAFNRÉTTISSKILNINGUR



JAFNRÉTTI

- Jafnrétti felur sér að öll kyn, allur aldur, allir kynþættir og yfirhöfuð allar manneskjur hafa jafnan rétt og jöfn tækifæri til að taka þátt í samfélaginu. Í því felst jafnt aðgengi að opinberri ákvarðanatöku og að opinber þjónusta taki mið af þörfum allra kynja.
 - Kynjajafnrétti næst ekki nema hafa jafnréttissjónarmið að leiðarljósi við alla stefnumótun og áætlanagerð.
- Á opinberum vettvangi eru ákveðin völd og áhrif s.s. í nefndum og framkvæmdastjórnnum sveitarfélaga og því þarf að hafa jafnrétti kynja að leiðarljósi við skipan í stöður.



JAFNRÉTTSRAMMINN

LÖG UM JAFNA STÖÐU OG JAFNAN RÉTT KYNJANNA NR. 150/2020

- 1. GR.
 - Með *kyni* í lögum þessum er átt við konur, karla og fólk með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá nema annars sé sérstaklega getið.
- 29. GR.
 - Í opinberri hagskýrslugerð um einstaklinga og í viðtals- og skoðanakönnunum skal greint á milli kynja við söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og birtingu upplýsinga nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því. Þá skulu opinberir aðilar leitast við að greina á milli kynja við alla tölfræðivinnslu nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.
- 30. GR.
 - Samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana er starfa á málefnasviði þeirra. Hið sama gildir um alla ákvörðunartöku innan ráðuneyta og stofnana eftir því sem við getur átt.

Jöfn meðferð á vinnumarkaði 86/2018
Löggjöf um kynjakvóta í stjórnun



SAMBÆTTING KYNJASJÓNARMÍÐA

• 2. GR. 7. ORÐSKÝRING

- *Sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða*: Þegar stefnumótunarferli er skipulagt, bætt, þróað og lagt á það mat þannig að sjónarhorn jafnréttis kynja sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu.
- Kynjasambætting er því aðferð sem notuð er til að ná fram jafnrétti í daglegu starfi sem snertir starfsemina sjálfa, viðskiptavini, skjólstæðinga, umbjóðendur eða annað fólk.
 - Aðferðin gengur út á að sjónarmið beggja kynja séu til staðar þegar ákvarðanir eru teknar, til dæmis þegar gera á breytingar á starfsemi eða uppbyggingu nýrrar starfsemi. Markmiðið er að tryggja að þarfir allra kynja séu uppfylltar og að á engan halli. Með því að nota aðferðir kynjasambættingar má tryggja að stefna og starfsemi mismuni ekki eftir kyni heldur stuðli að frekari uppbyggingu og auknu jafnrétti kynja.



SAMRÆMING FJÖLSKYLDU OG ATVINNULÍFS

- 13. GR.
 - Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þ.m.t. að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.



