

September 2024



Jafnrétti 2024

Skýrsla um stöðu og þróun
jafnréttismála 2020–2024



Útgefandi:

Stjórnarráð Íslands

Jafnrétti 2024. Skýrsla um stöðu og þróun jafnréttismála 2020-2024.

September 2024

frn@frn.is

www.frn.is

Umbrot og textavinnsla:

Stjórnarráð Íslands

©2024 Stjórnarráð Íslands

ISBN 978-9935-513-27-4

Efnisyfirlit

| | |
|---|-----------|
| Ávarp ráðherra jafnréttismála | 9 |
| 1. Inngangur | 11 |
| 2. Stjórnsýsla jafnréttismála | 14 |
| 2.1 Skrifstofa jafnréttis- og mannréttindamála | 14 |
| 2.2 Jafnréttisstofa..... | 15 |
| 2.3 Kærunefnd jafnréttismála | 16 |
| 2.4 Jafnréttisráð – samráðsvettvangur um jafnréttismál..... | 17 |
| 2.5 Jafnréttisþing..... | 18 |
| 2.6 Jafnréttisfulltrúar Stjórnarráðsins | 20 |
| 2.7 Jafnréttissjóður Íslands..... | 21 |
| 2.8 Sveitarfélög og jafnréttisstarf..... | 21 |
| 2.9 Sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða | 22 |
| 2.9.1 Kynjuð fjárlagagerð | 23 |
| 2.9.2 Jafnréttismat lagafrumvarpa..... | 24 |
| 2.9.3 Fjármögnun verkefna sem stuðla að jafnrétti..... | 25 |
| 3. Löggjöf og stefnumótun | 26 |
| 3.1 Ný jafnréttislög..... | 26 |
| 3.2 Lög um jafna meðferð utan vinnumarkaðar | 29 |
| 3.3 Endurskoðun laga um kynrænt sjálfræði (aldursviðmið og líkamleg friðhelgi)..... | 30 |
| 3.4 Ný lög um fæðingar- og foreldraorlof..... | 31 |
| 3.5 Framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum | 31 |
| 3.6 Kynbundið og kynferðislegt ofbeldi og áreitni..... | 33 |
| 3.6.1 Lagabreytingar..... | 33 |
| 3.6.2 Þingsályktanir og aðgerðaáætlanir | 36 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 3.7 | Aðgerðaáætlun í málefnum hinsegin fólks..... | 38 |
| 3.8 | Hatursorðræða | 38 |
| 3.9 | Mælaborð | 39 |
| 3.10 | Samningar við félagasamtök..... | 40 |
| 3.11 | COVID-19 og jafnrétti..... | 42 |
| 4. | Jafnrétti á vinnumarkaði..... | 47 |
| 4.1 | Kynjaður vinnumarkaður..... | 49 |
| 4.2 | Kynbundinn launamunur..... | 51 |
| 4.3 | Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfesting..... | 53 |
| 4.4 | Endurmat á störfum kvenna..... | 55 |
| 4.5 | Kyn og völd í íslensku atvinnulífi og í stjórnámum | 57 |
| 4.5.1 | Konur og stjórnun fyrirtækja..... | 57 |
| 4.5.2 | Stjórnámál..... | 58 |
| 4.5.3 | Staða karla og kvenna hjá dómstólunum | 61 |
| 4.5.4 | Kynjahlutfall í nefndum, stjórnum og ráðum á vegum ráðuneytanna..... | 61 |
| 4.6 | Ólaunuð umönnunar- og heimilisstörf..... | 62 |
| 4.7 | Staða kvenna af erlendum uppruna á vinnumarkaði..... | 63 |
| 5. | Alþjóðastarf | 65 |
| 5.1.1 | Norræna ráðherranefndin um jafnrétti kynja og málefni hinsegin fólks | 65 |
| 5.1.2 | Kvennasamningur Sameinuðu þjóðanna..... | 67 |
| 5.1.3 | Kvennanefndarfundir Sameinuðu þjóðanna..... | 68 |
| 5.1.4 | Kynslóð jafnréttis..... | 71 |
| 5.1.5 | Alþjóðasamtök um launajafnrétti..... | 72 |
| 5.1.6 | Samningur um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi á konum og heimilisofbeldi (Istanbúl-samningurinn)..... | 72 |
| 5.1.7 | Jafnréttisnefnd Evrópuráðsins..... | 72 |
| 5.1.8 | Sérfræðinefnd Evrópuráðsins um málefni hinsegin fólks..... | 74 |
| 5.1.9 | Ráðgjafarnefnd Evrópusambandsins um jafnréttismál | 75 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 5.1.10 | Jafnréttisnefnd EFTA..... | 75 |
| 5.1.11 | Ísland á alþjóðlegum jafnréttisvísunum..... | 75 |
| 5.1.12 | Annað..... | 76 |
| 6. | Framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum 2020-2023 | 82 |
| A. | STJÓRNSÝSLAN..... | 82 |
| 1. | Jafnréttissjóður Íslands..... | 82 |
| 2. | Framkvæmdasjóður jafnréttismála..... | 83 |
| 3. | Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta..... | 86 |
| 4. | Jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins..... | 88 |
| 5. | Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða..... | 88 |
| 6. | Kynjuð hagstjórn og fjárlagagerð..... | 90 |
| 7. | Jafnrétti og byggðamál..... | 91 |
| B. | VINNUMARKAÐUR – LAUNAJAFNRÉTTI KYNJA | 92 |
| 8. | Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðall | 92 |
| 9. | Jafnrétti á vinnumarkaði | 94 |
| 10. | Jafnrétti í stjórnun fyrirtækja..... | 95 |
| 11. | Jafnrétti og fæðingarorlof..... | 97 |
| 12. | Lánatryggingasjóður kvenna..... | 98 |
| C. | KYNBUNDIÐ OG KYNFERÐISLEGT OFBELDI..... | 98 |
| 13. | Framkvæmd Ístanbúl-samningsins..... | 98 |
| 14. | Jafnrétti innan lögreglunnar | 99 |
| 6.2 | D. JAFNRÉTTI, MENNTUN OG MENNING, ÍÞRÓTTA- OG ÆSKULÝÐSSTARF..... | 102 |
| 15. | Jafnrétti í skólastarfi..... | 102 |
| 15.1 | Karlar og kennsla | 102 |
| 15.2 | Brotthvarf drengja úr námi og nemenda með annað móðurmál en íslensku..... | 103 |
| 15.3 | Jafnrétti og kynbundið námsval..... | 106 |
| 15.4. | Jafnrétti í félagslífi framhaldsskóla | 107 |

| | |
|--|-----|
| 16. Jafnrétti og öryggi..... | 108 |
| 16.1 Jafnrétti og öryggi í leik- og grunnskólum og framhaldsskólum..... | 108 |
| 16.2 Jafnrétti og öryggi í íþróttá- og æskulýðsstarfi og forvarnir gegn kynbundnu brotthvarfi úr íþróttum | 109 |
| 17. Jafnrétti á háskólastigi..... | 111 |
| 17.1 Samstarf jafnréttisfulltrúa háskóla | 111 |
| 17.2 Jafnrétti og háskólastöður..... | 112 |
| 18. Jafnrétti, menning og listir | 112 |
| E. KARLAR OG JAFNRÉTTI | 114 |
| 19. Karlar og #ég líka (#metoo)..... | 114 |
| 20. Karlar og heilbrigðisþjónusta..... | 115 |
| F. ALÞJÓÐASTARF..... | 116 |
| 21. Kyn og neysla..... | 116 |
| 22. Þátttaka karla í jafnréttismálum..... | 118 |
| 23. Innleiðing jafnréttisvottunar í þróunarsamvinnu | 119 |
| 24. Jöfn tækifæri kynjanna í alþjóðaviðskiptum – „Jafnrétti til útflutnings“ | 120 |

Myndaskrá

| | |
|--|----|
| Mynd 1. Forsætisráðherra opnar fyrsta fund nýs samráðsvettvangs um jafnrétti kynjanna..... | 17 |
| Mynd 2. Pallborðsumræður undir yfirskriftinni „Verður loftslagsvandinn leystur án jöfnuðar?“ Frá hægri: Achola Otieno, stjórnarkona í W.O.M.E.N., samtökum kvenna af erlendum uppruna, Gunnhildur Fríða Hallgrímsdóttir aðgerðasinni og Eggert Benedikt Guðmundsson, forstöðumaður Grænvangs..... | 19 |
| Mynd 3. Félagasamtökin <i>Hennar rödd</i> taka á móti jafnréttisviðurkenningu. Frá hægri: Katrín Jakobsdóttir, Chanel Björk Sturludóttir og Elínborg Kolbeinsdóttir..... | 20 |
| Mynd 4. Úthlutun Jafnréttissjóðs 2023..... | 21 |
| Mynd 5. Mælaborð framkvæmdaáætlunar í jafnréttismálum 2020-2023..... | 39 |
| Mynd 6. Atvinnuþátttaka 25-64 ára á fyrsta ársfjórðungi eftir kyni árin 2014-2024..... | 47 |
| Mynd 7. Atvinnuleysi 25-64 ára á fyrsta ársfjórðungi eftir kyni árin 2014-2024..... | 48 |
| Mynd 8. Vinnulitlir 25-64 ára á fyrsta ársfjórðungi eftir kyni árin 2014-2024..... | 48 |
| Mynd 9. Hlutfall starfandi fólks á aldrinum 25-64 ára sem var í hlutastarfi á fyrsta ársfjórðungi eftir kyni árin 2014-2024..... | 49 |
| Mynd 10. Fjöldi starfandi í atvinnugreinum eftir aðalstarfi árið 2023 eftir kyni..... | 50 |
| Mynd 11. Dreifing starfandi fólks á starfsstéttir árið 2023 eftir kyni..... | 51 |
| Mynd 12. Hlutfall karla og kvenna eftir starfsstéttum 2013 og 2023..... | 51 |
| Mynd 13. Óleiðréttur launamunur á almenna og opinbera vinnumarkaðnum..... | 53 |
| Mynd 14. Jafnlaunamerkið..... | 53 |
| Mynd 15. Hlutfall kvenna af frambjóðendum og kjörnum fulltrúum í alþingiskosningum 1983- 2021..... | 58 |
| Mynd 16. Hlutfall kvenna af kjörnum fulltrúum í sveitarstjórnarkosningum 1986-2022..... | 59 |
| Mynd 17. Árlegur fundur ráðherranefndar um jafnréttismál og málefni hinsegin fólks árið 2023 var haldinn í Hörpu..... | 67 |
| Mynd 18. Íslenska sendinefndin á 68. kvennanefndarfundi Sameinuðu þjóðanna..... | 70 |
| Mynd 19. Regnbogakortið 2024..... | 76 |
| Mynd 20. Firmamerki Vigdísarverðlauna Evrópuráðsins..... | 76 |
| Mynd 21. Frá stofnun jafnréttisverðlauna Vigdísar Finnbogadóttur. Frá vinstri: Marija Burić, framkvæmdastjóri Evrópuráðsins, Tiny Kox, forseti Evrópuþingsins, Katrín Jakobsdóttir forsætisráðherra og Vigdís Finnbogadóttir..... | 77 |

Mynd 22. Frá vinstri: Bjarni Jónsson, formaður Íslandsdeildar Evrópuráðsþingsins, Guðmundur Ingi Guðbrandsson, félags- og vinnumarkaðsráðherra, Marija Burić, framkvæmdastjóri Evrópuráðsins, Guðni Th. Jóhannesson, forseti Íslands, Theodoros Rousopoulos, forseti Evrópuráðsþingsins, Despina Chatzivassiliou-Tsovilis, framkvæmdastjóri Evrópuráðsþingsins, og Ragnhildur Arnljótsdóttir, sendiherra og fastafulltrúi Íslands hjá Evrópuráðinu.....78

Töfluskrá

| | |
|---|----|
| Tafla 1. Hlutfall kvenna og karla í stjórnnum fyrirtækja árin 2020 og 2023..... | 57 |
| Tafla 2. Hlutfall kvenna og karla sem stjórnarformenn í stjórnnum fyrirtækja árin 2020 og 2023..... | 57 |
| Tafla 3. Hlutfall kvenna og karla sem framkvæmdastjórar fyrirtækja árin 2020 og 2023..... | 57 |
| Tafla 4. Dómarar við Hæstarétt, Landsrétt og héraðsdómstóla 2024..... | 61 |
| Tafla 5. Hlutfall kvenna og karla í nefndum á vegum ráðuneytanna 2023..... | 62 |
| Tafla 6. Starfsgreinar kvenna af erlendum og íslenskum uppruna eftir menntunarstigi..... | 64 |

Ávarp ráðherra jafnréttismála



Á undanförunum árum hefur náðst gríðarlegur árangur á sviði jafnréttismála. Með setningu laga um kynrænt sjálfræði árið 2019 var stigið stórt skref í að bæta réttarstöðu trans og intersex fólks. Árið 2020 voru síðan gerðar breytingar á þeim sömu lögum sem fólust í að aldursviðmið varðandi rétt til að breyta kynskráningu var lækkað í 15 ár og nýju ákvæði bætt við um líkamlega friðhelgi barna sem fæðast með ódæmigerð kyneinkenni til að styrkja enn frekar réttindi trans og intersex fólks.

Árið 2020 voru samþykkt ný kynjajafnréttislög. Þar var vernd gegn fjölþættri mismunun tryggð í lögum. Baráttan gegn kynbundnu og kynferðislegu ofbeldi og áreitni hefur verið og verður áfram ofarlega á dagskrá ríkisstjórnarinnar. Í kjölfar #metoo hefur verið ráðist í fjölda aðgerða gegn ofbeldi og afleiðingum þess, í úrbætur á meðferð kynferðisbrota, í forvarnir og lagabreytingar til að tryggja betur vernd gegn ofbeldi og áreitni. Við verðum hins vegar að gera enn betur og er ríkisstjórnin samstíga í því verkefni.

Kynbundinn launamunur heldur áfram að dragast saman og stór hluti fyrirtækja og stofnana á íslenskum vinnumarkaði hefur hlotið jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu. Þrátt fyrir það stöndum við enn frammi fyrir þeirri áskorun að loka launabilinu. Kynbundin skipting vinnumarkaðarins skýrir að miklu leyti þann launamun sem enn er til staðar svo það er þörf á nýjum lausnum og stjórnvöld hafa þegar hafist handa. Undanfarið hefur aðgerðahópur stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins unnið að þróunarverkefni um mat á virði starfa og lofar vinnan góðu. Næstu skref fela í sér að unnið verður að virðismatskerfi sem byggir á vinnu hópsins og gert er ráð fyrir að innleiðing og nýtt kerfi liggi fyrir í árslok 2026.

Á sex árum hefur Ísland tekið risastökk, úr 18. í 2. sætið á svokölluðu regnbogakorti sem Evrópusamtök hinsegin fólks gefur út árlega. Þessi árangur hefur náðst með markvissum aðgerðum og aðgerðaáætlunum stjórnvalda, m.a. þeirri fyrstu í málefnum hinsegin fólks sem unnin var í góðu samráði við hagsmunasamtök hinsegin fólks. Á meðan bakslags hefur gætt í réttindum hinsegin fólks víða um heim, þar á meðal í orðræðu á Íslandi, hafa íslensk stjórnvöld gefið í og við munum halda áfram að efla stöðu hinsegin fólks í samfélaginu.

Ísland stendur framarlega í alþjóðlegum samanburði hvað varðar jafnrétti kynjanna og því horfa önnur ríki til okkar í þeim efnum. Þessa stöðu höfum við

nýtt til góðs til að mynda með því að leggja sérstaka áherslu á jafnréttismál á formennskuári Íslands í Evrópuráðinu og í norrænu ráðherranefndinni.

Umgjörð jafnréttismála hefur verið styrkt undanfarin ár. Þeirri vinnu verður haldið áfram og sem ráðherra jafnréttismála mun ég setja baráttuna gegn kynbundnum launamun á oddinn og baráttu gegn kynbundnu ofbeldi. Jafnframt mun ég beita mér fyrir mannréttindum alls hinsegin fólks, fatlaðs fólks og annarra jaðarsettra hópa.

Guðmundur Ingi Guðbrandsson, ráðherra jafnréttismála

1. Inngangur

Í 12. gr. laga nr. 151/2020 er fjallað um skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála sem ráðherra jafnréttismála skal gefa út einu sinni á kjörtímabili. Í skýrslunni skal m.a. koma fram mat á stöðu og árangri verkefna í gildandi þingsályktun um framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum, sbr. 26. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, auk umfjöllunar um stöðu og þróun jafnréttismála á helstu sviðum samfélagsins. Skýrsla um stöðu og þróun jafnréttismála skal fylgja með tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum.

Á árunum 2020-2024¹ hefur áhersla verið lögð á markvissar aðgerðir í jafnréttismálum en í stjórnarsáttmála Framsóknarflokks, Sjálfstæðisflokks og Vinstrihreyfingarinnar – græns framboðs um ríkisstjórnarsamstarf og eflingu Alþingis frá 2017 segir:

- Ríkisstjórnin leggur áherslu á jafnrétti kynjanna. Meðal þess sem sett verður á dagskrá í samtali stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins er lenging fæðingarorlofs og hækkun orlofsgreiðslna í fæðingarorlofi.
- Markviss skref verða tekin til að útrýma kynbundnum launamun. Í því skyni þarf m.a. að draga muninn betur fram í dagsljósið, t.d. í ársreikningum fyrirtækja. Tryggja þarf að sambærileg störf séu metin með sambærilegum hætti í samræmi við þær kröfur sem gerðar eru til fyrirtækja í lögum og eiga að endurspeglast í nýjum jafnlaunastaðli.
- Nýrri aðgerðaáætlun um úrbætur í meðferð kynferðisbrota verður framfylgt og hún fjármögnuð að fullu. Með áætluninni er gert ráð fyrir að styrkja innviði réttarvörslukerfisins með það að markmiði að styrkja stöðu brotþola innan þess og efla og samhæfa þjónustu við brotþola á landsvísi, ekki síst í heilbrigðiskerfinu.
- Lagaumhverfi kynferðisbrota verður rýnt með það að markmiði að styrkja stöðu kæranda kynferðisbrota. Ístanbúl-samningurinn um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi gegn konum og heimilisofbeldi verður fullgiltur.
- Ríkisstjórnin mun enn fremur standa fyrir gerð áætlunar í samstarfi við sveitarfélögin um að útrýma kynbundnu ofbeldi, ekki síst stafrænu kynferðisofbeldi.
- Ríkisstjórnin vill koma Íslandi í fremstu röð í málefnum hinsegin fólks með metnaðarfullri löggjöf um kynrænt sjálfræði í samræmi við nýútkomin tilmæli Evrópuráðsins vegna mannréttinda intersex fólks.
- Í þeim lögum yrði kveðið á um að einstaklingar megi sjálfir ákveða kyn sitt, kynvitund þeirra njóti viðurkenningar, einstaklingar njóti líkamlegrar

¹ Tímabilið sem skýrslan nær til er frá 1. janúar 2020 til 30. júní 2024.

friðhelgi og jafnréttis fyrir lögum óháð kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu.

Áhersla stjórnvalda á jafnréttismál var undirstrikuð með flutningi stjórnarmálefnisins til forsætisráðuneytisins með forsetaúrskurði um skiptingu stjórnarmálefna innan Stjórnarráðsins nr. 119/2018. Þá var mikilvægi málaflokksins í huga stjórnvalda ítrekað í stjórnarsáttmála Framsóknarflokks, Sjálfstæðisflokks og Vinstrihreyfingarinnar – græns framboðs um ríkisstjórnarsamstarf frá 2021 en þar segir:

- Jafnrétti kynjanna er mikilvægur þáttur í heilbrigðu samfélagi og verður áfram forgangsmál sem og auknar réttarbætur í málefnum hinsegin fólks. Auk aðgerða á vinnumarkaði til að draga úr kynbundnum launamun verða jafnréttismál ávallt í forgrunni við ákvarðanatöku. Áfram verður unnið markvisst að aðgerðum gegn kynbundnu ofeldi, réttarstaða brotþola verður bætt og forvarnir og fræðsla efldar.
- Aðgerðaáætlun um meðferð kynferðisbrota verður áfram fylgt eftir en hún gildir til 2022. Hafst verður handa við að vinna nýja áætlun sem taki við af henni þegar í upphafi 2023.
- Uppfært frumvarp til laga um styrkari réttarstöðu brotþola verður lagt fram.
- Rík áhersla verður lögð á forvarnir meðal barna og ungmenna gegn kynferðislegu og kynbundnu ofeldi og áreitni ásamt áætlun um aðgerðir fyrir árin 2021–2025, í samræmi við þingsályktun þess efnis.
- Ríkisstjórnin mun halda áfram því verki sem hafið var á fyrra kjörtímabili og koma Íslandi í fremstu röð í málefnum hinsegin fólks með sérstakri aðgerðaáætlun og réttarbótum.
- Jafnréttis- og kynfræðsla og ofbeldisforvarnir verða efldar í grunn- og framhaldsskólum.
- Friðsamlegar lausnir, sjálfbær þróun, jafnrétti kynjanna, lýðræði og mannréttindi eru hornsteinar íslenskrar utanríkisstefnu.

Ýmsar vörður hafa verið markaðar á sviði jafnréttismála á tímabilinu í samræmi við ofangreindar áherslur stjórnvalda. Umfangsmiklar breytingar hafa orðið á jafnréttislöggjöf með nýjum lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og lögum um stjórnslu jafnréttismála þar sem mismunur á grundvelli kyns er útvíkkur svo hún tekur einnig til þeirra sem hafa hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá.

Ráðist var í úrbætur í meðferð kynferðisbrota með lagabreytingum, m.a. til að efla enn frekar réttarvernd þolenda mansals og tryggja kynferðislega friðhelgi í kjölfar aukins stafræns kynferðisofbeldi í íslensku samfélagi. Jafnframt hefur verið ráðist í fjölda aðgerða í þremur aðgerðaáætlunum, þ.e. áætlun um aðgerðir gegn ofbeldi og afleiðingum þess fyrir árin 2019–2022, aðgerðaáætlun um úrbætur í meðferð kynferðisbrota 2018–2022 og ný aðgerðaáætlun um meðferð kynferðisbrota fyrir árin 2023–2025. Lögð var áhersla á að fyrirbyggja

kynferðislegt og kynbundið ofbeldi og áreitni með því að leggja fram þingsályktun um forvarnir meðal barna og ungmenna gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni, ásamt áætlun fyrir árin 2021–2025 sem var samþykkt á Alþingi í júní 2020.

Gerðar voru umbætur á fæðingarorlofskerfinu með lengingu orlofsins úr 10 í 12 mánuði og hækkun hámarksgreiðslna úr Fæðingarorlofssjóði.

612 fyrirtæki og stofnanir hafa hlotið jafnlaunavottun í ágústbyrjun 2024. Heildarfjöldi starfsfólks hjá þeim fyrirtækjum og stofnunum er um 83% af áætluðum heildarfjölda starfsfólks þeirra fyrirtækja og stofnana sem lagaskyldan um jafnlaunavottun nær til.

Kynbundinn launamunur hefur haldið áfram að minnka á tímabilinu en óleiðréttur launamunur var orðinn 9,1% árið 2022. Enn er þó talsvert í land og skýrist það að miklu leyti af kynjaskiptum vinnumarkaði á Íslandi og vanmati á störfum kvenna. Því hafa stjórnvöld ráðist í þróunarverkefni um mat á virði starfa til að greina hvaða þættir það eru sem einkenna kvennastörf og kunna að vera vanmetnir í því skyni að útrýma launamun sem skýrist af kynskiptum vinnumarkaði og kerfisbundnu vanmati á hefðbundnum kvennastörfum.

Réttarstaða hinsegin fólks á Íslandi hefur verið styrkt en á undanförunum fáum misserum hefur gætt alþjóðlegs bakslags í málum hinsegin fólks víða. Meðal þess sem hefur bætt lagalega stöðu hópsins eru lög um kynrænt sjálfræði, breytingar á lögum um bann við mismunun utan vinnumarkaðar, breytingar á almennum hegningarlögum sem lúta að hatursorðræðu og hatursglæpum gegn hinsegin fólki og bann við bælingarmeðferðum.² Þá var samþykkt á Alþingi fyrsta aðgerðaáætlunin í málefnum hinsegin fólks þar sem stefnu stjórnvalda í málaflokknum er lýst. Þessi markvissa vinna hefur skilað Íslandi í 2. sæti á Regnbogakorti Evrópusamtaka hinsegin fólks (ILGA Europe) en árið 2018 var Ísland í 18. sæti. Þá er Ísland í 1. sæti á réttindakorti trans fólks í Evrópu annað árið í röð.

Ísland var árið 2024 í efsta sæti á lista Alþjóðæfnaðagsráðsins (World Economic Forum) yfir jafnrétti kynjanna fimmtánda árið í röð. Stjórnvöld hafa nýtt þá stöðu til að tala fyrir jafnrétti kynjanna víða á alþjóðavettvangi og setja málaflokkinn á dagskrá þegar Ísland hefur farið fyrir alþjóðlegri samvinnu, t.d. í Evrópuráðinu og í norrænu ráðherranefndinni. Forsætisráðherra minnti þar að auki ítrekað á mikilvægi þess að líta til jafnréttissjónarmiða í heimsfaraldri COVID-19.

² Bælingarmeðferð (e. conversion therapy) kallast það þegar fólk er látið sæta meðferð til að bæla niður og breyta kynhneigð, kynvitund eða kyntjáningu sinni.

2. Stjórnsýsla jafnréttismála

Um stjórnsýslu jafnréttismála gilda lög nr. 151/2020 um stjórnsýslu jafnréttismála sem voru samþykkt á Alþingi þann 17. desember 2020. Fjallað er um lögina á bls. 28-29.

2.1 Skrifstofa jafnréttis- og mannréttindamála

Þann 1. janúar 2019 var málaflakkurinn jafnréttismál fluttur til forsætisráðuneytis og um leið stofnuð sérstök skrifstofa jafnréttismála innan ráðuneytisins. Með flutningi málaflakksins mannréttindamál og mannréttinasáttmálar til forsætisráðuneytis í desember 2021 var komið á fót skrifstofu jafnréttis- og mannréttindamála. Skrifstofan fluttist í heild sinni til félags- og vinnumarkaðsráðuneytis 1. september 2024.

Samkvæmt forsetaúrskurði um skiptingu stjórnarmálefna milli ráðuneyta í Stjórnarráði Íslands nr. 6/2022, með áorðnum breytingum, fer félags- og vinnumarkaðsráðuneyti með mál er varða jafnréttismál, þ. á m.:

- a. Jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.
- b. Stjórnsýslu jafnréttismála.
- c. Jafna meðferð utan vinnumarkaðar.
- d. Jafna meðferð á vinnumarkaði.
- e. Kynrænt sjálfræði.
- f. Jafnréttisstofu.
- g. Kærunefnd jafnréttismála.
- h. Jafnréttissjóð Íslands.
- i. Sérfræðinefnd um breytingar á kynskráningu barna og varanlegar breytingar á ódæmigerðum kyneinkennum barna.

Flutningur málaflakksins til forsætisráðuneytis hefur verið til þess fallinn að efla samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða innan stjórnsýslunnar en jafnréttismál snerta starfssvið allra ráðuneyta og mörg önnur ráðuneyti fara með málaflakka sem geta haft mikil áhrif á stöðu og þróun jafnréttismála. Með stofnun sérstakrar skrifstofu jafnréttismála var málaflakkurinn styrktur en skrifstofan vinnur í samstarfi við önnur ráðuneyti til að tryggja samhæfingu og skilvirka framkvæmd.

Á skrifstofu jafnréttis- og mannréttindamála starfa sex sérfræðingar auk skrifstofustjóra. Skrifstofan fer með stefnumótun á sviði jafnréttis- og mannréttindamála, sinnir alþjóðastarfi og hefur fyrirvar fyrir hönd Stjórnarráðsins gagnvart einstaklingum, hagsmunaaðilum og félagasamtökum á sviði jafnréttismála. Jafnframt sinnir skrifstofa jafnréttis- og mannréttindamála almennri upplýsingagjöf til Alþingis og nefnda þingsins. Kærunefnd jafnréttismála er vistuð á skrifstofunni. Þá hefur umgjörð um málefni hinsegin fólks orðið sívaxandi hluti af starfi skrifstofunnar með nýjum jafnréttislögum.

Á þeim rúmlega fimm árum sem sérstök skrifstofa jafnréttis- og mannréttindamála hefur verið starfandi hafa átta frumvörp verið unnin þar og samþykkt sem lög frá Alþingi. Fimm þingsályktunartillögur hafa verið lagðar fram, fjórar samþykktar en ein náði ekki fram að ganga. Jafnframt hafa ótal stefnuskjöl verið unnin, m.a. grænbók um mannréttindi, skýrsla um virðismat starfa í þágu launajafnréttis, úttekt á styrkveitingum Jafnréttissjóðs, samantekt um aðgerðir ríkisstjórnarinnar gegn kynbundnu og kynferðislegu ofbeldi svo eitthvað sé nefnt. Þá hafa verið innleidd sérstök mælaborð til að fylgja eftir aðgerðum í þingsályktunum í því skyni að tryggja betur að ákvörðunum Alþingis sé framfylgt. Einnig var útbúið sérstakt [vefsvæði um jafnréttismál](#) þar sem má nálgast allar helstu upplýsingar á einum stað, á íslensku og ensku.

2.2 Jafnréttisstofa

Jafnréttisstofa annast stjórnslu á sviði jafnréttismála í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 (jafnréttislaga), lög um jafna meðferð utan vinnumarkaðar nr. 85/2018 og lög um jafna meðferð á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu nr. 86/2018.

Hlutverk Jafnréttisstofu er skilgreint í 4. gr. laga um stjórnslu jafnréttismála nr. 151/2020. Verkefni sem stofnunin annast á grundvelli laga um jafnréttismál eru að:

- a. hafa eftirlit með framkvæmd laganna,
- b. sjá um fræðslu og upplýsingastarfsemi á sviði jafnréttismála,
- c. veita ráðgjöf og aðstoð á sviði jafnréttismála,
- d. koma á framfæri við ráðherra og önnur stjórnvöld ábendingum og tillögum um aðgerðir til að stuðla að auknu jafnrétti, t.d. um sértækar aðgerðir á sviði jafnréttismála,
- e. hvetja til virkrar þátttöku á sviði jafnréttismála, m.a. aukinnar aðkomu karla að kynja- og jafnréttisstarfi,
- f. fylgjast með þróun jafnréttismála í samfélaginu, s.s. með upplýsingaöflun og úttektum og hafa frumkvæði að því að gerðar verði skýrslur, kannanir eða rannsóknir á sviði jafnréttismála,
- g. vinna að forvörnum gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni í samstarfi við önnur stjórnvöld og samtök sem sinna slíkum forvörnum sérstaklega, sbr. lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna,
- h. vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á vinnumarkaði; sérstök áhersla skal lögð á að vinna gegn launamisrétti á grundvelli kyns, sbr. lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna,
- i. leita sátta í ágreiningsmálum sem Jafnréttisstofu berast og varða ákvæði laganna, ef Jafnréttisstofa telur tilefni til,
- j. vinna gegn neikvæðum kynjaímyndum og neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla sem og neikvæðum staðalímyndum

- bygðum á kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu,
- k.** hafa umsjón með umsýslu jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar, sbr. 9. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, annast eftirlit með jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu, sbr. 10. gr. sömu laga, og veita jafnlaunastaðfestingu, sbr. 8. gr. sömu laga,
- l.** vinna önnur verkefni í samræmi við markmið laganna samkvæmt nánari ákvörðun ráðherra.

Á Jafnréttisstofu starfa auk framkvæmdastjóra sex sérfræðingar.

Undanfarin ár hefur eftirfylgni með því að fyrirtæki og stofnanir uppfylli lagaskyldur um að öðlast jafnlaunavottun eða eftir atvikum jafnlaunastaðfestingu verið fyrirferðarmikil í starfsemi Jafnréttisstofu. Stofnunin hefur jafnframt staðið fyrir vitundarvakningu um hatursorðræðu annars vegar og birtingarmyndir áreitni í íslensku samfélagi hins vegar. Þá fór stofnunin í átak til að hvetja öll framboð til borgar-, bæjar- og sveitarstjórna 2022 til að huga að fjölbreytni á framboðslistum. Jafnréttisstofa hefur einnig birt ýmsar skýrslur, t.d. um ráðstafanir og viðbrögð framhaldsskólanna varðandi kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni. Þá hefur stofnunin þurft að vekja athygli á skyldum sveitarfélaga til að taka mið af samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða við ákvarðanatöku en allnokkur sveitarfélög hafa gert breytingar á fyrirkomulagi leikskólamála sem líklegar eru til að hafa mismunandi áhrif á stöðu kynjanna á vinnumarkaði.

2.3 Kærunefnd jafnréttismála

Einstaklingar, fyrirtæki, stofnanir og félagasamtök sem telja að ákvæði laga um jafnréttismál hafi verið brotin gagnvart sér geta í eigin nafni eða fyrir hönd félagsmanna sinna, eftir því sem við á, leitað atbeina kærunefndar jafnréttismála, sbr. lög nr. 151/2020, um stjórnýslu jafnréttismála. Til laga um jafnréttismál teljast lög nr. 150/2020, um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, lög nr. 85/2018, um jafna meðferð utan vinnumarkaðar (áður lög um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna), og lög nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði.

Samkvæmt 7. gr. laga nr. 151/2020 skipar ráðherra samkvæmt tilnefningu Hæstaréttar þrjá fulltrúa í kærunefnd jafnréttismála til þriggja ára í senn. Þeir skulu allir hafa lokið embættis- eða meistaraþrófi í lögfræði og a.m.k. tveir þeirra, þ. á m. formaður, hafa sérþekkingu á sviði jafnréttismála. A.m.k. einn þeirra skal hafa sérþekkingu á jafnrétti kynjanna og einn á jafnrétti í víðtækari merkingu. Formaður og varaformaður skulu uppfylla skilyrði um embættisgengi héraðsdómara. Varamenn eru skipaðir með sama hætti.

Á undanförunum árum hefur kærum til nefndarinnar fjölgað umtalsvert. Meðalfjöldi hefur aukist úr sjö kærum á ári árin 2016-2019 í ríflega 20 á ári árin 2020-2023.

Kærunefnd jafnréttismála hefur skilað ráðherra ársskýrslu í samræmi við lög nr. 151/2020 frá gildistöku þeirra. Þar er að finna yfirlit yfir mál sem borist hafa nefndinni frá árinu 2020 og aðrar upplýsingar um störf nefndarinnar. Ársskýrslurnar eru aðgengilegar á [vefsvæði nefndarinnar](#).

2.4 Jafnréttisráð – samráðsvettvangur um jafnréttismál

Með lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna sem samþykkt voru á Alþingi í lok árs 2020 var Jafnréttisráð, sem hafði starfað frá 1976, formlega lagt niður og við tók Jafnréttisráð – samráðsvettvangur um jafnréttismál. Á þessum tímamótum var saga Jafnréttisráðs 1976-2020 tekin saman og er hún aðgengileg á [vef Stjórnarráðsins](#).

Hlutverk nýs samráðsvettvangs um jafnréttismál er að vera ráðherra jafnréttismála til ráðgjafar við faglega stefnumótun í málum sem tengjast jafnrétti kynjanna. Fulltrúar frá aðilum vinnumarkaðarins, fræðasamfélaginu og samtökum sem vinna að kynjajafnrétti eiga rétt til þátttöku í samráðsvettvangnum.



Mynd 1. Forsætisráðherra opnar fyrsta fund nýs samráðsvettvangs um jafnrétti kynjanna.

Forsætisráðherra boðaði til fyrsta fundar nýs samráðsvettvangs um jafnrétti kynjanna í Hannesarholti í júní 2021. Dagskrá þessa fyrsta fundar var í anda nýrrar jafnréttislöggjafar og var lykilfyrirlesari dagsins dr. Þorgerður J. Einarsdóttir, prófessor í kynjafræði við Háskóla Íslands. Kallaði hún erindi sitt: *Konur, karlar og fólk með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá. Jafnréttispolítík á tímum margbreytileikans*. Að loknu erindi Þorgerðar var unnið í hópum að því að svara tilteknum lykilsurningum sem tengdust efninu. Í umræðum kom fram áhugi á jafnréttisfræðslu en mikilvægi slíkrar fræðslu innan skólakerfisins er mikið, auk þess sem fræðsla þarf einnig að eiga sér stað innan atvinnulífsins. Þá

var mikill samhljómur í almennum umræðum um mannréttindi, réttindabaráttu og fjölbreytileika. Rætt var um það bakslag sem borið hefur á í jafnréttismálum víða erlendis og áréttað mikilvægi þess að gæta að sameiginlegum hagsmunamálum til að tryggja að á Íslandi komi ekki upp staða sem geti leitt til bakslags í jafnréttismálum.

Boðað var til annars fundar samráðsvettvangsins í desember 2022. Þar flutti dr. Gyða Margrét Pétursdóttir, prófessor í kynjafræði við Háskóla Íslands, erindið að *mæta samfélaginu þar sem það er stöð og toga í jafnréttisátt*. Í kjölfar þess fjölluðu þátttakendur um brýnustu verkefni í jafnréttismálum í dag. Í umræðum var farið um víðan völlu en veigamestu atriðin sem voru til umfjöllunar sneru að samþættingu, kynbundnu ofbeldi, jafnrétti á vinnumarkaði, kynjum og völdum, menntun og jafnrétti, jafnréttisfræðslu, fjölbreytileika, staðalímyndum kynjanna, körlum og jafnrétti, konum af erlendum uppruna, leikskólumálum og tölfræði. Niðurstöður umræðna voru nýttar í vinnu við nýja framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum.

Á þriðja fundi samráðsvettvangsins, sem haldinn var í desember 2023, var fjallað um hatursorðræðu og fluttu dr. María Rún Bjarnadóttir, verkefnisstjóri stafræns ofbeldis hjá ríkislögreglustjóra, og Silja Bára Ómarsdóttir, prófessor í alþjóðasamskiptum við Háskóla Íslands, erindi um málefnið. Í umræðum var fjallað um mikilvægi fræðslu og vitundarvakningar um afleiðingar hatursorðræðu, mörkin á milli hatursorðræðu og tjáningarfrelsis, leiðir til að sporna gegn hatursorðræðu og hvernig megi fjalla um hatursorðræðu á málefnalegan og uppbyggilegan hátt. Niðurstöður umræðna voru til hliðsjónar við gerð vitundarvakningar Jafnréttisstofu, *Orðin okkar*, sem var hleypt af stokkunum í janúar 2024.

Samantektir frá fundum Jafnréttisráðs – samráðsvettvangs um jafnréttismál má finna á [vefsvæði Stjórnarráðsins](#).

2.5 Jafnréttisþing

Með lögum nr. 150/2020 varð sú breyting að ráðherra skyldi boða til jafnréttisþings innan árs frá alþingiskosningum, til að tryggja að þingið sé haldið með reglubundnum hætti. Nú skal boða það á tveggja ára fresti, óháð kosningum.

Jafnréttisþing 2020

Fjölmennt [jafnréttisþing](#) var haldið í Hörpu hinn 20. febrúar 2020. Yfir 300 gestir tóku þátt á þinginu, auk þess sem streymt var frá viðburðinum. Rúmlega 5000 manns hafa horft á streymið. Yfirskrift þingsins var „Jafnrétti í breyttum heimi: Kyn, loftslag og framtíðin“. Fjallað var um samspil jafnréttis- og umhverfismála í samhengi við heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun.

Sérstaklega var litið til framtíðaráskorana í tengslum við tæknibreytingar, loftslagsbreytingar og nýja atvinnu- og lífnaðarhætti og velt upp hvaða áhrif þessir þættir kunna að hafa á stöðu kynjanna í íslensku samfélagi.