LAUNAMUNUR KARLA OG KVENNA

HAGSTOFAN 2008-2020

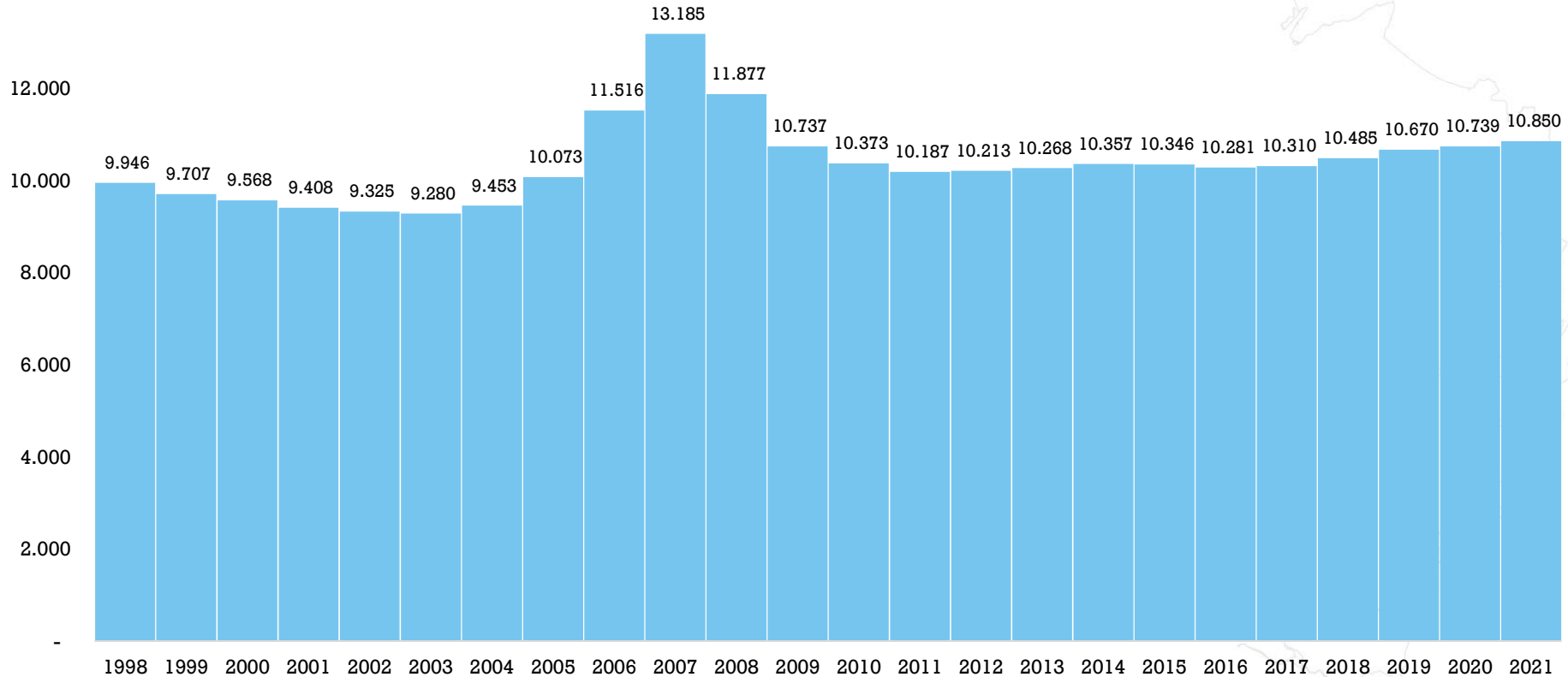
- Hefur dregist saman
 - Munur á atvinnutekjum 36,3% í 25,5%
 - Ekki er tekið tillit til áhrifaþátta sem geta skýrt misháar tekjur, svo sem vinnutíma, starfs, atvinnugreinar og menntunarstigs. Þessi mælikvarði sýnir mun á atvinnutekjum karla og kvenna sem hlutfall af launum karla.
 - Óleiðréttur munur 20,5% í 13,9%
 - Óleiðréttur launamunur tekur tillit til vinnutíma. Karlar vinna að meðaltali lengri vinnutíma (43 klst) en konur (35 klst) og hefur áhrif að þeir vinna hlutfallslega fleiri yfirvinnustundir sem venjulega eru dýrari. Ekki er tekið tillit til áhrifaþátta sem geta skýrt mishá laun, svo sem starf, atvinnugrein og menntunarstig
 - Leiðréttur munur 6,4% í 4,3%
 - Tekið er tillit til viðeigandi þátta (skýribreyta), svo sem starfs, atvinnugreinar og menntunarstigs, eru notuð til þess að einangra þau áhrif sem kyn hefur á regluleg laun.
- Árið 2019 var launamunur kynjanna:
 - 14,8% á almennum markaði
 - 14,0% hjá ríkisstarfsmönnum
 - 7,4% hjá starfsfólki sveitarfélaga
- Kynbundin skipting í störf og atvinnugreinar skýrir
- Menntun og lýðfræðilegir þættir hafa minnkað áhrif sín