Forsætisráðuneytið og Jafnréttisráð stóðu að þinginu í samstarfi við Stúdentaráð Háskóla Íslands.



Mynd 2. Pallborðsumræður undir yfirskriftinni „Verður loftslagsvandinn leystur án jöfnuðar?“ Frá hægri: Achola Otieno, stjórnarkona í W.O.M.E.N., samtökum kvenna af erlendum uppruna, Gunnhildur Fríða Hallgrímsdóttir aðgerðasinni og Eggert Benedikt Guðmundsson, forstöðumaður Grænvangs.

Jafnréttisþing 2022

Á [jafnréttisþingi 2022](#) var fjallað um stöðu kvenna af erlendum uppruna á íslenskum vinnumarkaði. Sérstaklega var fjallað um aðgengi, möguleika og hindranir sem konur af erlendum uppruna mæta á íslenskum vinnumarkaði. Þá var skoðuð staða erlendra kvenna af ólíkum stéttum og með ólíka sögu. Á fjórða hundrað manns sóttu þingið.

Í opunarávarpi benti forsætisráðherra m.a. á að árangur hér á landi í jafnréttismálum hafi ekki komið af sjálfu sér heldur vegna baráttu kvenna sem á undan komu. Þá nefndi hún að þó að margt hafi áunnist séu það enn konur sem bera hitann og þungann í mörgum þeim störfum sem lægst eru launuð í samfélaginu og að í þeim störfum séu konur af erlendum uppruna fjölmennar. Það þyrfti að slá nýjan tón í baráttunni fyrir launajafnrétti kynjanna með því að útrýma kynbundnum launamun og leiðréttu vanmat á störfum kvenna.

Katrín Jakobsdóttir forsætisráðherra veitti félagasamtökunum *Hennar rödd* jafnréttisviðurkenninguna 2022 en stofnendur samtakanna, Chanel Björk Sturludóttir og Elínborg Kolbeinsdóttir, veittu henni viðtöku.



Mynd 3. Félagasamtökin *Hennar rödd* taka á móti jafnréttisviðurkenningu. Frá hægri: Katrín Jakobsdóttir, Chanel Björk Sturludóttir og Elínborg Kolbeinsdóttir.

Markmið *Hennar raddar* er að auka vitund meðal almennings á stöðu kvenna af erlendum uppruna í íslensku samfélagi. Félagið hefur staðið fyrir ýmsum viðburðum frá stofnun þess árið 2018 og hlaut styrk frá Jafnréttissjóði Íslands árið 2021 til að gefa út bók sem inniheldur sögur kvenna af erlendum uppruna á Íslandi.

2.6 Jafnréttisfulltrúar Stjórnarráðsins

Samkvæmt 27. gr. laga um nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna skal í sérhverju ráðuneyti starfa jafnréttisfulltrúi sem hefur sérþekkingu á jafnrétti kynjanna. Hlutverk jafnréttisfulltrúa er að fjalla um og hafa eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess, þ. á m. skal jafnréttisfulltrúi vinna að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða á málefnasviði ráðuneytisins. Jafnréttisfulltrúarnir starfa samkvæmt starfsreglum og starfsáætlun sem voru samþykktar af ráðuneytisstjórum árið 2021. Á hvert skulu jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna skila til Jafnréttisstofu greinargerð um stöðu og þróun jafnréttismála á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis.

Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna undirbúa gerð jafnréttisáætlunar Stjórnarráðsins í samstarfi við mannauðsstjóra ráðuneytanna.

Jafnréttisáætlunin tekur til Stjórnarráðsins sem sameiginlegs vinnustaðar starfsfólks í ráðuneytum og kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki Stjórnarráðsins þau réttindi sem kveðið er á um í jafnréttislögum. Jafnréttisfulltrúi fylgir eftir aðgerðum jafnréttisáætlunarinnar í sínu ráðuneyti og tekur þátt í sameiginlegum verkefnum hennar. Í árlegri greinargerð til Jafnréttisstofu er m.a. gerð grein fyrir skipunum í nefndir og gerð hefur verið grein fyrir framvindu aðgerða í jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins.

Jafnréttisfulltrúar bera ábyrgð á eftirfylgni einstakra verkefna í framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020-2023 og uppfærslu á stöðu verkefnanna í [mælaborði](#) um framfylgd verkefna í framkvæmdaáætluninni. Jafnréttisfulltrúarnir bera einnig ábyrgð á eftirfylgni einstakra verkefna í aðgerðaáætlun í málefnum hinsegin fólks fyrir árin 2022-2025 og uppfærslu á stöðu verkefnanna í [mælaborði](#) um framfylgd verkefna í aðgerðaáætluninni. Það er síðan skrifstofa jafnréttis- og mannréttindamála sem sér um að halda utan um og samræma upplýsingar í mælaborðum fyrrgreindra framkvæmdaáætlana.

2.7 Jafnréttissjóður Íslands

Hinn 19. júní 2015, í tilefni 100 ára afmælis kosningarréttar íslenskra kvenna, var samþykkt á Alþingi þingsályktun nr. 13/144 um að stofna Jafnréttissjóð Íslands sem nyti framlaga af fjárlögum í fimm ár, 2016-2020, 100 millj. kr. á ári. Á árabílinu 2016-2020 var tæplega 455 millj. kr. úthlutað úr Jafnréttissjóði Íslands til 132 verkefna. Í [samantekt](#) á styrkveitingum Jafnréttissjóðs Íslands árin 2016-2020 má finna heildarmynd af styrkveitingum sjóðsins á tímabilinu með hliðsjón af markmiðum hans.

Framkvæmd fyrrnefndrar þingsályktunar telst lokið en í ljósi áherslu ríkisstjórnarinnar á málaflökkinn var ákveðið að [úthluta 25 millj. kr. árið 2021 til átta verkefna](#) og u.þ.b. 60 millj. kr. annað hvert ár eftir það. Árið 2023 var [úthlutað 54 millj. kr. til 11 verkefna](#). Næst verður úthlutað úr sjóðnum þann 19. júní 2025.

Tilgangur sjóðsins er að fjármagna eða styrkja verkefni, þ. á m. rannsóknarverkefni, sem miða að því að stuðla að jafnrétti kynjanna í íslensku samfélagi og á alþjóðavísu.



Mynd 4. Úthlutun Jafnréttissjóðs 2023.

Ráðherra jafnréttismála fer með málefni Jafnréttissjóðs Íslands. Ráðherra skipar sjóðsstjórn, þrjá aðalmenn og þrjá til vara. Stjórnsýsla sjóðsins, þ.m.t. varsla sjóðsins og dagleg umsýsla hans, er hjá Rannís, Rannsóknamiðstöð Íslands.

Sjóðurinn starfar samkvæmt reglum um úthlutun styrkja úr Jafnréttissjóði Íslands nr. 277/2024. Á árinu 2024 voru úthlutunarreglur sjóðsins endurskoðaðar með tilliti til gildandi jafnréttislöggjafar, sem nær yfir fleiri kyn en eingöngu karla og kvenna, og vinnu gegn fjölþættri mismunun bætt við sem staflíð um styrkhæf verkefni.

2.8 Sveitarfélög og jafnréttisstarf

[Sveitarfélög hafa margvíslegar skyldur gagnvart íbúum sínum þegar kemur að jafnréttismálum.](#) Vegna nálægðar við íbúana og þess þrjúþætta hlutverks sem

þau hafa, sem stjórnvald, vinnuveitandi og þjónustuveitandi, eru þau í afar góðri stöðu til þess að uppfylla skyldur sínar.

Sveitarstjórnir skulu samkvæmt 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnýslu jafnréttismála leggja fram til samþykktar áætlun um jafnréttismál fyrir nýtt kjörtímabil eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar. Framvinda áætlunar skal rædd árlega í sveitarstjórn eftir það og hún endurskoðuð eftir þörfum. Áætlun skal taka til markmiða og aðgerða til að stuðla að jafnrétti og jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns, í þjónustu sveitarfélagsins og starfsmannamálum. Með nýjum lögum um stjórnýslu jafnréttismála er sveitarfélögum nú skylt að taka fleiri þætti en kyn inn í áætlanir sínar, þ.e. einnig kynþátt, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skerta starfsgetu, aldur, kynhneigð, kynvitund, kyneinkenni og kyntjáningu.

Jafnréttisstofa hefur eftirlit með framkvæmd laganna og veitir sveitarfélögum stuðning. Á vef stofnunarinnar má finna stuðningsefni fyrir sveitarfélög, t.d. leiðarvísi fyrir áætlanir um jafnréttismál og hugmyndabanka.

Nánari umfjöllun um jafnrétti og sveitarstjórnir er að finna í kafla 4.5.2 um stjórnsmál.

2.9 Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða

Á kvennaráðstefnu Sameinuðu þjóðanna í Peking árið 1995 var hugtakið kynjasamþætting í fyrsta sinn samþykkt í alþjóðasáttmála og þar með staðfest að kynjasamþætting er eitt áhrifaríkasta tæki stjórnvalda til að ná fram jafnrétti kynjanna, með Pekingsáttmálanum var samþykkt að samþætta kynjasjónarmið inn í alla ákvarðanatöku. Ísland er aðili að sáttmálanum og hefur samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða við opinbera stefnumótun og ákvarðanatöku um langt skeið verið markmið ríkisstjórna á Íslandi og fyrst fest í sessi í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008.

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða felur í sér að leggja þarf ólíka stöðu og sjónarmið kynjanna til grundvallar þegar ákvarðanir eru teknar, t.d. við áætlanagerð, stefnumótun og þegar samin eru frumvörp til nýrra laga. Með þessari aðferðafræði má tryggja að stefna og starfsemi mismuni ekki eftir kyni heldur stuðli að jafnrétti kynja með markvissum hætti. Lagt er upp með að rýna núverandi stöðu og leggja til úrbætur ef þörf er á. Með því gefst stjórnvöldum færi á að taka upplýstari ákvarðanir sem hefur oft og tíðum leitt til breyttra áherslna í útfærslu og aðlögun á þjónustu sem tekur betur mið af þörfum kynjanna. Sem dæmi má nefna að allar efnahagsráðstafanir sem farið var í meðan á COVID-faraldrinum stóð voru jafnréttismetnar. Kynjasamþætting er tæki sem gerir stjórnvöldum kleift að skapa þekkingu til þess að taka upplýstar, skynsamlegar og réttlátar ákvarðanir fyrir öll og því hluti af vandaðri og góðri stefnumótun.

Samkvæmt 30. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 skal samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða gætt við alla stefnumótun og

áætlanagerð sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana. Samkvæmt sömu lögum á að samþætta kynja- og jafnréttissjónarmið 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. Hefur þetta gefist vel með jafnréttismati lagafrumvarpa og með kynjaðri fjárlagagerð.

Í framkvæmdaáætlun jafnréttismála fyrir árin 2020-2023 var verkefni um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða. Í kjölfarið hafa málefnasvið og málaflokkar hins opinbera verið jafnréttismetin og kortlögð, sbr. [Kortlagningu kynjasjónarmiða – Stöðuskýrslu 2021](#) og [Kortlagningu kynjasjónarmiða – Stöðuskýrslu 2022](#). Kortlagning þessi styður við stefnumótun, markmiðasetningu, lagasetningu sem og ákvarðanatöku við gerð fjárlaga og fjármálaáætlunar. Þá hafa nokkur ráðuneyti gert frekari kortlagningu á málaflokkum sínum út frá kynja- og jafnréttissjónarmiðum. Unnið var að tveim tilraunaverkefnum til að samþætta kynja- og jafnréttissjónarmið við tvær lögbundnar áætlanir, byggðaáætlun og samgönguáætlun. Byggðaáætlun 2022-2036 var samþykkt á Alþingi í júní 2022, í henni er sett fram aðgerð sem snýr að kynja- og jafnréttismálum. Við gerð samgönguáætlunar var gerð grænbók um samgöngur þar sem stöðumat var unnið á kynja- og jafnréttissjónarmiðum þegar kemur að samgöngum, og kynja- og jafnréttissjónarmið fléttað inn í samgönguáætlun fyrir árin 2024-2038, ásamt fimm ára aðgerðaáætlun fyrir árin 2024-2028. Þá hafa fleiri ráðuneyti fléttað kynja- og jafnréttissjónarmið inn í hvít- og grænbækur vegna stefnumótunar, aðgerðaáætlunar og greinargerðir. Leiðbeiningar um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða við frumvarpgerð, aðrar stefnur og áætlanir hafa verið unnar. Gefið hefur verið út skjal um stöðumat og valkosti er kemur að stefnumótun og áætlanagerð og er því ætlað að vera tæki sem öll þau sem vinna að stefnumótun og áætlanagerð í Stjórnarráðinu geti notað við undirbúning stefnumótunar. Hluti af stöðumatsferlinu er að gera grein fyrir mati á kynja- og jafnréttissjónarmiðum. Tilgangurinn er að tryggja að stefnan sem mótuð verður viðhaldi eða stuðli að kynjajafnrétti og öðrum jafnréttissjónarmiðum eftir því sem við á. [Greiningarrámi fyrir jafnréttismat](#) var útbúinn fyrir starfsfólk Stjórnarráðsins sem ákveðinn leiðarvísir við gerð jafnréttismats og samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða.

Á tímabilinu hefur forsætisráðuneytið leitt vinnu Stjórnarráðsins við kynjasamþættingu í samstarfi við jafnréttisfulltrúa Stjórnarráðsins og fjármála- og efnahagsráðuneytið. Kynjasamþætting er umfangsmikið verkefni með snertifleti á flestum sviðum hins opinbera. Hér á landi hefur hún að mestu verið framkvæmd í gegnum kynjaða fjárlagagerð sem er einn þáttur samþættingarinnar.

2.9.1 Kynjuð fjárlagagerð

Kynjuð fjárlagagerð felst í því að þekkja og bera kennsl á innbyggða hvata og áhrif tekjuöflunar og útgjalda ríkisins á stöðu og tækifæri kynjanna svo hægt sé að stuðla að jafnrétti og bætttri og upplýstri ákvarðanatöku. Innleiðing kynjaðrar

fjárlagagerðar hefur frá upphafi haft að leiðarljósi að réttlæti og sanngirni haldist í hendur við efnahagslega velferð. Réttlætissjónarmiðin lúta að því að skapa réttlátt og sanngjarnt samfélag þar sem jafnrétti ríkir. Á sama tíma er haft í huga að efnahagslegur ávinningur fylgir jafnrétti, en misrétti er samfélögum dýrkeypt.

Frá upphafi hefur kynjuð fjárlagagerð verið leidd af fjármála- og efnahagsráðuneytinu og sérstakri verkefnisstjórn sem öll ráðuneyti eiga nú fulltrúa í. Unnið er eftir fimm ára áætlun og er hlutverk verkefnisstjórnar kynjaðrar fjárlagagerðar m.a. að fylgja eftir aðgerðum í áætluninni, auk þess að leiða kynjaða fjárlagagerð í hverju ráðuneyti.

Nálgun kynjaðrar fjárlagagerðar er tvíþætt. Annars vegar er lögð áhersla á að í fjármálaáætlun og fjárlagafrumvarpi séu skilgreind markmið og aðgerðir sem miða að jafnrétti. Hins vegar er lagt mat á áhrif nýrra ráðstafana í ríkisfjármálum. Upplýsingar um framvindu kynjaðrar fjárlagagerðar eru birtar í ársskýrslum ráðherra. Þar er lögð áhersla á að draga fram nýjar greiningar á áhrifum ríkisfjármála á kynjajafnrétti auk stöðu markmiða, mælikvarða og aðgerða hvers ráðuneytis sem miða að jafnrétti.

Á árunum 2020-2024 hafa orðið töluverðar framfarir við framkvæmd kynjaðrar fjárlagagerðar. Stærsta breytingin felst líklega í mati á áhrifum nýrra ráðstafana á jafnrétti. Í fjárukalagafrumvarpi árið 2020, sem lagt var fram vegna ráðstafana vegna heimsfaraldurs kórónuveiru, var í fyrsta sinn birt mat á áhrifum ráðstafana í fjárlagariti á jafnrétti. Síðan þá hefur verið gerð grein fyrir niðurstöðu jafnréttismats á nýjum ráðstöfunum í fjármálaáætlun og fjárlagafrumvarpi og frumvörpum til fjárukalaga. Frá árinu 2021 hafa ráðuneyti gert grein fyrir niðurstöðu jafnréttismats með fjárlagatillögum sínum og niðurstöður jafnréttismats liggja þannig fyrir við ákvarðanatöku ráðherranefndar um ríkisfjármál og ríkisstjórnar. Þá hefur verið lögð aukin áhersla á að kynja- og jafnréttissjónarmið séu samþætt inn í greinargerðir ráðuneyta með málefnasviðum í fjármálaáætlun. Frá og með árinu 2023 hefur verið gerð krafa um að hvert ráðuneyti skilgreini að lágmarki eitt markmið sem stuðlar að jafnrétti í fjármálaáætlun og að markmiðinu sé fylgt eftir með aðgerðum í fjárlagafrumvarpi.

2.9.2 Jafnréttismat lagafrumvarpa

Í [sniðmáti Stjórnarráðsins fyrir áhrifamat með stjórnarfrumvörpum](#) hefur um langt skeið verið gert ráð fyrir að þar sé gerð grein fyrir áhrifum frumvarps á jafnrétti kynjanna. Nokkur misbrestur hafði þó verið á að þessu væri framfylgt, bæði vegna skorts á leiðbeiningum um framkvæmd jafnréttismats og eftirfylgni með því.

Frá árinu 2020 hefur fjármála- og efnahagsráðuneytið rýnt jafnréttismat með lagafrumvörpum og fylgt því eftir að það sé gert með fullnægjandi hætti og að gerð sé grein fyrir niðurstöðunum í greinargerð með lagafrumvarpi. [Leiðarvisir fyrir mat á jafnréttisáhrifum](#) lagasetningar var uppfærður árið 2021 og árið 2023

var skerpt á kröfu um mat á áhrifum stjórnarfrumvarpa á jafnrétti í samþykkt ríkisstjórnarinnar um undirbúning og frágang stjórnarfrumvarpa og þingsályktunartillagna. Þá hefur verið haldinn fjöldi námskeiða um jafnréttismat lagafrumvarpa fyrir starfsfólk Stjórnarráðsins.

2.9.3 Fjármögnun verkefna sem stuðla að jafnrétti

Í apríl 2023 var sjálfbær fjármögnunarrámmi ríkissjóðs uppfærður og samhlíða gefinn út viðauki um fjármögnun jafnréttisverkefna. Gerð sérstaks viðauka um jafnrétti endurspeglar áherslur ríkisstjórnarinnar á jafnréttismál og valdeflingu kvenna og metnað til að vera í fararbroddi þegar kemur að beitingu tækja opinberra fjármála og fjármálamarkaða til að stuðla að jafnrétti.

Vinnan við viðaukann var leidd af fjármála- og efnahagsráðuneytinu með þátttöku frá öðrum ráðuneytum og stofnunum auk sérfræðiráðgjafar frá UN Women. Jafnréttisverkefni sem falla undir viðaukann eru t.d. fjárfesting í umönnunarhagkerfinu til að draga úr ólaunuðum umönnunarstörfum kvenna, félags- og efnahagslegur stuðningur við konur í viðkvæmri stöðu, aðgerðir til að koma í veg fyrir, bregðast við og rannsaka kynferðisbrot, stuðningur og styrkir til frumkvöðla sem tilheyra hópum sem hallar á.

Í júní 2024 var gefið út kynjað skuldabréf að fjárhæð 50 milljónir evra, jafnvirði um 7,5 milljarða kr. Andvirði útgáfunnar verður nýtt til að mæta kostnaði ríkissjóðs vegna aðgerða sem er ætlað að tryggja konum og kvárum í viðkvæmri stöðu félagslega þjónustu og viðunandi lífsskilyrði og svo ráðstöfunum sem eru til þess fallnar að draga úr byrði kvenna af ólaunuðum heimilis- og umönnunarstörfum.

Ekkert ríki hefur áður gefið út slíkt skuldabréf og vakti útgáfan því mikla athygli alþjóðlega og talað var um að Ísland hefði farið fram með mikilvægu fordæmi og mögulega rutt brautina fyrir sambærilega útgáfu annarra ríkja.

3. Löggjöf og stefnumótun

Á tímabilinu 2020-2024 lagði forsætisráðherra fram átta frumvörp á málefnasviðinu og voru þau öll samþykkt sem lög frá Alþingi. Jafnframt lagði ráðherra fram fjórar þingsályktunartillögur, þrjár voru samþykktar en ein náði ekki fram að ganga. Jafnframt hafa fleiri frumvörp ríkisstjórnar sem snúa að jafnréttismálum orðið að lögum, t.d. [lög nr. 144/2020 um fæðingar- og foreldraorlof](#).

3.1 Ný jafnréttislög

Áform um heildarendurskoðun jafnréttislaga voru til kynningar í samráðsgátt stjórnvalda í lok júní 2019. Þar gafst almenningi kostur á að senda inn athugasemdir. Forsætisráðherra skipaði í kjölfarið stýrihóp sem hafði það hlutverk að stýra vinnu við frumvarp til nýrra heildarlaga um jafnrétti kynjanna. Heildarendurskoðun laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla fór fram í viðtæku samráði við aðila á vinnumarkaði og hagsmunasamtök.

Sérstakur vinnufundur sem stýrihópur forsætisráðherra stóð fyrir var haldinn í Hannesarholti hinn 26. september 2019 undir yfirskriftinni *Mótum framtíðina saman*. Þar var fulltrúum stjórnvalda, samtaka aðila á vinnumarkaði og hagsmunasamtaka sem láta sig jafnréttismál varða gefinn kostur á að taka þátt og ræða framtíðina í jafnréttismálum í tengslum við heildarendurskoðun jafnréttislaga og markaði fundurinn upphaf samráðsvinnu frumvarpanna.

Forsætisráðherra skipaði starfshópa (undirhópa við stýrihóp) í október 2019 í tengslum við endurskoðun laganna. Í starfshópunum áttu sæti fulltrúar frá ýmsum ráðuneytum, stofnunum, aðilum vinnumarkaðarins, háskólastiginu, Mannréttindaskrifstofu Íslands og Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu Reykjavíkurborgar. Frumvörpin voru jafnframt kynnt og rædd í ráðherranefnd um jafnréttismál.

Frumvarpsdrög voru birt í samráðsgátt stjórnvalda (mál nr. S-126/2020) 3. júlí 2020.

Afrakstur vinnunnar var tvö lagafrumvörp sem lögð voru fram samhliða á Alþingi haustið 2020. Þau voru samþykkt 17. desember 2020 og tóku gildi í ársbyrjun 2021, lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og lög nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála.

Lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna

[Lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna](#) voru samþykkt á Alþingi þann 17. desember 2020.

Ýmsar breytingar urðu á íslenskri jafnréttislöggjöf með samþykkt laganna. Til að stuðla að auknu jafnrétti og auka réttarvernd þess fólks sem er í hvað viðkvæmastri stöðu er nú er í fyrsta skipti kveðið á um skýrt bann við fjölþættri mismunun (e. multiple discrimination) í íslenskri jafnréttislöggjöf. Með því er átt

við þegar einstaklingi er mismunað á grundvelli fleiri en einnar mismununarástæðu sem nýtur verndar samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, lögum um jafna meðferð utan vinnumarkaðar, nr. 85/2018, og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018. Framangreindri breytingu var ætlað að hafa þau áhrif að stuðla að virkri þátttöku sem flestra í íslensku samfélagi óháð kyni, kynþætti og þjóðernisuppruna, fötlun, kynhneigð o.fl. Með þessu var einstaklingum sem telja sér mismunað á grundvelli fjölþættrar mismununar veitt aukin réttarvernd. Dæmi um slík tilvik væri ætlað brot gegn fatlaðri konu af tilteknum kynþætti.

Önnur mikilvæg breyting sem varð á lögnum tengist öðrum lögum, lögum um kynrænt sjálfræði, nr. 80/2019. Með setningu þeirra laga var hlutlaus skráning kyns í þjóðskrá heimiluð. Breytingin fól í sér að þrír möguleikar eru á kynskráningu í stað tveggja áður, þ.e. karl, kona og hlutlaus kynskráning. Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna tekur mið af þessum nýja veruleika. Þau ákvæði jafnréttis laga sem fjalla almennt um jafnrétti kynjanna og bann við mismunun á grundvelli kyns taka til allra hópanna. Þess ber þó að geta að í lögnum er einnig að finna ákvæði sem byggjast á því að fjöldi kvenna og karla á hverjum tíma sé svipaður og miða að því að jafna þátttökumöguleika og áhrif þessara tveggja hópa í samfélaginu. Dæmi um þetta er 28. gr. þar sem mælt er fyrir um tiltekið lágmarkshlutfall kvenna og karla í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera. Hér má einnig nefna 4. gr. um skyldu atvinnurekenda og stéttarfélagana til að vinna markvisst að jafnri stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði. Í frumvarpi þessu er mörkuð sú stefna að halda slíkum ákvæðum óbreyttum en jafnframt leitast við að tryggja stöðu einstaklinga með hlutlausa skráningu kyns með sérstökum ákvæðum.

Önnur dæmi um breytingar sem má nefna eru að ákvæði um jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu voru gerð skýrari. Sérstaklega er kveðið á um bann við mismunun á grundvelli kyns á frístundaheimilum og í skipulögðu íþrótt- og æskulýðsstarfi sem og skyldu til að gæta þessa í námi og kennslu, þjálfun, starfsháttum og daglegri umgengni við nemendur og iðkendur. Jafnframt er nú gert ráð fyrir að tillaga til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum sé lögð fyrir Alþingi á fjögurra ára fresti í stað innan árs frá alþingiskosningum og þannig tryggt að hún sé lögð fyrir Alþingi reglulega. Annað dæmi sem má nefna er að það skilyrði almenns ákvæðis um launajafnrétti að miðað skyldi við störf hjá sama atvinnurekanda var felld brott með lögum nr. 150/2020, til efnislegrar samræmingar við tilskipun 2006/54/EB, sem og til þess að stemma stigu við að breytingar sem kunna að verða á ráðningarfyrikomulagi á vinnumarkaði, sem sagt þróun frá hefðbundnum ráðningarsamningum til annars konar fyrirkomulags, dragi úr vernd gegn kynjamisrétti.

Um aðrar breytingar sem gerðar voru sem og nánari umfjöllun um framangreindar breytingar má lesa í [greinargerð](#) með frumvarpi því er varð að lögum nr. 150/2020.

Lög nr. 151/2020 um stjórnýslu jafnréttismála

[Lög nr. 151/2020 um stjórnýslu jafnréttismála](#) voru samþykkt á Alþingi þann 17. desember 2020.

Um fjöllumarefni laga þessa er sambærilegt og var í II. kafla laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008. Með tilkomu laga um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018, og laga um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, nr. 85/2018 (nú lög um jafna meðferð utan vinnumarkaðar), var Jafnréttisstofu og kæruneftnd jafnréttismála falið það hlutverk að fara með jafnréttismál í víðari skilningi en áður hafði tíðkast hér á landi. Þannig bar Jafnréttisstofu og kæruneftnd jafnréttismála í störfum sínum að fjalla um jafnrétti kynjanna og jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, innan sem utan vinnumarkaðar, sem og meginregluna um jafna meðferð á vinnumarkaði óháð trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu. Jafnframt var ráðherra jafnréttismála falin yfirstjórn á sviði jafnréttismála þar sem átt var við meginregluna um jafna meðferð í víðari skilningi, sbr. framangreinda upptalningu.

EKKI voru gerðar neinar breytingar á framangreindu fyrirkomulagi í lögum. Hins vegar var gerð sú breyting að fjallað yrði um skipulag stjórnýslu jafnréttismála í einum lögum en ekki aðallega í lögum um jafnrétti kynjanna líkt og áður var gert. Þótti það eðlilegt framhald af fyrrgreindum breytingum, m.a. í því skyni að tryggja heildaryfirsýn, auka skýrleika og gera framkvæmd laganna skilvirkari. Vonast var til að þessi breyting myndi auka möguleika til að taka á fjölþættri mismunun. Með sérstökum lögum um stjórnýslu jafnréttismála fengist jafnframt skýrari rammi og umgjörð um Jafnréttisstofu og stjórnýslu jafnréttismála almennt.

Með lögum var skerpt á hlutverki Jafnréttisstofu og eftirlitshlutverk stofnunarinnar skýrt, þá sérstaklega hvað varðar álagningu dagsekta, auk þess sem stofnunin hefur skýrari heimildir en áður til að fjalla um fjölþætta mismunun.

Aðrar breytingar sem voru gerðar voru m.a. þær að nú er gerð krafa um sérþekkingu tveggja af þremur nefndarmönnum kæruneftndar jafnréttismála á sviði jafnréttismála í stað eins, annars á kynjajafnrétti og hins á jafnrétti í víðtækari merkingu. Kæruneftnd jafnréttismála er nú einnig veitt skýr heimild til að beina fyrirmælum til hins brotlega um að gera tilteknar ráðstafanir til að bæta úr þegar það á við og Jafnréttisstofu þar með betur gert kleift að fylgja úrskurðum nefndarinnar eftir. Kæruneftnd jafnréttismála skal nú skila ráðherra skýrslu um störf sín, helstu niðurstöður og leiðbeinandi reglur sem leiða má af úrskurðum nefndarinnar, m.a. í því augnamiði að auka gagnsæi og auðvelda fólki að fylgjast með framkvæmd og túlkun þeirra laga sem heyra undir nefndina.

Um aðrar breytingar sem gerðar voru sem og nánari umfjöllun um framangreindar breytingar má lesa í [greinargerð](#) með frumvarpi því er varð að lögum nr. 151/2020.

3.2 Lög um jafna meðferð utan vinnumarkaðar

Árið 2022 var samþykkt á Alþingi frumvarp forsætisráðherra um breytingu á [lögum um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, nr. 85/2018](#) (fjölgun mismununarþátta) sem varð að lögum [nr. 63/2022](#).

Með breytingarlögum var mismununarþáttunum trú, lífsskoðun, fötlun, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu bætt við lög nr. 85/2018. Þar með bættust framangreindir mismununarþættir við mismununarþættina kynþátt og þjóðernisuppruna sem fyrir voru. Það þýddi að lögum var breytt á þann veg að þau giltu ekki eingöngu um jafna meðferð einstaklinga óháð kynþætti og þjóðernisuppruna heldur einnig óháð trú, lífsskoðun, fötlun, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu á öllum sviðum samfélagsins utan vinnumarkaðar. Með breytingarlögum var heiti laganna jafnframt breytt í lög um jafna meðferð utan vinnumarkaðar. Þess má geta að um jafna meðferð á vinnumarkaði óháð framangreindum mismununarþáttum gilda önnur lög, þ.e. lög nr. 86/2018.

Frumvarpið sem varð að lögum nr. 63/2022 var unnið í samræmi við ákvæði til bráðabirgða í lögum nr. 85/2018 þar sem kveðið var á um að lögin skyldu gilda um fleiri mismununarþætti, sbr. [nefndarálit](#) með breytingartillögu um frumvarp til laga um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna.

Með breytingarlögum samræmdust lögin betur lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018, en þau fjölluðu frá setningu um alla framangreinda mismununarþætti en ekki einungis kynþátt og þjóðernisuppruna. Báðir lagabálkarnir náðu þá til sömu mismununarþátta. Við gerð frumvarpsins var jafnframt höfð hliðsjón af norsku (n. lov om likestilling og forbud mot diskriminering), sænsku (s. diskrimineringslag) og finnsku (s. diskrimineringslag) lögum um bann við mismunun og enn fremur var gætt samræmis við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, og lög um stjórnslu jafnréttismála, nr. 151/2020. Frumvarpið sem varð að breytingarlögum var enn fremur liður í innleiðingu samnings Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks hér á landi en Ísland undirritaði samninginn 30. mars 2007 og var hann fullgiltur 23. september 2016.

Við gerð frumvarpsins var m.a. haft samráð við Öryrkjabandalagið, Þroskahjálp, Samtökin '78, Mannréttindaskrifstofu Íslands og Jafnréttisstofu. Frumvarpsdrögin voru birt í samráðsgátt stjórnvalda á vefnum Ísland.is (mál nr. S-57/2021) 25. febrúar 2021 og var umsagnarfræstur til 8. mars sama ár. Nánari umfjöllun um gerð frumvarpsins má sjá í [greinargerð](#) með frumvarpi því er varð að lögum nr. 63/2022.

3.3 Endurskoðun laga um kynrænt sjálfræði (aldursviðmið og líkamleg friðhelgi)

[Lög um kynrænt sjálfræði](#) voru samþykkt á Alþingi 2019. Með lögnum var staðfestur réttur einstaklinga til að breyta opinberri kynskráningu sinni í samræmi við eigin kynvitund án þess að sæta skilyrðum um sjúkdómsgreiningu eða læknismeðferð.

Árið 2020 voru gerðar nokkrar breytingar á lögnum í því augnamiði að styrkja enn frekar réttindi trans fólks og fólks sem fæðist með ódæmigerð kyneinkenni.

[Aldursviðmiði laganna varðandi rétt til að breyta kynskráningu var breytt](#) og hafa nú einstaklingar 15 ára og eldri rétt til að breyta skráningu sinni.

[Bætt var við lögum ákvæði um líkamlega friðhelgi barna sem fæðast með ódæmigerð kyneinkenni](#) og mælt fyrir um skipun teymis sérfræðinga um börn sem fæðast með ódæmigerð kyneinkenni. Ákvæði til bráðabirgða í lögnum kveður á um að skipa skuli starfshóp til að endurskoða ákvæði um börn sem fæðast með ódæmigerð kyneinkenni í ljósi fenginnar reynslu og þróunar rannsókna á málefnum.

Enn fremur var skerpt á ákvæðum um sérfræðinefndir og teymi sérfræðinga innan heilbrigðiskerfisins.

Eftir setningu laga um kynrænt sjálfræði árið 2019 voru skipaðir tveir starfshópar á grundvelli bráðabirgðaákvæða í lögnum. Annar hópurinn hafði það hlutverk að fjalla um og gera tillögur um breytingar á öðrum lögum sem nauðsynlegar væru til að tryggja réttindi trans fólks og intersex fólks. Meðal annars var þar litið til barnalaga, nr. 76/2003, og laga um tæknifrjóvgun og notkun kynfrumna og fósturvísa manna til stofnfrumurannsókna, nr. 55/1996, svo og reglna um greiðsluþátttöku sjúkratrygginga vegna aðgerða sem tengjast kynleiðréttingu. Enn fremur var starfshópnum, m.a. í samvinnu við Barnaverndarstofu, umboðsmann barna og hagsmunasamtök hinsegin fólks, falið að endurskoða aldursviðmið til lækunar vegna réttar til að breyta skráningu kyns.

Hinum starfshópnum var falið að fjalla um málefni barna sem fæðast með ódæmigerð kyneinkenni, einkum heilbrigðisþjónustu við þau, og gera tillögur um úrbætur. Jafnframt var starfshópnum falið að semja frumvarp til laga um breytingar á lögum um kynrænt sjálfræði, um að bæta við lögum ákvæði sem fjallar um breytingar á kyneinkennum barna sem fæðast með ódæmigerð kyneinkenni.

Skýrslur starfshópanna má nálgast hér:

- [Tillögur starfshóps um ýmsar laga- og reglubreytingar vegna laga um kynrænt sjálfræði nr. 80/2019](#)
- [Tillögur starfshóps um málefni barna sem fæðast með ódæmigerð kyneinkenni](#)

3.4 Ný lög um fæðingar- og foreldraorlof

[Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020](#) tóku gildi í ársbyrjun 2021.

Helstu breytingar frá eldri lögum er lenging fæðingarorlofs úr 10 mánuðum í 12 mánuði vegna barna sem fæðast, eru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur frá 1. janúar 2021. Sjálfstæður réttur hvors foreldris um sig verður sex mánuðir en foreldrum verður heimilt að framselja sex vikur sín á milli og því getur annað foreldrið tekið fæðingarorlof í allt að sjö og hálfan mánuð en hitt í fjóra og hálfan.

Í greinargerð frumvarpsins segir að það sé „mikilvægt að auka hlut feðra hvað varðar nýtingu á sameiginlegum rétti foreldra til fæðingarorlofs þannig að meira jafnræðis gæti milli mæðra og feðra í því sambandi“ og það þyki „nauðsynlegt í því skyni að styðja við jafnrétti kvenna og karla á vinnumarkaði“.

Hækkun fæðingarorlofsgreiðslna

[Lög um breytingar á lögum um fæðingar- og foreldraorlof og lögum um sorgarleyfi](#) voru samþykkt í júní 2024 en frumvarp þess efnis var lagt fram í kjölfar sameiginlegra aðgerða ríkisstjórnarinnar og Sambands íslenskra sveitarfélaga til að greiða fyrir kjarasamningum á vinnumarkaði til næstu fjögurra ára.

Breytingarnar fela í sér hækkun á hámarksgreiðslum úr Fæðingarorlofssjóði í þremur áföngum, þ.e. úr 600.000 kr. á mánuði í 900.000. kr. Fyrsta hækkunin er afturvirk frá og með 1. apríl 2024 en sú síðasta tekur gildi þann 1. janúar 2026.

Nýting fæðingarorlofs

Í [Ársskýrslu Fæðingarorlofssjóðs 2023](#) kemur fram að við það að óframseljanlegur réttur feðra jókst úr þremur mánuðum í fjóra mánuði árið 2020 jókst nýting þeirra úr 91 degi í 115 daga að meðaltali. Þegar óframseljanlegur réttur feðra varð fjórir og hálfur mánuður árið 2021 jókst meðalfjöldi daga nýttur af feðrum í 131 dag. Meðalnýting feðra af óframseljanlegum rétti þeirra fæðingarárið 2020 var 96% og 2021 rúmlega 97%.

3.5 Framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum

Á fjögurra ára fresti leggur ráðherra fyrir Alþingi tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum til fjögurra ára í senn að fengnum tillögum einstakra ráðuneyta og að loknu samráði við Jafnréttisstofu, sbr. 26. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020. Enn fremur skal höfð hliðsjón af umræðum jafnréttisþings. Framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum skal fela í sér verkefni sem ætlað er að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna í íslensku samfélagi.

Framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum 2020-2023

Alþingi samþykkti í árslok 2019 [þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir tímabilið 2020-2023](#). Framkvæmdaáætlunin samanstendur af 29 aðgerðum sem skiptast í sex flokka. Aðgerðirnar eru allar á ábyrgð

ákveðinna ráðuneyta. Sett var upp mælaborð til þess að fylgja eftir aðgerðum í framkvæmdaáætluninni. Á þessu svæði er farið yfir framgang aðgerðanna 29 á myndrænan hátt. Litaval byggist á huglægu og hlutlægu mati á stöðu aðgerðanna og er áætlunin unnin í samstarfi við jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna.

Við lok áætlunarinnar er 23 aðgerðum lokið og níu aðgerðir komnar vel á veg.

Í 12. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála er kveðið á um að mat á stöðu og árangri verkefna í gildandi þingsályktunartillögu eigi að koma fram í skýrslu ráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála. Nánar er fjallað um mat á stöðu og árangri verkefni í framkvæmdaáætluninni í kafla 6.

Framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum 2025-2028

Framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum 2025-2028 er ætlað það hlutverk að skilgreina stefnu stjórnvalda á hverjum tíma og lýsa verkefnum sem ýmist er ætlað að varpa ljósi á stöðu kynjanna eða fela í sér beinar aðgerðir í þágu kynjajafnréttis.

Um er að ræða fyrstu framkvæmdaáætlun stjórnvalda frá því að ný jafnréttislög tóku gildi. Nýju jafnréttislögin frá 2020 taka mið af lögum nr. 80/2019 um kynrænt sjálfræði þar sem þau gera ráð fyrir þremur hópum fólks með mismunandi kynskráningu, þ.e. karl, kona og hlutlaus kynskráning. Þar af leiðandi er ný framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum sú fyrsta sem tekur einnig til fólks með hlutlausa kynskráningu.

Með nýju jafnréttislögunum frá 2020 var einnig í fyrsta skipti kveðið á um skýrt bann við fjölþættri mismunun. Með því er átt við þegar einstaklingi er mismunað á grundvelli fleiri en einnar mismununarástæðu sem nýtur verndar skv. lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, lögum um jafna meðferð utan vinnumarkaðar, nr. 85/2018, og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018. Framangreindri breytingu var ætlað að hafa þau áhrif að stuðla að virkri þátttöku sem flestra í íslensku samfélagi óháð kyni, kynþætti og þjóðernisuppruna, fötlun, kynhneigð o.fl. Með þessu var einstaklingum sem telja sér mismunað á grundvelli fjölþættrar mismununar veitt aukin réttarvernd. Ný framkvæmdaáætlun tekur einnig mið af þessu.

Framkvæmdaáætlunin samanstendur af 44 aðgerðum en hún var unnin að fengnum tillögum ráðuneyta, auk þess sem hliðsjón var höfð af umræðum á jafnréttisþingi 2022 og niðurstöðum umræðuhópa frá fundum samráðsveitvangs um jafnréttismál. Þá eru aðgerðirnar allar tengdar heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna en það er í annað sinn sem heimsmarkmiðin eru tengd með beinum hætti framkvæmdaáætlun stjórnvalda í jafnréttismálum.

Framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum fyrir árin 2025-2028 er áttunda framkvæmdaáætlun stjórnvalda í jafnréttismálum.

3.6 Kynbundið og kynferðislegt ofbeldi og áreitni

Mikil áhersla hefur verið lögð á að vinna gegn alls kyns kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni. Í stjórnarsáttmálum Framsóknarflokks, Sjálfstæðisflokks og Vinstrihreyfingarinnar – græns framboðs var lögð áhersla á að vinna markvisst að aðgerðum gegn kynbundnu ofbeldi, umbótum í meðferð kynferðisbrota í réttarvörslukerfinu og eflingu forvarna og fræðslu gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni. Þetta hefur verið gert með endurskoðun og umbótum á löggjöf, aðgerðaáætlunum í formi þingsályktana, með auknum fjárveitingum til málaflokksins, t.d. til lögreglu, og styrkjum til ýmissa félaga sem starfa í málaflokknum.

Í maí 2021 var birt [samantekt](#) um þau lagafrumvörp, þingsályktanir og verkefni sem tengjast aðgerðum ríkisstjórnarinnar gegn kynbundnu og kynferðislegu ofbeldi og áreitni. Í ársbyrjun 2024 kynnti forsætisráðherra nýja [samantekt um aðgerðir ríkisstjórnarinnar gegn kynbundnu og kynferðislegu ofbeldi og áreitni á árunum 2020-2023](#). Fjallað verður um helstu lagabreytingar og aðgerðaáætlanir hér en upplýsingar um frekari aðgerðir, s.s. forvarnaaðgerðir, vitundarvakningar og styrki til úrræða fyrir þolendur og gerendur, má nálgast í fyrrnefndum samantektum.

3.6.1 Lagabreytingar

Lög um breytingu á almennum hegningarlögum, nr. 19/1940 (kynferðisleg friðhelgi)

Frumvarp dómsmálaráðherra um breytingar á almennum hegningarlögum sem varða kynferðislega friðhelgi var [samþykkt](#) á Alþingi í febrúar 2021. Tilfni lagasetningarinnar er aukið stafrænt kynferðisofbeldi í íslensku samfélagi. Engin einhlít skilgreining lá fyrir um hugtakið en með því er vísað til háttsemi sem felst í því að nýta stafræn samskipti til þess að búa til, dreifa eða birta kynferðislegt myndefni af öðrum í heimildarleysi. Slík brot geta þó einnig átt sér stað án þess að stafræn tækni sé nýtt.

Lögin fela í sér breytingar á ákvæðum almennra hegningarlaga sem kveða á um kynferðisbrot annars vegar og friðhelgi einkalífs hins vegar. Þá er kveðið á um breytingu á lögum um meðferð sakamála til þess að tryggja virkni þeirra breytinga sem samþykktar voru á hegningarlögum. Lögin miða að því að styrkja réttarvernd einstaklinga með hliðsjón af þeim samfélagslegu breytingum sem orðið hafa með aukinni tæknivæðingu og viðhorfsbreytingum gagnvart kynferðisbrotum á Íslandi.

Lög um breytingu á almennum hegningarlögum, nr. 19/1940 (umsáturseinelti)

Frumvarp dómsmálaráðherra um breytingar á almennum hegningarlögum um umsáturseinelti var [samþykkt](#) á Alþingi í febrúar 2021. Við lögin hefur bæst eftirfarandi grein: „Hver sem endurtekið hótar, eltir, fylgist með, setur sig í samband við eða með öðrum sambærilegum hætti situr um annan mann og

háttsemin er til þess fallin að valda hræðslu eða kvíða skal sæta sektum eða fangelsi allt að 4 árum.“

Lög um breytingu á almennum hegningarlögum, nr. 19/1940 (mansal)

Frumvarp dómsmálaráðherra sem laut að breytingum á mansalsákvæðum almennra hegningarlaga var [samþykkt](#) í júní 2021. Gerðar voru breytingar á ákvæði almennra hegningarlaga nr. 19/1940 um mansal, 1. mgr. 227. gr. a, til að efla enn frekar réttarvernd þolenda mansals og auðvelda málsókn á hendur gerendum. Lögin taka á verknaðarlýsingu mansals sem tryggir betur vernd brotaþola gagnvart ýmiss konar nauðung.

Lög um breytingu á almennum hegningarlögum nr. 19/1940 (barnaníðsefni, hatursorðræða, mismunun o.fl.)

Frumvarp dómsmálaráðherra um breytingar á almennum hegningarlögum nr. 19/1940 sem laut að barnaníðsefni, hatursorðræðu, mismunun o.fl. var [samþykkt](#) á Alþingi í júní 2022. Helstu breytingar voru:

- Í fyrsta lagi að við ákvörðun hegningar, sbr. 70. gr. laganna, beri að taka til greina hvort brot megi rekja til nánar tilgreindra atriða er varða brotaþola persónulega og brot sé þannig af meiði hatursglæpa. Auk þess skuli að jafnaði taka það til greina til þyngingar refsingu ef brot er framið í nærveru barns yngra en 15 ára.
- Í öðru lagi, og nátengt fyrsta atriðinu, var hatursorðræðuákvæði 233. gr. a almennra hegningarlaga rýmkað þannig að þjóðernisuppruni (e. ethnic origin) falli ótvírætt þar undir sem og að ákvæðið veitir fötluðu fólki og fólki með ódæmigerð kyneinkenni vernd til samræmis við aðra hópa sem eru taldir þurfa á sérstakri vernd að halda.
- Í þriðja lagi er hliðstæð breyting á 1. mgr. 180. gr. almennra hegningarlaga þannig að sömu hópar njóta verndar samkvæmt því ákvæði og 233. gr. a. Með því verður m.a. refsivert að neita fötluðum einstaklingi um vöru eða þjónustu til jafns við aðra.
- Í fjórða lagi er barnaníðsákvæði 210. gr. a laganna skipt upp í fjórar málsgreinar. Skilgreining er á barnaníði og hámarksrefsing var hækkuð, en jafnframt var kveðið á um að ákvæðið tæki ekki til persónulegra samskipta ungmenna að nánari skilyrðum uppfylltum.
- Loks bættist í fimmta lagi við lögin nýtt ákvæði, 210. gr. c, um innbyrðis ítrekunartengsl barnaníðsákvæðanna, þ.e. 210. gr. a og 210. gr. b.

Lög um breytingu á hjúskaparlögum, nr. 31/1993 (aldur hjónaefna, könnunarmenn o.fl.)

Frumvarp dómsmálaráðherra um breytingar á hjúskaparlögum var [samþykkt](#) á Alþingi í júní 2022. Með lögunum var afnumin undanþáguheimild frá því að einstaklingur yngri en 18 ára megi ganga í hjúskap. Lögfest var meginregla um viðurkenningu hjónavígslu sem stofnað er til erlendis. Með lögunum verða hjónavígslur einstaklinga yngri en 18 ára sem fara fram erlendis ekki

viðurkenndar hér á landi nema samkvæmt ströngum undanþágum. Markmið breytinganna er að samræma hjúskaparlögin alþjóðlegum tilmælum og viðhorfum varðandi lágmarksaldur til þess að ganga í hjúskap. Jafnframt er markmiðið að bæta gæði könnunar á hjónavígsluskilyrðum, samræma framkvæmdina, bregðast við gagnrýni á gildandi löggjöf um lögsögu í skilnaðarmálum og samræma lögin þeim reglum sem um þetta gilda annars staðar á Norðurlöndunum.

Lög um breytingu á lögum um meðferð sakamála, nr. 88/2008 (réttarstaða brotþola, fatlaðs fólks og aðstandenda)

Frumvarp dómsmálaráðherra sem lýtur að breytingum á lögum um meðferð sakamála var [samþykkt](#) í júní 2022. Markmið breytinganna eru að bæta réttarstöðu brotþola og fatlaðra einstaklinga sem og aðstandenda látinna einstaklinga, hvort heldur sem er á rannsóknarstigi hjá lögreglu eða fyrir dómstólum. Helstu breytingar og nýjungar eru að aðgangur réttargæslumanns að gögnum á rannsóknarstigi er í grundvallaratriðum sá sami og aðgangur verjanda, að brotþola er heimilt að vera viðstaddur lokað þinghald eftir að hann hefur gefið skýrslu, að réttargæslumanni er milliliðalaust heimilað að beina spurningum til skýrslugjafa fyrir dómi og að brotþola verði í ríkara mæli skipaður réttargæslumaður við meðferð áfrýjaðra mála. Dómari geti ákveðið í vissum tilvikum að skýrsla af fötluðum brotþola eða vitni verði tekin í sérútbúnu húsnæði sem og að dómari geti kvatt kunnáttumann sér til aðstoðar við skýrslutöku af fötluðu vitni. Aðstandanda látins einstaklings, í þeim tilvikum þegar rannsókn lögreglu beinist að dánarorsök hans, verði heimilt að koma fram sem fyrirvarmaður hins látna undir rannsókn málsins hjá lögreglu og að í ákveðnum tilvikum verði unnt að tilnefna fyrirvarsmanni réttargæslumann.

Lög um breytingu á lögum um heilbrigðisstarfsmenn, nr. 34/2012 (tilkynningar um heimilisofbeldi)

Frumvarp heilbrigðisráðherra um breytingu á lögum um heilbrigðisstarfsmenn um tilkynningar um heimilisofbeldi var [samþykkt](#) í maí 2023. Með samþykkt laganna hafa heilbrigðisstarfsmenn nú heimild til að tilkynna lögreglu um heimilisofbeldi að beiðni sjúklings. Í slíkum tilvikum er heimilt að miðla til lögreglu almennum persónuupplýsingum sjúklings, upplýsingum um áverka sjúklings ásamt öðrum upplýsingum sem varða ofbeldið og aðstæður sjúklingsins og eru taldar nauðsynlegar í þeim tilgangi að lögregla geti gert viðeigandi ráðstafanir til að tryggja nauðsynlega vernd og stuðning við sjúkling. Nauðsynlegt er að auka upplýsingaflæði frá heilbrigðiskerfinu til lögreglu í þessum málum og samvinnu til að tryggja vernd og stuðning við þolanda og draga úr líkum á ítrekuðu ofbeldi. Markmiðið með lögunum er að uppfylla skýrar þær skyldur sem Ísland hefur samþykkt á grundvelli samnings Evrópuráðsins um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi á konum og heimilisofbeldi.

3.6.2 Þingsályktanir og aðgerðaáætlanir

Til marks um vilja stjórnvalda til að vinna gegn kynbundnu og kynferðislegu ofbeldi og áreitni hafa verið lagðar fram aðgerðaáætlanir er snúa m.a. að forvörnum meðal barna og ungmenna og úrbótum í meðferð kynferðisbrota. Alls hafa fjórar heildstæðar aðgerðaáætlanir í málaflokknum verið í gildi á tímabilinu. Þá er unnið að gerð stefnumarkandi landsáætlunar um framfylgd samnings Evrópuráðsins um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi á konum og heimilisofbeldi (Istanbul-samningsins), sbr. aðgerð 13 í framkvæmdaáætlun um jafnréttismál fyrir árin 2020-2023.

Aðgerðir gegn ofbeldi er einnig að finna í öðrum aðgerðaáætlunum. Í [þingsályktun um framkvæmdaáætlun í málefnum innflytjenda fyrir árin 2022–2025](#) miðar ein aðgerð að því að tryggja að pólandur og gerendur ofbeldis af erlendum uppruna þekki þá þjónustu og úrræði sem í boði eru. Jafnframt miðar aðgerðin að því að þjónustu- og viðbragðsaðilar fái fræðslu um málefni innflytjenda, menningarnæmi og fjölmenningu. Í [þingsályktun um aðgerðaáætlun í málefnum hinsegin fólks fyrir árin 2022–2025](#) er aðgerð um hinsegin fólk og heimilisofbeldi með það markmið að skapa þekkingu á heimilisofbeldi meðal hinsegin fólks og vinna gegn því.

Forvarnir meðal barna og ungmenna gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni

Þingsályktunartillaga forsætisráðherra [um forvarnir meðal barna og ungmenna gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni, ásamt áætlun um aðgerðir fyrir árin 2021–2025](#) var samþykkt á Alþingi í júní 2020 og er hún fullfjármögnuð. Um er að ræða fyrstu heildstæðu stefnuna um forvarnir gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni hér á landi. Settar eru fram heildstæðar úrbætur sem byggja á forvörnum sem eru samþættar kennslu og starfi á öllum skólastigum, innan frístundaheimila og félagsmiðstöðva og öðru æskulýðs- og tómstundastarfi. Framkvæmdinni hefur verið fylgt eftir af forsætisráðuneytinu sem hefur haft það hlutverk að samhæfa vinnubrögð, skýra ábyrgð, greina skörun og koma á góðu samstarfi ábyrgðaraðila við framfylgd áætlunarinnar. Ábyrgðaraðilarnir eru 18 talsins og lykilaðilar m.a. Samband íslenskra sveitarfélaga, Menntamálastofnun (nú Miðstöð menntunar og skólaþjónustu), Barnaverndarstofa, Embætti landlæknis og skólaskrifstofur.

Frá því að þingsályktunin var samþykkt hefur verið ráðinn forvarnafulltrúi hjá Sambandi íslenskra sveitarfélaga sem hefur það hlutverk að fylgja áætluninni eftir. Opnaður hefur verið vefurinn [Stopp ofbeldi!](#) þar sem náms- og fræðsluefni sem styður við forvarnir gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi er aðgengilegt á einum stað. Gagnvirk netnámskeið með grunnfræðslu um kynferðislegt og kynbundið ofbeldi og áreitni, sem fjalla um einkenni barna sem hafa orðið fyrir kynferðisofbeldi og hvernig bregðast skuli við ef barn greinir frá ofbeldi, fyrir fólk sem starfar með börnum og ungmennum hafa verið birt á heimasíðu Barna- og fjölskyldustofu.

Nánar um frekari framgang einstakra aðgerða má nálgast í [mælaborði](#) um stöðu aðgerða í þingsályktuninni á vef Stjórnarráðsins.

Aðgerðaáætlanir um úrbætur í meðferð kynferðisbrota

Stjórnvöld fylgdu eftir nýrri aðgerðaáætlun um meðferð kynferðisbrota á árunum 2018–2022 og var hún fjármögnuð að fullu. Aðgerðaáætlunin leiddi af sér að innviðir réttarvörslukerfisins voru eflir með það að markmiði að styrkja stöðu brotþola innan þess. Jafnframt var þjónusta við brotþola á landsvísu eflir og samhæfð, sérstaklega innan heilbrigðiskerfisins.

Vorið 2022 skipaði dómsmálaráðherra starfshóp sem var falið það hlutverk að endurnýja áætlunina. Var hópnum falið að líta til reynslunnar af fyrri áætlun, fyrir árin 2018–2022, og leggja mat á hvar vandinn væri mestur og hvaða áherslur skyldi leggja til í nýrri áætlun.

Í vinnu hópsins var samhljómur um að leggja þyrfti áherslu á bættan málshraða við meðferð kynferðisbrota og á betri upplifun brotþola og sakborninga af kerfinu, en í stjórnarsáttmálanum segir að við endurnýjun aðgerðaáætlunar um meðferð kynferðisbrota verði litið til atriða er varða styttri málsmeðferðartíma.

[Aðgerðaáætlun um meðferð kynferðisbrota fyrir árin 2023–2025](#) lá fyrir í mars 2023. Með þessari aðgerðaáætlun verður áfram unnið markvisst að úrbótum við meðferð kynferðisbrota í réttarkerfinu, auk þess að stuðla að bættri upplifun og betri þjónustu við þá sem í hlut eiga. Aðgerðaáætlunin undirstrikar mikilvægi þessa málaflokks í huga stjórnvalda.

Þingsályktun um áætlun fyrir árin 2019–2022 um aðgerðir gegn ofbeldi og afleiðingum þess

[Áætlun um aðgerðir gegn ofbeldi og afleiðingum þess fyrir árin 2019–2022](#), sem var lögð fram af félags- og jafnréttismálaráðherra, nú mennta- og barnamálaráðherra, var samþykkt á Alþingi sumarið 2019. Meginmarkmið stjórnvalda með aðgerðaáætluninni er að stuðla að vakningu um málefnið með forvörnum og fræðslu, bæta verklag og málsmeðferð innan réttarvörslukerfisins og efla stuðning við þolendur.

[Stöðuskýrsla](#) hefur verið birt um framfylgd þingsályktunar um áætlun fyrir árin 2019–2022 um aðgerðir gegn ofbeldi og afleiðingum þess. Meðal aðgerða sem er lokið er að koma á heildstæðu fagráði eineltismála fyrir öll skólastig sem og íþróttá- og æskulýðsstarf, koma á fót þekkingarmiðstöð um ofbeldi gegn börnum og efla vitund í samfélaginu um mikilvægi þess að sporna gegn haturstali. Enn fremur hefur verið stuðlað að menntun um ofbeldismál fyrir þau sem starfa innan réttarvörslukerfisins, áhersla verið lögð á vitundarvakningu um einelti og ofbeldi á vinnustöðum og settur á laggirnar [upplýsingavefur um ofbeldi](#) þar sem hægt er að tilkynna um ofbeldi og fá upplýsingar um úrræði og þjónustu sem standa bæði þolendum og gerendum ofbeldis til boða. Þá hefur starfsemi Bjarkarhlíðar, þjónustumiðstöðvar fyrir þolendur ofbeldis, verið fest í

sessi. Þá fór fram fyrsti landssamráðsfundur um aðgerðir gegn ofbeldi og afleiðingum þess.

3.7 Aðgerðaáætlun í málefnum hinsegin fólks

Í júní 2022 samþykkti Alþingi [fyrstu aðgerðaáætlunina í málefnum hinsegin fólks](#) en áætlunin er í gildi árin 2022–2025 og lýsir stefnu stjórnvalda í málaflokknum. Í aðgerðaáætluninni eru 21 verkefni sem ýmist er ætlað að varpa ljósi á stöðu hinsegin fólks eða fela í sér beinar aðgerðir til hagsbóta fyrir hinsegin fólk. Við gerð aðgerðaáætlunarinnar var haft samráð við hagsmunasamtök hinsegin fólks. Einstaka aðgerðir voru unnar í samráði við fagráðuneyti þar sem jafnréttisfulltrúar Stjórnarráðsins komu að gerð og vinnu við útfærslu einstakra tillagna.

Á vefsvæði Stjórnarráðsins má finna [mælaborð](#) um aðgerðir í aðgerðaáætluninni sem er uppfært reglulega í samræmi við framgang mála.

3.8 Hatusorðræða

Í því skyni að bregðast við vísbendingum um vaxandi hatursorðræðu í íslensku samfélagi skipaði forsætisráðherra starfshóp gegn hatursorðræðu í maí 2022. Meginverkefni hópsins var að skoða hvort stjórnvöld ættu að setja fram heildstæða áætlun um samhæfðar aðgerðir gegn hatursorðræðu.

Starfshópnum var falið að gera tillögur að útfærslu á aðgerðum til að vinna gegn hatursorðræðu í íslensku samfélagi. Var þar horft til aðgerða gegn hatursorðræðu, m.a. vegna kynþáttar, litarháttar, þjóðernisuppruna, kynhneigðar og kynvitundar. Hópurinn átti samráðsfundi með fulltrúum hagsmunasamtaka og sérfræðinga og sóttu þá fulltrúar frá á þriðja tug samtaka.

Þá var haldinn opinn samráðsfundur um aðgerðir gegn hatursorðræðu. Þar flutti Katrín Jakobsdóttir forsætisráðherra opunarávarp og dr. María Rún Bjarnadóttir, verkefnisstjóri stafræns ofbeldis hjá ríkislögreglustjóra, flutti erindi. Þátttakendur á opna fundinum voru um 100 talsins og sköpuðust líflegar umræður um málefnið en fundargestum var skipt í umræðuhópa sem ræddu sín á milli aðgerðir sem grípa megi til í baráttunni gegn hatursorðræðu og haturstjáningu.

Á fundinum fékk forsætisráðherra einnig afhentar rúmlega 1000 undirskriftir frá UN Women þar sem íslensk stjórnvöld eru hvött til að bregðast við því bakslagi í baráttu hinsegin fólks sem virðist hafa skotið rötum í íslensku samfélagi og halda áfram að beita sér á alþjóðavettvangi með því að þrýsta á aukin mannréttindi hinsegin fólks.

Forsætisráðherra lagði fram tillögu til þingsályktunar um aðgerðaáætlun gegn hatursorðræðu fyrir árin 2023–2026 á 153. löggjafarþingi 2022–2023 (þskj. 1212, 795. mál) en tillagan náði ekki fram að ganga.

Vitundarvakningin Orðin okkar

Jafnréttisstofa hleypti af stokkunum vitundarvakningunni [Orðin okkar](#) í janúar 2024. Vitundarvakningin er liður í að stuðla að auknu jafnrétti í íslensku samfélagi og berjast gegn hatursorðræðu og rötum hennar, s.s. fordómum, neikvæðum staðalímyndum og smánun minnihlutahópa.

Herferðin var unnin með stuðningi forsætisráðuneytisins.

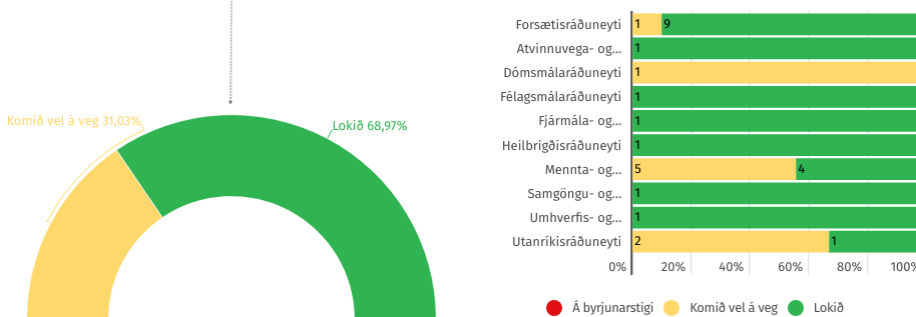
3.9 Mælaborð

Til að tryggja eftirfylgni áætlana sem Alþingi samþykkir hefur skrifstofa jafnréttis- og mannréttindamála þróað og innleitt mælaborð fyrir áætlanir á sviði jafnréttismála en þar er farið yfir framgang aðgerða á myndrænan hátt. Mælaborðin eru uppfærð tvisvar á ári og eru til þess fallin að auka yfirsýn og tryggja betri framfylgni aðgerða í aðgerðaáætlunum stjórnvalda. Þau eru jafnframt ætluð kjörnum fulltrúum til upplýsingar um framfylgd áætlana Alþingis.

Hingað til hafa þrjú mælaborð fyrir áætlanir í jafnréttismálum verið birt á vefsvæði Stjórnarráðsins.

- [Mælaborð](#) fyrir aðgerðaáætlun í málefnum hinsegin fólks fyrir árin 2022-2025
- [Mælaborð](#) fyrir forvarnaráætlun meðal barna og ungmenna gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni fyrir árin 2021-2025
- [Mælaborð](#) fyrir framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum 2020-2023

Heildarfjöldi aðgerða er 29 - staða þeirra er eftirfarandi í maí 2024.



Verkefnaflokkar

| | | | | |
|---|---|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| A. Stjórnsýslan | Jafnréttissjóður Íslands | Framkvæmdasjóður jafnréttismála | Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta | Jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins |
| | Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða | | Kynjuð hægstjórn og fjárlagagerð | Jafnrétti og bygðamál |
| B. Vinnumarkaður - Launajafnrétti kynja | Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðall | Jafnrétti á vinnumarkaði | Jafnrétti í stjórnun fyrirtækja | Jafnrétti og fæðingarorlof |
| | | | | Lánatrygginga-sjóður kvenna |
| C. Kynferðislegt og kynbundið ofbeldi | Framkvæmd Istanbul samningsins | | Jafnrétti innan lögreglunnar | |

Mynd 5. Mælaborð framkvæmdaáætlunar í jafnréttismálum 2020-2023.

3.10 Samningar við félagasamtök

Kvenréttindafélag Íslands

Stjórnvöld hafa lengi stutt við starfsemi Kvenréttindafélags Íslands (KRFÍ). Árið 2020 ákváðu forsætisráðuneytið og KRFÍ að endurnýja samstarfssamning um að félagið sinnti ráðgjöf, fræðslu, námskeiðahaldi og upplýsingagjöf um jafnrétti kynjanna á innlendum og erlendum vettvangi. Samningurinn gildi í eitt ár og greiddi forsætisráðuneytið KRFÍ 10 millj. kr. til að sinna þeim verkþáttum sem samningurinn tekur til.

Árið 2021 var gerður lengri samstarfssamningur en venja hafði verið, eða til þriggja ára. Meginmarkmið samningsins var að KRFÍ myndi sinna ýmiss konar fræðslu, m.a. gerð upplýsingaefnis á íslensku og ensku, opnum fundum, útgáfu námsefnis um jafnréttismál á rafrænu formi eða prenti. Forsætisráðuneytið greiddi KRFÍ 10 millj. kr. á ári á samningstímanum.

Í febrúar 2024 undirrituðu forsætisráðherra og formaður KRFÍ fjögurra ára samstarfssamning sem snýr að ráðgjöf, fræðslu og upplýsingagjöf um jafnrétti kynjanna. Samkvæmt samningnum mun KRFÍ sinna ýmis konar verkefnum, s.s. fræðslufundum, námskeiðahaldi, gerð upplýsingaefnis á íslensku og ensku og kynningu á kvennasamningi Sameinuðu þjóðanna. Forsætisráðuneytið greiðir Kvenréttindafélaginu 12 millj. kr. á ári til að sinna umræddum verkefnum.

Samtökin '78

Á tímabilinu 2020-2024 hafa stjórnvöld eflt stuðning sinn við Samtökin '78 til muna. Árið 2020 nam stuðningurinn samtals 37 millj. kr. en frá 2022 hefur stuðningur stjórnvalda við samtökin verið yfir 50 millj. kr. á ári.

Árið 2020 endurnýjuðu forsætisráðuneytið og Samtökin '78 þjónustusamning um að samtökin sinni sértækri fræðslu, þjónustu og ráðgjöf er varða málefni hinsegin fólks. Samningurinn gildi í eitt ár og greiddi forsætisráðuneytið samtökunum 15 millj. kr. til að sinna þeim verkþáttum sem samningurinn tekur til. Auk þess veitti félags- og barnamálaráðherra, nú mennta- og barnamálaráðherra, samtökunum 2 millj. kr. styrk í þeim tilgangi að gera samtökin enn betur í stakk búin til að veita skjólstæðingum sínum stuðning og ráðgjöf með sérstakri áherslu á börn og ungmenni.

Árið 2021 var þjónustusamningur forsætisráðuneytisins og samtakanna endurnýjaður til þriggja ára. Þar að auki veitti forsætisráðherra samtökunum 4 millj. kr. húsnæðisstyrk vegna vatnstjóns og mygluskemmda á húsnæði samtakanna. Þá veitti heilbrigðisráðherra samtökunum styrk sem nam 4 millj. kr. Samningurinn var nýttur til sértækra ráðgjafar til trans fólks og barna- og unglingsdeildar Landspítala, fræðslu fyrir lækna og hjúkrunarfræðinga, upplýsingagjöf á sviði kynheilbrigðis og verkefna sem ætlað er að sporna gegn félagslegri einangrun og andlegri vanlíðan hinsegin fólks.

Árið 2022 gerðu forsætisráðuneytið og mennta- og barnamálaráðuneytið samstarfssamninga við Samtökin '78 til að efla getu samtakanna til að sinna fræðslu, veita hinsegin börnum og ungmennum stuðning og vinna gegn fordómum og haturstjáningu. Samtökin '78 fengu samtals 9 millj. kr. til að sinna verkefnum. Þar að auki veitti félagsmála- og vinnumarkaðsráðherra Samtökunum '78 styrk að upphæð 10 millj. kr. í þeim tilgangi að efla stuðning samtakanna við hinsegin eldra fólk og hinsegin fólk sem leitar eftir alþjóðlegri vernd.

Árið 2023 fengu Samtökin '78 15 millj. kr. tímabundið framlag úthlutað á fjárlögum 2023 til að ráða starfsmann til eins árs til að leiða starf samtakanna á móti bakslagi í samfélaginu.

Árið 2024 undirrituðu forsætisráðherra og formaður Samtakanna '78 styrktarsamning sem snýr að stuðningi við rekstur og fræðslu. Samningurinn er til fjögurra ára og greiðir forsætisráðuneytið samtökunum 40 millj. kr. árlega á samningstímanum. Samkvæmt samningnum skulu Samtökin '78 m.a. sinna fræðslu um málefni hinsegin fólks sem beinist sérstaklega að fagaðilum sem sinna þjónustu við almenning. Auk þess veitti félags- og vinnumarkaðsráðherra samtökunum styrk að upphæð 20 millj. kr. til að sinna ráðgjöf fyrir hinsegin fólk, aðstandendur þess og þau sem ekki eru viss um eigin hinseginleika. Þá fengu samtökin 12 millj. kr. styrk sem fjárlaganefnd Alþingis samþykkti í lok árs 2023 til að styðja almennt við rekstur samtakanna og skjóta styrkari fótum undir starfseminu en um einskíptis fjárframlag er að ræða.

Þar að auki veitti Alþingi 20-25 millj. kr. á ári til Samtakanna '78 til að styðja við almennan rekstur samtakanna á árunum 2020-2023. Árið 2024 rann sú upphæð inn í styrktarsamning forsætisráðuneytisins til samtakanna.

Félag kvenna í atvinnulífinu

Árið 2017 undirrituðu stjórnvöld og Félag kvenna í atvinnulífinu (FKA) samning um þróun verkefnisins Jafnvægisvogin. Allar götur síðan hefur FKA haldið utan um verkefnið en um er að ræða mælitæki sem hefur eftirlit með stöðu og þróun kynjajafnréttis í stjórnnum íslenskra fyrirtækja. Markmið Jafnvægisvogarinnar er að árið 2027 verði hlutfallið á milli kynja a.m.k. 40/60 í framkvæmdastjórnnum fyrirtækja á Íslandi.

Síðan 2017 hefur samstarfssamningur forsætisráðuneytisins og FKA verið endurnýjaður árlega, síðast árið 2023 en þá nam samningsupphæðin 2 millj. kr.

Nánari umfjöllun um Jafnvægisvogina er að finna á bls. 58

Forsætisráðuneytið og Stígámót gerðu með sér samstarfssamning árið 2021 til að byggja upp netspjall sem styður við verkefnið Sjúkást. Árin 2022 og 2023 hélt forsætisráðuneytið áfram stuðningi við verkefnið netspjallið Sjúktspjall þar sem ungmenni á aldrinum 13-19 ára geta í trúnaði leitað fræðslu og fengið stuðning um ýmislegt sem tengist samböndum, samskiptum og ofbeldi. Markmiðið er bæði að styðja við þolendur með því að koma þeim út úr ofbeldissamböndum

og að aðstoða gerendur við að endurtaka ekki ofbeldið. Ráðuneytið hefur styrkt verkefnið um 12 millj. kr. á ári. Netspjallinu sem er hluti af forvarnaátakinu SJÚKÁST var hleypt af stokkunum í mars 2022 og hafa hundruð ungmenna sótt sér ráðgjöf og stuðning í gegnum spjallið. Verkefnið styður við forvarnaáætlun meðal barna og ungmenna gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni ásamt aðgerðaáætlun fyrir árin 2021-2025.

Styrkir sem forsætisráðherra veitir til verkefna og viðburða á sviði jafnréttismála

Forsætisráðherra úthlutaði í fyrsta skipti árið 2023 styrkjum til eins árs í senn á grundvelli nýrra reglna um úthlutun styrkja sem forsætisráðherra veitir til verkefna og viðburða á sviði jafnréttismála. Úthlutað var til sex verkefna á sviði jafnréttismála en heildarfjárhæð styrkjanna var 10 millj. kr. Alls bárust 13 umsóknir og var heildarfjárhæð sem sótt var um 34 millj. kr. Starfshópur í forsætisráðuneytinu fór yfir umsóknir og gerði tillögu til forsætisráðherra um úthlutun.

Verkefnin sem hlutu styrk voru eftirfarandi:

- Verkefni á vegum Kynís, Kynfræðifélags Íslands, um gerð vottunarkerfis fyrir fagfólk sem sinnir kynfræðslu í skólum, til almennings og stofnana.
- Ný HeForShe-herferð á vegum UN Women þar sem markmiðið er að ná til og virkja karla á Íslandi í jafnréttisbaráttunni með jákvæðri karlmennsku, átak á vegum Stígamóta á samfélagsmiðlum til vitundarvakningar í kjölfar ráðstefnunnar Ofbeldismenn á Íslandi.
- Verkefni á vegum Flóru menningarhúss á Akureyri sem snýr að rannsóknnum, eftir vinnslu og framsetningu á verkum listakvenna og kynsegin listafólks af ólíkum kynslóðum sem tengjast húsinu Sigurhæðir.
- Verkefni á vegum Þroskahjálpar um fræðslu til fyrirtækja um viðeigandi aðlögun á vinnustað til að gera þau betur í stakk búin að taka á móti fötluðum einstaklingum til starfa.
- Gerð heimildarmyndar og kynningarherferðar á vegum Samtaka um endómetríósu til að vekja athygli á og auka vitund um sjúkdóminn.

3.11 COVID-19 og jafnrétti

Kórónuveirufaraldurinn hafði víðtæk áhrif á samfélagið á öllum sviðum þess og áhrif hans voru ólík á mismunandi hópa fólks. Þar af leiðandi stóð forsætisráðuneytið, í samstarfi við fjármála- og efnahagsráðuneytið, annars vegar fyrir reglulegri birtingu upplýsinga um áhrif ákveðinna mótvægisáðgerða stjórnvalda vegna COVID-19 á stöðu kynjanna á Íslandi og hins vegar fyrir því að greina frá þeim áðgerðum sem sérstaklega er ætlað að stuðla að jafnrétti kynjanna á meðan á faraldrinum stendur á sérstöku upplýsingasvæði sem stjórnvöld settu upp vegna heimsfaraldursins.

Í [greiningu](#) á nýtingu heimila og fyrirtækja á úrræðum stjórnvalda frá því í nóvember 2020 var litið til nýtingar úrræðanna frá kynjasjónarmiðum. Þá höfðu

hlutabætur, sem veða langþyngst þegar kemur að beinum stuðningi við einstaklinga, verið nýttar til jafns af konum og körlum. Flest úrræða sem beint var að fyrirtækjum höfðu sérstaklega gagnast fyrirtækjum í einkennandi greinum ferðaþjónustu þar sem kynjahlutfall starfandi var nokkuð jafnt. Þá voru dæmi um sértækari stuðning til fyrirtækja þar sem mikill meiri hluti starfandi er karlar líkt og endurgreiðsla virðisaukaskatts vegna vinnu við íbúðarhúsnæði og þar sem meiri hluti starfsfólks er konur líkt og lokunarstyrkir til heilbrigðisþjónustu og hárgreiðslu-, nudd- og snyrtistofa.

Í [apríl 2021](#) var birt önnur skýrsla stjórnvalda þar sem sjónum var beint að nýtingu stærstu sértæku efnahagsaðgerða stjórnvalda. Í henni var greint frá ólíkum áhrifum aðgerða á kynin. Þar voru niðurstöður sambærilegar þeim sem komu fram í greiningu frá nóvember 2020 hvað varðar tekjufallsstyrki, viðspyrnustyrki, lokunarstyrki og endurgreiðslu virðisaukaskatts. Hins vegar kom fram að fleiri karlar en konur nýttu sér úttekt séreignarsparnaðar. Karlar tóku jafnframt út hærri upphæðir en konur, enda eiga þeir að meðaltali meira til ráðstöfunar vegna kynbundins launamunar. Þá fengu fleiri karlar en konur vinnu í gegnum átak stjórnvalda, „Hefjum störf“, og því var ítrekað mikilvægi þess að fylgjast þyrfti vel með þróuninni og gera ráðstafanir til að úrræðið nýttist kynjunum með sem jöfnustum hætti.

Jafnframt var leitast við að sundurgreina upplýsingar eftir kyni þar sem það var hægt í skýrslum um [áhrif heimsfaraldursins á viðkvæma hópa](#) og á [lýðheilsu](#), í [greiningu](#) um aðgerðir vegna atvinnuástands, fólks í viðkvæmri stöðu og gagnvart sveitarfélögum og í [lokaskýrslu](#) fjármála- og efnahagsráðuneytisins um efnahagslegar mótvægisáðgerðir stjórnvalda vegna heimsfaraldurs kórónuveiru frá því í febrúar 2023.

Forsætisráðuneytið vann einnig reglulega kynjagreiningu á áhrifum af reglugerðum sem settar voru til að sporna við útbreiðslu faraldursins. Þannig tóku t.d. ákvarðanir um skólahald mið af jafnréttissjónarmiðum.

Kynbundið ofbeldi og COVID-19

Stjórnvöld réðust í ýmsar aðgerðir til að bregðast við aukningu heimilisofbeldis í heimsfaraldrinum COVID-19. Aðgerðateymi um ofbeldi var skipað í maí 2020 í þeim tilgangi að stýra og samræma vinnu við útfærslu aðgerða gegn ofbeldi. Verkefni teymisins sneru einkum að almennri vitundarvakningu um ofbeldi gegn börnum og heimilisofbeldi, eflingu þjónustu og stuðningsúrræða við þolendur ofbeldis. Ráðist var í eftirfarandi aðgerðir og tilraunaverkefni út frá tillögum aðgerðateymisins:

- Sýslumaðurinn í Vestmannaeyjum stýrir tilraunaverkefni sem felur í sér að efla og þróa samvinnu sýslumanna, lögreglu, félagsþjónustu og barnaverndar í málum er lúta að velferð barna, með áherslu á vernd barna sem búið hafa við ofbeldi á heimili. Á haustmánuðum 2020 var haldin vinnustofa í Vestmannaeyjum með fagaðilum úr hópi barnaverndar, félagsþjónustu, fulltrúa sýslumanna og lögreglu víðs vegar

að af landinu um hvernig megi samræma verkferla. Verkefnið leiddi af sér margvíslegar afurðir, t.a.m. var stofnaður formlegur samráðsvettvangur á grundvelli samstarfsyfirlýsingar sýslumanns, lögreglu og sveitarfélagsins og mótað sameiginlegt verklag um miðlun upplýsinga vegna gruns um ofbeldi gegn barni. Á landsvísu hefur verkefnið verið fyrirmynd fyrir þróun á svæðisbundnu samráði um afbrotavarnir hjá öðrum lögregluembættum.