AUSTFIRSKA JAFNRÉTTIÐ

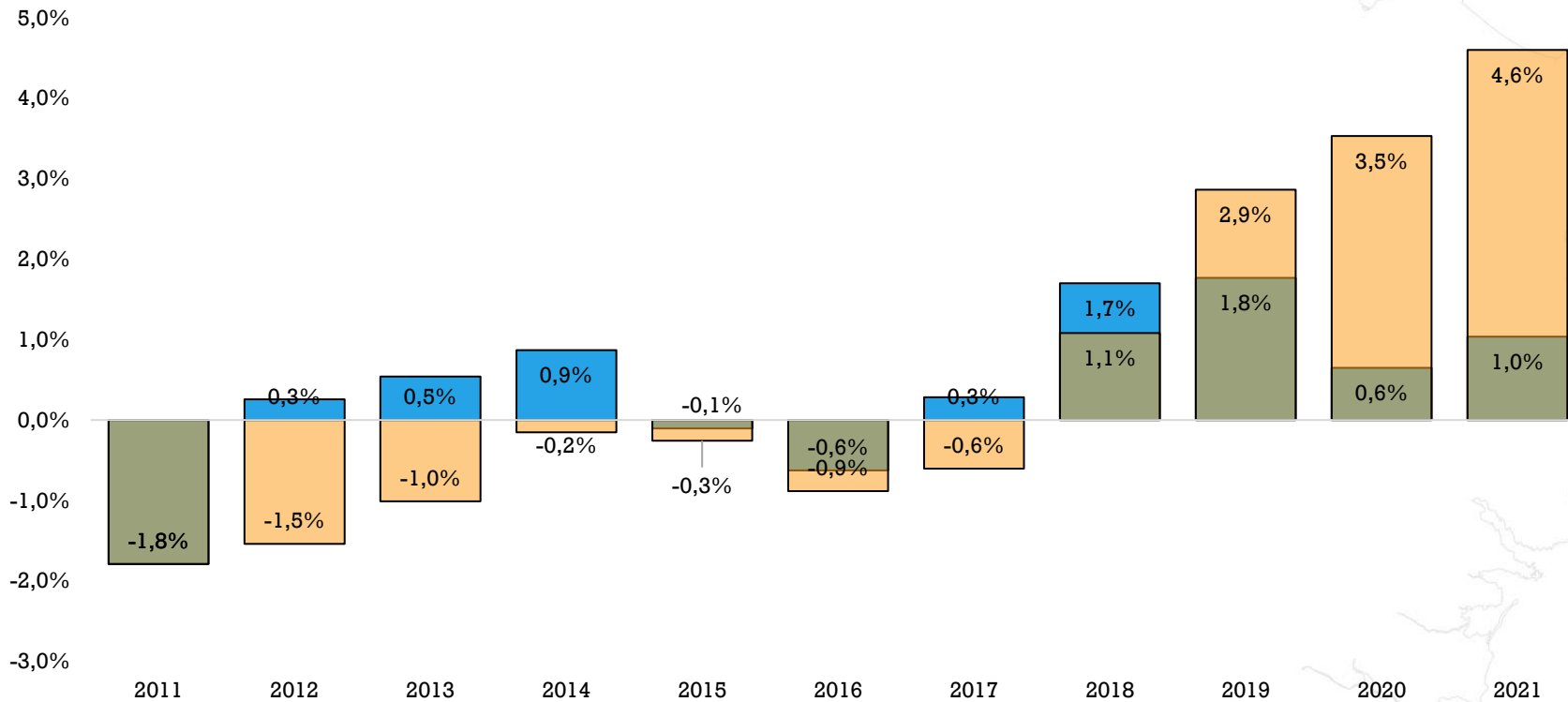


AUSTURLAND 1998-2021

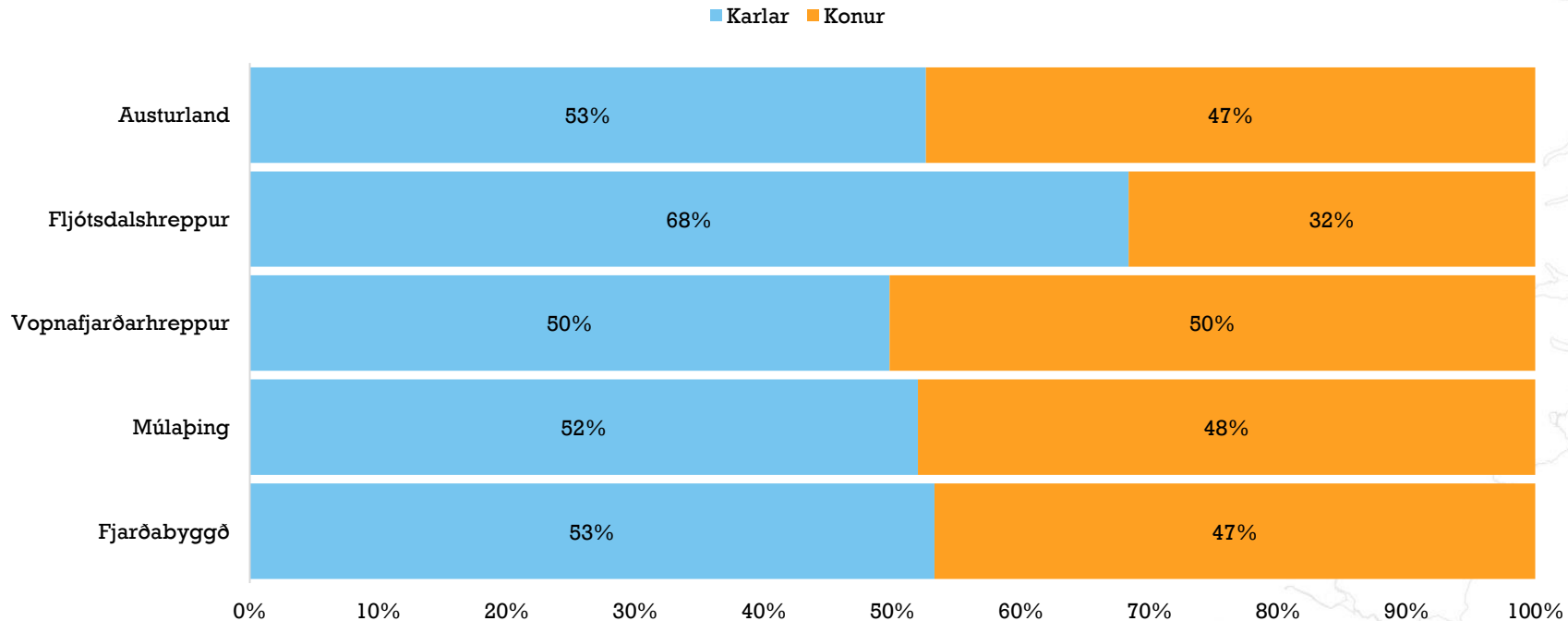


BREYTINGAR Á ÍBÚAFJÖLDA 2011-2021

■ Árleg % breyting ■ Breyting í % frá 2010



KYNJAHLUTFÖLL



Ungar konur vilja burt – ungir menn vera

Konur kunna að meta fjölskylduvænleikann

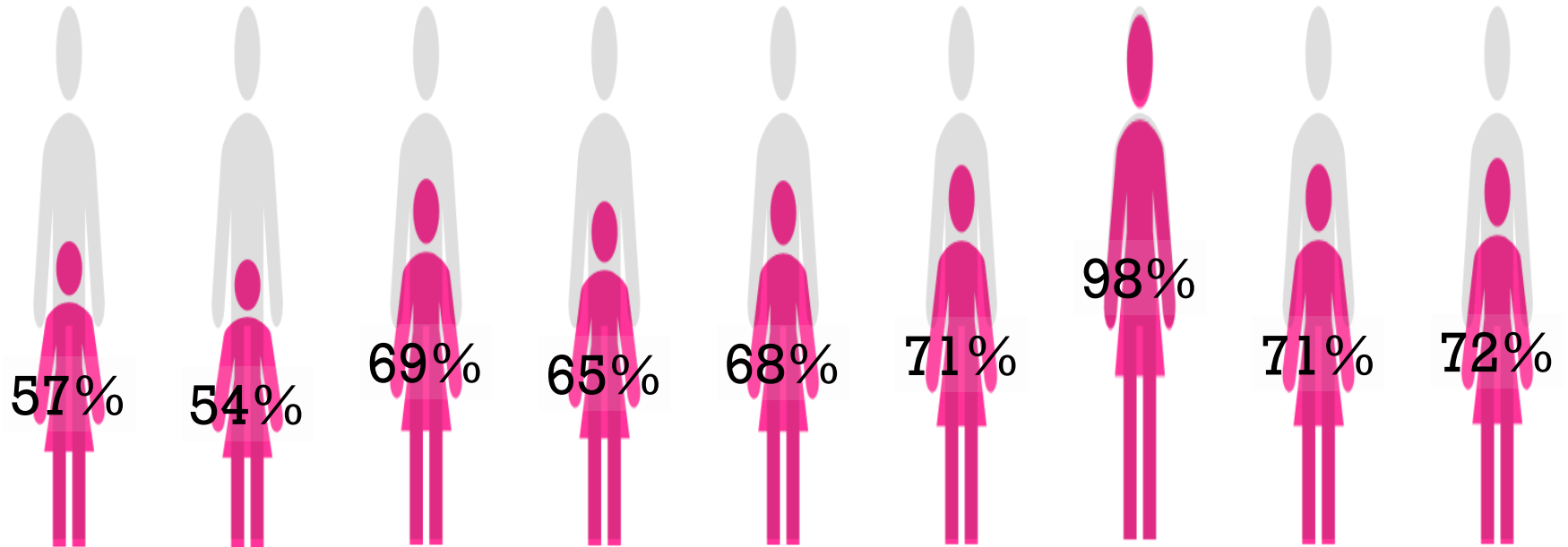
Austurland & búsetugæðin

Konur eru 75% fjarnema

AF ÖÐRUM RANNSÓKNUM



LAUN KVENNA SEM HLUTFALL AF LAUNUM KARLA 2007-2015 EFTIR STÖÐUM



Djúpivogur

Fjarðabyggð

Seyðisfjörður

Vopnafjörður