- Tabú (feminísk fötlunarhreyfing sem beinir sjónum sínum að margbættri mismunun gagnvart fötluðu fólki) stóð fyrir jafningjafræðslu á árunum 2021–2022. Markmið fræðslunnar var að auka réttarvitund, sjálfsskilning og líkamsvirðingu. Áhersla var lögð á misrétti og ólíkar birtingarmyndir ofbeldis og hvernig hægt sé að leita aðstoðar telji þátttakendur sig hafa orðið fyrir ofbeldi eða að á rétti þeirra hafi verið brotið.
- Tabú aðstoðaði Mennta- og starfsþróunarsetur lögreglunnar við gerð fræðsluefnis fyrir lögregluna. Mennta- og starfsþróunarsetur lögreglunnar hefur staðið að námskeiðum fyrir starfandi lögreglumenn um birtingarmyndir ofbeldis í lífi fatlaðs fólks. Markmið námskeiðanna er að fagfólk á sviði löggæslu öðlist dýpri skilning í samskiptum við fólk með fötlun, á sögu fatlaðs fólks og hvernig ofbeldi í lífi fatlaðs fólks birtist á stundum með öðrum hætti en hjá ófötluðu fólki.
- Tabú og 112.is unnu fræðslumyndbönd um ofbeldi gegn fötluðu fólki sem finna má á [vefsvæði 112.is](https://www.112.is/vefsvæði/112.is).
- Ráðgjafar- og greiningarstöðin býður upp á námskeiðið *Allt um ástina* fyrir ungmenni með frávik í taugaþroska á aldrinum 15–20 ára. Námskeiðið er forvarnanámskeið gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni.
- Meðferðarúrræðið *Keep safe* var styrkt til að undirbúa námskeiðahald og kynningu á úrræðinu fyrir barnaverndarnefndir, en það er þróað fyrir drengi á aldrinum 12–17 ára sem eru með frávik í þroska.

Þá veittu stjórnvöld fjölda styrkja til verkefna sem áttu það sameiginlegt að vinna gegn kynbundnu og kynferðislegu ofbeldi og áreitni. Sumarið 2020 voru 25 millj. kr. veitt til félagasamtaka og opinberra aðila vegna 17 verkefna sem stuðla að almennri vitundarvakningu um ofbeldi gegn börnum og heimilisofbeldi, eflingu þjónustu og stuðningsúrræða vegna ofbeldis og stuðningi við þróun og framkvæmd annarra verkefna á þessu sviði á tímum COVID-19. Styrkjunum var úthlutað eftir tillögu fyrrnefnds aðgerðateymis um ofbeldi. Önnur verkefni sem fengu styrki árið 2020 voru eftirfarandi:

- Samtök um kvennaathvarf fengu styrk að upphæð 100 millj. kr. árið 2020 vegna áfangaheimilis og nýbyggingar samtakanna.
- Stígamót fengu styrk að upphæð 20,5 millj. kr. árið 2020 til þess að stytta biðlista eftir viðtali og efla þjónustu samtakanna vegna aukins álags á þjónustu samtakanna á tímum faraldursins.

- Barnahús fékk styrk að upphæð 35 millj. kr. árið 2020 til að stytta biðlista og til eflingar starfseminni.

Vorið 2021 var úthlutað gæða- og nýsköpunarstyrkjum þar sem sérstök áhersla var lögð á verkefni sem nýtast heilbrigðisþjónustunni í kjölfar heimsfaraldursins. Sigurhæðir fengu styrk að upphæð 4 millj. kr. vegna þróunar á EMDR-meðferðarstarfi til að vinna úr afleiðingum áfalla.

Haustið 2021 voru veittir styrkir upp á 62,2 millj. kr. til verkefna með það að markmiði að tryggja þolendum, aðstandendum og gerendum ofbeldis fjölbreyttar leiðir til að leita sér aðstoðar og fá í framhaldinu viðeigandi þjónustu og stuðning. Þau verkefni sem hlutu styrki voru:

- Vefútfærsla á hugrænni úrvinnslumeðferð við áföllum.
- Fræðsla um foreldrafærni til að draga þannig úr líkum á vanrækslu, misnotkun og ofbeldi gegn börnum.
- Rafrænir verkferlar við heimilisofbeldi til að bæta verklag og viðbrögð heilbrigðisstarfsmanna vegna heimilisofbeldis í Heilsuveru, hjá Þróunarmiðstöð Íslenskrar heilsugæslu og sjúkraskrárkerfinu. Staðið var að fræðslu og fræðsluefni gert aðgengilegt starfsfólki heilbrigðiskerfisins. Þar að auki var tilvísun á netspjall Heilsuveru á ofbeldisgátt 112.is komið á.

Í september 2023 voru veittir styrkir til verkefna sem miða að því að tryggja þolendum og gerendum ofbeldis um land allt aðgengi að stuðningi og ráðgjöf að upphæð 60 millj. kr. Styrkirnir eru einn liður í aðgerðum stjórnvalda til þess að bregðast við afleiðingum COVID-19 faraldursins og hlutu eftirfarandi verkefni styrk:

- Samtök um kvænnaathvarf, fyrir kvænnaathvarf á Akureyri.
- Samtök um kvænnaathvarf, fyrir fræðslu og sýnileika.
- Ríkislögreglustjóri og sveitarfélög á Suðurnesjum, fyrir svæðisbundið samráð gegn ofbeldi og afbrotum á Suðurnesjum.
- Soroptimistaklúbbur Suðurlands (Sigurhæðir), fyrir þjálfun starfsfólks Sigurhæða í áfallamiðaðri nálgun á grundvelli EMDR-aðferðafræðinnar.
- Kvennaráðgjöfin, fyrir lögfræðiráðgjöf.
- Bjarkarhlíð, fyrir þjónustu við þolendur ofbeldis með „ASSYST“-aðferðafræðinni.

Talað fyrir jafnrétti á alþjóðavettvangi

Ráðherrar minntu ítrekað á mikilvægi þess að hafa jafnréttissjónarmið að leiðarljósi í viðbrögðum við heimsfaraldrinum. Eftirfarandi eru dæmi um slíkt.

Forsætisráðherra tók í aprílmánuði 2020 þátt í hringborðsumræðum leiðtoga á vegum UN Women og Efnahags- og framfarastofnunarinnar (OECD) um áhrif COVID-19 á jafnréttismál og stöðu kvenna.

Í apríl 2020 tók forsætisráðherra þátt í fjarfundi kvenleiðtoga um áhrif COVID-19 á jafnréttismál og stöðu kvenna. Að fundinum stóðu Stofnun Sameinuðu þjóðanna um kynjajafnrétti og valdeflingu kvenna (UN Women) og Efnahags- og framfarastofnunin.

Katrín Jakobsdóttir forsætisráðherra, í kjölfar fjarfundar kvenleiðtoga um áhrif COVID-19 á jafnréttismál og stöðu kvenna

„Það skiptir miklu máli að við séum með kynjasjónarmið að leiðarljósi í viðbrögðum okkar við COVID-19 faraldrinum og tryggjum að þessi kreppa valdi ekki bakslagi í kynjajafnréttismálum. Þess vegna skiptir máli að standa vörð um rétt allra til heilbrigðisþjónustu og berjast með öllum leiðum gegn kynbundnu ofbeldi. Faraldurinn sýnir svo gjörla að ekki aðeins eru það konur sem eru í meiri hluta þeirra sem standa vaktina í heilbrigðiskerfum heimsins heldur eru þær einnig líklegri til að sinna ólaunaðri umönnun veikra ættingja. Hér á Íslandi hefur faraldurinn sýnt okkur að við eigum sterkt umhyggjuhagkerfi og það er mikilvægt að standa vörð um það.“

Í apríl 2020 fundaði forsætisráðherra einnig símleiðis með dr. Susanne Raab, jafnréttisráðherra Austurríkis, um áhrif heimsfaraldursins á stöðu jafnréttismála en Ísland hefur átt gott samstarf við Austurríki á því sviði.

Í maí 2020 fundaði forsætisráðherra með norrænum ráðherrum jafnréttismála um viðbrögð Norðurlandanna við COVID-19 og jafnrétti kynjanna. Fjallað var um ólík áhrif faraldursins á konur og karla, m.a. út frá efnahagsmálum. Forsætisráðherra fjallaði m.a. um hið ósýnilega umhyggjuhagkerfi sem heldur samfélaginu gangandi og það hversu mikil verðmæti felast í öflugri almannaðjónustu, hvort sem er innan heilbrigðiskerfisins, menntakerfisins eða félagslega kerfisins. Þá ræddi hún um heimilisofbeldi sem vísbendingar eru um að hafi aukist og viðbrögð stjórnvalda við því. Þá ræddi forsætisráðherra sérstaklega um efnahagsleg viðbrögð við faraldrinum.

Forsætisráðherra tók einnig þátt í umræðum um kynbundið ofbeldi, áhrifamátt kvenna í COVID-19 faraldrinum og áhrif hans á jafnréttismál í alþjóðlegu samhengi á Heimsþingi kvenleiðtoga í nóvember 2020.

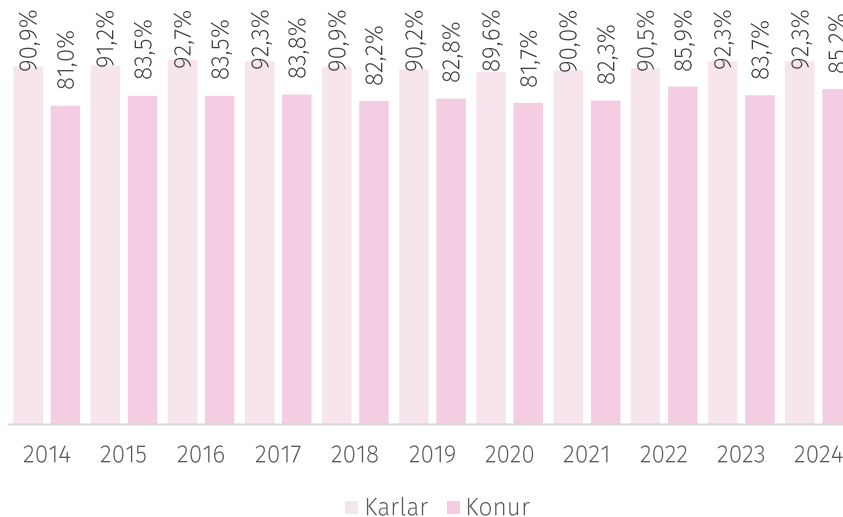
Katrín Jakobsdóttir forsætisráðherra tók þátt í viðburði á vegum UN Women í tilefni af alþjóðlegum baráttudegi kvenna. Viðburðurinn var rafrænn og bar yfirskriftina: „Kvenleiðtogar: Jafnréttisbaráttan á tímum heimsfaraldurs COVID-19 á leið til kynslóðar jafnréttis“. Forsætisráðherra ræddi það bakslag sem orðið hafði í jafnréttismálum vegna heimsfaraldursins og þær leiðir sem stjórnvöld geta farið til að styrkja stöðu kvenna og auka kynjajafnrétti. Hún fór einnig yfir það hvernig heimsfaraldurinn hefði dregið fram mikilvægi kvennastétta en um leið hefði álag á konur aukist, bæði vegna ólaunaðrar vinnu við umönnun ættingja og vegna aukins heimilisofbeldis í faraldrinum.

4. Jafnrétti á vinnumarkaði

Atvinnuþátttaka bæði karla og kvenna hefur löngum verið mikil á Íslandi og er með mesta móti í Evrópu en skv. tölum Eurostat var hlutfall virkra á vinnumarkaði það fjórða hæsta af öllum ríkjum Evrópu á fyrsta ársfjórðungi 2024. Hlutfall kvenna á vinnumarkaði var það þriðja hæsta í Evrópu og hlutfall karla það níunda hæsta. Á mynd 5 má sjá að atvinnuþátttaka kvenna og karla er með hæsta móti á fyrsta ársfjórðungi 2024. Raunar hefur atvinnuþátttaka 25-64 ára kvenna ekki verið meiri á fyrsta ársfjórðungi í yfir 20 ár nema í eitt skipti, árið 2022. Þá er atvinnuþátttaka karla sömuleiðis með hæsta móti á fyrsta ársfjórðungi 2024, en hún hefur aðeins einu sinni verið meiri á fyrsta ársfjórðungi en það var árið 2016.

Mynd 6. Atvinnuþátttaka 25-64 ára á fyrsta ársfjórðungi eftir kyni árin 2014-2024.

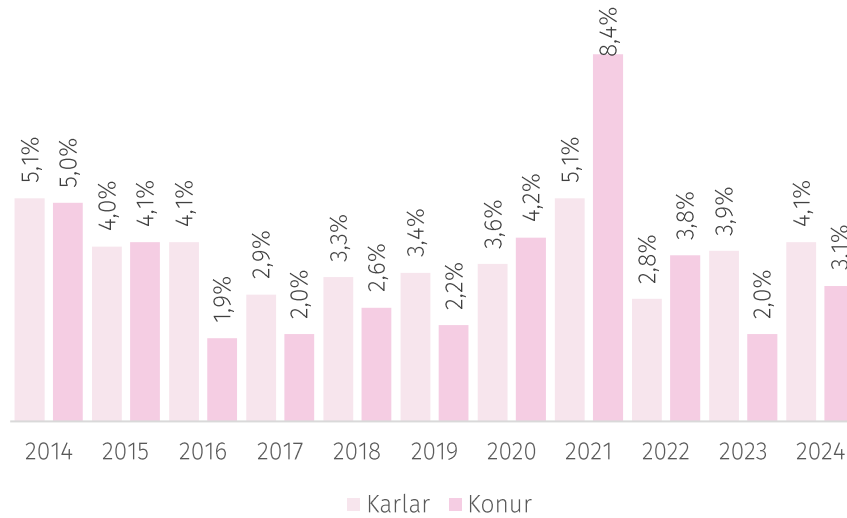
Heimild: Hagstofa Íslands



Atvinnuleysi, mælt sem hlutfall fólks sem er ekki með vinnu en engu að síður virkt á vinnumarkaði, er almennt lágt á Íslandi. Á fyrsta ársfjórðungi 2024 voru 4,1% 25-64 ára kvenna atvinnulausar en 3,1% karla. Atvinnuleysi jókst töluvert í heimsfaraldri COVID-19 en þó mun meira hjá konum en körlum. Atvinnuleysi á meðal 25-64 ára kvenna tvöfaldaðist á milli ára frá 2020-2021 er það fór úr 4,2% í 8,4%. Á sama tíma jókst atvinnuleysi karla um 1,5 prósentustig eða úr 3,6% í 5,1%.

Mynd 7. Atvinnuleysi 25-64 ára á fyrsta ársfjórðungi eftir kyni árin 2014-2024.

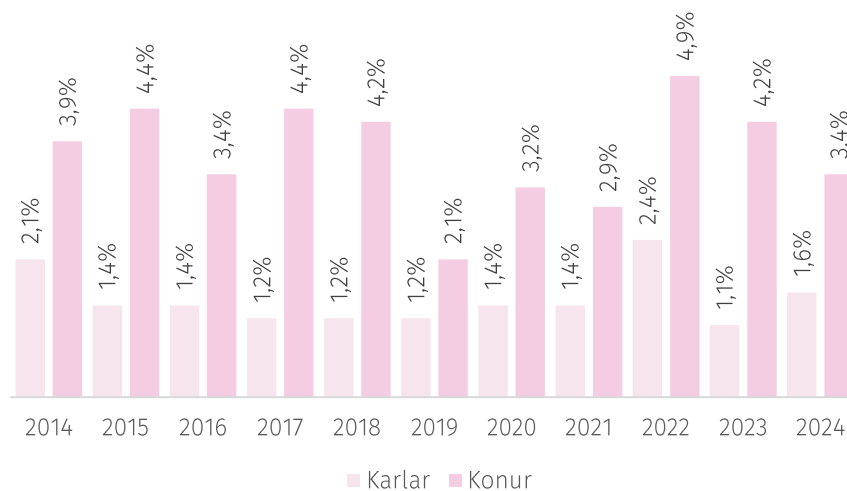
Heimild: Hagstofa Íslands



Hvort fólk er í fullu starfi eða hlutastarfi getur verið háð vali einstaklinga og ræðst þannig af samspili gildismats og aðstæðna hvers og eins. Aftur á móti gerist það líka að fólk er í hlutastarfi af því að það fær ekki fullt starf við sitt hæfi. Í þeim tilfellum er talað um að fólk sé „vinnulítið“ (e. under-employed). Á fyrsta ársfjórðungi 2024 voru 3,4% starfandi kvenna á Íslandi vinnulitlar en 1,6% karla, þ.e. í hlutastörfum en vildu vinna meira (sjá mynd 7). Hlutfall vinnulítilla kvenna hefur á tímabilinu verið talsvert hærra en hlutfall vinnulítilla karla en þó lækkaði hlutfall vinnulítilla kvenna talsvert fyrir kórónuveirufaraldurinn og á meðan á honum stóð eða þar til árið 2022 þegar hlutfall vinnulítilla kvenna varð það hæsta á tímabilinu, eða 4,9%.

Mynd 8. Vinnulitlir 25-64 ára á fyrsta ársfjórðungi eftir kyni árin 2014-2024.

Heimild: Hagstofa Íslands

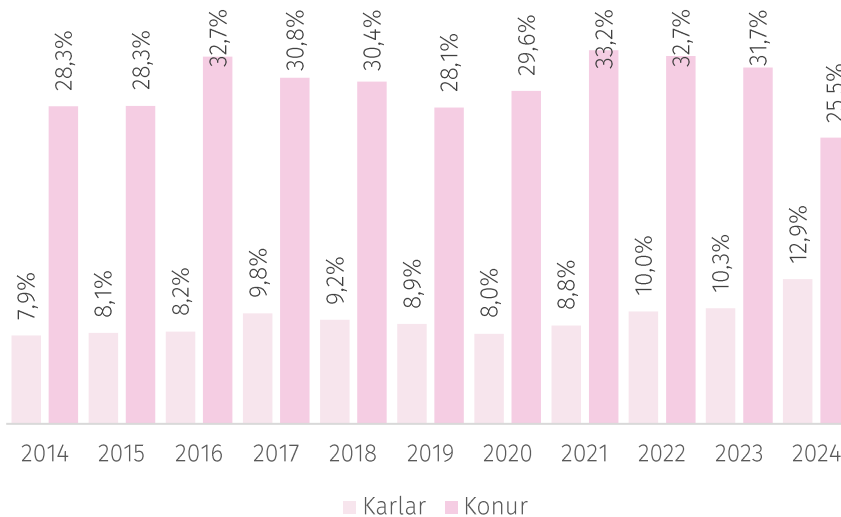


Hlutfall kvenna í hlutastörfum er að jafnaði töluvert hærra en hlutfall karla. Þróunin frá 2021 hefur hins vegar verið sú að hlutfall 25-64 ára kvenna sem

gegna hlutastörfum hefur lækkað á tímabilinu úr 33,2% á fyrsta ársfjórðungi 2021, sem var hæsta hlutfall kvenna í hlutastarfi á tímabilinu, í 25,5% á fyrsta ársfjórðungi 2024 og er það lægsta hlutfall kvenna í hlutastarfi á tímabilinu. Þróunin hefur verið öfug hjá körlum en þar hefur hlutfallið hækkað á sama tíma úr 8,8% í 12,9% sem er hæsta hlutfall 25-64 ára karla í hlutastarfi á tímabilinu.

Mynd 9. Hlutfall starfandi fólks á aldrinum 25-64 ára sem var í hlutastarfi á fyrsta ársfjórðungi eftir kyni árin 2014-2024.

Heimild: Hagstofa Íslands



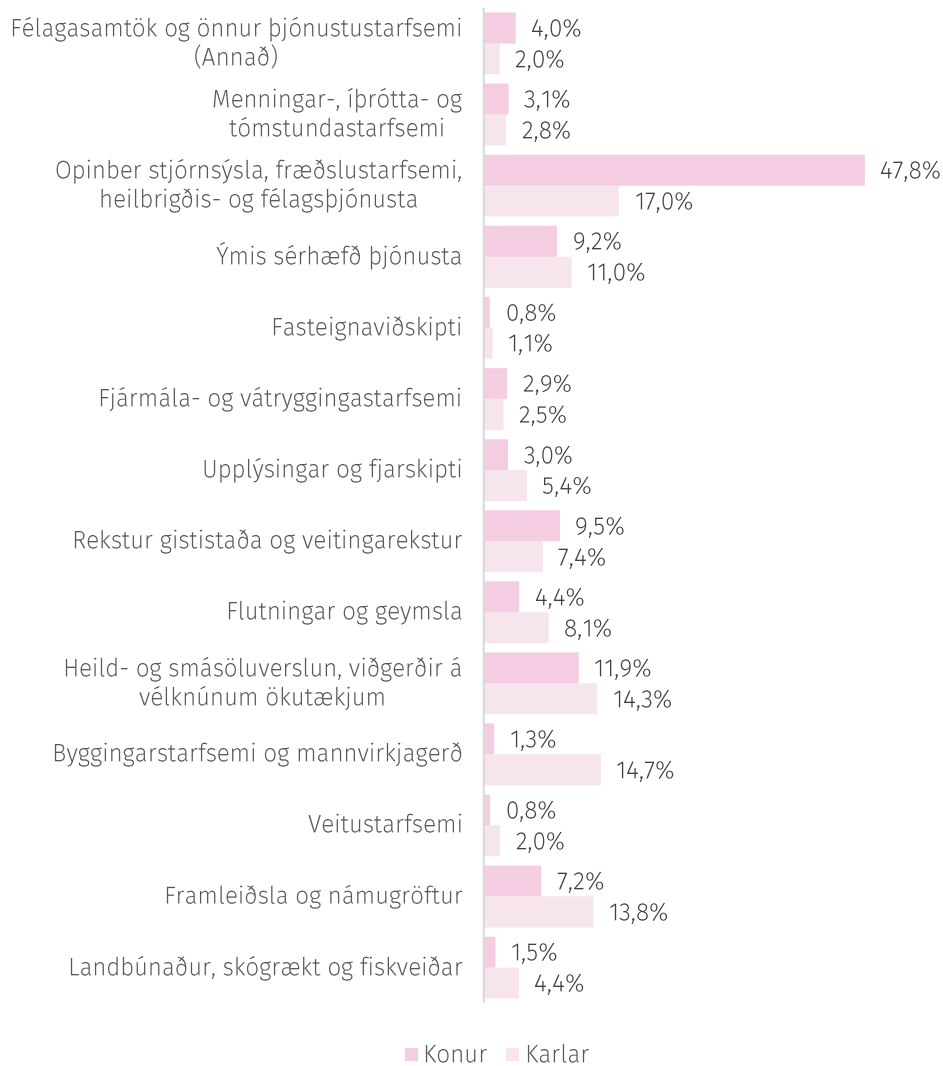
4.1 Kynjaður vinnumarkaður

Kynbundin verkaskipting tekur á sig ýmsar myndir, s.s. skiptingu á milli launavinnu og ólaunaðrar vinnu á heimilum og innan fjölskyldna þar sem karlar verja meiri tíma en konur í launavinnu að jafnaði en konur verja meiri tíma í ólaunuð heimilisstörf og umönnun. Að auki sinna karlar og konur mismunandi verkefnum inni á heimilum og raunar á vinnumarkaði líka. Það sést t.d. á dreifingu starfandi karla og kvenna á atvinnugreinar. Þannig var hlutfall kvenna í opinberri stjórnsýslu, fræðastarfsemi, heilbrigðis- og félagsþjónustu 47,8% árið 2023, sem er áberandi hærra en hlutfall karla í sömu störfum þar sem 17% karla störfuðu í fyrrnefndum atvinnugreinum.

Á hinn bóginn starfaði mun hærra hlutfall karla en kvenna við aðrar atvinnugreinar, s.s. byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð (14,7% starfandi karla samanborið við 1,3% starfandi kvenna), flutning og geymslu (8,1% starfandi karla samanborið við 4,4% starfandi kvenna), framleiðslu og námugróft (13,8% starfandi karla samanborið við 7,2% starfandi kvenna) og landbúnað, skógrækt og fiskveiðar (4,4% starfandi karla samanborið við 1,5% starfandi kvenna).

Mynd 10. Fjöldi starfandi í atvinnugreinum eftir aðalstarfi árið 2023 eftir kyni.

Heimild: Hagstofa Íslands

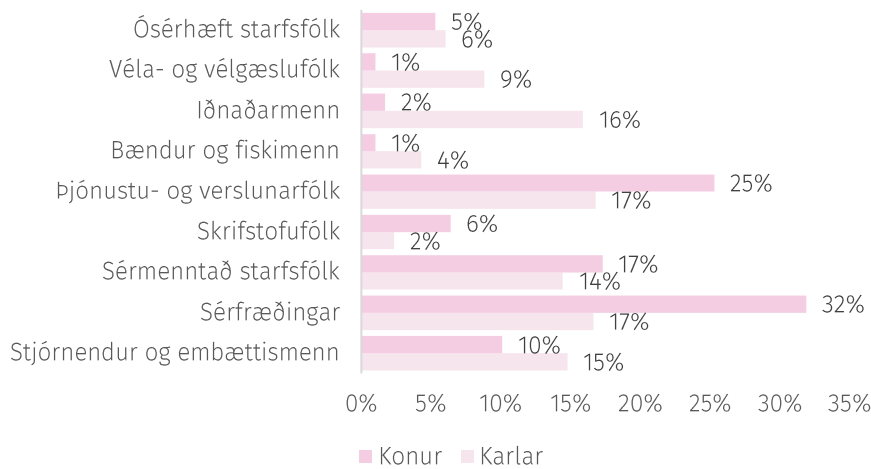


Atvinnugreinar flokka fólk eftir meginviðfangsefni vinnustaðar þess en starfsstétt flokkar fólk eftir þeim verkefnum sem það sinnir í vinnu sinni. Þessi flokkunarkerfi fara ekki að öllu leyti saman. Sem dæmi má nefna að einstaklingur sem sinnir ræstingum hjá fjármálafyrirtæki tilheyrir sömu atvinnugrein og sérfræðingur sem sinnir fjárfestingastarfsemi sama fyrirtækis en þessir einstaklingar tilheyra hins vegar mjög ólíkum starfsstéttum.

Hvað varðar skiptingu í starfsstéttir starfar stærri hluti karla en kvenna á vinnumarkaði sem véla- og vélgæslufólk, iðnaðarmenn, bændur og fiskimenn og stjórnendur og embættismenn. Stærri hluti kvenna á vinnumarkaði er þjónustu- og verslunarfólk, sérfræðingar og skrifstofufólk. Svipaður hluti karla og kvenna starfar sem ósérhæft starfsfólk og sérmenntað starfsfólk.

Mynd 11. Dreifing starfandi fólks á starfsstéttir árið 2023 eftir kyni.

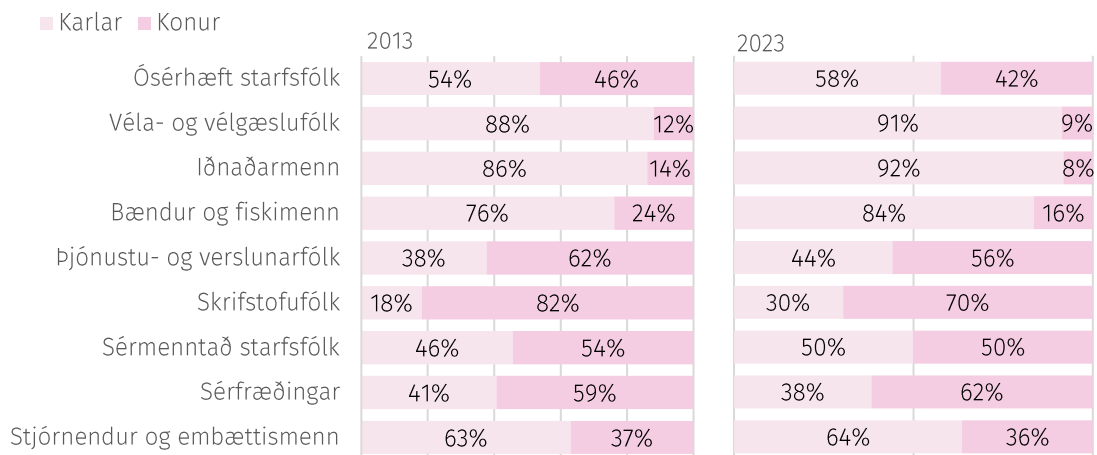
Heimild: Hagstofa Íslands



Á mynd 11 má sjá þróun á hlutfalli karla og kvenna innan starfsstétta ólíkt því sem sýnt er á mynd 10 þar sem hún sýnir dreifingu karla annars vegar og kvenna hins vegar á starfsstéttir. Nokkur breyting hefur orðið á kynjahlutföllum innan starfsstétta á síðustu árum. Kynjaskekkja hefur aukist í þeim starfsstéttum þar sem kynjaskekkja var mest fyrir.

Mynd 12. Hlutfall karla og kvenna eftir starfsstéttum 2013 og 2023.

Heimild: Hagstofa Íslands



4.2 Kynbundinn launamunur

Forsætisráðherra kynnti niðurstöður rannsóknar [á launamun karla og kvenna árin 2008–2020](#), sem Hagstofa Íslands framkvæmdi, á fundi ríkisstjórnar í september 2021. Rannsóknin leiddi í ljós að launamunur karla og kvenna hefur dregist saman á tímabilinu en frá 2008–2020 minnkaði munur á atvinnutekjum karla og kvenna úr 36,3% í 23,5%, óleiðréttur launamunur minnkaði úr 20,5% í

12,6% og leiðréttur launamunur úr 6,4% í 4,1%. Leiðréttur launamunur metur hvort karlar og konur með sömu eiginleika eða þætti fái sambærileg laun. Í skýrslunni kemur fram að kynbundin skipting vinnumarkaðarins í störf og atvinnugreinar skýri að miklu leyti þann launamun sem enn er til staðar en áhrif menntunarstigs og lýðfræðilegra þátta á launamun hafa minnkað, einkum seinni árin.

Óleiðréttur launamunur

Óleiðréttur launamunur er samanburður á meðaltímakaupi, þ.e. regluleg laun og yfirvinna deilt niður á greiddar stundir. Reiknað er meðaltímakaup karla annars vegar og kvenna hins vegar og mismunur þess sem hlutfall af meðaltímakaupi karla túlkað sem óleiðréttur launamunur. Ekki er tekið tillit til skýringarþátta sem geta haft áhrif á laun einstaklinga, s.s. starf, menntun, aldur og starfsaldur.

Leiðréttur launamunur

Leiðréttur launamunur metur hvort karlar og konur með sömu eiginleika eða þætti (að meðaltali) fái sambærileg laun. Í því mati eru notuð launalíkon til þess að einangra þau áhrif sem kyn hefur á regluleg laun. Tekið er tillit til viðeigandi þátta (skýribreyta), s.s. starfs, atvinnugreinar og menntunarstigs.

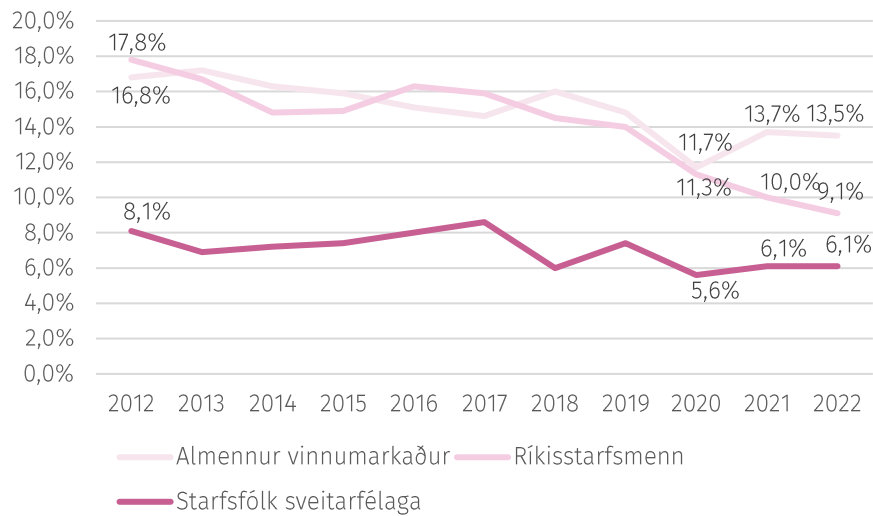
Frá gerð rannsóknarinnar hefur óleiðréttur launamunur haldið áfram að dragast saman. Árið 2021 var óleiðréttur launamunur 10,2% og árið 2022 var hann kominn niður í 9,1%.

Samkvæmt [greiningu](#) Hagstofu Íslands eykst óleiðréttur launamunur með aldri. Árið 2022 var munurinn 0,7% á meðal 24 ára og yngri, 8,8% í aldurshópnum 35-44 ára og 16,3% á meðal 55-64 ára.

Jafnframt er mikill munur á launamun eftir atvinnugreinum og starfsstétt en líkt og sjá má á mynd 12 er talsverður munur á almenna og opinbera vinnumarkaðnum. Ef óleiðréttur launamunur er skoðaður eftir atvinnugreinum er hann mestur í fjármála- og váttryggingastarfsemi eða 26,2% og minnstur í rafmagns-, gas- og hitaveitum eða 4,1%. Ef óleiðréttur launamunur er hins vegar skoðaður eftir starfsstéttum er hann á bilinu -0,5% hjá skrifstofufólki til 20,5% á meðal tækna og sérmenntaðs starfsfólks.

Mynd 13. Óleiðréttur launamunur á almenna og opinbera vinnumarkaðnum.³

Heimild: Hagstofa Íslands



Ein helsta skýring þess launamunar sem er til staðar á Íslandi er kynbundin skipting í störf og atvinnugreinar, sbr. fyrrnefnda [rannsókn á launamun karla og kvenna](#) sem kom út árið 2021. Þar kemur fram að um 43% kvenna sem voru á vinnumarkaði árið 2019 störfuðu hjá hinu opinbera en einungis um 15% karla.

Tekjusagan

[Tekjusagan.is](#) er gagnvirkur vefur stjórnvalda sem gerir almenningi kleift að skoða á aðgengilegan hátt breytingar á lífskjörum einstakra hópa yfir tímabil sem spannar um aldarfjórðung. Vefurinn var fyrst opnaður í ársbyrjun 2019 en árið 2020 var vefurinn uppfærður með gagnlegum upplýsingum um kyn, menntun og dreifingu eigna og skulda landsmanna.

4.3 Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfesting**Jafnlaunavottun**

Lög um jafnlaunavottun tóku gildi 1. janúar 2018. Meginmarkmið jafnlaunavottunar er að vinna gegn kynbundnum launamun og stuðla að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði. Samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna skal jafnlaunavottun byggjast á jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012. Með innleiðingu staðalsins geta fyrirtæki og stofnanir komið sér upp stjórnunarkerfi sem tryggir að málsmeðferð og ákvörðun í launamálum byggist á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismunur.

**Mynd 14.** Jafnlaunamerkið.³ Tölur frá 2019-2022 eru bráðabirgðatölur.

Jafnlaunastaðillinn

Jafnlaunastaðallinn er stjórnunarstaðall fyrir jafnlaunakerfi. Á grundvelli hans geta fyrirtæki og stofnanir fengið jafnlaunavottun. Staðallinn nýtist öllum fyrirtækjum og stofnunum óháð stærð, starfsemi, hlutverki og kynjahlutfalli. Hann tryggir fagleg vinnubrögð sem fyrirbyggja beina og óbeina mismunun vegna kyns.

Þann 30. júní 2024 höfðu 607 fyrirtæki og stofnanir hlotið jafnlaunavottun. Heildarfjöldi starfsfólks hjá þeim fyrirtækjum og stofnunum sem öðlast hafa jafnlaunavottun er 121.659, en það eru um 83% af áætluðum heildarfjölda starfsfólks þeirra fyrirtækja og stofnana sem lagaskyldan nær til.

Af þeim fyrirtækjum sem enn eru eftir falla langflest í þann flokk sem hafa val um að innleiða jafnlaunastaðalinn og fá vottun eða sækja um jafnlaunastaðfestingu hjá Jafnréttisstofu.

Jafnlaunastaðfesting

Með lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 var bætt inn ákvæði um jafnlaunastaðfestingu sem stendur til boða fyrir fyrirtæki og stofnanir sem hafa 25-49 starfsmenn.

Jafnlaunastaðfesting er staðfesting Jafnréttisstofu á því að lögð hafi verið fram gögn sem sýna fram á það, með fullnægjandi hætti, að launakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar og framkvæmd þess mismuni ekki í launum á grundvelli kyns. Með jafnlaunastaðfestingu er ferlið fyrir minnstu aðilana á vinnumarkaði gert einfaldara án þess að slakað sé á kröfum laganna um launajafnrétti. Um framkvæmd jafnlaunastaðfestingar og eftirlit Jafnréttisstofu gildir [reglugerð nr. 303/2021](#).

Þann 30. júní 2024 höfðu 123 fyrirtæki og stofnanir hlotið jafnlaunastaðfestingu og heildarfjöldi starfsfólks þeirra var 4.114 manns.

Nú, sex árum eftir að lögin voru samþykkt, nær jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfesting til 85,5% starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði sem lagaskyldan nær til.

Könnun á innleiðingarferli jafnlaunavottunar

Forsætisráðuneytið hefur gert nokkrar viðhorfskannanir um hvernig fyrirtækjum og stofnunum hefur gengið að innleiða jafnlaunavottun. Alls hafa verið gerðar fjórar kannanir frá því að lög um jafnlaunavottun tóku gildi.

Niðurstöður hafa leitt í ljós að þeir aðilar sem öðlast hafa vottun eru almennt ánægðir með ferlið. Athygli hefur vakið að innleiðingin hefur leitt til aukinnar áherslu á jafnrétti á vinnustöðum og að fleiri þættir hafa verið teknir til skoðunar en gerð er krafa um í lögnum. Dæmi um þætti sem hafa verið endurskoðaðir í tengslum við innleiðingu jafnlaunastaðalsins eru meðallaun

eftir kyni, hlunnindagreiðslur, fjöldi kvenstjórnenda, skipan í stjórnir og nefndir og kynjahlutfall í starfsflokkun. Í könnunum hefur kom fram að kostnaður við ferlið og tímaskortur séu þeir þættir sem þykja mest íþyngjandi.

4.4 Endurmat á störfum kvenna

Starfshópur um endurmat á störfum kvenna

Í stjórnarsáttmála ríkisstjórnar frá 2017 var kveðið á um að markviss skref yrðu tekin til að útrýma kynbundnum launamun. Tryggja þyrfti að sambærileg störf væru metin með sambærilegum hætti í samræmi við þær kröfur sem gerðar eru til fyrirtækja í lögum og eiga að endurspeglast í jafnlaunastaðlinum. Til að fylgja því eftir var skipaður starfshópur um endurmat á störfum kvenna 1. desember 2020 í kjölfar yfirlýsingar ríkisstjórnarinnar í tengslum við gerð kjarasamninga milli ríkis og sveitarfélaga og aðildarfélaga BSRB í mars 2020. Hópnum var falið það verkefni að leggja fram tillögur að aðgerðum til að útrýma launamun sem stafar af kynskiptum vinnumarkaði. Afurð þeirrar vinnu var [skýrsla](#) þar sem lagt var til að stofnaður yrði aðgerðahópur stjórnvalda um launajafnrétti með aðila vinnumarkaðarins sem hefði m.a. eftirfarandi hlutverk:

- Greina vandann. Koma á fót þróunarverkefni um mat á virði starfa til að greina hvaða þættir það eru sem einkenna kvennastörf og kunna að vera vanmetnir.
- Þróa verkfæri. Samhliða greiningu verði þróuð verkfæri sem fangi jafnvirðisnálgun laganna og styðji við þau verkfæri sem þegar eru til staðar. Er þeim ætlað að aðstoða atvinnurekendur við að uppfylla lagaskilyrði um jöfn laun fyrir jafn verðmæt störf.
- Þróa samningaleið um jafnlaunakröfur með aðilum vinnumarkaðarins. Þar verði m.a. horft til þess hvaða áhrif breytingar á ráðningarsamböndum og útvistun starfa hafa á launamun kynjanna.
- Auka þekkingu og vitund um jafnvirðisnálgun jafnréttislaga, m.a. með fræðslu, ráðgjöf og auknu samtali.