Fljótsdalshérað

Borgarfjörður

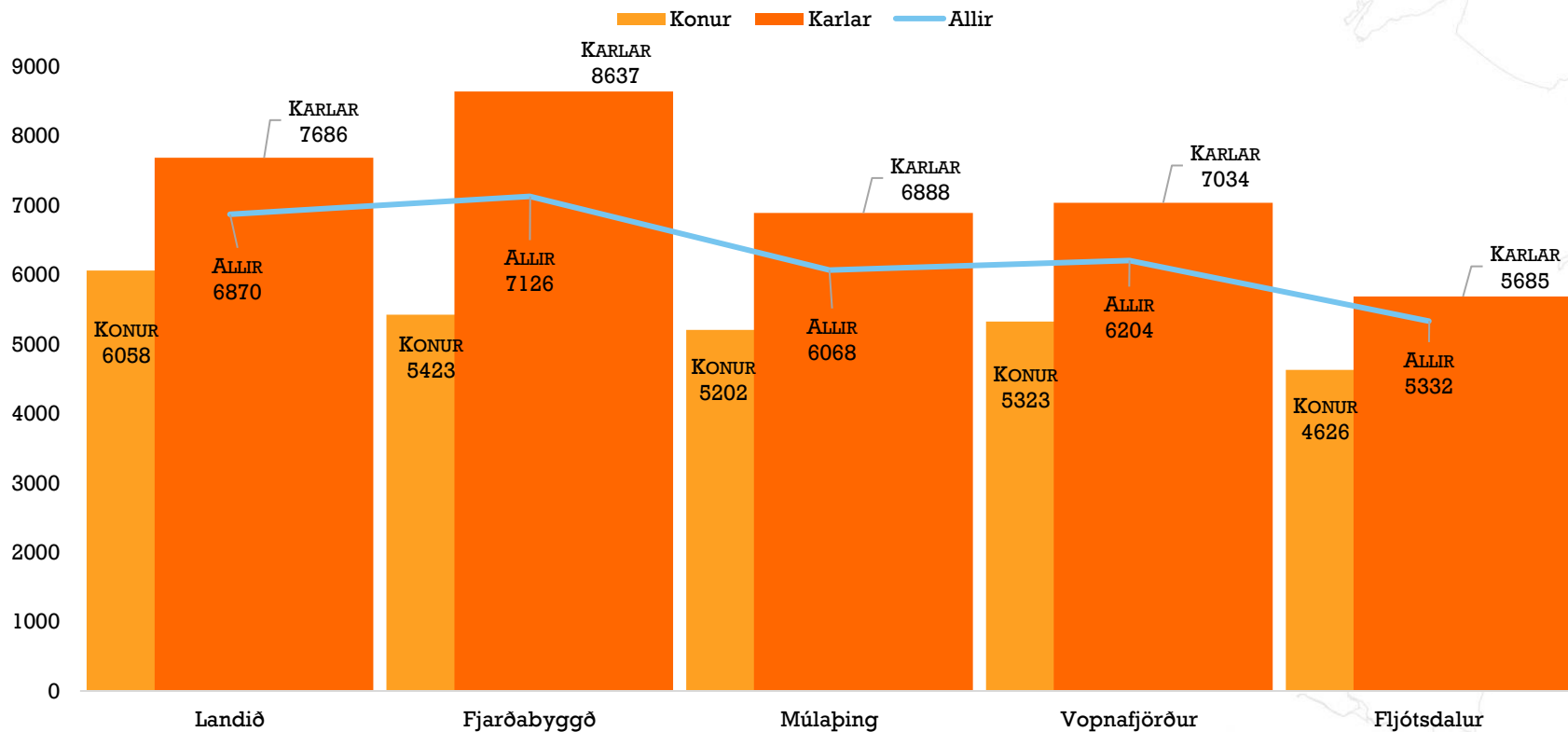
Fljótsdalur

Breiðdalsvík

Landið

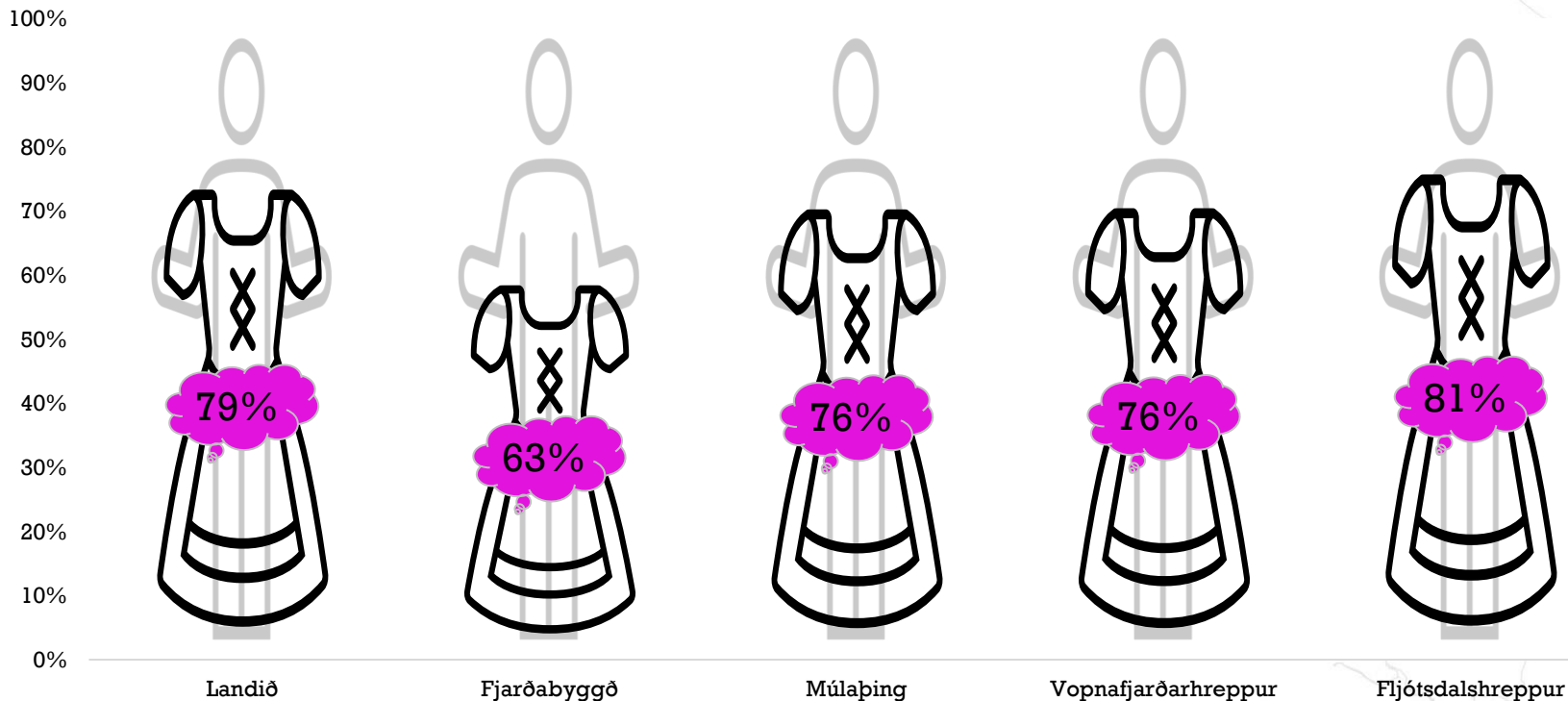


MÉDALHEILDARTEKJUR 2018-2020



LAUN KVENNA SEM HLUTFALL AF LAUNUM KARLA 2018-2020 EFTIR SVEITARFÉLÖGUM

☑ Konur ☐ Karlar



STJÓRNENDUR

Sveitarstjórar/Bæjarstórar

Oddvitar/forsetar bæjarstjórnar

Nefnda/Stjórnarformenn

Forstjórar/Stjórnendur opinberra stofnana (>10 starfsmenn)

Forstjórar/Stjórnendur einkafyrirtækja (>20 starfsmenn)



HVERJIR STJÓRNA ÁUSTURLANDI?

Sveitarstjóri/bæjarstjóri	Oddviti/forseti	Nefnd/Stjórn
♂	♂	8/3
♂	♂	5/2
♂	♀	9/4
♀	♀	5/2
3/1	2/2	27/11
25%	50%	29%



HVERJIR STJÓRNA AUSTURLANDI?

Opinberar stofnanir	Stjórnandi
Menntaskólinn á Egilsstöðum	♂
Verkmenntaskóli Austurlands	♂
Sýslumaðurinn á Austurlandi	♂
Heilbrigðisstofnun Austurlands	♂
Skógrækt ríkisins	♂
Lögreglan	♀
Austurbrú	♀
Héraðsdómur Austurlands	♂
	8/2

Heimild: <https://www.stjornarradid.is/raduneyti/stofnanir/>



HVERJIR STJÓRNA AUSTURLANDI?

Einkafyrirtæki

Alcoa Fjarðaál

Síldarvinnslan

Loðnuvinnslan

Brim

VHE

Launafli

Eskja

p.S. Verktakar

701Hotels

Gámafélagið

Búlandstindur

Efla

Tanni Travel

Stjórnandi

♂

♂

♂

♂

♂

♂

♂

♂

♀

♂

♂

♂

♀

13/2



JAFNRÉTTISFRAMTÍÐIN



15. gr

- Samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal á frístundaheimilum og í íþrótta- og tómstundastarfi.
- Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta jafnréttis- og kynjafræðslu við hæfi þar sem m.a. er kennt um kynjaðar staðalímyndir, kynbundið náms- og starfsval og málefni fatlaðs fólks og hinsegin fólks.
- Öll kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.
- Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu nemendur hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.
- Efla skal rannsóknir á stöðu kynjanna í íslensku samfélagi, jafnt fræðilegar grunnrannsóknir sem hagnýtar rannsóknir, og miðla niðurstöðum þeirra markvisst innan skólastarfsins og til fjölmiðla.





NÍÐURSTAÐA

KONUR GERA KÖRLUM SEM EIGA FJÖLSKYLDUR KLEIFT AÐ VINNA



TO DO

- Samþætta kynjasjónarmið
- Samræming fjölskylduábyrgðar
- Jafna kynjahlutföll
- Auka menntunarstig
- Draga úr launamun
- Fjölga atvinnutækifærum
- Breyta viðhorfum