Aðgerðahópur stjórnvalda og aðila vinnumarkaðar um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði

Forsætisráðherra skipaði aðgerðahóp stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði í september 2021 í samræmi við tillögur áðurnefnds starfshóps um endurmat á virði kvennastarfa.

Á undanförunum árum hafa rannsóknir leitt í ljós að meginástæða launamunar kynjanna sé hinn kynskipti vinnumarkaður og vanmat á störfum kvenna. Laun eru almennt lægri í starfsgreinum þar sem konur eru í miklum meiri hluta, líkt og heilbrigðisþjónustu, félagsþjónustu og í menntagreinum, samanborið við starfsgreinar þar sem karlar eru í meiri hluta.

Það verkefni sem hópurinn lagði mesta áherslu á var að koma á fót þróunarverkefni um mat á virði starfa til að greina hvaða þættir það eru sem

einkenna kvennastörf og kunna að vera vanmetnir í því skyni að útrýma launamun sem skýrist af kynskiptum vinnumarkaði og kerfisbundnu vanmati á hefðbundnum kvennastörfum. Eitt af markmiðum þróunarverkefnis um virðismat starfa var að búa til verkfæri/kerfi sem gæti fangað jafnvirðisnálgun jafnréttis laga og stuðlað að launajafnrétti kynjanna.

Jafnvirðisnálgun

Jafnvirðisnálgun jafnréttis laga (e. pay equity) = Jöfn laun fyrir jafn verðmæt störf. Ólík störf geta verið jafn verðmæt. Hvort störf eru jafn verðmæt verður að byggjast á heildstæðu mati.

Fjórar ríkisstofnanir voru fengnar til samstarfs og þátttöku í þróunarverkefninu, þær voru ríkislögreglustjóri, Hafrannsóknastofnun, Heilbrigðisstofnun Vestfjarða og Tryggingastofnun. Stofnanirnar endurspeglar ólíkar stofnanir ríkisins.

Jafnvirðisnálgun jafnréttis laga krefst breiðari nálgunar á mat á virði starfa en áður hefur verið notuð hjá ríkinu, þar sem hún felur í sér að bera þarf saman ólík en jafn verðmæt störf þvert á stofnanir. Til að byggja upp þekkingu á jafnlaunamálum innan þátttökustofnana hófst þróunarverkefnið á fræðslu til stofnana um inntak jafnlaunaákvæðisins og hvernig megi framkvæma virðismat starfa í samræmi við bestu mögulegu þekkingu í þágu launajafnréttis.

Safnað var gögnum frá stofnununum, þ. á m. starfslýsingum, þeim viðmiðum sem stofnun hefur notað við jafnlaunavottun, mati starfa út frá þeim viðmiðum og upplýsingum um samsetningu mannauðs og röðun í störf. Að lokum var unnið með upplýsingar frá stofnununum á vinnufundum með hverri og einni.

Í framhaldi af vinnu með stofnununum fjórum vann Jafnlaunastofa upplegg að matskerfi fyrir aðgerðahóp um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði. Ein af tillögum með skýrslu þessari lýtur að því að þróa kerfi áfram í samstarfi við þátttökustofnanirnar og meta störf stofnananna fjögurra út frá því kerfi með samræmdum hætti.

Niðurstöður þróunarverkefnisins lúta að því að formgera samstarf aðila um tiltekna aðgerðir til að fylgja betur eftir verkefnum sem unnið hefur verið að á vettvangi aðgerðahóps.

Í [skýrslu aðgerðahópsins](#) er farið yfir vinnu hans og tillögur að næstu skrefum með ítarlegri hætti. Skýrslan var kynnt á [opnum fundi um virðismat starfa í þágu launajafnréttis](#) í mars 2024.

4.5 Kyn og völd í íslensku atvinnulífi og í stjórnámum

4.5.1 Konur og stjórnun fyrirtækja

Lögum um kynjakvóta í stjórnnum einkahlutafélaga, hlutafélaga, samvinnufélaga, sameignarfélaganna og lífeyrissjóða, sem samþykkt voru árin 2010 og 2011, var ætlað að stuðla að auknum hlut kvenna í áhrifastöðum í fyrirtækjum.

Ísland er meðal fyrstu ríkja heims til að binda kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja í lög en megintilgangur þeirra er að rétta hlut kvenna og stuðla að kynjajafnrétti í stjórnnum.

Þrátt fyrir að yfir 10 ár séu liðin frá gildistöku laganna um kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja hallar enn verulega á konur, hvort heldur sem horft er til stjórnarmanna, stjórnarformanna eða framkvæmdastjóra fyrirtækja. Árið 2023 voru konur 27,4% stjórnarmanna, 25,1% stjórnarformanna og 24,3% framkvæmdastjóra. Þótt þróunin sé í rétta átt hefur markmiði laganna, um a.m.k. 40% hlutfall hvors kyns í stjórnnum fyrirtækja með 50 eða fleiri starfsmenn, ekki verið náð nema í tilvikum fyrirtækja með 250 eða fleiri starfsmenn.

Tafla 1. Hlutfall kvenna og karla í stjórnnum fyrirtækja árin 2020 og 2023.

Heimild: Hagstofa Íslands

| Starfsmannafjöldi | Karlar 2020 | Konur 2020 | Karlar 2023 | Konur 2023 |
|-------------------|-------------|------------|-------------|------------|
| 50-99 | 71% | 29% | 70% | 30% |
| 100-249 | 63% | 37% | 63% | 37% |
| 250+ | 60% | 40% | 57% | 43% |

Tafla 2. Hlutfall kvenna og karla sem stjórnarformenn í stjórnnum fyrirtækja árin 2020 og 2023.

Heimild: Hagstofa Íslands

| Starfsmannafjöldi | Karlar 2020 | Konur 2020 | Karlar 2023 | Konur 2023 |
|-------------------|-------------|------------|-------------|------------|
| 50-99 | 83% | 17% | 82% | 18% |
| 100-249 | 86% | 14% | 74% | 26% |
| 250+ | 85% | 15% | 76% | 24% |

Tafla 3. Hlutfall kvenna og karla sem framkvæmdastjórar fyrirtækja árin 2020 og 2023.

Heimild: Hagstofa Íslands

| Starfsmannafjöldi | Karlar 2020 | Konur 2020 | Karlar 2023 | Konur 2023 |
|-------------------|-------------|------------|-------------|------------|
| 50-99 | 84% | 16% | 79% | 21% |
| 100-249 | 85% | 15% | 79% | 21% |
| 250+ | 85% | 15% | 81,5% | 18,5% |

Jafnvægisvogin

Með samstarfssamningi um Jafnvægisvogina hefur forsætisráðuneytið veitt FKA stuðning til að stuðla að auknu kynjajafnrétti í íslensku atvinnulífi en Jafnvægisvogin er mælitæki sem hefur eftirlit með stöðu og þróun kynjajafnréttis í stjórnnum íslenskra fyrirtækja.

[Nýtt mælaborð Jafnvægisvogarinnar](#) var kynnt á ráðstefnu Jafnvægisvogarinnar í október 2023 en þar má finna kyngreindar upplýsingar um stofnendur, framkvæmdastjóra, stjórnarmenn o.fl.

4.5.2 Stjórnmal

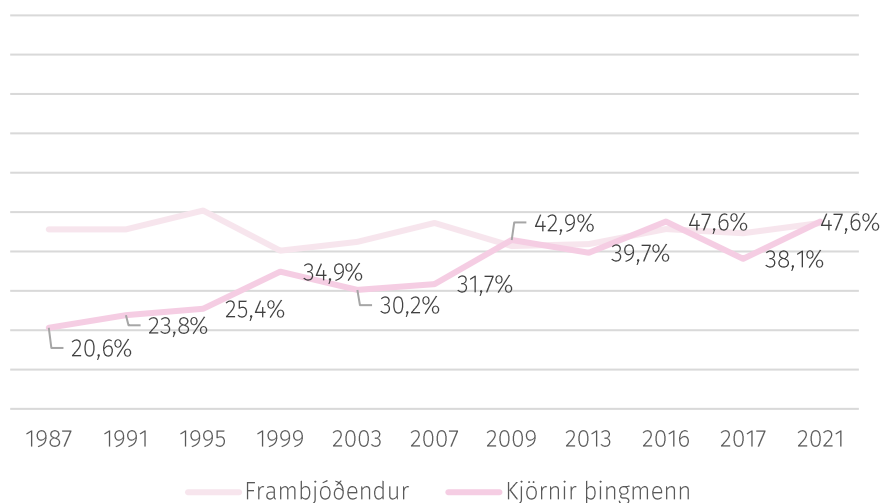
Hlutfall kvenna á Alþingi

Karlar hafa verið meiri hluti þingmanna á Íslandi frá upphafi. Íslenskar konur voru lengi að brjóta sér leið inn á vettvang stjórnmalanna. Fyrsta konan var kjörin á þing árið 1922 og lengi framan af var hlutur kvenna mjög rýr. Allt fram til ársins 1949 var ein eða engin kona á Alþingi en það ár voru tvær konur kjörnar og síðan þrjár árið 1971 sem á þeim tíma svaraði til 5% þingmanna. Það var ekki fyrr en árið 1983 sem konur urðu rúmlega þriðjungur frambjóðenda og hlutur kvenna þrefaldaðist, fór í 15% af þingmönnum. Það var ekki síst fyrir tilstilli framboðs Samtaka um kvemalista sem hlutur kvenna jókst eins mikið og raun ber vitni. Árið 1995 voru konur helmingur frambjóðenda og um fjórðungur kjörinna þingmanna. Árið 1999 voru 22 konur kjörnar eða 35% þingmanna.

Í alþingiskosningunum 25. september 2021 náðu 30 konur kjöri. Hlutfall kvenna á þingi er nú 47,6% og hefur þar af leiðandi aldrei verið hærra. Hlutfall kvenna var jafn hátt á þingi 2016-2017. Sjá má þróun hlutfalls kvenna af frambjóðendum og kjörnum fulltrúum í alþingiskosningum 1983-2021 á mynd 15.

Mynd 15. Hlutfall kvenna af frambjóðendum og kjörnum fulltrúum í alþingiskosningum 1983-2021.

Heimild: Hagstofa Íslands

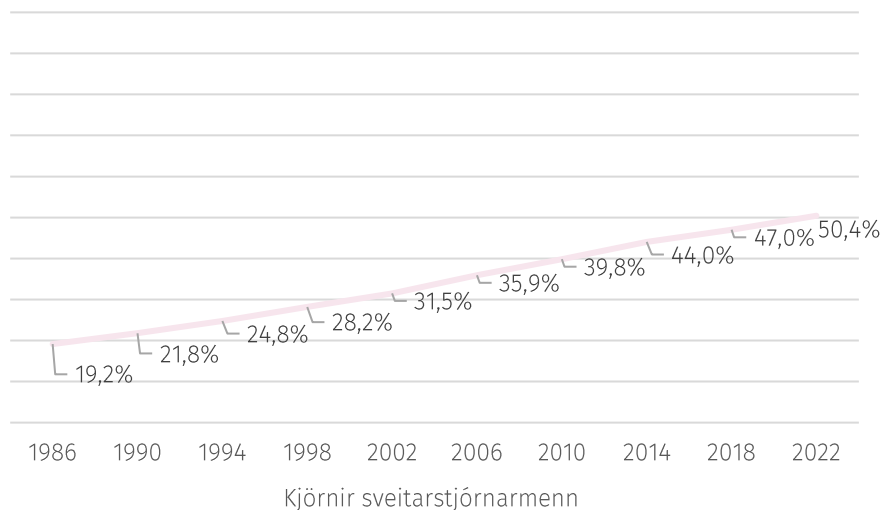


Hlutfall kvenna í sveitarstjórnnum

Meiri hluti sveitarstjórnarfulltrúa á Íslandi hefur verið karlar þar til eftir kosningar 14. maí 2022 en þá urðu konur 50,4% allra kjörinna sveitarstjórnarfulltrúa. Hlutfall karla og kvenna í sveitarstjórnnum hefur jafnframt aldrei verið eins jafnt og eftir kosningarnar 2022.

Mynd 16. Hlutfall kvenna af kjörnum fulltrúum í sveitarstjórnarkosningum 1986–2022.

Heimild: Hagstofa Íslands



Samkvæmt 28. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna skal þess gætt við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum sveitarfélaga að hlutfall kvenna og karla sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Þetta gildir einnig um stjórnir opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi að.

Á grundvelli 4. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnarsýslu jafnréttismála kallaði Jafnréttisstofa í nóvember 2022 eftir upplýsingum frá sveitarfélögum um skipun í nefndir.

Jafnréttisstofa hefur birt [mælaborð](#) með niðurstöðum könnunarinnar en þær sýna að hlutfallið er á heildina nokkuð jafnt. Af 241 skipaðri nefnd eru 71, eða 29%, sem uppfylla ekki skilyrði laga. Kynjahallinn er mestur í félagsmálanefndum þar sem 71% skipaðra er konur á móti 29% karla. Mest hallar á konur í skipulagsnefndum, 37% á móti 63% karlar. Hlutfall skipaðra nefnda sem ekki uppfylla lagaskilyrðin er ekki bundið við íbúafjölda, um 30% skipaðra nefnda hjá sveitarfélögum með fleiri en 10.000 íbúa uppfylla ekki skilyrðin og 24% hjá sveitarfélögum með færri en 1000 íbúa. Þannig virðast fámennari sveitarfélög á heildina ekki eiga erfiðara með að uppfylla skilyrði laga.

Játtak

Hvatningarátakinu Játtak var ýtt úr vör í janúar 2022 en þar voru öll framboð í sveitarstjórnarkosningum 2022 hvött til að huga að fjölbreytni, standa vörð um jafnan rétt allra kynja og stilla upp listum sem spanna vel fjölbreytt litróf mannlífsins. Kynningarefni var gefið út og birt með áberandi hætti jafnt á íslensku, ensku og pólsku.

Mikilvægt er að sveitarstjórnir endurspegli íbúaflóruna eins og kostur er en þannig má stuðla að fjölbreyttum sjónarmiðum við að þróa og efla þjónustu og rekstur sveitarfélaga.



Játtak er framtak forsætisráðuneytisins og Jafnréttisstofu í samstarfi við KRFÍ, Fjölmenningssetur, Samband íslenskra sveitarfélaga og samgöngu- og sveitarstjórnarráðuneytið (nú innviðaráðuneytið). Kynningarefni var unnið af auglýsingastofunni Peel. Verkefnið er hluti af byggðaáætlun stjórnvalda.

Jafnrétti í sveitarstjórnnum

Jafnrétti í sveitarstjórnnum er yfirskrift aðgerðar í byggðaáætlun 2018-2024 sem miðar að því að sveitarstjórnir endurspegli fjölbreytileika mannlífsins til þess að ákvarðanatöku í þágu þjónustu við íbúa sé sem best og í samræmi við áætlanir sveitarfélaga í jafnréttismálum. Þar af leiðandi skuli vinna markvisst að því að viðhalda jöfnu kynjahlutfalli í sveitarstjórnnum og hvetja fólk með fjölbreyttan bakgrunn, t.d. af erlendum uppruna, til þátttöku í stjórnun nærsamfélagsins.

Verkefnið er vel á veg komið en í desember 2023 var haldinn fjarfundur með kjörnum sveitarstjórnarfulltrúum þar sem áhersla er á fræðslu og umræður um mikilvægi fjölbreytileika í stjórnun nærsamfélaga. Á fundinum var kynning frá Árósum um íbúalýðræði og stefnu þeirra varðandi þátttöku íbúa. Hagstofan fór yfir kosningaþátttöku í síðustu sveitarstjórnarkosningum og sveitarstjóri Mýrdalshrepps sagði frá verkefnum tengdum fjölbreytileika hjá sveitarfélaginu.

Jafnréttisstofa hefur jafnframt tekið viðtöl við kjörna fulltrúa af erlendum uppruna þar sem markmiðið er að greina hvernig hægt er að fá fleiri af erlendum uppruna til að taka þátt í starfi sveitarfélaga. Niðurstöður viðtalanna verða nýttar í áframhaldandi vinnu með völdum sveitarfélögum.

4.5.3 Staða karla og kvenna hjá dómstólunum

Hæstiréttur Íslands er æðsti dómstóll ríkisins, sbr. 1. gr. laga um dómstóla, nr. 50/2016, sem tóku gildi 1. janúar 2018. Landsréttur er áfrýjunardómstóll, sbr. 2. gr. laganna, og dómstólar í héraði eru átta talsins, sbr. 3 gr. laganna.

Kynjahlutfall í Hæstarétti hefur tekið miklum breytingum með skipun þriggja kvenna í embætti hæstaréttardómara árið 2020. Hlutfall kvenna í Hæstarétti er nú 42,9% en var árið 2018 12,5% þegar aðeins ein kona sat í Hæstarétti. Þá hefur hlutfall kvenna aukist talsvert undanfarin ár á meðal héraðsdómara eða úr rúmum 38% í rúm 44%. Á sama tíma hefur fækkað lítillega í hópi kvendómara í Landsrétti en hlutfall þeirra fer úr 46,7% í 43,8%.

Tafla 4. Dómarar við Hæstarétt, Landsrétt og héraðsdómstóla 2024.

Heimild: Hagstofa Íslands

| | Konur 2018 | Karlar 2018 | Konur 2024 | Karlar 2024 |
|--------------------|---------------|----------------|---------------|----------------|
| Hæstaréttardómarar | 12,5% | 87,5% | 42,9% | 57,1% |
| Landsréttadómarar | 46,7% | 53,3% | 43,75% | 56,25% |
| Héraðsdómarar | 38,1% | 61,9% | 44,2% | 55,8% |

4.5.4 Kynjahlutfall í nefndum, stjórnnum og ráðum á vegum ráðuneytanna

Í 28. gr. laga nr. 150/2020 er kveðið á um að við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skuli þess gætt að hlutfall kvenna og karla sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Þá ber tilnefningaraðilum að tilnefna bæði karl og konu.

Árlega birtir Jafnréttisstofa skýrslu þar sem farið er yfir kynjahlutfall í nefndum, stjórnnum og ráðum á vegum ráðuneytanna.

Helstu niðurstöður síðustu skýrslu sem var gefin út 2023 eru að hlutfall kynja í nefndum, stjórnnum og ráðum Stjórnarráðsins var næstum jafnt árið 2022 en þá skipuðu konur 51% nefndarsæta og karlar 49%. Var þetta þriðja árið í röð þar sem hlutfallið er það sama. Hins vegar fækkaði þeim nefndum þar sem kynjahlutfall er rétt við skipun þeirra árið 2022 en þá var hlutfallið 75%. Hlutfallið var 80% árið 2021 og 76% árið 2020.

Kynjahlutfall í nefndum hélst nánast óbreytt árið 2023 en þá hafði hlutfall kvenna í nefndum, ráðum og stjórnnum hækkað úr 51% í 52% á milli ára og hlutfall karla lækkað á móti úr 49% í 48%. Yfirlit ársins 2023 má sjá á töflu fimm, en hún verður birt í nýrri skýrslu Jafnréttisstofu um kynjahlutfall í nefndum, stjórnnum og ráðum á vegum ráðuneytanna sem kemur út haustið 2024.

Tafla 5. Hlutfall kvenna og karla í nefndum á vegum ráðuneytanna 2023.

Heimild: Jafnréttisstofa

| Ráðuneyti | Karlar | Konur |
|--|--------|-------|
| Forsætisráðuneytið | 45% | 55% |
| Dómsmálaráðuneytið | 51% | 49% |
| Félags- og vinnumarkaðsráðuneytið | 44% | 56% |
| Fjármála- og efnahagsráðuneytið | 53% | 47% |
| Háskóla-, iðnaðar- og nýsköpunarráðuneytið | 43% | 57% |
| Heilbrigðisráðuneytið | 40% | 60% |
| Innviðaráðuneytið | 53% | 47% |
| Matvælaráðuneytið | 57% | 43% |
| Menningar- og viðskiptaráðuneytið | 47% | 53% |
| Mennta- og barnamálaráðuneytið | 52% | 48% |
| Umhverfis-, orku- og loftslagsráðuneytið | 49% | 51% |
| Utánríkisráðuneytið | 52% | 48% |
| Samtals | 48% | 52% |

Frekari upplýsingar um kynjahlutfall í nefndum, stjórnnum og ráðum á vegum ráðuneytanna má finna í [skýrslu Jafnréttisstofu](#) frá 2023.

4.6 Ólaunuð umönnunar- og heimilisstörf

Rannsóknir benda til að enn beri konur almennt meiri ábyrgð á umönnun barna en karlar. Dæmi um birtingarmyndir þess eru:

- Konur vinna að meðaltali færri vikulegar vinnustundir í launaðri vinnu en karlar.
- Mæður nýta nánast allan sameiginlegan rétt foreldra til fæðingarorlofs en undanfarin ár hefur meirihluti feðra ekki fullnýtt sjálfstæðan rétt sinn.
- Við sambúðarslit semja langflestir foreldrar um sameiginlega forsjá barna en lögheimili þeirra er í flestum tilfellum hjá móður. Konur eru því líklegri en karlar til að eiga rétt á ýmsum tekjutengdum bótum sem taka sérstakt tillit til einstæðra foreldra.

Nánari greiningu á ólaunuðum umönnunar- og heimilisstörfum má finna í [nýjustu stöðuskýrslu](#) yfir kortlagningu kynjasjónarmiða frá 2022.

Samhliða útgáfu stöðuskýrslunnar ákvað ríkisstjórnin, að tillögu forsætisráðherra, að hefja undirbúning að rannsókn á ólaunuðum heimilis- og umönnunarstörfum, sem stundum nefnast önnur og þriðja vaktin. Í nýrri, árlegri stöðuskýrslu um kortlagningu kynjasjónarmiða kemur fram að slík rannsókn gæti fangað kynjaðan raunveruleika og nýst við stefnumótunarvinnu, líkt og raunin hefur verið í nágrannalöndunum.

Hagstofa Íslands framkvæmdi, í samstarfi við forsætisráðuneytið, fyrstu íslensku tímarannsóknina og var markmið rannsóknarinnar að fanga kynjað mynstur ólaunaðra heimilis- og umönnunarstarfa. Niðurstöður rannsóknarinnar eiga að liggja fyrir síðla hausts 2024.

4.7 Staða kvenna af erlendum uppruna á vinnumarkaði

Staða kvenna af erlendum uppruna á íslenskum vinnumarkaði var umfjöllunarefni jafnréttisþings 2022, en samkvæmt rannsóknnum eru þær líklegar til að búa við tvöfalda mismunun vegna kyns síns og þjóðernisuppruna.

Dr. Berglind Hólm Ragnarsdóttir, lektor í félagsfræði við Háskólann á Akureyri, kynnti frumniðurstöður nýrrar rannsóknar á þinginu en rannsóknin er hluti af verkefni sem ber heitið „Láglaunakonur, vellíðan og velferðarkerfið á Íslandi“ og er unnið í samstarfi Rannsóknamiðstöðvar Háskólans á Akureyri og Vörðu – rannsóknastofnunar vinnumarkaðarins.

Rannsóknin fór fram 2022 og leiddu niðurstöður hennar m.a. í ljós að konur af erlendum uppruna⁴ vinna meira en konur af íslenskum uppruna þar sem 77% þeirra eru í fullu starfi samanborið við 68% kvenna af íslenskum uppruna. Þá starfa konur af erlendum uppruna í mun meira mæli hjá einkareknum fyrirtækjum á meðan samtals 49% kvenna af íslenskum uppruna starfa hjá ríki og sveitarfélögum.

Þá er hlutfall kvenna af erlendum og íslenskum uppruna í starfsgreinum mjög ólíkt. Árið 2022 var yfirgnæfandi meiri hluti kvenna af erlendum uppruna í ósérhæfðum störfum, þjónustu-, umönnunar- og sölustörfum, eða samtals 84%. 33% kvenna af íslenskum uppruna sinna sams konar störfum. Aftur á móti voru 47% kvenna af íslenskum uppruna í störfum stjórnenda eða sérfræðistörfum samanborið við einungis 6% kvenna af erlendum uppruna.

Niðurstöður rannsóknarinnar leiddu jafnframt í ljós að menntun kvenna af erlendum uppruna nýtist síður í störfum þeirra. Líkt og sjá má á töflu 6 voru 76% kvenna af erlendum uppruna sem hafa lokið háskólanámi í annaðhvort ósérhæfðum störfum eða þjónustu-, umönnunar- eða sölustörfum, 12% í sérfræðistörfum og aðeins 1% í stjórnendastörfum árið 2022. Þessi skipting er mjög ólík þeirri sem er á meðal háskólamenntaðra kvenna af íslenskum uppruna. Þar voru 14% kvenna í annaðhvort ósérhæfðum störfum eða þjónustu-, umönnunar- eða sölustörfum, 57% í sérfræðistörfum og 14% í starfi stjórnenda.

⁴ Þegar rætt er um konur af erlendum uppruna í rannsókninni er átt við bæði konur sem eru ekki með íslenskt ríkisfang og konur sem eru orðnar íslenskir ríkisborgarar en hafa ekki alltaf verið það.

Tafla 6. Starfsgreinar kvenna af erlendum og íslenskum uppruna eftir menntunarstigi.

Heimild: Staða kvenna af erlendum uppruna á íslenskum vinnumarkaði. Erindi flutt á jafnréttisþingi 26. október 2022.

| | Störf stjórnenda | Sérfræðistörf | Störf tækna og sérhæfðs starfsfólks | Skrifstofustörf | Þjónustu-/umönnunar- eða sölustörf | Ósérhæfð störf |
|--|------------------|---------------|-------------------------------------|-----------------|---------------------------------------|----------------|
| Erlendur uppruni | | | | | | |
| Grunnskólanám | 0% | 0% | 0% | 0% | 83% | 18% |
| Stúdentspróf/ iðnnám/ starfstengt nám | 1% | 1% | 2% | 2% | 44% | 44% |
| Háskólanám | 1% | 12% | 5% | 3% | 53% | 23% |
| Íslenskur uppruni | | | | | | |
| Grunnskólanám | 8% | 7% | 5% | 6% | 53% | 16% |
| Stúdentspróf/ iðnnám/ starfstengt nám | 6% | 7% | 18% | 10% | 48% | 7% |
| Háskólanám | 14% | 57% | 7% | 6% | 13% | 1% |

Þessi skipting endurspeglar í heildartekjum þar sem 14% kvenna af erlendum uppruna með háskólapróf voru árið 2022 með tekjur yfir 700.000 kr. á meðan 49% kvenna af íslenskum uppruna féllu í þann tekjuhóp. Það er því ljóst að menntun kvenna af erlendum uppruna skilar sér ekki jafn vel í auknum tekjum og hjá konum af íslenskum uppruna.

Nánar er fjallað um frumniðurstöður rannsóknarinnar í [samantekt frá jafnréttisþingi 2022](#).

5. Alþjóðastarf

Ísland tekur virkan þátt í fjölbreyttu alþjóðastarfi á því tímabili sem þessi skýrsla tekur til, m.a. í norrænni ráðherra nefnd um jafnréttismál og málefni hinsegin fólks, norrænni embættismannanefnd um jafnréttismál og málefni hinsegin fólks, jafnréttisnefnd EFTA/EES, jafnréttisnefnd Evrópuráðsins og í samstarfi stjórnvalda um málefni hinsegin fólks á vettvangi Evrópuráðsins. Ísland hefur jafnframt tekið þátt í átaksverkefni UN Women, Kynslóð jafnréttis, með því að veita, ásamt öðrum ríkjum og félögum, aðgerðabandalagi gegn kynbundnu ofbeldi forystu.

Á tímabilinu fór Ísland með formennsku í Evrópuráðinu og í norrænu ráðherra nefndinni þar sem mikil áhersla var lögð á verkefni tengd jafnréttismálum. Í tengslum við formenskutímabilin voru haldnir ýmsir fundir um jafnréttismál á Íslandi sem og erlendis og þá tóku stefnuskjöl og verkefni sem var ráðist í á tímabilinu mið af áherslu íslenskra stjórnvalda á jafnréttismál.

Velgengi Íslands í kynjajafnréttismálum hefur vakið athygli víða og hafa ráðherrar og aðrir talsmenn Íslands á erlendum vettvangi verið óþreytandi að tala fyrir og um árangur Íslands í málaflokknum. Mannréttindi eru einn af hornsteinum íslenskrar utanríkisstefnu og þar undir er lögð sérstök áhersla á jafnrétti kynjanna, útrýmingu á kynbundnu ofbeldi, heilsu og menntun kvenna og stúlkna, efnahagslega valdeflingu kvenna og þátttöku karla og drengja í jafnréttismálum. Þessar áherslur endurspeglast í aðgerðum stjórnvalda á alþjóðavísu á undanförunum árum.

5.1.1 Norræna ráðherra nefndin um jafnrétti kynja og málefni hinsegin fólks

Norræna ráðherra nefndin er opinber samstarfsvettvangur norrænu ríkisstjórnanna. Þar er unnið að sameiginlegum lausnum á þeim viðfangsefnum þar sem Norðurlöndin geta náð mestum árangri með því að vinna saman. Ísland fór með formennsku í nefndinni árið 2023 og leiddi samstarfið undir yfirskriftinni „Norðurlönd – afl til friðar“.

Starf Norrænu ráðherra nefndarinnar fer fram í 12 nefndum þar sem ráðherrar fagráðuneyta á Norðurlöndunum eiga með sér samstarf eftir málefnasviðum. Vinnan á sér einnig stað í nefndum embættismanna. Ein þessara 12 nefnda er Norræna ráðherra nefndin um jafnrétti kynja og málefni hinsegin fólks (MR-JÄM).

Norræna ráðherra nefndin um jafnrétti kynja og málefni hinsegin fólks starfar á grundvelli sérstakrar samstarfsáætlunar sem var í fyrstu samþykkt fyrir tímabilið 2019-2022 en síðar framlengd út árið 2024 til samræmis við framkvæmdaáætlun um framtíðarsýn Norrænu ráðherra nefndarinnar til ársins 2030. Árið 2020 voru málefni hinsegin fólks færð undir ráðherra nefndina með viðbót við samstarfsáætlunina.

Norrænt samstarf um jafnréttismál og málefni hinsegin fólks stuðlar með beinum hætti að jafnrétti og auknum réttindum hinsegin fólks á

Norðurlöndunum. Markmiðið með samstarfinu er að Norðurlönd verði það svæði heims þar sem mest jafnrétti ríkir og að réttindi hinsegin fólks séu tryggð þannig að öll njóti jafnra tækifæra í lífinu. Jafnrétti fyrir öll er einn af hornsteinum norrænna velferðarsamfélaga og mikilvægt er að standa vörð um áunnin réttindi samhliða því að halda baráttunni áfram.

Árið 2022 samþykkti ráðherranefndin svokallaðan vegvísi fyrir árin 2022-2024 til þess að vinna gegn því bakslagi sem orðið hefur í jafnréttisbaráttu kynjanna og baráttunni fyrir réttindum hinsegin fólks. Vegvísirinn nefnist *Pushing back the push-back: Nordic Roadmap on advancing gender equality, women's and girls' rights, and equal rights of LGBTI-persons 2022-2024*. Með vegvísinum er markmiðið að styrkja samstarf Norðurlanda um viðbrögð við bakslaginu, deila reynslu og þekkingu milli landanna og að Norðurlöndin tali einum rómi á alþjóðavettvangi um mikilvægi jafnréttis og réttinda hinsegin fólks. Áformað er að framlengja vegvísinn út árið 2027.

Eitt af þeim verkefnum sem unnið er að undir merkjum vegvísisins er vitundarvakning gegn hatursorðræðu og öræreitni sem er ætlað að ná til barna og ungmenna í gegnum samfélagsmiðla en Ísland hafði frumkvæði að því verkefni á formennskuári sínu 2023. Verkefnið verður unnið áfram á árinu 2024.

Á formennskuári Íslands í ráðherranefndinni var tveimur öðrum verkefnum hleypt af stokkunum. Annars vegar verkefni um launajafnrétti kynjanna, sem ætlað er að beina kastljósi að jafnvirðisnálgun til að leiðrétta kynbundinn launamun. Með jafnvirðisnálgun er hægt að bera saman ólík störf með heildstæðu mati á þeim kröfum sem störfín gera til þeirra sem þeim sinna. Ætlunin er að taka saman þekkingu og reynslu sem til er á öllum Norðurlöndunum þannig að til verði vettvangur þar sem fulltrúar landanna og aðila vinnumarkaðar geti skipst á bestu þekkingu og aðgerðum sem dugað hafa til að vinna á kynbundnum launamun. Verkefnið er unnið af NIKK (s. Nordisk information för kunskap om kön), samstarfsstofnun norrænu ráðherranefndarinnar um jafnrétti og hinsegin málefni, og eru áætluð verklok í árslok 2024.

Hins vegar fól nefndin NIKK að vinna að rannsókn um lífsskilyrði trans fólks á Norðurlöndum með áherslu á stöðu þess á vinnumarkaði. Þær rannsóknir á stöðu trans fólks á vinnumarkaði sem hafa verið framkvæmdar á Norðurlöndum gefa nokkuð skýra mynd af stöðunni. Með því að draga saman niðurstöðurnar og byggja á samtölum við frjáls félagasamtök og aðila vinnumarkaðarins stuðlar verkefnið að því að hægt sé að miðla þekkingu milli norrænu landanna. Niðurstöður rannsóknarinnar birtust í [skýrslu](#) sem kom út í mars 2024.

Á árlegum fundi ráðherranna á formennskuári Íslands, sem haldinn var í Reykjavík í september 2023 og var stýrt af forsætisráðherra, var staða trans fólks á Norðurlöndunum til umræðu og hvernig standa mætti vörð um réttindi þess, ekki síst í ljósi þess bakslags sem orðið hefur þegar kemur að réttindabaráttu hinsegin fólks undanfarin ár. Á fundinum var einnig farið yfir sýn ráðherranna á

nýja samstarfsáætlun nefndarinnar fyrir árin 2025-2030. Að frumkvæði Íslands var samþykkt að hleypa af stokkunum nýju verkefni um skaðleg áhrif hatursorðræðu og órಾರೆitni en verkefninu er ætlað að ná til barna og ungmenna í gegnum samfélagsmiðla. Að loknum fundinum tóku norrænu jafnréttisráðherrarnir einnig þátt í pallborðsumræðum á ráðstefnu hinsegin félagasamtaka á Norðurlöndum.



Mynd 17. Árlegur fundur ráðherranefndar um jafnréttismál og málefni hinsegin fólks árið 2023 var haldinn í Hörpu.

Á formennskuárinu stóð Ísland jafnframt í samvinnu við NIKK fyrir lokaráðstefnu verkefnis sem Noregur átti frumkvæði að um lífsskilyrði eldri borgara í hinsegin samfélaginu. Skýrsla um verkefnið hefur verið gefin út og verður fylgt eftir með ýmsum hætti á næstu misserum.

Ráðherranefndin rekur tvo verkefnasjóði, norræna jafnréttissjóðinn og norræna hinsegin sjóðinn, sem styrkja samstarfsverkefni milli Norðurlandanna.

Upplýsingar um úthlutunarreglur sjóðanna er að finna á heimasíðu NIKK (nikk.no). Norræni jafnréttissjóðurinn varð 10 ára á formennskuári Íslands og af því tilefni var gefin út samantekt um reynslu, innsýn og sjáanleg áhrif fyrstu 10 ára sjóðsins. Norræni hinsegin sjóðurinn er nýrri af nálinni en úthlutað var úr honum í fyrsta skipti árið 2021.

5.1.2 Kvennasamningur Sameinuðu þjóðanna

Ísland gerðist aðili að kvennasamningnum árið 1985 sem er ætlað að tryggja jafna stöðu kvenna á við karla á öllum sviðum samfélagsins.

Haustið 2021 skiluðu íslensk stjórnvöld [níundu skýrslu sinni um framkvæmd samnings um afnám allrar mismununar gagnvart konum](#) (CEDAW). Í skýrslunni er fjallað um hvernig Ísland hefur uppfyllt skyldur sínar gagnvart samningnum frá skilum síðustu skýrslu sumarið 2014.

Skýrslan var tekin fyrir á fundi kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna í Genf í maí 2023 en í sendinefndinni áttu sæti fulltrúar forsætisráðuneytisins, þ. á m. ráðuneytisstjóri sem leiddi nefndina, auk fulltrúa frá ráðuneytum dómsmála, utanríkismála og félags- og vinnumarkaðsmála. Í fyrirtökunni var því fjallað um ýmsar hliðar kynjajafnréttis á Íslandi og aðgerðir stjórnvalda í því sambandi, t.a.m. um fæðingar- og foreldraorlof, rétt kvenna til þungunarrofs, launamun kynjanna og kynbundið ofbeldi. Nefndin lagði sig sérstaklega eftir því að kanna hvernig íslensk stjórnvöld tryggðu réttindi jaðarsettra kvenna, t.d. kvenna af erlendum uppruna, fatlaðra kvenna og kvenna með vímuefnavanda.

Í framhaldinu birti kvennanefndin lokaathugasemdir sínar. Þar lýsti nefndin ánægju sinni með að Ísland hafi verið í efsta sæti á heimsvísu á lista Alþjóðaefnahagsráðsins yfir jafnrétti kynjanna fyrir árið 2022 og fagnaði þeim árangri sem náðst hefur með lagabreytingum, bættri stofnana- og stefnumgjörð og fullgildingu ýmissa alþjóðasamninga frá skilum síðustu skýrslu. Jafnframt tiltekur nefndin aðgerðir á ólíkum sviðum, t.a.m. hvað varðar kynbundið ofbeldi gegn konum, menntun og efnahagslega valdeflingu, sem íslensk stjórnvöld geta gripið til í því augnamiði að bæta stöðu kvenna enn frekar, einkum kvenna sem tilheyra jaðarsettum hópum, svo að jafnrétti kynjanna náist í reynd.

Lokaathugasemdir kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna má finna á [vef Stjórnarráðsins](#) á íslensku og ensku.

5.1.3 Kvennanefndarfundir Sameinuðu þjóðanna

65. fundur kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna

Þemu 65. fundar kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna, sem fór fram í mars 2021, voru full þátttaka og ákvarðanatataka kvenna á opinberum vettvangi, valdefling kvenna og stúlkna um heim allan og útrýming kynbundins ofbeldis.

Forsætisráðherra ávarpaði fundinn en í ávarpi sínu talaði hún um mikilvægi þess að konur tækju þátt í stefnumótun, bæði í stjórnkerfinu og viðskiptalífinu, og þegar kæmi að uppbyggingu hagkerfa heimsins eftir heimsfaraldur COVID-19. Þá talaði hún einnig fyrir mikilvægi pólitískrar stefnumótunar og lagasetningar þegar tekist væri á við kerfisbundið misrétti og nefndi sem dæmi fæðingarorlof beggja foreldra, gott leikskólakerfi og bann við kynbundnum launamun. Allt væru þetta málefni sem komist hefðu á dagskrá þegar konur fóru að taka þátt í stjórnámálum.

Ísland stóð fyrir hliðarviðburði um *kynjuð áhrif COVID-19 og baráttuna gegn kynbundnu ofbeldi* (e. Gender Impacts of COVID-19 and fighting gender-based violence). Á viðburðinum var fjallað um kynjajafnrétti í heimsfaraldrinum og tengdar áskoranir í pallborðsumræðum.

66. fundur kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna

Þema 66. kvennanefndarfundar Sameinuðu þjóðanna í mars 2022 var jafnrétti og valdefling kvenna og stúlkna í tengslum við afleiðingar loftslagsbreytinga. Í

ávarpi sínu fór forsætisráðherra yfir það hvernig loftslagsbreytingar hafa oft og tíðum alvarlegar afleiðingar fyrir konur og stúlkur, mikilvægi þess að konur sitji við borðið þegar ákvarðanir eru teknar sem varða stærstu málefni ríkja heims og einnig mikilvægi þess að þjóðarleiðtogar hlusti á raddir ungs fólks.

Í tengslum við fundinn stóð forsætisráðuneytið í samstarfi við UN Women á Íslandi fyrir viðburðinum *Hinar gleymdu raddir – Áhrif loftslagsbreytinga á ofbeldi gegn konum* (The Forgotten Voices – The Impact of Climate Change on Violence Against Women). Á viðburðinum var fjallað um hin sterku tengsl á milli loftslagsbreytinga og kynbundins ofbeldis og með hvaða hætti loftslagsbreytingar auka líkurnar á vopnuðum átökum innan ríkja og sértæk áhrif þeirra á konur og stúlkur.

67. fundur kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna

Yfirskrift 67. fundar kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna var *Nýsköpun og tæknibreytingar og menntun kvenna á stafrænni öld – Í þágu jafnréttis og valdeflingar kvenna*. Forsætisráðherra flutti ávarp á fundinum en í því ræddi hún m.a. um þær áskoranir sem blasa við í jafnréttismálum þegar kemur að nýsköpun og tækni. Þar þurfi kynjasjónarmið að vera í forgrunni enda séu algrím sem stjórna upplifun okkar á netinu að stærstum hluta hönnuð af körlum. Forsætisráðherra gerði baráttuna gegn hvers kyns ofbeldi gegn konum að umtalfni, minnti á að kynbundið ofbeldi og heimilisofbeldi er einhver stærsta ógn sem konur um allan heim búi við og ræddi mikilvægi þess að berjast gegn alvarlegri atlögu að sjálfsákvörðunarrétti kvenna yfir eigin líkama í mörgum ríkjum.

Í tengslum við 67. kvennanefndarfund Sameinuðu þjóðanna í mars 2023 stóð Norræna ráðherranefndin með formennsku Íslands fyrir tveimur viðburðum um aðgerðir Norðurlandanna gegn kynbundnu ofbeldi á netinu. Á fyrri viðburðinum [Pushing back the push-back - Nordic solutions to online gender-based violence](#) komu saman jafnréttisráðherrar Norðurlandanna og ræddu áherslur sínar og þær leiðir sem Norðurlöndin fara í baráttunni gegn kynbundnu ofbeldi á netinu. Forsætisráðherra flutti inngangsorð á fundinum og fjallaði m.a. um það bakslag sem orðið hefur í jafnréttisbaráttunni sem birtist í ofbeldi, áreiti og hatursorðræðu á netinu. Með því að vinna saman til að bregðast við þessu bakslagi nái Norðurlöndin bestum árangri. Á seinni viðburðinum [The abusive internet - Nordic and Baltic ways to prevent gender-based violence](#) komu sérfræðingar saman frá Norðurlöndunum og Eystrasaltsríkjunum og ræddu um leiðir Norðurlandanna og Eystrasaltsríkjanna til þess að stemma stigu við hatursorðræðu og kynbundnu ofbeldi á netinu.

Forsætisráðherra flutti einnig opunarávarp á viðburði Evrópuráðsins um réttindi kvenna og stúlkna á flóttu í heiminum sem haldinn var í tengslum við kvennanefndarfundinn. Þar fjallaði ráðherra m.a. um marglaga misrétti sem blasir við konum og stúlkum á flóttu, viðkvæma stöðu þeirra og nauðsyn þess að finna leiðir til að vernda réttindi þeirra.

68. fundur kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna

Aðaláhersla 68. kvennanefndarfundar Sameinuðu þjóðanna var á að flýta fyrir því að jafnrétti kynjanna næðist sem og valdeflingu kvenna og stúlkna með því að taka á fátækt, efla stofnanir og fjárfestingar með kynjasjónarmið að leiðarljósi. Félags- og vinnumarkaðsráðherra flutti ávarp á fundinum þar sem hann undirstrikaði að jafnrétti allra kvenna og stúlkna væri grundvallarmannréttindi. Að auka jafnrétti kynjanna væri ekki einungis hið rétta að gera heldur væri það klók hagfræði. Jafnrétti kynjanna og valdefling kvenna og stúlkna um allan heim væri lykillinn að því að takast á við fátækt í heiminum. Ráðherra dró sömuleiðis fram það bakslag sem orðið hefur varðandi jafnréttismál, kynfrelsi kvenna og frjósemisréttindi.



Mynd 18. Íslenska sendinefndin á 68. kvennanefndarfundi Sameinuðu þjóðanna.

Í tenglum við fundinn stóðu íslensk stjórnvöld í samstarfi við Jafnréttisskóla GRÓ-GEST að viðburðinum *Effective Climate Action: Community Based Adaption and Gender Responsive Finance*. Þar var rætt um réttlæti á tímum loftslagsbreytinga og fjármögnun aðgerða gegn loftslagsbreytingum út frá kynjasjónarmiðum þannig að þau sem verða fyrir mestum áhrifum loftslagsbreytinga fái fjármagn og stuðning til að vinna að aðlögun. Leitast var við að varpa ljósi á hvert hægt er að beina fjármunum til að takast á við grunnorsakir kynjamisréttis, s.s. með því að beina fjármunum til stofnana undir forystu kvenna, og mikilvægi þess að þarfir kvenna og stúlkna séu samþættar inn í ákvarðanatöku á sviði loftslagsmála. Þátttakendur á viðburðinum voru fyrrum nemendur Jafnréttisskóla GRÓ-GEST og sérfræðingar á sviðum kynjajafnréttis og loftslagsmála.

5.1.4 Kynslóð jafnréttis

Átaksverkefni UN Women, *Kynslóð jafnréttis* (Generation Equality Forum), var ýtt úr vör 2020 í tilefni 25 ára afmælis fjórðu ráðstefnu Sameinuðu þjóðanna um málefni kvenna sem haldin var í Peking árið 1995.

Markmið verkefnisins var að vinna að úrbótum á sviðum þar sem enn hallar á konur og stúlkur í samræmi við heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna með aðgerðum til næstu fimm ára, til ársins 2026.



Íslensk stjórnvöld veita aðgerðabandalagi um kynbundið ofbeldi (e. Action Coalition on Gender-Based Violence) forystu ásamt Bretlandi, Úrúgvæ, Kenía, Alþjóðaheilbrigðismálastofnuninni, UN Women, framkvæmdastjórn Evrópusambandsins, Ford Foundation og völdum alþjóðasamtökum kvennahreyfingarinnar. [Skuldbindingar Íslands](#) til 2026 gagnvart verkefninu eru 23 og hafa það að markmiði að uppræta kynbundið ofbeldi með auknum forvörnum, bættu samráði um aðgerðir gegn ofbeldi og eflingu þjónustu og stuðningsúrræða við bæði þolendur og gerendur. *Kynslóð jafnréttis* er unnið á sex málefnasviðum og stýrt af aðgerðabandalögum sem hafa það hlutverk að ná fram markmiðum sem sett hafa verið á málefnasviðunum.

Sérstakur stýrihópur *Kynslóðar jafnréttis* var skipaður af forsætisráðherra sem hefur það hlutverk að fara með forystu íslenskra stjórnvalda í framangreindu aðgerðabandalagi. Meginhlutverk hópsins er að fylgja eftir skuldbindingum íslenskra stjórnvalda í verkefninu, samhæfa starf og forystu íslenskra stjórnvalda í aðgerðabandalaginu og undirbúa þátttöku á fundum og ráðstefnum á vettvangi Sameinuðu þjóðanna er varða verkefnið. Stýrihópurinn skipa fulltrúar frá forsætisráðuneyti, utanríkisráðuneyti og dómsmálaráðuneyti. Áheyrnarfulltrúar stýrihópsins eru fulltrúar frá landsnefnd UN Women og ungmennafulltrúi Íslands hjá Sameinuðu þjóðunum á sviði kynjajafnréttis (Landssamband ungmennafélaga, LUF).

Sérstakt [mælaborð](#) um framkvæmd skuldbindinga einstakra ríkja sem taka þátt í verkefninu *Kynslóð jafnréttis* var birt í fyrsta skipti árið 2022 og hefur verið birt árlega síðan og verður birt árlega þar til verkefninu lýkur.

Miðannarfundur átaksins *Kynslóð jafnréttis*

Forsætisráðherra flutti opunarávarp á miðannarfundi átaksins *Kynslóð jafnréttis* í september 2023, en Ísland var gestgjafi fundarins ásamt Tansaníu og UN Women. Á fundinum var rætt um hið alvarlega bakslag sem orðið hefur í jafnréttismálum víða um heim og nauðsyn þess að grípa til markvissra aðgerða til að snúa þeirri þróun við. Forsætisráðherra stýrði einnig pallborðsumræðum þar sem rætt var um ábyrgð ríkja, skuldbindingar og árangur af verkefnum átaksins til að auka jafnrétti.

5.1.5 Alþjóðasamtök um launajafnrétti

Að tillögu Íslands samþykkti mannréttindaráð Sameinuðu þjóðanna ályktun árið 2019 um að haldinn skyldi alþjóðlegur jafnlaunadagur 18. september ár hvert og hélt alþjóðlega jafnlaunabandalagið (EPIC) hann í fyrsta sinn 2020. Ísland á fulltrúa í stýrihópi EPIC en markmið bandalagsins er að vinna að launajafnrétti alls staðar í heiminum.

Forsætisráðuneytið og Reykjavíkurborg sameinuðu krafta sína á rafrænum morgunfundi í tilefni þess að alþjóðlegi jafnlaunadagurinn var haldinn í annað sinn þann 17. september 2021. Forsætisráðherra flutti ávarp í upphafi fundar, Reykjavíkurborg kynnti jafnlaunakerfi sitt og jafnlaunavottun og Hagstofan kynnti rannsókn sína á kynbundnum launamun, sem var unnin í samstarfi við forsætisráðuneytið. Forsætisráðherra flutti jafnframt ávarp á rafrænu málþingi alþjóðlega jafnlaunabandalagsins síðar sama dag. Markmiðið með alþjóðlega jafnlaunadeginum er að vekja athygli á aðgerðum sem stuðla að launajafnrétti og hvetja ríki heims til góðra verka til að markmið um launajafnrétti kynjanna nái fram að ganga.

5.1.6 Samningur um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi á konum og heimilisofbeldi (Istanbul-samningurinn)

Samningur um forvarnir og baráttu gegn ofbeldi á konum og heimilisofbeldi, svokallaður Istanbul-samningur, var samþykktur á vettvangi Evrópuráðsins 11. maí 2011 og undirritaður af íslenskum stjórnvöldum sama dag.

Í nóvember 2022 birti GREVIO, eftirlitsnefnd um framfylgd Istanbul-samningsins, stöðuskýrslu nefndarinnar um innleiðingu samningsins á Íslandi. Í skýrslunni er fjallað um hvernig Ísland hefur uppfyllt skyldur sínar gagnvart samningnum frá skilum síðustu skýrslu sumarið 2014. Í skýrslunni koma fram helstu niðurstöður eftirlitsnefndarinnar auk tilmæla til Íslands um hvað megi betur fara.

Íslensk stjórnvöld vinna nú þegar að aðgerðum sem snúa að mörgum þeirra tilmæla sem nefndin gerir til Íslands, en aðgerðirnar munu hafa áhrif á innleiðingu samningsins hér á landi. Þá hefur dómsmálaráðherra skipað starfshóp þvert á ráðuneyti sem hefur það hlutverk að móta tímasetta landsáætlun um innleiðingu Istanbul-samningsins og meta framfylgni ákvæða hér á landi. Hópurinn hefur athugasemdir GREVIO til hliðsjónar við mótun landsáætlunar.

Skýrslu GREVIO má nálgast á [vef nefndarinnar](#).

5.1.7 Jafnréttisnefnd Evrópuráðsins

Evrópuráðið er helsta stofnun Evrópu á sviði mannréttinda, lýðræðis og réttarríkisins. Ísland á sæti í jafnréttisnefnd Evrópuráðsins (Gender Equality Commission) en nefndin fundar tvisvar á ári. Ísland gegndi formennsku í Evrópuráðinu frá nóvember 2022 til maí 2023 en á formennskutímanum var lögð sérstök áhersla á jafnrétti í starfi ráðsins.

Ráðstefna jafnréttisnefndar Evrópuráðsins um karla og drengi

Ráðstefna utanríkisráðuneytisins og jafnréttisnefndar Evrópuráðsins um stöðu karla og drengja í jafnréttismálum var haldin í Strassborg í apríl 2023. Guðni Th. Jóhannesson, forseti Íslands, og Marija Burić, framkvæmdastjóri Evrópuráðsins, opnuðu ráðstefnuna. Fjöldmargir sérfræðingar á sviði jafnréttismála komu fram á ráðstefnunni sem spannaði tvo daga.

Ný kynjajafnréttisstefna Evrópuráðsins fyrir tímabilið 2024-2029

Kynjajafnréttisstefna fyrir árin 2024-2029 var samþykkt á fundi ráðherranefndar Evrópuráðsins þann 6. mars 2024 og byggir á skuldbindingum aðildarríkja Evrópuráðsins, tilmælum og leiðbeiningum varðandi kynjajafnréttismál.

Í upphafi stefnunnar er vísað til ályktunar leiðtogafundar Evrópuráðsins sem haldinn var í Reykjavík dagana 16.–17. maí 2023. Þar segir:

„... jafnrétti kynjanna og full, jöfn og skilvirk þátttaka kvenna í opinberum og ákvarðanatökufærum er nauðsynleg fyrir réttarríkið, lýðræði og sjálfbæra þróun. Við leggjum áherslu á brautryðjendahlutverk Evrópuráðsins, meðal annars í gegnum Istanbúlsamninginn, í baráttunni gegn ofbeldi gegn konum og heimilisofbeldi.“

Kynjajafnréttisstefnan var unnin í jafnréttisnefnd Evrópuráðsins og á Jafnréttisskrifstofu Evrópuráðsins árin 2022 og 2023 og leggur til grundvallar eftirfarandi níu viðmið vegna markmiða aðildarríkjanna í jafnréttismálum:

- I. Jafnrétti er kjarni lýðræðis: Til að viðhalda nauðsynlegu og starfhæfu lýðræði verður að tryggja að allir einstaklingar njóti jafns réttar, sýnileika og þátttöku á öllum sviðum samfélagsins. Það er lykilhlutverk Evrópuráðsins að vernda mannréttindi og viðhalda lýðræði meðal aðildarríkja.
- II. Viðvarandi gjá jafnréttis: Þrátt fyrir lagalegar úrbætur fyrir konur í Evrópu er raunverulegt jafnrétti kynjanna enn fjarlæggt. Verulegur kynjamunur og hindranir eru enn til staðar og hafa áhrif á þátttöku í stjórnámum og viðskiptum ásamt því að viðhalda ofbeldi gegn konum.
- III. Réttindum er ógnað: Framfarir í jafnréttismálum standa frammi fyrir ógnum frá andlýðræðislegum hreyfingum sem miða að því að takmarka aðgang kvenna að heilbrigðisþjónustu og réttindum, með því að grafa undan skilgreiningum á kyngervi sem félagslegri hugsun og vinna gegn jafnrétti kynjanna.
- IV. Kynjajafnrétti er forsenda mannréttinda: Jafnrétti kynjanna er mikilvægt til að viðhalda mannréttindum og félagslegu réttlæti í samfélögum. Vinnan krefst samræmdra aðgerða til að standa gegn áhrifum rangra upplýsinga og koma á framfæri upplýsingum um jákvæð áhrif kynjajafnréttis.
- V. Kynjajafnrétti krefst þátttöku karla: Karlar jafnt sem konur njóta góðs af auknu kynjajafnrétti. Nauðsynlegt er að vinna gegn neikvæðum áhrifum

- staðalímynda um hlutverk kynjanna og vinna gegn hugmyndum sem réttlæta kynbundið misrétti og ofbeldi gegn konum.
- VI. Vaxandi óréttlæti og aukinn ójöfnuður vinnur gegn kynjajafnrétti: Efnahagslegar og félagslegar krísur, eins og afleiðingar COVID-19 heimsfaraldursins og stríðsátök, undirstrika nauðsyn þess að vinna gegn kynjamisrétti. Þannig tryggjum við félagslegt og efnahagslegt sjálfstæði kvenna og berjumst gegn kynbundnu ofbeldi.
- VII. Framsýni og fyrirmyndir í samþykktum Evrópuráðsins: Mannréttindasáttmáli Evrópu, félagsmálasáttmáli Evrópuráðsins og Istanbúl-sáttmálinn leggja grunn að markvissu starfi aðildarríkjanna á sviðum mannréttinda og í jafnréttisstarfi.
- VIII. Samþætting kynjasjónarmiða: Stefnan leggur til aðgerðir, þ. á m. sértækar aðgerðir þar sem við á, á sviðum sem eru mikilvæg fyrir framgang kvenna til að tryggja jafnrétti. Aðgerðum verði fylgt eftir með samræmdu eftirliti á mörgum sviðum jafnréttismála samtímis, þar sem samþætting kynjasjónarmiða liggur til grundvallar.
- IX. Kynjajafnréttisstefnan er sameiginleg kerfisbundin stefnumörkun: Jafnréttisáætlunin veitir skipulagða áætlun til að efla jafnrétti kynjanna og réttindi kvenna frá 2024–2029, þar sem fram koma helstu stefnumarkmið og aðgerðir.

Í nýrri áætlun er gerð grein fyrir markmiðum og áherslum Evrópuráðsins í jafnréttismálum fyrir árin 2024–2029, starfsaðferðir og helstu samstarfsaðilar skilgreindir, auk þeirra aðgerða sem þarf til að auka sýnileika árangurs. Auk samþykktra viðmiða sem liggja til grundvallar kynjajafnréttisstefnunni verður áhersla lögð á að ná árangri á eftirfarandi sviðum, sérstaklega:

- Að koma í veg fyrir og [berjast gegn kynjamisrétti](#) og kynferðislegri mismunun.
- Að koma í veg fyrir og [berjast gegn ofbeldi gegn konum](#) og stúlkum og heimilisofbeldi.
- Að [tryggja jafnan aðgang karla og kvenna að úrræðum réttarkerfa](#) og vinna að kynjajafnrétti í réttarvörslukerfum aðildarríkjanna.
- Að [vinna að jafnri þátttöku kvenna og karla](#) í stjórnámálum, opinberu lífi og félagslegu og efnahagslegu lífi borgara.
- Að [tryggja valdeflingu kvenna og kynjajafnrétti](#) í tengslum við alþjóðlegar áskoranir.
- Að [innleiða samþættingu kynjasjónarmiða og tryggja sjónarmið inngildingar](#) í stefnumótun og aðgerðir.

5.1.8 Sérfræðinefnd Evrópuráðsins um málefni hinsegin fólks

Ísland tekur þátt í starfi Evrópuráðsins um málefni hinsegin fólks og á fulltrúa í undirnefnd CDADI (Committee on Anti-discrimination, Diversity and Inclusion) sem fjallar um málefni hinsegin fólks. Árið 2024 var stöðu hópsins breytt úr því að vera starfshópur með óformlega stöðu í formlega sérfræðinefnd undir

CDADI-nefndinni. Sérfræðinefndin vinnur drög að tilmælum sem tengjast málaflökknum sem eru grundvöllur stefnumótunar hjá Evrópuráðinu. Um þessar mundir eru til umfjöllunar í nefndinni tilmæli um stöðu og réttindi intersex fólks sem gert er ráð fyrir að verði samþykkt af CDADI í lok árs 2025.

IDAHOT+

Á vegum Evrópuráðsins er árlega haldið upp á alþjóðadag gegn fordómum gagnvart hinsegin fólki á IDAHOT+ ráðstefnu. Á IDAHOT koma saman aðilar frá stjórnvöldum, frjálsum félagasamtökum og aðrir hagsmunaaðilar og þar eru m.a. kynntar niðurstöður Regnbogakorts ILGA og réttindakorts TGEU. Á formennskutímabili Íslands í Evrópuráðinu 2022-2023 var IDAHOT+ ráðstefnan haldin á Íslandi. Utanríkisráðherra flutti opunarávarp ráðstefnunnar og forsætisráðherra og félags- og vinnumarkaðsráðherra fluttu ávörp.

5.1.9 Ráðgjafarnefnd Evrópusambandsins um jafnréttismál

Ísland á áheyrnarfulltrúa í ráðgjafarnefnd Evrópusambandsins um jafnréttismál (The EU Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men). Nefndin fundar yfirlétt tvisvar á ári í Brussel. Þar er kynnt hvaða vinna er í gangi við einstakar tilskipanir sem varða jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, hvaða ráðstefnur eru fram undan, hverjar áherslur næsta formennskulands eru o.s.frv. Nefndin gerir samþykktir og beinir þeim til framkvæmdanefndarinnar.

5.1.10 Jafnréttisnefnd EFTA

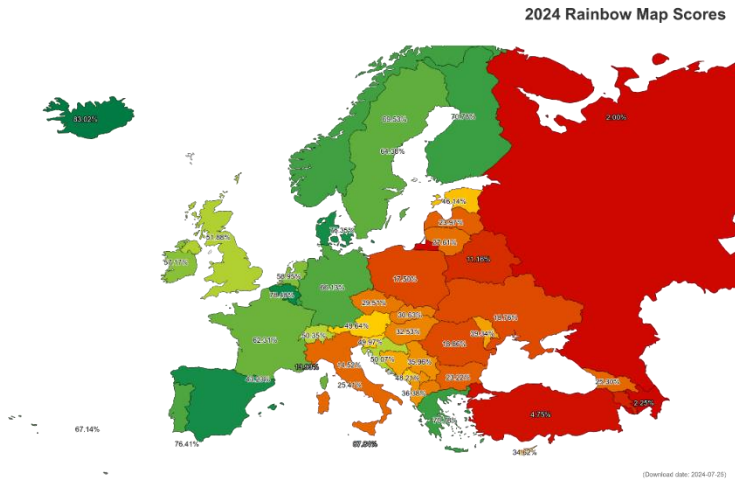
Ísland á fulltrúa í jafnréttisnefnd EFTA (The EEA EFTA Working Group on Gender Equality, Anti-Discrimination and Family Policy). Fundir nefndarinnar eru almennt haldnir tvisvar á ári í Brussel og eru yfirlétt haldnir í tengslum við fundi ráðgjafarnefndar Evrópusambandsins.

5.1.11 Ísland á alþjóðlegum jafnréttisvísum

Ísland var árið 2024 í efsta sæti á lista Alþjóðaeftahagsráðsins yfir jafnrétti kynjanna. Er þetta fimmtánda árið í röð sem Ísland er á toppi listans. Listinn byggir á niðurstöðum skýrslunnar Global Gender Gap Report 2024. Þar er borin saman staða jafnréttismála í 146 löndum þegar kemur að stjórnámálum, atvinnu, menntun og heilbrigði. Gefin er einkunn fyrir stöðu kynjajafnréttis þar sem 100 stig tákna fullkomið jafnrétti. Ísland fær einkunnina 93,5 og hækkar um 2,3 stig frá síðasta ári. Næstu lönd á listanum eru Finnland með 87,5, Noregur einnig með 87,5 og Nýja-Sjáland með 83,5. Meðaleinkunn allra ríkjanna sem skýrslan tekur til er 68,5 stig sem er 0,1 stigi meira en meðaleinkunn ríkjanna árið 2023. Miðað við þróunina myndi fullkomið jafnrétti í heiminum ekki nást fyrr en eftir 134 ár, eða árið 2158.

Ísland komst upp í 2. sæti á Regnbogakorti Evrópusamtaka hinsegin fólks árið 2024. Evrópusamtök hinsegin fólks birta árlega Regnbogakort í kringum alþjóðlegan baráttudag hinsegin fólks sem er 17. maí. Kortið sýnir á myndrænan hátt lagalega stöðu og réttindi hinsegin fólks í 49 ríkjum Evrópu og Mið-Asíu. Frá

2018 hefur Ísland farið upp um 16 sæti á Regnbogakortinu en 2018 var Ísland í 18. sæti.



Mynd 19. Regnbogakortið 2024.

Meðal þess sem hefur skilað Íslandi ofar á listanum eru breytingar á lögum um bann við mismunun utan vinnumarkaðar og breytingar á almennum hegningarlögum sem lúta að hatursorðræðu og hatursglæpum gegn hinsegin fólki. Jafnframt samþykkti Alþingi lög sem banna bælingarmeðferðir. Þá var samþykkt á Alþingi fyrsta aðgerðaáætlun í málefnum hinsegin fólks hér á landi þar sem stefnu stjórnvalda í málaflokknum er lýst. Framgangur verkefna aðgerðaáætlunarinnar er birtur í mælaborði á vefsvæði Stjórnarráðsins sem er uppfært reglulega.

Ísland er í 1. sæti á réttindakorti trans fólks í Evrópu (Trans Rights Map) annað árið í röð. Kortið sýnir, líkt og Regnbogakortið, á myndrænan hátt lagalega stöðu og réttindi trans fólks í 49 ríkjum Evrópu og Mið-Asíu.

5.1.12 Annað

Alþjóðleg jafnréttisverðlaun Vigdísar Finnbogadóttur

Vigdísarverðlaun Evrópuráðsins ([Vigdís Prize for Women's Empowerment](#)) voru stofnsett í tengslum við formennsku Íslands í Evrópuráðinu og í aðdraganda leiðtogafundar ráðsins sem haldinn var í Reykjavík í maí 2023.



Mynd 20. Firmamerki Vigdísarverðlauna Evrópuráðsins.



© 2023 Council of Europe Parliamentary Assembly.

Mynd 21. Frá stofnun jafnréttisverðlauna Vigdísar Finnbogadóttur. Frá vinstri: Marija Burić, framkvæmdastjóri Evrópuráðsins, Tiny Kox, forseti Evrópuþingsins, Katrín Jakobsdóttir forsætisráðherra og Vigdís Finnbogadóttir.

Evrópuráðsþingið og ríkisstjórn Íslands standa að verðlaununum sem ætlað er að vekja athygli á einstaklingum, stofnunum eða samtökum sem stuðlað hafa að valdeflingu kvenna með framúrskarandi hætti, hvort sem um er að ræða aðgerðir sem stuðla að jafnrétti kynjanna, jafnari samfélagslegri þátttöku kvenna eða aðgerðir sem vekja athygli á ójafnri stöðu kvenna og hvetja til úrbóta.

Verðlaunin voru afhent í fyrsta skipti þann 24. júní 2024 á vettvangi Evrópuráðsins í Strassborg að viðstöddum Guðna Th. Jóhannessyni, forseta Íslands, og Guðmundi Inga Guðbrandssyni, félags- og vinnumarkaðsráðherra.

Grísku grasrótarsamtökin Irida Women's Center hlutu verðlaunin en þau vinna gegn fátækt og félagslegri einangrun kvenna og gegn kynbundnu ofbeldi. Samtökin sem voru stofnuð 2016, þegar straumur flóttafólks leitaði til Grikklands, bjóða upp á neyðaraðstoð og veita konum og börnum öruggt skjól. Alls bárust 123 tilnefningar til verðlaunanna frá öllum heimshlutum en þrír aðilar hlutu tilnefningu í byrjun maí. Auk Irida Women's Center fengu pólsku samtökin Feminoteka Foundation og Pascuala López López, sem er baráttukona fyrir mannréttindum í Mexíkó, sérstaka viðurkenningu.



© 2023 Council of Europe Parliamentary Assembly.

Mynd 22. Frá vinstri: Bjarni Jónsson, formaður Íslandsdeildar Evrópuráðsþingsins, Guðmundur Ingi Guðbrandsson, félags- og vinnumarkaðsráðherra, Marija Burić, framkvæmdastjóri Evrópuráðsins, Guðni Th. Jóhannesson, forseti Íslands, Theodoros Rousopoulos, forseti Evrópuráðsþingsins, Despina Chatzivassiliou-Tsovilis, framkvæmdastjóri Evrópuráðsþingsins, og Ragnhildur Arnljótsdóttir, sendiherra og fastafulltrúi Íslands hjá Evrópuráðinu.

Verðlaunaféð er 60.000 evrur og verðlaunagripurinn Kvika eftir listakonuna Brynhildi Þorgeirsdóttur. Listaverkið er úr gleri og með tilvísun í íslenska náttúru og tungu.

Heimsráð kvenleiðtoga

Hinn 19. febrúar 2020 tók forsætisráðherra við formennsku í Heimsráði kvenleiðtoga. Heimsráð kvenleiðtoga var stofnað árið 1996 og var Vigdís Finnbogadóttir ein af stofnendum ráðsins. Félagar í samtökunum eru starfandi og fyrrverandi forsetar og forsætisráðherrar úr röðum kvenna. Nú eru alls 90 konur í ráðinu frá yfir 50 ríkjum.

Forsætisráðherra hefur stýrt ársfundum Heimsráðsins síðastliðin ár sem hafa verið haldnir í nóvember ár hvert í Hörpu, í tengslum við Heimsping kvenleiðtoga (Reykjavík Global Forum).

Á ársfundinum 2021 fór fram umræða um aukið kynbundið ofbeldi vegna heimsfaraldurs COVID-19 þar sem Phumzile Mlambo-Ngcuka, framkvæmdastjóri UN Women, var frummælandi ásamt forsætisráðherra. Í það skiptið fór ársfundurinn fram með fjarfundarbúnaði vegna heimsfaraldursins. Phumzile Mlambo-Ngcuka var sérstakur gestur Heimsráðsins í tilefni af 25 ára afmæli fjórðu ráðstefnu Sameinuðu þjóðanna um málefni kvenna sem haldin var í Peking 1995 þar sem samþykkt var pólitísk yfirlýsing og framkvæmdaáætlun um réttindi kvenna (Pekingsáttmálinn).

Árið 2022 var Heimsráðið handhafi verðlaunanna *The Power Together Awards* sem voru afhent í fimmta sinn á Heimsþingi kvenleiðtoga og tók forsætisráðherra við verðlaununum fyrir hönd Heimsráðsins ásamt framkvæmdastjóra Heimsráðsins. Í opunarávarpi sínu á ársfundinum sjálfum rifjaði forsætisráðherra upp að þegar ráðið tók til starfa 1996 hafi þátttakendur aðeins verið 10. Nú taki 85 kvenleiðtogar þátt í starfi heimsráðsins (90 þegar þessi skýrsla er rituð). Þrátt fyrir þær framfarir sé enn mikið verk að vinna. Þannig séu konur aðeins 26% fulltrúa á þjóðþingum heimsins og aðeins í 14 ríkjum séu konur a.m.k. helmingur ráðherra í ríkisstjórn. Á ársfundinum var lögð áhersla á aukið samstarf innan Heimsráðsins. Um kvöldið flutti forsætisráðherra ávarp á málþinginu *The Voices and Languages of Indigenous and Minority Communities: What Can Women Leaders Do*. Heimsráð kvenleiðtoga stóð fyrir því málþingi ásamt Háskóla Íslands og var það haldið í Veröld – húsi Vigdísar.

Hatursorðræða var til umræðu á ársfundi Heimsráðsins árið 2023 og um kvöldið hélt Heimsráðið sameiginlegan viðburð í hátíðarsal Háskóla Íslands með Reykjavík Global Forum og UN Women á Íslandi um kynbundið ofbeldi. Aðgerðasinninn og leikkonan Ashley Judd sem barist hefur gegn kynbundnu og kynferðislegu ofbeldi á heimsvísu kom fram á viðburðinum og var hann vel sóttur.

Heimsþing kvenleiðtoga

Heimsþing kvenleiðtoga, Reykjavík Global Forum, hefur verið haldið sex sinnum á Íslandi og er orðið fastur vettvangur alþjóðlegrar umræðu og tengslamyndunar um réttindi kvenna og kynjajafnrétti. Að þinginu standa alþjóðlegu þingkvennasamtökin Women Political Leaders (WPL) og Reykjavík Global í samstarfi við ríkisstjórn Íslands og Alþingi með þátttöku fjölda íslenskra og alþjóðlegra samstarfsaðila. Vigdís Finnbogadóttir, fyrrverandi forseti Íslands, er sérstakur verndari Heimsþingsins. Kvenleiðtogar úr stjórnmalum, viðskiptum, fjölmiðlum og vísindum alls staðar að úr heiminum taka þátt. Forsætisráðherra heldur að jafnaði opunarávarp á þinginu, tekur þátt í pallborðum og á fjölmarga tvíhliða fundi við kvenleiðtoga annarra ríkja.

Reykjavík Dialogue

Alþjóðleg kvennasamtök sem berjast gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni héldu heimsfund í Hörpu 16.-18. ágúst 2021 undir yfirskriftinni *Reykjavík Dialogue, renewing activism to end violence against women*. Ríkisstjórnin samþykkti á alþjóðlegum baráttudegi kvenna, 8. mars 2020, að styrkja fundinn.

Forsætisráðherra flutti opunarávarp á ráðstefnunni en hún var skipulögð í samstarfi forsætisráðuneytisins og RIKK – Rannsóknastofnunar í jafnréttisfræðum við Háskóla Íslands. Á ráðstefnunni var einkum rætt um hvernig mætti betur tryggja réttindi þolenda kynbundins og kynferðislegs ofbeldis og áreitni, bæði eftir hefðbundnum leiðum réttarkerfisins og óhefðbundnum leiðum.

Leiðtogafundur Evrópuráðsins í Reykjavík

Forsætisráðherra flutti opnunarávarp leiðtogafundar Evrópuráðsins sem haldinn var í Reykjavík árið 2023 en þar áréttaði hún m.a. mikilvægi jafnréttis og mannréttinda og réttinda hinsegin fólks. Helsta markmið formennskuárs Íslands (2022-2023) var að efla grundvallargildi Evrópuráðsins, lýðræði, réttarríkið og mannréttindi, og sérstök áhersla var lögð á umhverfismál, réttindi barna og ungmenna og jafnrétti.



REYKJAVÍK | **SOMMET DE**
SUMMIT | **REYKJAVÍK**
Council of Europe | Conseil de l'Europe

Alþjóðlegar viðurkenningar

Árið 2022 veittu Alþjóðlegu almannatryggingasamtökin ISSA ríkisstjórn Íslands viðurkenningu fyrir framúrskarandi árangur í almannatryggingum fyrir að móta almannatryggingakerfi sem stuðlar að og hvetur til aukins jafnréttis. Forstjóri Tryggingastofnunar ríkisins tók við verðlauninum fyrir Íslands hönd á þingi samtakanna í Marokkó.

Árið 2023 tók forsætisráðherra við verðlaunum fyrir framlag sitt til jafnréttismála í alþjóðastjórnámálum (e. The Gender Equality in Global Politics Award) frá Babes-Bolyai háskólanum í Cluj í Rúmeníu. Forsætisráðherra flutti erindi við verðlaunaafhendinguna þar sem hún ræddi m.a. um jafnréttismál, velsældarhagkerfið, loftslagsmál og þær áskoranir sem lýðræðið stendur frammi fyrir. Þá svaraði forsætisráðherra einnig spurningum nemenda Babes-Bolyai háskóla. Forsætisráðherra átti einnig tvíhliða fund með Luminitu Odobescu, utanríkisráðherra Rúmeníu, í Cluj. Þar ræddu ráðherrarnir m.a. tvíhliða samskipti landanna, jafnréttismál, orkumál og stríðsátökin í nágrennaríkinu Úkraínu.



6. Framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum 2020-2023

Samkvæmt 26. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, skal ráðherra leggja fyrir Alþingi á fjögurra ára fresti tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum til fjögurra ára í senn að fengnum tillögum einstakra ráðuneyta og að loknu samráði við Jafnréttisstofu. Enn fremur skal höfð hliðsjón af umræðum jafnréttisþings. Framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum skal fela í sér verkefni sem ætlað er að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna í íslensku samfélagi, sbr. 1. gr. laga 150/2020. Ábyrgð á verkefnum og áætlaður kostnaður þeirra skal tilgreindur í framkvæmdaáætluninni ásamt því hvernig mati á árangri aðgerða skuli háttað.

Alþingi samþykkti í árslok 2019 þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir tímabilið 2020-2023. Framkvæmdaáætlunin samanstendur af 29 aðgerðum sem skiptast í sex flokka. Aðgerðirnar eru allar á ábyrgð ákveðinna ráðuneyta og eru þær allar tengdar heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna. Í þessum hluta skýrslu ráðherra er fjallað um stöðu og árangur verkefna í framkvæmdaáætlun jafnréttismála sem samþykkt var á Alþingi í desember 2019 og gildi út árið 2023.

A. STJÓRNSÝSLAN

1. Jafnréttissjóður Íslands

Verkefnislýsing: Gerð verði samantekt á verkefnum sem hlotið hafa styrki úr Jafnréttissjóði Íslands sem stofnaður var árið 2015 með þingsályktun nr. 13/144 í tilefni af 100 ára kosningarréttarafmæli íslenskra kvenna og breytt með þingsályktun nr. 19/149 árið 2019. Samantektin verði gerð með hliðsjón af markmiðum sjóðsins og lagt mat á hvort þeim hafi verið náð og með hvaða hætti.

Tímaáætlun: 2021–2022.

Kostnaðaráætlun: 1 millj. kr.

Ábyrgð: Forsætisráðuneytið.

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Verkefninu er lokið með [samantekt](#) sem unnin var sumarið 2021. Á árabílinu 2016–2020 var tæplega 455 millj. kr. úthlutað úr Jafnréttissjóði Íslands til 132 verkefna. Verkefni sem hlutu styrk úr Jafnréttissjóði Íslands á árunum 2016–2020 eru gríðarlega fjölbreytt en hafa flest, ef ekki öll, falið í sér einhvers konar þekkingarsköpun eða miðlun þekkingar á sviði jafnréttismála. Sum þeirra felast í doktorsrannsóknnum eða annars konar fræðilegum rannsóknum en önnur þeirra í vitundarvakningarherferðum, útgáfu bóka, greinasafna, myndbanda eða jafnvel heimildarmynda.

2. Framkvæmdasjóður jafnréttismála

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

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: 40 millj. kr.

Ábyrgð: Forsætisráðuneytið.

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Endurskoðaðar reglur sjóðsins og umsóknareyðublöð voru samþykkt af ráðherra í janúar 2020. Þeim hluta verkefnis telst lokið.

Í apríl 2023 var úthlutað til sjö verkefna:

- Utanríkisráðuneytið fékk styrk til að standa straum af kostnaði við rakarastofuviðburði (e. Barbershop) í samstarfi við fastanefndir Íslands við Evrópuráðið í Strassborg, mannréttindaráð Sameinuðu þjóðanna í Genf, öryggisráð Sameinuðu þjóðanna og skrifstofu aðalframkvæmdastjóra í New York.
- Dómsmálaráðuneytið fékk þrjá styrki. Fyrsta verkefnið snýr að því að vinna kynjaða tölfræði úr starfakerfum sýslumanna, þannig að til verði opinber og samræmdur gagnagrunnur með ýmsum tölfræðiupplýsingum

sem birta á í rauntíma kynjaða tölfræði á vef sýslumannsembættanna sem hýstur er á Ísland.is. Tölfræðina verður hægt að nýta til að varpa ljósi á stöðu kynjanna og meta hvort munur sé þar á þegar kemur að meðferð mála í stjórnarsýslunni. Sérstaklega er horft til greiningar á kynbundnu ofbeldi í úrskurðum sýslumanna og dómsmálaráðuneytis, sú vinna kæmi m.a. til móts við athugasemdir GREVIO-nefndarinnar um að skortur sé á samræmdri tölfræði vegna ofbeldismála. Annað verkefnið sem hlaut styrk var rannsókn á áhrifum skiptrar búsetu barna út frá kynja- og jafnréttissjónarmiðum, sérstaklega áhrifum sem fyrirkomulag um skipta búsetu barna hefur á kynin og ólíka hópa, þá sérstaklega fjárhagslegum áhrifum, m.a. fyrirkomulag á útreikningi barnabóta og áhrif á tekjulág heimili. Þriðja verkefnið sem fékk styrk var til þess að fjármagna stöðu verkefnisstjóra fyrir starfshóp forsætisráðuneytis og dómsmálaráðuneytis um gerð landsáætlunar um innleiðingu Istanbúl-samningsins. Verkefnið styður við innleiðingu verkefnis í framkvæmdaáætlun um innleiðingu Istanbúl-samningsins á Íslandi.

- Mennta- og barnamálaráðuneytið fékk styrk til þess að uppfæra Stuðningsbanka SÍF með því að bæta þar inn upplýsingum varðandi jafnréttismál, framboð á kynjafræði og kynfræðslu í skólunum og hvort þessi fög eru kennd í skylduáföngum eða valáföngum. Verkefnið tengist verkefni í framkvæmdaáætlun, *Jafnrétti í félagslífi framhaldsskólanema*.
- Háskóla-, iðnaðar- og nýsköpunarráðuneytið fékk styrk til fjármögnunar á ímyndarvakningu um gildi háskólanáms sem verður einkum beint til ungra karlmannna, en nær einnig til ungs fólks með annað móðurmál en íslensku. Verkefnið tengist verkefni í framkvæmdaáætlun, *Brotthvarfi drengja úr námi og nemenda með annað móðurmál en íslensku*.
- Menningar- og viðskiptaráðuneytið fékk styrk til að fjármagna stöðu starfsnema til þess að meta framkvæmd á ákvæðum laga um kynjahlutföll í stjórnnum fyrirtækja. Skoða átti hvort markmiðum með setningu ákvæðanna hefði verið náð og löggjöfin rýnd og leiðir til úrbóta greindar. Verkefnið tengist verkefni í framkvæmdaáætlun, *Jafnrétti í stjórnun fyrirtækja*.

Í apríl 2022 var úthlutað til sex verkefna:

- Dómsmálaráðuneytið fékk tvo styrki. Annars vegar styrk til að styrkja enn frekar baráttu lögreglu gegn kynbundnu ofbeldi með innleiðingu handbókar UN Women um kynrænt viðbragð lögreglu vegna kynbundins ofbeldis og þjálfun lögreglu til að nýta sér efni handbókarinnar við meðferð og rannsókn á kynbundnu ofbeldi. Hins vegar styrk til áframhaldandi stuðnings við framgang verkefnis hjá sýslumanninum í Vestmannaeyjum um greiningu kynjaðrar tölfræði úr starfskerfum sýslumanna, þannig að til verði opinber og samræmdur gagnagrunnur sem hægt verður að nýta til að varpa ljósi á stöðu kynjanna og meta hvort munur sé þar á þegar kemur að meðferð mála í stjórnarsýslunni.

- Umhverfis-, orku- og loftslagsráðuneytið fékk styrk til að framkvæma rannsókn í samstarfi við Umhverfisstofnun um kynjaáhrif flokkunar og endurvinnslu úrgangs á heimilum.
- Heilbrigðisráðuneytið fékk tvo styrki. Annars vegar til að bæta þjónustu við þolendur heimilisofbeldis með kortlagningu ferla í heilbrigðiskerfinu vegna áverkavottorða í tengslum við rannsókn lögreglu á ofbeldismálum og með kortlagningu á hlutverki og aðkomu réttargæslumanna fyrir þolendur kynbundins ofbeldis á Íslandi. Hins vegar styrk til að kortleggja aðgangshindranir fólks af erlendum uppruna að heilbrigðisþjónustu á Íslandi, óháð efnahag og búsetu, og koma með tillögur að úrbótum og efla menningarläsi heilbrigðisstarfsfólks.
- Utanríkisráðuneytið fékk styrk til þátttöku í málstofu um valdeflingu kvenna á sviði sjálfbærrar orku og í hliðarviðburði á Loftslagsráðstefnu Sameinuðu þjóðanna COP27 um þátttöku kvenna í orkuiðnaði í þróunarríkjum í Afríku og framkvæmd orkuskipta til framtíðar.

Í apríl 2021 var úthlutað til 10 verkefna:

- Dómsmálaráðuneytið fékk styrk til að vinna áfram að greiningu á skráningu í upplýsinga- og starfskerfi sýslumanna. Undanfarin ár höfðu sýslumenn unnið að þróun starfskerfa embættanna með það að markmiði að nýta þau sem upplýsingakerfi. Þróa átti kerfið áfram og greina þær upplýsingar sem ber að skrá til að auka notagildi þess út frá jafnréttis- og kynjasjónarmiðum.
- Fjármála- og efnahagsráðuneytið fékk styrk til að þróa netnámskeið um jafnréttismál og kynjaða fjárlagagerð fyrir starfsfólk Stjórnarráðsins.
- Heilbrigðisráðuneytið fékk styrk til að vinna fimm verkefni sem snúa að kynja- og jafnréttissjónarmiðum í heilbrigðisþjónustu. Í tengslum við innleiðingu kynjaðrar fjárlagagerðar hefur heilbrigðisráðuneytið gert rannsóknir á heilsufari og heilbrigðisþjónustu út frá kynjasjónarmiðum. Framkvæmdasjóður styrkir fimm af þeim tillögum sem skýrslan leggur til: Mat á árangri verkefna og úrræða við móttöku þolenda ofbeldis í nánnum samböndum, úttekt á kynjamun legutíma á heilbrigðisstofnunum, fræðslu heilbrigðisstarfsfólks um staðalmyndir og fordóma, bætt aðgengi að tölfræðigögnum um félagslega þætti og söfnun gagna um kynja- og jafnréttisáhrif COVID-19 á notkun heilbrigðisþjónustu.
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið (nú mennta- og barnamálaráðuneytið) fékk styrk til að þróa gagnvirkt fræðsluefni gegn ofbeldi fyrir börn og ungmenni með því að opna fræðslugátt sem viðbót við núverandi vefgátt 112.is.
- Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið (nú matvælaráðuneytið) fékk styrk til að vinna úttekt á kynjahlutföllum í stjórnnum fyrirtækja, óháð því hvort þau falli undir löggjöf um kynjahlutföll í stjórnnum. Verkefnið útvíkkar verkefni í framkvæmdaáætlun um jafnrétti í stjórnnum fyrirtækja.

- Utanríkisráðuneytið fékk styrk til að halda málstofu um Ístanbúl-samninginn með áherslu á stafrænt kynferðisofbeldi og þátttöku karla í forvörnum gegn ofbeldi. Málstofunni yrði fylgt eftir á formennskuári Íslands í Evrópuráðinu með viðburði í Strassborg. Málstofan er kynning á samningnum og innleiðingu hans hér á landi í samræmi við verkefni í framkvæmdaáætlun um innleiðingu Ístanbúl-samningsins.

Í apríl 2020 var úthlutað til níu verkefna:

- Dómsmálaráðuneytið fékk styrk til að fylgja eftir fyrri rannsókn um vinnumenningu og kynjatengsl lögreglunnar frá árinu 2011 þar sem kannað yrði hvort breyting hafi orðið á vinnumenningu innan lögreglunnar frá því að ráðist var í aðgerðir í kjölfar rannsókna um ástæður þess að konur væru fámennar í hópi lögreglumanna.
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið (nú mennta- og barnamálaráðuneytið) fékk styrk til að skipuleggja starfsþróun grunnskólakennara með það að markmiði að gera kennara betur í stakk búna til að sinna jafnréttisfræðslu til nemenda og styðja forystu félagslífs skólanna í jafnréttisátt, samkvæmt jafnréttisáætlunum skólanna.
- Samgöngu- og sveitarstjórnarráðuneytið (nú innviðaráðuneytið) fékk tvo styrki. Annars vegar framhaldsstyrk í tengslum við greiningu á ólíkum ferðavenjum karla og kvenna. Hins vegar styrk fyrir verkefnið *Konur og siglingar* en konur eru nú um 1% þeirra sem starfa við siglingar. Fyrri hlutinn er kynning á störfum kvenna á sjó fyrir nemendur í framhaldsskólum og efstu bekkjum grunnskóla og markmiðið er að vekja athygli ungra kvenna á þeim fjölbreyttu störfum sem eru í boði á sjó. Seinni hlutinn snýr að hvatningu til fyrirtækja og stofnana með starfsemi á sjó til að veita þar konum aukin tækifæri.
- Heilbrigðisráðuneytið fékk styrk til verkefnis um karla og heilbrigðisþjónustu þar sem skoða átti ástæður ólíkrar notkunar karla og kvenna á þjónustugáttinni Heilsuvera út frá kynbundnum þáttum.
- Félagsmálaráðuneytið fékk styrk til að framkvæma mat á kynja- og jafnréttisáhrifum á ákveðnum málefnasviðum ráðuneytisins.
- Utanríkisráðuneytið fékk styrk til þriggja verkefna: a) Áframhaldandi vinnu að rakarastofuviðburðum en markmið þeirra er að efla þátttöku og ábyrgð karla á sviði jafnréttismála. b) Rödd kvennahreyfingarinnar: leiðir gegn kynbundnu ofbeldi, á vettvangi. c) Gerð sérstæðs kynningarefnis erlendis um jafnréttismál.

Auglýst er árlega á tímabili framkvæmdaáætlunar eftir umsóknum í sjóðinn.

Verkefninu er lokið.

3. Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta

Verkefnislýsing: Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta, sem starfa á grundvelli 13. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, afli sér þekkingar á

sviði jafnréttismála og starfi eftir samþykktri starfs- og fræðsluáætlun. Starf jafnréttisfulltrúa feli m.a. í sér að:

- Fylgja eftir verkefnum framkvæmdaáætlunar ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum og skila framvinduskýrslum til Jafnréttisstofu.
- Taka þátt í og leiðbeina við gerð jafnréttismats á lagafrumvörpum.
- Taka þátt í að móta og innleiða heildstæða áætlun um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvarðanatöku ráðuneyta og stofnana ríkisins.
- Endurskoða starfsreglur og fræðsluáætlun jafnréttisfulltrúa.
- Endurskoða starfsáætlun jafnréttisfulltrúa sem verði tilbúin fyrir árslok 2020. Í starfsáætlun skal samhæfa öll þau verkefni sem jafnréttisfulltrúum eru falin.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: 1 millj. kr. til fræðslu jafnréttisfulltrúa.

Ábyrgð: Forsætisráðuneytið.

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

- Eftirfylgni og uppfærsla einstakra verkefna ráðuneyta í framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum birtast í mælaborði og eru á ábyrgð jafnréttisfulltrúa.
- Ríkisstjórnin samþykkti á fundi sínum þann 12. mars 2021 að upplýsingar um áhrif á jafnrétti kynjanna skyldu liggja fyrir þegar mál væru kynnt í ríkisstjórn þannig að hægt yrði að taka aukið tillit til kynja- og jafnréttissjónarmiða við ákvarðanatöku. Ráðuneytin bera ábyrgð á að kynjasjónarmið séu samþætt við lagasmíði og að gerð sé grein fyrir áhrifum frumvarpsins á kynin í hverju skrefi lagasetningar. Skrifstofa opinberra fjármála í fjármála- og efnahagsráðuneytinu og skrifstofa löggjafarmála í dómsmálaráðuneytinu hafa eftirlit með því að jafnréttismat sé unnið og fylgi gögnum sem eru lögð fyrir ríkisstjórn. Leiðsögn við gerð jafnréttismats á lagafrumvörpum er hluti af verkefnum jafnréttisfulltrúa í hverju ráðuneyti fyrir sig.
- Ný starfsáætlun jafnréttisfulltrúa Stjórnarráðsins var samþykkt á fundi þeirra þann 4. nóvember 2021.
- Endurskoðaðar starfsreglur jafnréttisfulltrúa voru samþykktar á fundi ráðuneytisstjóra þann 10. febrúar 2021.

Verkefninu er lokið.

4. Jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins

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

Tímaáætlun: Lokið vorið 2020.

Kostnaðaráætlun: Rúmast innan fjárheimilda ráðuneyta.

Ábyrgð: Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta og forsætisráðuneytið.

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Skipaður var starfshópur um endurskoðun jafnréttisáætlunar Stjórnarráðsins haustið 2020. Í hópnum sat einn fulltrúi mannauðsstjóra ráðuneytanna, þrír fulltrúar úr hópi jafnréttisfulltrúa Stjórnarráðsins og einn fulltrúi skrifstofu jafnréttismála. Ný áætlun var samþykkt þann 10. febrúar 2021.

Verkefninu er lokið.

5. Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða

Verkefnislýsing: Unnið verði að gerð og innleiðingu heildstæðrar áætlunar til fjögurra ára um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvarðanatöku ráðuneyta og stofnana ríkisins. Áætlunin taki mið af þeim samþættingarverkefnum sem þegar hafa verið unnin í ráðuneytum og ríkisstofnunum, einkum verkefnum um jafnréttismat á stjórnarfrumvörpum og verkefnum í tengslum við innleiðingu á lögum um opinber fjármál, nr. 123/2015, þ.m.t. gerð skapalóna fyrir stefnumótun og innleiðingaráætlun um kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð fyrir tímabilið 2020–2023. Verkefnið verði samstarfsverkefni verkefnisstjórnar um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða og jafnréttisfulltrúa ráðuneyta auk verkefnisstjórnar um kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð. Áætlunin felir m.a. í sér:

- Tillögur um innleiðingu samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða í starfsemi og stefnumótun ráðuneyta og ríkisstofnana, einkum hvað varðar lögbundnar áætlanir og áætlanagerð ráðuneyta og ríkisstofnana.
- Tillögur um hvernig betur megi hagnýta niðurstöður kynja- og jafnréttismats við frumvarpsgerð og aðra stefnumótun.

c. Kortlagningu og tillögur um úrbætur við söfnun og notkun kyngreindra upplýsinga og gagna, sem og hagnýtingu rannsókna, til stuðnings stefnumörkun og ákvörðunum sem taki mið af kynja- og jafnréttissjónarmiðum.

d. Tillögur um fræðslu og þjálfun.

e. Tillögur um verkefni á málefnasviði hvers ráðuneytis sem prófunarverkefni og síðan sem hluta af reglubundinni starfsemi og verklagi þar eftir.

f. Tillögur um eftirfylgni með verkefnum.

g. Tillögur um reglubundið samráð og samstarf allra þeirra sem gegna lykilhlutverki á sviði samþættingarmála.

Tímaáætlun: 2020–2023.

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

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

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða er viðvarandi verkefni og er unnið samkvæmt 30. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020.

Málefnasvið og málaflokkar hins opinbera hafa verið jafnréttismetin og kortlögð, sbr. *Kortlagningu kynjasjónarmiða – Stöðuskýrslu 2022* sem birt var í ágúst 2022. Kortlagning þessi styður við stefnumótun, markmiðasetningu, lagasetningu sem og ákvarðanatöku við gerð fjárlaga og fjármálaáætlunar.

Þá hafa nokkur ráðuneyti gert frekari kortlagningu á málaflokkum sínum út frá kynja- og jafnréttissjónarmiðum, sjá m.a. á [jafnréttissvæði stjórnarráðsvefsins](#).

Unnið var að tveim tilraunaverkefnum til að samþætta kynja- og jafnréttissjónarmið við tvær lögbundnar áætlanir, byggðaáætlun og samgönguáætlun. Byggðaáætlun 2022-2036 var samþykkt á Alþingi í júní 2022, í henni er sett fram aðgerð sem snýr að kynja- og jafnréttismálum. Við gerð samgönguáætlunar var gerð grænbók um samgöngur þar sem stöðumat var unnið á kynja- og jafnréttissjónarmiðum þegar kemur að samgöngum. Ráðgert var að samgönguáætlun yrði lögð fram á Alþingi vorið 2023.

Starfshópur var skipaður um kyngreind tölfræðigögn. Markmiðið er að bæta yfirsýn yfir kyngreind tölfræðigögn og stuðla að því að söfnun og notkun á kyngreindum tölfræðigögnum hjá opinberum aðilum verði gerð með sambærilegum hætti. Vinna við kortlagningu og tillögur um úrbætur við söfnun og notkun kyngreindra upplýsinga og gagna er komin vel á veg.

Leiðbeiningar um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða við frumvarpgerð, aðrar stefnur og áætlanir hafa verið unnar.

Gefið hefur verið út skjal um stöðumat og valkosti er kemur að stefnumótun og áætlanagerð og er því ætlað að vera tæki sem öll þau sem vinna að stefnumótun og áætlanagerð í Stjórnarráðinu geti notað við undirbúning stefnumótunar. Hluti af stöðumatsferlinu er að gera grein fyrir mati á kynja- og jafnréttissjónarmiðum. Tilgangurinn er að tryggja að stefnan sem mótuð verður viðhaldi eða stuðli að kynjajafnrétti og öðrum jafnréttissjónarmiðum eftir því sem við á.

Greiningarrámi fyrir jafnréttismat var útbúinn fyrir starfsfólk Stjórnarráðsins, sem ákveðinn leiðarvísir við gerð jafnréttismats og samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða. Þá er námskeið um jafnréttismat aðgengilegt í Stjórnarráðsskólanum fyrir starfsfólk Stjórnarráðsins sem vinnur að kynjaðri fjárlagagerð og samþættingu.

Við undirbúning fjárlagafrumvarps fyrir árið 2022 skiluðu ráðuneyti í fyrsta skipti jafnréttismati með fjárlagatillögum sínum. Áhrif á jafnrétti eru þannig orðin hluti af ákvarðanatöku við fjárlagagerð.

Kynjuð hagstjórn og fjárlagagerð er ein tegund af kynjasamþættingu þar sem ráðstöfun fjármagns er sérstaklega skoðað. Þessi aðgerð hefur því mikla skörun við aðgerð 6 í framkvæmdáætlun í jafnréttismálum 2020-2023: Kynjuð hagstjórn og fjárlagagerð.

Verkefninu er lokið.

6. Kynjuð hagstjórn og fjárlagagerð

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

Tímaáætlun: Viðvarandi verkefni.

Kostnaðaráætlun: Laun sérfræðings í fullu starfi.

Ábyrgð: Fjármála- og efnahagsráðuneytið og verkefnisstjórn kynjaðrar fjárlagagerðar.

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Kynjuð hagstjórn og fjárlagagerð er viðvarandi verkefni og unnið er samkvæmt fimm ára áætlun um kynjaða fjárlagagerð 2019-2023. Jafnréttismat á málefnaviðum og málaflökkum hins opinbera hefur verið uppfært og birtist í skýrslunni *Kortlagning kynjasjónarmiða – Stöðuskýrsla 2021* sem birt var í mars 2021. Stöðuskýrslan nýtist m.a. við ákvarðanatöku um ráðstafanir í opinberum fjármálum. Við mótun fjármálaáætlunar er byggt á upplýsingum úr stöðuskýrslunni sem og úr drögum að nýrri stöðuskýrslu, þar sem það á við. Í greinargerðum málefnaviða er þannig fjallað um helstu áskoranir og tækifæri til úrbóta er snúa að stöðu kynjanna og jafnréttismálum. Frá árinu 2021 skila ráðuneyti upplýsingum um mat á jafnréttisáhrifum með tillögum sínum fyrir fjármálaáætlun og fjárlagafrumvarp. Upplýsingar um áhrif tillagna á jafnrétti liggja þannig fyrir við ákvarðanatöku í ráðherranefnd um ríkisfjármál og í ríkisstjórn. Á grunni mats ráðuneytanna er í greinargerð með frumvarpi til fjárlaga gerð grein fyrir mati á jafnréttisáhrifum helstu ráðstafana sem þar eru lagðar til, bæði á tekju- og gjaldahlið, líkt og kveðið er á um í 18. gr. laga nr. 123/2015 um opinber fjármál. Frá upphafi heimsfaraldurs hefur verið lagt mat á áhrif efnahagsaðgerða á jafnrétti og birtist matið í viðeigandi frumvörpum til fjárlaga og fjárukalaga. Þá er samantekt á matinu birt á vef Stjórnarráðsins.

Í samræmi við fimm ára áætlun um kynjaða fjárlagagerð 2019-2023 og aðgerð 5 í framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum 2020-2023 hefur verið skipaður starfshópur um kyngreind tölfraeðigögn. Markmið með vinnu starfshópsins er að bæta yfirsýn yfir kyngreind tölfraeðigögn og stuðla að því að söfnun og notkun á kyngreindum tölfraeðigögnum hjá opinberum aðilum verði gerð með sambærilegum hætti.

Gerður hefur verið samstarfssamningur við námsbraut í kynjafræði við Háskóla Íslands um nemendaverkefni í Hagnýtingu jafnréttisfræða sem unnin eru í samstarfi við Stjórnarráðið. Þá vinna meistaranemar í kynjafræði einnig að lokaritgerðum í samstarfi við Stjórnarráðið.

Verkefninu er lokið.

7. Jafnrétti og byggðamál

Verkefnislýsing: Áhrif aðgerða í byggðaáætlun og úthlutana til byggðamála á jafnrétti kynjanna verði metin og feli m.a. í sér eftirfarandi:

- a. Að aðgerðir byggðaáætlunar verði rýndar með hliðsjón af kynja- og jafnréttissjónarmiðum með það að markmiði að meta stöðu kvenna og

karla, þ.m.t. hvort um kynjahalla sé að ræða, hvers eðlis hann sé og möguleg áhrif aðgerðanna á jafnrétti.

- b. Að úthlutanir til byggðamála verði skoðaðar út frá jafnréttissjónarmiðum.
- c. Að niðurstöður verði greindar og mótaðar leiðir í formi mótvægis- eða jafnréttisaðgerða til þess að bregðast við hugsanlegum kynjahalla í byggðaáætlun og úthlutunum með það að leiðarljósi að sjónarmiða jafnræðis og jafnréttis sé gætt.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Allt að 3 millj. kr.

Ábyrgð: Samgöngu- og sveitarstjórnarráðuneytið (nú innviðaráðuneytið).

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Búið er að jafnréttisrýna stefnumótandi byggðaáætlun fyrir árin 2018-2024.

Samhliða endurskoðun byggðaáætlunar fyrir árin 2022-2036 var unnið tilraunaverkefni þar sem hugað var sérstaklega að kynja- og jafnréttissjónarmiðum og nýttist verkefnið við það. Byggðaáætlun ríður á vaðið hvað þetta varðar en gert er ráð fyrir því að innan skamms tíma verði það meginregla að samhæfa kynja- og jafnréttissjónarmið í allri áætlanagerð ráðuneytisins.

Verkefninu er lokið.

B. VINNUMARKAÐUR – LAUNAJAFNRÉTTI KYNJA

8. Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðall

Verkefnislýsing: Unnið verði áfram að innleiðingu jafnlaunavottunar í samræmi við stefnu ríkisstjórnarinnar, eins og hún birtist í stjórnarsáttmála, og lög um jafnlaunavottun, nr. 56/2017, þannig að öll fyrirtæki og stofnanir með fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli hafi öðlast vottun á jafnlaunakerfum fyrir árið 2023. Unnið verði að framkvæmd og eftirfylgni eftirfarandi verkefna:

- a. Unnið verði að fræðslu- og kynningarstarfi á faggildri vottun jafnlaunakerfa á grundvelli staðalsins ÍST 85:2012 Jafnlaunakerfi – kröfur og leiðbeiningar (jafnlaunastaðall) og laga um jafnlaunavottun. Regluverk jafnlaunavottunar vegna innleiðingar jafnlaunastaðalsins verði þróað áfram á vettvangi stýrihóps Stjórnarráðsins um vottunar- og faggildingarmál sem í eiga sæti fulltrúar frá forsætisráðuneytinu,

atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytinu (nú menningar- og viðskiptaráðuneyti), fjármála- og efnahagsráðuneytinu og Jafnréttisstofu, s.s. með endurskoðun viðmiða til vottunaraðila og eftirliti með ferli jafnlaunavottunar.

- b. Jafnréttisstofa safni og birti upplýsingar um vottun jafnlaunakerfa fyrirtækja og stofnana á vefsíðu stofnunarinnar og í skýrslu ráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála.
- c. Þróaður verði hugbúnaður fyrir starfaflokkun og launagreiningar sem auðveldi fyrirtækjum og stofnunum innleiðingu jafnlaunakerfa.
- d. Unnið verði að uppfærslu jafnlaunastaðalsins.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Forsætisráðuneytið og Jafnréttisstofa í samstarfi við fjármála- og efnahagsráðuneytið og atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið (nú menningar- og viðskiptaráðuneytið).

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Á gildistíma framkvæmdaáætlunar var kveðið á um fjóra þætti sem vinna átti að á tímabilinu og teljast þeir allir komnir til framkvæmda.

Vinna er hafin við endurskoðun viðmiða og verklag fyrir vottunaraðila.

Samkvæmt lögum nr. 150/2020 áttu öll fyrirtæki og stofnanir að hafa lokið við innleiðingu og jafnlaunavottun eða hafa fengið jafnlaunastaðfestingu fyrir árslok 2022. Jafnréttisstofa hefur eftirlit með framkvæmd jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar. Hún safnar og birtir upplýsingar um vottun jafnlaunakerfa fyrirtækja og stofnana á vefsíðu sinni og í skýrslu ráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála. Samkvæmt upplýsingum Jafnréttisstofu hafa ennþá mörg fyrirtæki og nokkrir opinberir aðilar ekki lokið ferlinu svo vinnan heldur áfram.

Hugbúnaður fyrir starfaflokkun og launagreiningar (Embla) sem nýtist við innleiðingu jafnlaunastaðalsins og við vinnu vegna jafnlaunastaðfestingar er nú aðgengilegur fyrir öll fyrirtæki og stofnanir.

Jafnréttisstofa hefur útbúið leiðbeiningar vegna jafnlaunastaðfestingar.

Jafnframt hefur Jafnréttisstofa opnað þjónustugátt til að taka á móti gögnum aðila og umsóknum um jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu.

Uppfærsla staðalsins er í stöðugri endurskoðun.

Verkefninu er lokið.

9. Jafnrétti á vinnumarkaði

Verkefnislýsing: Unnið verði að framkvæmd og eftirfylgni verkefna sem m.a. byggjast á tillögugerð aðgerðahóps stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti sem starfaði á árunum 2012–2018:

- a. Skipaður verði samráðshópur stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði.
- b. Gerð verði rannsókn á launamun karla og kvenna sem nái til vinnumarkaðarins í heild, sbr. ákvæði um jafnlaunavottun í lögum nr. 56/2017 þar sem tekið er fram að ráðherra skuli láta framkvæma mat á árangri jafnlaunavottunar á tveggja ára fresti í samstarfi stjórnvalda, samtaka aðila vinnumarkaðarins og Hagstofu Íslands. Einnig verði skoðað sérstaklega hver sé áhrif jafnlaunavottunar á launaþróun, starfskjör og starfsþróunarmöguleika karla og kvenna, m.a. með hliðsjón af áhrifum barneigna á kjör foreldra.
- c. Jafnréttisstofa fylgi eftir, í samstarfi við samtök aðila vinnumarkaðarins, tillögum aðgerðahóps um launajafnrétti um aðgerðir til að draga úr kynskiptu náms- og starfsvali.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Forsætisráðuneytið í samstarfi við félagsmálaráðuneytið (nú félags- og vinnumarkaðsráðuneytið).

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Skýrsla um virðismat starfa í þágu launajafnréttis sem aðgerðahópur stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins vann var lögð fram í ríkisstjórn. Í skýrslunni er að finna fjórar tillögur um framhald vinnunnar.

Unnið verði áfram með þátttökustofnununum fjórum í áframhaldandi mati allra starfa og farið í launagreiningu. Markmið verði m.a. að meta kostnað við leiðréttingu hópa ef til þess kemur.

Stofnað verði til samstarfsverkefnis um heildstætt virðismatskerfi sem taki til ríkisstofnana til að byrja með. Verkefnið er mikilvægt langtímaverkefni þar sem

kalla þarf að borðinu þá aðila sem best þekkja til og byggja á reynslu af slíkum kerfum hér á landi og erlendis.

Forsætisráðuneyti, fjármála- og efnahagsráðuneyti, félags- og vinnumarkaðsráðuneyti og aðilar vinnumarkaðarins stofni starfshóp sem fái það hlutverk að þróa samningaleið að nýsjálenskri fyrirmynd með verkstjórn ríkissáttasemjara. Í því felst að komið verði á aðgengilegri samningaleið til að fjalla um jafnlaunakröfur einstaklinga.

Forsætisráðuneyti, fjármála- og efnahagsráðuneyti, félags- og vinnumarkaðsráðuneyti, aðilar vinnumarkaðarins og Jafnlaunastofa vinni í sameiningu að gerð verkfæra og fræðslu sem styðji við samstarfsverkefni um heildstætt virðismatskerfi.

Verkefninu er lokið.

10. Jafnrétti í stjórnun fyrirtækja

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

- Skóðað verði hvort markmiðunum með setningu ákvæðanna hafi verið náð.
- Löggjöfin verði rýnd og skóðað hver sé raunverulegur ávinningur með tilliti til markmiða jafnréttislaga um jöfn áhrif kvenna og karla í samfélaginu.
- Leiðir til úrbóta verði greindar ef þörf þykir.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Allt að 3 millj. kr.

Ábyrgð: Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneyti (nú menningar- og viðskiptaráðuneyti).

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Verkefninu lauk samhliða skilum á greinargerð sem byggir á lýsingu verkefnisins. Með greinargerðinni var farið yfir aðdraganda að setningu kynjakvótaákvæða 1. mgr. 63. gr. laga nr. 2/1995 um hlutafélög og 1. mgr. 39. gr. laga nr. 138/1994 um einkahlutafélög, auk þess sem framkvæmdin hérlendis var

sett í samanburð við nokkur Evrópuríki sem hafa innleitt sambærileg lagaákvæði um kynjahlutfall í stjórnnum fyrirtækja. Á grundvelli tölfræðiupplýsinga frá Hagstofu Íslands var farið yfir kynjahlutföll í stjórnnum félaga og þróun héraendis frá árinu 2008 til dagsins í dag. Í samræmi við lýsingu verkefnisins voru ákvæði um kynjakvóta rýnd og varpað ljósi á þá óvissu sem virðist vera uppi, hvað varðar skýrleika viðurlagaákvæða vegna brota á fyrrnefndum kynjakvótaákvæðum. Fjallað var um ávinning kynjakvótaákvæðanna með tilliti til markmiða jafnréttislaga um jöfn áhrif kynjanna í samfélaginu. Loks voru gerðar tillögur til úrbóta.

Í eftirfarandi töflum má finna upplýsingar um samanburð á kröfu kynjakvótaákvæðanna um kynjahlutföll eftir fjölda stjórnarmanna og núverandi hlutfalli kvenna í stjórnnum hlutafélaga og einkahlutafélaga:

| Fjöldi stjórnarmanna í félögum með 50+ launamenn | Krafa um kynjahlutfall skv. lögum um einkahlutafélög nr. 138/1994 | Tölur Hagstofunnar, um hlutfall kvenna, birtar 2023 |
|--|---|---|
| 2 | 50,0% | 21,0% |
| 3 | 33,3% | 33,6% |
| 4+ | 40,0% | 38,3% |

| Fjöldi stjórnarmanna í félögum með 50+ launamenn | Krafa um kynjahlutfall skv. lögum um hlutafélög nr. 2/1995 | Tölur Hagstofunnar, um hlutfall kvenna, birtar 2023 |
|--|--|---|
| 3 | 33,3% | 38,3% |
| 4+ | 40,0% | 41,8% |

Við mat á því hvort kynjakvótaákvæðin hafi náð markmiði sínu þarf að hafa í huga að öllum félögum sem kynjakvótaákvæðin taka til ber að uppfylla skilyrði ákvæðanna um kynjahlutföll stjórnarmanna. Af því leiðir að heildarhlutfall kynja í stjórnnum félaga, líkt og birtist í töflunum hér að framan, gefur ekki annað en vísbendingu um hvort markmiði laganna hafi verið náð. Á sama tíma er því ekki haldið fram að ákvæðin geti ekki náð markmiði sínu þrátt fyrir að fáein félög starfi í andstöðu við kynjakvótaákvæðin. En þegar horft er til þess að yfir 10 ár eru liðin frá gildistöku kynjakvótaákvæðanna og enn uppfylla 70 af þeim 288 félögum sem kynjakvótaákvæðin ná yfir ekki lágmarkshlutfall annars kyns stjórnarmanna er óhætt að slá því föstu að ákvæðin hafi ekki náð markmiði sínu, a.m.k. ekki að öllu leyti. Nánar tiltekið er um að ræða 11,2% hlutafélaga með 50 eða fleiri starfsmenn sem uppfylla ekki skilyrði kynjakvótaákvæðanna og 30,2% einkahlutafélaga með 50 eða fleiri starfsmenn.

Í samræmi við lýsingu verkefnisins var ákveðið að gera tillögur til úrbóta, en þær eru sem segir:

Sett verði markmið um að stjórnir allra hlutafélaga, sem og einkahlutafélaga, með 50 starfsmenn eða fleiri, verði skipaðar í samræmi við ákvæði 1. mgr. 63. gr. laga nr. 2/1995, um hlutafélög, eða eftir atvikum 1. mgr. 39. gr. laga nr. 138/1994, um einkahlutafélög, að ári liðnu. Á meðan á markmiðinu stæði mætti auka vitund félaga um kynjakvótaákvæðin, t.d. með fræðslu um markmið ákvæðanna, samfélagsleg áhrif þess að stjórn sé skipuð í samræmi við ákvæðin sem og ávinning þess fyrir félögin sjálf.

Verkefninu er lokið.

11. Jafnrétti og fæðingarorlof

Verkefnislýsing: Unnið verði að því að samanlagður réttur foreldra til fæðingarorlofs verði lengdur úr níu mánuðum í 12 mánuði í tveimur áföngum á tímabilinu 2020–2021. Hvort foreldri um sig eigi rétt á fimm mánaða fæðingarorlofi og foreldrar eigi að auki sameiginlega rétt á tveimur mánuðum til viðbótar sem þeir geta skipt með sér að vild. Markmiðið verði m.a. að brúa bilið sem myndast þegar foreldrar hafa fullnýtt fæðingarorlofsrétt sinn og þangað til barn fær dvöl á leikskóla og þar með tryggja báðum foreldrum möguleika á að annast barn sitt án þess að það hafi í för með sér verulega röskun á atvinnuþátttöku hvors um sig, auk jafnvægis milli atvinnuþátttöku og fjölskyldulífs.

Tímaáætlun: 2020–2021.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Félagsmálaráðuneytið (nú félags- og vinnumarkaðsráðuneytið).

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Samþykkt á Alþingi lög nr. 144/2020, um fæðingar- og foreldraorlof, þar sem m.a. er kveðið á um 12 mánaða samanlagðan rétt foreldra til fæðingarorlofs vegna barna sem fæðast, eru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur 1. janúar 2021 eða síðar. Enn fremur er í lögnum kveðið á um að foreldrar eigi sjálfstæðan rétt til fæðingarorlofs í allt að sex mánuði hvort um sig en foreldri sé þó heimilt að framselja sex vikur af sjálfstæðum rétti sínum til hins foreldrisins.

Verkefninu er lokið.

12. Lánatryggingasjóður kvenna

Verkefnislýsing: Stefnt verði að áframhaldandi starfsemi Svanna – lánatryggingasjóðs kvenna. Unnið verði að gerð endurskoðaðs samkomulags milli eigenda.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Forsætisráðuneytið og atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið (nú matvælaráðuneytið) í samstarfi við Reykjavíkurborg.

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Samkomulag milli eigenda Svanna var endurskoðað á árinu 2020. Undirritað var nýtt samkomulag milli forsætisráðherra, atvinnuvega- og nýsköpunarráðherra (nú matvælaráðherra) og borgarstjóra um áframhaldandi starfsemi Svanna til fjögurra ára.

Verkefninu er lokið.

C. KYNBUNDIÐ OG KYNFERÐISLEGT OFBELDI

13. Framkvæmd Istanbúl-samningsins

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

- Leitað verði fyrirmynda í landsáætlunum annarra aðildarríkja Evrópuráðsins.
- Mótuð verði tímasett landsáætlun með markmiðum, aðgerðum, árangursvísnum og ábyrgðaraðilum.
- Metin verði framfylgni ákvæða samningsins hér á landi með tilliti til löggjafar og annarra ráðstafana.

- d. Undirbúin verði stöðuskýrsla um framkvæmd samningsins árlega.
e. Staðið verði fyrir kynningu og fræðslu á samningnum og landsáætlun á vef Stjórnarráðsins og víðar.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

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

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Fyrstu úttekt GREVIO, sérfræðinganefndar Istanbúl-samningsins, á Íslandi lauk í nóvember 2022 með stöðuskýrslu nefndarinnar um innleiðingu samningsins á Íslandi. Haustið 2021 gáfu íslensk stjórnvöld út skýrslu um stöðu innleiðingar samningsins á Íslandi. Nefndarmenn sóttu Ísland heim í lok mars 2022, þar sem þeir fundu með fulltrúum stjórnvalda, þ.e. ráðuneyta og undirstofnana, og fulltrúum frjálsra félagasamtaka og lauk úttektinni í nóvember 2022. með framangreindri skýrslu. Í skýrslunni setur nefndin fram tilmæli um það sem betur megi fara við innleiðingu samningsins. Snerta tilmælin á margvíslegum málafnum og eru frá því að vera smávægilegar ábendingar um hvað stjórnvöld geti skoðað að gera betur yfir í sterklega orðaðar hvatningar til breytinga sem nauðsynlegar séu í því skyni að Ísland uppfylli að fullu skilyrði Istanbúl-samningsins. Skipaður var starfshópur af dómsmálaráðherra og forsætisráðherra um gerð landsáætlunar um innleiðingu Istanbúl-samningsins á Íslandi í febrúar 2022. Í starfshópnum var ákveðið að bíða eftir niðurstöðum GREVIO-nefndarinnar og í kjölfarið halda áfram vinnu um gerð landsáætlunar. Starfshópurinn var endurskipaður haustið 2023 og er nú að störfum og vinnur að gerð landsáætlunar um innleiðingu Istanbúl-samningsins, sem hefur m.a. það hlutverk að móta tímasetta landsáætlun og meta framfylgni ákvæða Istanbúl-samningsins hér á landi.

Verkefnið er komið vel á veg.

14. Jafnrétti innan lögreglunnar

Verkefnislýsing: Unnið verði að því að fjölga konum innan lögreglunnar og tryggja að vinnumenning lögreglunnar stuðli að jöfnum tækifærum kvenna og karla til starfsframa, símenntunar og starfsþjálfunar ásamt möguleikum bæði karla og kvenna til að gegna stjórnunar- og áhrifastöðum. Markmiðið verði að jafna kynjahlutfallið í heild og innan starfsstiga lögreglunnar, m.a. með

greiningu á vinnustaðamenningu, framgangi í starfi og brottfalli innan lögreglunnar út frá kyni, sbr. eftirfarandi aðgerðir:

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

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Dómsmálaráðuneytið í samstarfi við ríkislögreglustjóra og lögregluembætti landsins.

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

- a) Dómsmálaráðuneytið gerði í samstarfi við embætti ríkislögreglustjóra samkomulag við námsbraut í kynjafræði hjá Háskóla Íslands um framkvæmd rannsóknar á vinnumenningu lögreglunnar og hófst rannsóknarvinnan á haustmánuðum ársins 2021. Tafir urðu á fyrirlagningu rannsóknarinnar vegna COVID-19 en henni lauk 31. október 2022. Rannsakendur óskuðu eftir kyngreindum gögnum frá öllum lögregluembættum sem nýtt voru í skýrsluskrifin. Rannsakendur hafa nú unnið úr niðurstöðum, kynnt þær fyrir lögregluembættum og fulltrúum dómsmálaráðuneytis og birtu þær 1. febrúar 2024.
- b) Mjög erfitt hefur verið að fá upplýsingar frá Fjársýslunni um kyngreind gögn um ráðningar, embættisskipanir, framgang í starfi, brottfall úr starfi auk

ástæðna brottfalls úr lögreglunni í heild sinni og hefur Fjársýslan vísað til þess að dómsmálaráðuneytið þurfi að gefa ríkislögreglustjóra varanlega og reglulega heimild til að fá þessar upplýsingar. Embætti ríkislögreglustjóra hefur safnað þessum upplýsingum fyrir sitt embætti og greint þær með reglulegum hætti.

c) Annar og þriðji liður verkefnisins er hluti af jafnréttisáætlun lögreglunnar fyrir árin 2019-2023. Ráðuneytið fær upplýsingar frá embætti ríkislögreglustjóra og lögregluembættunum um stöðu og niðurstöður greiningarvinnunnar. Lögregluráð hefur tekið ákvörðun um að móta aftur sameiginlega jafnréttisáætlun lögreglunnar fyrir 2024-2027, út frá bæði kynjajafnrétti og fjölbreytileika. Lagt var til að ráðningarferlið innan lögreglunnar yrði greint til að stuðla að gagnsærra og betra ferli. Í maí 2024 samþykkti ríkislögreglustjóri verklagsreglur um ráðningarferli fyrir lögregluna. Í janúar 2024 voru samþykktar verklagsreglur vegna heilindamats lögreglu, siðareglur lögreglu og vernd uppljóstrunar starfsfólks um lögbrot eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi lögreglu skv. lögum nr. 40/2020. Á innri vef lögreglunnar undir síðu ríkislögreglustjóra má nálgast upplýsingar um ráðningarferli embættisins. Önnur lögregluembætti hafa nýtt sér þessar upplýsingar en misjafnt er hvernig upplýsingar um ráðningarferli eru birtar á undirsíðum embættanna en gera má ráð fyrir að nýjar verklagsreglur muni samræma betur hvernig staðið er að undirbúningi, framkvæmd og eftirfylgni við ráðningar hjá lögreglunni.

d) Skipaður hefur verið starfshópur jafnréttisfulltrúa allra lögregluembættanna. Unnið verði að því að jafnréttisfulltrúar embætta og jafnréttisfulltrúar í jafnréttisnefnd hafi svigrúm og tíma til að sinna hlutverki sínu. Ríkislögreglustjóri hefur óskað eftir að tryggt verði fjármagn vegna vinnu jafnréttisfulltrúa hjá lögreglunni. Embættið hefur greitt aukalega fyrir vinnu jafnréttisfulltrúa embættisins. Ríkislögreglustjóri sjálfur ber ábyrgð á framkvæmd jafnréttismála og til stuðnings jafnréttisfulltrúa hefur verið skipaður sérstakur starfshópur sem vinnur með honum að framkvæmd jafnréttismála hjá embættinu og lögreglunni í heild sinni.

e) Tillögur liggja fyrir um úrbætur við niðurstöðum liða a–d hér að ofan til að tryggja fjölgun kvenna í lögreglunni og auka fjölbreytileika, sbr. fyrrgreind markmið, sem og að bæta vinnumenningu innan lögreglunnar og ráðningarferli og er núna unnið að því að fylgja þeim eftir. Vinna síðustu ára hefur m.a. leitt til þess að kvenkyns lögreglumönnum hefur fjölgað um 10 prósentustig á 10 árum. Fjöldi kvenna er áberandi mestur í lægsta starfstiginu, lögreglumaður, eða um 35%. Fjórar konur gegndu stöðu lögreglustjóra (ríkislögreglustjóri meðtalín) miðað við stöðuna 1. febrúar 2023 og sex karlar gegndu sömu stöðu. Kynjahlutföll lögreglunema er nánast jafnt og verið er að vinna að því að jafna kynjahlutföll í einstökum einingum innan lögreglunnar. Einnig er verið að huga að kynjahlutföllum meðal borgaralegra starfsmanna. Ríkislögreglustjóri hefur einnig hafið samstarfsverkefni við UN Women um þjálfun og menntun lögreglumanna sem hefur tvíþætt markmið: a) stuðla að réttlátari vinnumenningu, jafnari tækifærum til ráðninga og starfsframa á öllum sviðum

löggaeslu og b) [veita öllum þegnum samfélagsins sanngiarna og góða þjónustu frá lögreglunni](#). Verkefnið byggir m.a. á greiningum Empower (núna Alda) vegna jafnréttisvísa hjá bæði rannsóknarlögreglustjóra og lögreglunni á höfuðborgarsvæðinu og á rannsókn um vinnuþvingu lögreglunnar frá 2023.

Verkefnið er komið vel á veg.

6.2 D. JAFNRÉTTI, MENNTUN OG MENNING, ÍÞRÓTTA- OG ÆSKULÝÐSSTARF

15. Jafnrétti í skólastarfi

15.1 Karlar og kennsla

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

- Nýliðun kennara verði aukin þar sem sérstaklega verði litið til þess hvernig fjölga megi körlum.
- Viðurkenning á störfum kennara verði aukin.
- Stuðningur við kennara á fyrstu árum í starfi verði aukinn.
- Unnið verði úr tillögum um það hvernig auka megi gæði og samhæfingu starfsþróunar og bæta starfsumhverfi kennara til frambúðar.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið (nú mennta- og barnamálaráðuneytið).

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Haustið 2019 fór af stað fimm ára átaksverkefni stjórnvalda til þess að fjölga kennurum en það felur í sér styrki til kennaranema og launað starfsnám á lokaári námsins. Jafnframt er lögð áhersla á að fjölga starfandi kennurum með sérhæfingu í starfstengdri leiðsögn sem bæði veita nemendum í starfsnámi og nýútskrifuðum kennurum faglega leiðsögn. Gert er ráð fyrir að karlkyns kennurum muni fjölga samhliða almennri fjölgun kennara. Á tímabilinu hefur

brautskráðum kennurum fjölgað og þ.m.t. karlkyns kennurum. Vel hefur gengið að fjölga karlkyns kennaranemum en að fengnum upplýsingum frá Menntavísindasviði HÍ hefur körlum sem innritast í kennaranám fjölgað frá árinu 2020.

Lög nr. 95/2019 um menntun, hæfni og ráðningu kennara og skólastjórnenda við leikskóla, grunnskóla og framhaldsskóla tóku gildi í ársbyrjun 2020 og kveða á um almenna og sérhæfða hæfni kennara og að leyfisbréf til kennslu gildi þvert á skólastig.

Mikilvægt er að fjölga kennurum í íslensku skólakerfi sem hafa þekkingu á móttöku og leiðsögn við nýliða í kennslu en slíkir leiðsagnarkennarar gegna veigamiklu hlutverki við að sporna gegn brotthvarfi nýútskrifaðra kennara á fyrstu árum þeirra í starfi. Einn þáttur í nýliðunaraðgerðum stjórnvalda felur í sér hvatningarstyrki til starfandi kennara með það að markmiði að fjölga kennurum sem búa yfir sérhæfingu í leiðsögn við nýja kennara. Einkum er horft til þess að við flesta landshluta og skóla verði starfandi leiðsagnarkennarar sem hafi umsjón með leiðsögn við nýútskrifaða kennara á fyrstu árum þeirra í starfi. Verkefninu lýkur í árslok 2024.

Verkefnið er komið vel á veg.

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

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

Tímaáætlun: 2020–2021.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið (nú mennta- og barnamálaráðuneytið).

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Í janúar 2022 kom út skýrslan [Félagsleg og efnahagsleg staða og brotthvarf úr íslensku framhaldsskólum](#) með greiningu gagna Hagstofu Íslands og mennta- og menningarmálaráðuneytisins er varða brotthvarf og námstafir á framhaldsskólastigi. Horft var til félagslegs og efnahagslegs bakgrunns

nemenda ásamt námsárangri á grunnskólastigi með það fyrir augum að kortleggja þætti sem spá fyrir um brotthvarf og námstafir. Í kjölfar útgáfu skýrslunnar fór fram víðtæk kynning á niðurstöðum hennar og umræður um mögulegar leiðir til að draga enn frekar úr brotthvarfi og námstöfum í skólakerfinu, bæði á grunn- og framhaldsskólastigi. Áfram er unnið að heildstæðri nálgun til að ná því markmiði. Hagstofa Íslands birtir sérstaklega upplýsingar um brotthvarf á framhaldsskólastigi eftir innflytjendabakgrunni en samkvæmt tölum Hagstofunnar er brotthvarf mun meira hjá börnum með erlendan bakgrunn en þeim sem hafa engan erlendan bakgrunn. Mikilvægt er að taka tillit til þessara upplýsinga við vinnu til að draga úr brotthvarfi.

[Samstarfsverkefni](#) mennta- og barnamálaráðuneytis og Reykjavíkurborgar um *Mál og læsi* í Fellahverfi í samstarfi leikskólanna Holts og Aspar, Fellaskóla og frístundaheimilisins Vínafells er ætlað að auka hæfni leik- og grunnskólanemenda í íslensku með áherslu á snemmbæran stuðning, þ.e. efla læsi, sérstaklega málörvun, málþroska, orðaforða og lesskilning nemenda með annað móðurmál en íslensku með áherslu á snemmbæran stuðning og virkt fjöltyngi. Samræmdum menntaumbótum verður beitt og snemmbær stuðningur, samstarf og samfella milli leik- og grunnskóla og frístundaheimila eft. Stuðlað verður að bættri líðan nemenda og virkni í námi. Ávinningi og lærdóm af verkefninu verður einnig miðlað á landsvísu. Verkefninu er lokið og flestum markmiðum var náð.

Starfshópur um heildarstefnumörkun fyrir nemendur með annað móðurmál en íslensku, skipaður af mennta- og menningarmálaráðherra, skilaði [drögum að heildstæðri stefnu](#) í maí 2020. Fyrsta [aðgerðaáætlun](#) nýrrar menntastefnu til 2030 var lögð fram haustið 2021 en meðal aðgerða er markviss stuðningur við nemendur með fjölbreyttan tungumála- og menningarbakgrunn. Í árslok 2021 voru gerðar umfangsmiklar breytingar á aðalnámskrá grunnskóla sem í kjölfarið voru kynntar fyrir skólasamfélaginu og síðan innleiddar. Markmið breytinganna er að tryggja börnum með annað tungumál en íslensku og öðrum fjöltyngdum börnum menntun sem undirbýr þau undir virka þátttöku í samfélaginu og nám á öðrum skólastigum. Breytingarnar felast í endurskoðun á umfjöllun um íslensku sem annað tungumál sem byggir á tungumálaramma Evrópuráðsins og nýjum köflum sem fjalla um menningarfærni, móttöku nýrra nemenda og fjöltyngi. Verkefninu er lokið. Flestum markmiðunum hefur verið náð. Áframhaldandi stuðningur við innleiðingu á breytingum í aðalnámskránni er nauðsynlegur og verður hluti áætlana mennta- og barnamálaráðuneytisins í málaflokknum.

Ráðuneytið fól samtökunum Móðurmál að útbúa samræmdan [leiðarvísi](#) um stuðning við móðurmál og virkt fjöltyngi í skóla- og frístundastarfi sem nýtist í kennslu á leik-, grunn- og framhaldsskólastigi fyrir nemendur með annað móðurmál en íslensku. Leiðarvísirinn kom út á þremur tungumálum; íslensku, pólsku og ensku. Markmið í kennslu barna með íslensku sem annað mál eru að þau nái aldurstengdum viðmiðum í íslensku, innan hæfilegs tíma, samkvæmt

aðalnámskrá í íslensku sem öðru máli. Þau fái góðan faglegan stuðning eftir þörfum alveg frá unga aldri eða strax og þau koma til landsins þannig að þau eigi jafna möguleika og jafnaldrar þeirra með íslensku sem móðurmál á áframhaldandi námi og velgengni í íslensku samfélagi. Mennta- og barnamálaráðuneytið veitti haustið 2022 samtökunum Móðurmál styrk sem lið í aðgerðum stjórnvalda vegna barna á flóttu og barna af erlendum uppruna. Móðurmál eru samtök um tvítyngi sem kenna önnur móðurmál en íslensku, styðja við og taka þátt í rannsóknum á virku tvítyngi í samfélaginu. Þau hafa boðið upp á kennslu fyrir fjöltyngd börn á yfir 20 tungumálum frá árinu 1994. Verkefnið er í fullum gangi. Að auki hefur Þróunarsjóður námsgagna verið efldur með úthlutun 2023 þar sem áherslan var lögð á námsefni sérstaklega ætlað innflytjendum vegna tungumálakennslu og þróun námsefnis er tengist stuðningi við börn á flóttu. Menntafléttan og önnur starfsþróun sem ráðuneytið hefur styrkt felur í sér sértæk starfsþróunarnámskeið sem styðja við nám og kennslu fjölbreytts nemendahóps.

Með aukafjármagni var Menntamálastofnun, nú Miðstöð menntunar og skólaþjónustu, falið verkefni árið 2022 sem felst í þróun og hönnun vefs með upplýsinga- og stuðningsefni fyrir kennara nemenda með íslensku sem annað mál ásamt efni um fjöltyngi, móttöku nýkominna nemenda, fjölmennningarlega menntun og skólastarf. Vinna við hönnun vefs er komin vel á veg.

Stöðumat fyrir nemendur af erlendum uppruna er nú aðgengilegt á 40 tungumálum. Það hefur það að markmiði að auðvelda skólum mat á þekkingu nemenda sem eru nýkomnir til landsins þannig að skólinn geti skipulagt og lagað kennsluna að námslegum þörfum nemenda og byggt á fyrri þekkingu þeirra. Þessum verkþætti telst lokið.

Ráðherra skipaði árið 2021 starfshóp með fulltrúum frá helstu hagsmunaaðilum grunnskóla til þess að endurskoða 16. kafla aðalnámskrár grunnskóla sem ber heitið Undanþágur frá aðalnámskrá og bæta m.a. við umfjöllun um skólaforðun og viðmiðum um undanþágur frá skólasókn. Hópurinn hefur unnið drög að endurskoðuðum kafla sem fór árið 2022 í samráðsgátt stjórnvalda. Verið er að vinna úr athugasemdum og stefnt að útgáfu á endurskoðuðum undanþágukafla fyrri hluta árs 2023. Nýr undanþágukafla aðalnámskrár grunnskóla var birtur í Stjórnartíðindum í september 2023 og fram undan er kynning á nýjum kafla og innleiðingu hans. Þessum verkþætti telst lokið.

Starfshópur um snemmbæran stuðning í skólakerfinu með fulltrúum frá öllum helstu lykilhagsmunaaðilum í menntakerfinu hefur verið starfræktur. Starfshópurinn hefur það að markmiði að skoða leiðir til að bæta líðan og auka námsárangur nemenda, ekki síst drengja, með áherslu á snemmbæran stuðning og draga þannig úr skólaforðun og brotthvarfi frá námi. Starfshópurinn skilaði greinargerð til ráðuneytisins í september 2023 og er þessum hluta því lokið.

Verkefninu er lokið.

15.3 Jafnrétti og kynbundið námsval

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

Aðgerðir felist m.a. í eftirfarandi:

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

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: 2 millj. kr.

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

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Fræðslusjóður hefur verið í stefnumótun síðastliðið ár og m.a. rætt hvernig koma megí í veg fyrir kynbundið námsval í vottuðum námsleiðum framhaldsfræðslunnar. Meðal grunngagnanna er meistararitgerð Örnú Jakobínu Björnsdóttur um kynbundið námsval innan vottaðra námsleiða framhaldsfræðslunnar. Iðn- og verkmenntaskólar hafa ásamt Samtökum iðnaðarins verið í sérstöku átaki í „#kvennastarf“ í því augnamiði að breyta staðalímyndum um starfsnám. Lögð er áhersla á að kynna störf í iðn- og tæknigreinum sem #kvennastarf og setja konur í slíkum störfum í sviðsljósið og þannig vekja umræðu um starfsnámið þvert á samfélagið. Kynningarmyndbönd um #kvennastarf er að finna á YouTube, Facebook og öðrum samfélagsmiðlum. Þætti ráðuneytisins í átaksverkefninu er lokið.

Vorið 2020 stóð ráðuneytið að kynningarátakinu „Fyrir mig!“ ásamt Samtökum iðnaðarins, Sambandi Íslenskra sveitarfélaga og öllum starfs- og tæknimenntaskólum um eflingu starfs- og tæknimenntunar. Átakið er í fimm liðum sem hver fyrir sig beinist að tilteknu verkefni. Eitt af þeim er áhersla á að hver og einn velji nám fyrir sig – sé upplýstur um nám og störf og eigi möguleika á að mynda sér skoðun um námsval út frá eigin löngunum. Gerð hafa verið myndbönd og annað kynningarefni til dreifingar á netinu til að vekja athygli á átakinu og gera starfs- og tækninám meira aðlaðandi ólíkum kynjum. Til stóð að halda áfram kynningum á grunni átaksins á vormánuðum 2021 en það hafðist ekki vegna COVID-19.

Búið er að samþykkja breytingar á aðgangsskilyrðum að háskóla fyrir nemendur sem vilja hefja nám til fyrstu háskólagráðu í lögum nr. 63/2006 um háskóla. Staða þeirra sem hafa lokið list-, tækni- og starfsnámi af þriðja hæfniprepi og þeirra sem lokið hafa stúdentsprófi hefur verið jöfnuð. Ný reglugerð nr. 180/2021 um vinnustaðanám tók gildi 1. ágúst 2021 og mun stuðla að jöfnun kynja í starfsnámi.

Nemendur frá háskólum hafa heimsótt framhaldsskóla til að kynna tæknigreinar í gegnum GERT-verkefnið. Ráðuneytið hefur auk þess styrkt keppnir á framhaldsskólastigi, s.s. Boxið sem ýtir undir áhuga á tækni- og verkfræðigreinum.

Verkefnið er komið vel á veg.

15.4. Jafnrétti í félagslífi framhaldsskóla

Verkefnislýsing: Unnið verði að því að jafna þátttöku kynjanna í öllum þáttum félagslífs framhaldsskóla, þ.m.t. nemenda af erlendum uppruna og fatlaðra nemenda. Aðgerðir verði mótaðar í samvinnu við Samband Íslenskra framhaldsskólanema.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: 1 millj. kr.

Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið (nú mennta- og barnamálaráðuneytið).

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Ráðuneytið vann verkefnið með SÍF og Skólameistarafélagi Íslands. Ráðuneytið hefur sent bréf til skólameistara og formanna nemendafélaga þar sem áréttað

er mikilvægi þess að allir nemendur hafi jöfn tækifæri til að sækja viðburði á vegum nemendafélags skóla. Í því samhengi má t.a.m. nefna aðgengi nemenda að upplýsingum um viðburði, að þær séu á einföldu og auðskiljanlegu máli fyrir alla nemendur skólans og að hugað sé að aðgengismálum þar sem viðburðir eru haldnir. Auk þess að skipulagðir viðburðir á vegum nemendafélags séu fjölbreyttir svo þeir höfði til breiðs hóps nemenda skólans, þ.m.t. nemenda af erlendum uppruna, nemenda með fötlun og hinsegin nemenda.

Í þessu sambandi er bent á bækling Jafnréttisstofu [Tryggjum lýðræðislega þátttöku - Gátlisti við skipulagningu viðburða](#) og Stuðningsbanka SÍF en þar eru gátlistar um stöðu mála í fjölmörgum málum er varða skólana, þ. á m. er varðar jafnrétti og félagslíf, s.s. aðgengismál o.fl. Upplýsingarnar eru settar fram á aðgengilegan hátt og auðvelt að bera saman skóla og bindur ráðuneytið vonir við að þessi vettvangur muni nýtast við aðhald og eftirfylgni í þessum málaflokkum.

Verkefninu er lokið.

16. Jafnrétti og öryggi

16.1 Jafnrétti og öryggi í leik- og grunnskólum og framhaldsskólum

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

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: 1 millj. kr.

Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið (nú mennta- og barnamálaráðuneytið).

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Námskeiðið Kynbundið ofbeldi: forvarnir og fræðsla var í boði í Menntafléttu bæði 2022 og 2023. Námskeiðið er fyrir kennara í grunn- og framhaldsskólum, tómstunda- og félagsmálafræðinga og starfsfólk í félagsmiðstöðvum, frístundaheimilum og æskulýðsstarfi, skólahjúkrunarfræðinga, fólk sem sér um félagsstörf nemenda, sálfræðinga og annað fólk í stoðþjónustu skóla- og frístundastarfs frá upphafi grunnskólans til loka framhaldsskólans. Í

námskeiðinu eru viðteknar hugmyndir samfélagsins um jafnrétti og ofbeldi teknar til gagnrýnnar skoðunar. Markmið námskeiðsins er tvíþætt. Annars vegar að auka skilning þátttakenda á kynbundnu ofbeldi og birtingarmyndum þess í samfélaginu. Hins vegar að þátttakendur efli færni sína í að leiða umræðu, vinna með samfélagsleg viðhorf og að málum tengdum kynbundnu ofbeldi sem kunna að koma upp í starfi á vettvangi.

Vefur barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna hefur verið endurskoðaður með stuðningi stjórnvalda og aðkomu ýmissa félagasamtaka, umboðsmanns barna og Menntamálastofnunar, nú Miðstöðvar menntunar og skólaþjónustu. Þar má finna upplýsingar fyrir börn, foreldra og kennara um réttindi barna og verkferla tilkynninga til barnaverndar. Vefurinn Stopp ofbeldi! hjá Miðstöð menntunar og skólaþjónustu er nýr safnvefur. Þar er búið að taka saman efni sem nýtist til forvarnavinnu um kynbundið ofbeldi og áreiti á öllum skólastigum. Efnið kemur víða að en Menntamálastofnun, nú Miðstöð menntunar og skólaþjónustu, fékk það verkefni að gera málaflökkinn aðgengilegan á einum stað til að auðvelda vinnu með hann. Efnið á vefnum Stopp ofbeldi! tekur mið af aldri barna en að sjálfsögðu getur mikið af því hentað ýmsum skólastigum. Það er flokkað fyrir börn í leikskóla og yngstu börn í grunnskóla, nemendur á miðstigi, unglíngadeild og framhaldsskóla. Bækur sem bent er á er bæði hægt að kaupa hjá bóksölum og fá þær að láni á bókasöfnum.

Mennta- og menningarmálaráðuneyti gerði vorið 2022 styrktarsamning til þriggja ára við UNICEF til þróunar og innleiðingar á Réttindaskóla UNICEF og innleiðingar á verkefninu um barnvæn sveitarfélög. Samningur UNICEF á Íslandi og ráðuneytisins gerir UNICEF á Íslandi kleift að veita skólum og sveitarfélögum um allt land ráðgjöf og fræðslu við innleiðingu barnasáttmálans. Í dag vinna 45 grunnskólar, frístundaheimili og félagsmiðstöðvar með UNICEF að verkefninu Réttindaskóli og -frístund.

Menntamálastofnun, nú Miðstöð menntunar og skólaþjónustu, hefur vakið athygli á handbókum um velferð og öryggi barna í leik- og grunnskólum, sem gefnar voru út af mennta- og menningarmálaráðuneytinu fyrir starfsfólk skóla á prenti og rafrænu formi. Miðstöð menntunar og skólaþjónustu hefur einnig það hlutverk að endurskoða handbækurnar og uppfæra eftir þörfum en báðar handbækurnar voru endurskoðaðar og gefnar út árið 2021.

Auk þess er margvíslegt efni um ofbeldi, m.a. gegn börnum, aðgengilegt á vef 112.is.

Verkefninu er lokið.

16.2 Jafnrétti og öryggi í íþróttá- og æskulýðsstarfi og forvarnir gegn kynbundnu brotthvarfi úr íþróttum

Verkefnislýsing: Unnið verði að því að auka öryggi og jafnrétti í íþróttá- og æskulýðsstarfi með aðgerðum sem miða að því að uppræta kynbundið áreiti og ofbeldi og tryggja að allir geti leitað sér aðstoðar eða réttar síns vegna atvika og

misgerða sem upp koma án ótta við afleiðingarnar. Þar með verði stuðlað að öruggu umhverfi óháð kynferði eða stöðu barna, unglunga og fullorðinna að öðru leyti innan Íþróttá- og æskulýðshreyfingarinnar. Aðgerðir felist m.a. í eftirfarandi:

- Rafrænt aðgengi að sakaskrá verði tryggt til að auðvelda Íþróttá- og æskulýðsfélögum að framfylgja æskulýðslögum, nr. 70/2007, og Íþróttalögum, nr. 64/1998, en samkvæmt þeim er Íþróttá- og æskulýðsfélögum óheimilt að ráða til starfa einstaklinga sem hlotið hafa refsídóm vegna brota á ákvæðum XXII. kafla almennra hegningarlaga, nr. 19/1940. Sama gildir um þá sem hlotið hafa refsídóm fyrir brot gegn ákvæðum laga um ávana- og fíkniefni, nr. 65/1974, á síðastliðnum fimm árum. Ákvæði þetta nær einnig til þeirra sem eru sjálfboðaliðar í Íþróttastarfi.
- Ástæður brotthvarfs úr skipulögðu Íþróttá- og æskulýðsstarfi út frá kyni og öðrum þáttum verði kannaðar sérstaklega.
- Samskiptaráðgjafi Íþróttá- og æskulýðsstarfs, sem starfar á vegum mennta- og menningarmálaráðherra (nú mennta- og barnamálaráðherra), tryggi að Íþróttá- og æskulýðsstarf fari fram í öruggu umhverfi og að börn, unglingar og fullorðnir, óháð kynferði eða stöðu að öðru leyti, geti stundað Íþróttir eða æskulýðsstarf og leitað sér aðstoðar eða réttar síns vegna atvika og misgerða sem þar koma upp án ótta við afleiðingarnar.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: 2 millj. kr. auk 12 millj. kr. á ári vegna samskiptaráðgjafa.

Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið (nú mennta- og barnamálaráðuneytið) í samstarfi við dómsmálaráðuneytið og embætti ríkislögreglustjóra.

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Frumvarp til laga um breytingu á ýmsum lögum á málefnasviðum mennta- og menningarmálaráðuneytis (öflun sakavottorðs) var lagt fram á Alþingi vorið 2021 en náði ekki fram að ganga. Hugmyndin með frumvarpinu var að auka öryggi viðkvæmra hópa í skóla-, Íþróttá- og æskulýðsstarfi, einkum barna og unglunga.

Samkvæmt viðaukasamningi mennta- og menningarmálaráðuneytis (nú mennta- og barnamálaráðuneytis) við Íþróttá- og Ólympíusamband Íslands (ÍSÍ) vegna stuðnings við iðkun Íþróttá og aðgerðir til að draga úr afleiðingum heimsfaraldursins er tilgreint að ÍSÍ beri að fylgjast sérstaklega með brotthvarfi barna og ungmenna úr Íþróttum. Verkefnið er í gangi og fylgst er með brotthvarfi úr Íþróttum.

Breyting á lögum um starfsemi samskiptaráðgjafa íþróttá- og æskulýðsstarfs nr. 45/2019 var samþykkt vorið 2023 sem heimilar samskiptaráðgjafa vinnslu persónuupplýsinga sem er nauðsynleg til að hann geti sinnt hlutverki sínu á grundvelli laganna. Heimild þessi tekur til vinnslu viðkvæmra persónuupplýsinga og annarra upplýsinga viðkvæms eðlis, þ.m.t. heilsufarsupplýsinga og upplýsinga um félagslegar aðstæður einstaklinga, svo og upplýsinga um refsiverða háttsemi og ætlaða refsiverða háttsemi.

Samningur við Domus Mentis hefur verið endurnýjaður með gildistíma 2023-2025. Töluverð hækkun er á framlagi til samnings sem á að tryggja tvö stöðugildi.

Verkefnið er komið vel á veg.

17. Jafnrétti á háskólastigi

17.1 Samstarf jafnréttisfulltrúa háskóla

Verkefnislýsing: Samstarfsvettvangur jafnréttisfulltrúa háskóla haldi áfram sínu starfi. Það felst m.a. í skrifum á Wikipedia.is, jafnréttisfræðslu innan skólanna, skoðun staðalímynda í háskólum og árlegum fræðslufundi vettvangsins til að efla þekkingu og samstarf. Aðgerðir feli í sér eftirfarandi:

- Samstarfsvettvangur jafnréttisfulltrúa háskólanna geri sameiginlega verkefna- og fjárhagsáætlun fyrir árin 2020–2021 og 2022–2023 með árangurstengdum markmiðum og mælikvörðum.
- Samstarfsvettvangurinn vinni ársskýrslur og kynni framgang verkefna, t.d. á jafnréttisdögum háskólanna.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: 3 millj. kr.

Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið (nú háskóla-, iðnaðar- og nýsköpunarráðuneytið).

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Verkefnið er framkvæmt af jafnréttisfulltrúum háskólanna og var þeim sent styrkjabréf til fjögurra ára. Framvinduskýrslur berast ráðuneytinu árlega. Samkvæmt nýjustu framvinduskýrslu voru stafrænir jafnréttisdagar háskólanna vel heppnaðir og samanstóðu af 24 viðburðum (málþingi, fyrirlestrum, umræðum, kvikmyndasýningum o.fl.). Uppsafnað áhorf var 14.000 manns. Upptökur viðburða má nálgast á Facebook-síðu jafnréttisdaga.

Verkefninu er lokið.

17.2 Jafnrétti og háskólastöður

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

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: 2 millj. kr.

Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið (nú háskóla-, iðnaðar- og nýsköpunarráðuneytið).

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Niðurstaða verkefnisins er að unnin var rannsókn og skýrsla, [Jafnrétti og háskólastöður](#), sem kannaði ástæður brotthvarfs kvenna úr vísindastarfi og ástæður þess að framgangur karla í vísindum er yfirleitt hraðari en kvenna. Rannsóknin skoðaði sérstaklega framgangskerfi háskólanna í samhengi við fjölskylduáðstæður og kyn. Niðurstöður rannsóknarinnar og tillögur til úrbóta voru birtar í janúar 2022, þær kynntar fyrir háskólum og þeir hvattir til að bregðast við tillögunum.

Verkefnið er komið vel á veg.

18. Jafnrétti, menning og listir

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

- Menningarstofnanir á vegum ríkisins haldi kynjabókhalda um menningar- og listviðburði sem þær standa fyrir. Kynjabókhaldið nái til úthlutana úr opinberum sjóðum eftir því sem við á. Kynjabókhalda sem nái til menningarneyslu verði aðgengilegt á vefsvæðum stofnananna ásamt samanburði milli ára.
- Umsjónaraðilar sjóða á sviði menningar og lista birti á vefsíðum sínum greiningu upplýsinga um úthlutanir er sýni kyn, fjármagn, búsetu og árangurshlutfall umsókna. Framsetning upplýsinga og greining á helstu

niðurstöðum verði bætt og helstu niðurstöðum ásamt samanburði milli ára verði miðlað í texta á viðkomandi vefsvæðum.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: 2 millj. kr.

Ábyrgð: Mennta- og menningarmálaráðuneytið (nú menningar- og viðskiptaráðuneytið).

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Unnið er að því að jafna kynjahlutföll meðal listamanna þegar kemur að framboði á menningu og listum á vegum ríkisins og eftirspurn (menningarneyslu).

Ráðuneytið óskaði eftir kyngreindum upplýsingum vegna umsókna og styrkveitinga úr sjóðum á vegum ráðuneytisins. Kom þá í ljós að gagnasöfnun er ábótavant hjá mörgum sjóðanna og aðgengi að kyngreindum upplýsingum ýmsum takmörkunum háð. Var þá ákveðið að kortleggja þyrfti núverandi gagnaöflun, hvaða upplýsingum væri aflað og með hvaða hætti.

Alls eru 33 sjóðir á forræði ráðuneytisins, flestir á sviði menningar, og með þeim eru alls 18 umsýsluaðilar – auk ráðuneytisins sjálfs. Sjóðir þessir eru verulega ólíkir að umfangi, eiga sér mislanga sögu og fjölbreytta tilurð og eftir því ólíkt bolmagn til þess að bæta gagnaöflun sína. Niðurstöður kortlagningarinnar sýndu að verulega misjafnt er hvaða bakgrunnsupplýsingum er safnað og að sérstaklega má bæta gagnaöflun um þá sem koma að eða njóta góðs af styrkjum aðra en umsækjendur sjálfa, svo sem þátttakendur, verkefnastjóra og markhóp.

Unnið hefur verið áfram með þessar niðurstöður að því marki að efla gagnaöflun sjóða. Þær hafa verið nýttar til þess að móta tillögu að lykildreytum sem umsýsluaðilar skulu safna. Ráðuneytið leggur enn fremur áherslu á að samræma verklag og aðferðir við öflun og utanumhald upplýsinga um umsóknir og úthlutanir styrkja þeirra sjóða sem eru á vegum ráðuneytisins. Er nú hafið áframhaldandi verkefni sem snýr að mótun leiða til þess að styðja sem best við umsýslu aðila óháð bolmagni þeirra og haga umbótum svo hægt sé að safna, vinna úr, greina og birta gögn um umsóknir með skilvirkari hætti en nú er mögulegt. Með því móti má betur greina aðgengi ólíkra hópa að sjóðum ráðuneytisins.

Verkefninu er lokið.

E. KARLAR OG JAFNRÉTTI

19. Karlar og #églíka (#metoo)

Verkefnislýsing: Unnið verði að vitundarvakningu um ábyrgð og hlutverk karla í tengslum við #églíka (#metoo) afhjúpanir um kynbundna og kynferðislega áreitni og ofbeldi. Verkefnið taki m.a. til sambandsins milli kynbundins og kynferðislegs áreitis og ofbeldis annars vegar og hugmynda um karlmennsku, mörk og samþykki hins vegar. Verkefnið verði unnið með hliðsjón af tillögum aðgerðahóps um karla og jafnrétti og þeirri vinnu sem unnin hefur verið sem liður í viðbrögðum stjórnvalda vegna #églíka (#metoo). Jafnréttisstofa beri ábyrgð á verkefninu og framkvæmd þess í samráði og eftir atvikum samvinnu við íslenskt fræðasamfélag, aðila vinnumarkaðarins, félagsamtök og stjórnvöld. Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Forsætisráðuneytið og Jafnréttisstofa.

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

[Meinlaust?](#) var hleypt af stokkunum 30. september 2022 og var fyrstu útgáfu ætlað að vekja athygli á birtingarmyndum kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni í samfélaginu og opna augu fólks fyrir sambandinu á milli þeirra og hugmynda um karlmennsku, mörk og samþykki.

Önnur útgáfa fór í gang 08. mars 2023 í samstarfi við Samtökin '78 og var markmiðið að vekja athygli á birtingarmyndum örارةitni sem hinsegin fólk verður fyrir í samfélaginu og fá fólk til að opna augun fyrir afleiðingum þess.

Þriðja útgáfa fór af stað 26. maí 2023 í samstarfi við Þroskahjálp og var ætlað að vekja athygli á birtingarmyndum örارةitni sem fatlað fólk verður fyrir í samfélaginu og fá fólk til að opna augun fyrir afleiðingum þess.

Fjórdða og síðasta herferðin, sem var unnin í samstarfi við Hennar rödd, fór af stað 11. september 2023. Henni var ætlað að sýna birtingarmyndir þeirrar örارةitni sem konur af erlendum uppruna verða fyrir í samfélaginu og fá fólk til að opna augun fyrir afleiðingunum.

Efnið er notað í fræðslu hjá Jafnréttisstofu, m.a. í KÁ-vitanum, auk þess sem heyrst hefur að félagsamtök styðjist við efnið í fræðslu til félagsmanna sinna þar sem efnið er öllum aðgengilegt á heimasíðu Jafnréttisstofu. Efnið verður

einnig notað við gerð frekari fræðslu í framtíðinni til að sýna raunveruleg dæmi um öraráreiti og skapa umræður.

Verkefninu er lokið.

20. Karlar og heilbrigðisþjónusta

Verkefnislýsing: Notkun karla á Heilsuveru – rafrænni þjónustugátt, sem hefur þann tilgang að gera aðgang landsmanna að upplýsingum um heilsu og áhrifaþætti hennar greiðari, verði eflað. Jafnframt verði stuðlað að því að auðvelda og jafna aðgang einstaklinga að gögnum úr eigin sjúkraskrá og að öruggum samskiptum við lækna eða starfsmenn heilbrigðisþjónustunnar. Þannig hafi vefurinn bæði forvarna- og þjónustugildi. Verkefnið verði unnið í samstarfi við landlækniseimbættið og feli í sér eftirfarandi þætti:

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

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Rúmast innan fjárheimilda.

Ábyrgð: Heilbrigðisráðuneytið.

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Á árinu 2020 urðu umskipti í notkun á Heilsuveru. COVID-19 skall á heimsbyggðinni með öllum sínum þunga og mikið reið á að þróa og innleiða nýjar snjalllausnir. Á methraða voru nýjungar innleiddar í Heilsuveru. Niðurstöður úr neikvæðum sýnatökum voru gerðar aðgengilegar í Heilsuveru sem og ýmis vottorð, þ. á m. vottorð um að hafa fengið COVID-19 sjúkdóminn, auk þess sem hægt var að gefa umboð til að sækja lyf í apótek. Þá voru myndsamtlög gerð aðgengileg um Heilsuveru sem og beiðnir um sýnatöku vegna COVID-19 en Ísland var jafnframt fyrsta ríki í heimi til að gefa út gild bólusetningarvottorð gegn COVID-19. Vottorðin eru aðgengileg í Heilsuveru sjö dögum eftir seinni bólusetningu. Heilsuvera er samþættuð COVID-19 sýnatökukerfinu þannig að allt ferli vegna sýnatöku, niðurstöðu úr sýnatöku, sóttkvíar og vottorða er hnökralaust.

Gríðarleg aukning varð í notkun Heilsuveru á árinu 2020 en innskráningar þrefölduðust og voru alls 3,4 milljónir. Tæplega 60% aukning varð í fjölda notenda Heilsuveru á árinu 2020 en þá notuðu 194.180 einstaklingar heilbrigðisgáttina á einhverjum tíma, sem er tæplega 70% af öllum íbúum landsins 16 ára og eldri.

Ef horft er til kynjaskiptingar, þá varð mikil breyting á árinu 2020 þar sem fjöldi karla jókst verulega. Á árinu 2020 var hlutfall karla sem notuðu Heilsuveru 45,4% en hlutfall kvenna 54,6%. Þetta er töluverð breyting miðað við árið 2019, en þá var hlutfall karla eingöngu 39% miðað við 71% hlutfall kvenna.

Ef litið er til aldurshópa, þá er enn nánast enginn munur á fjölda notenda Heilsuveru í aldurshópnum 0-15 ára og 70 ára og eldri. Kynjamunur er áfram mestur í aldurshópnum 20-29 ára, þar sem konur eru um 73% notenda og karlar um 27%. Það kemur í raun ekki á óvart þar sem um er að ræða konur á barneignaraldri.

Á árinu 2021 jafnaðist notkun milli kynja enn frekar út og er nú orðin jöfn meðal karla og kvenna 16 ára og eldri. Markmiði verkefnisins er þar með náð.

Verkefninu er lokið.

F. ALÞJÓÐASTARF

21. Kyn og neysla

Verkefnislýsing: Unnið verði að vitundarvakningu um hringrásarhagkerfið, umhverfis- og félagsleg áhrif tísku- og textíliðnaðar og vald neytenda til að stuðla að mannsæmandi og umhverfisvænni framleiðsluháttum með áherslu á samfélagslega ábyrga neyslu á tiskufatnaði, endurnotkun og endurvinnslu. Markmið verkefnisins verði að hafa áhrif á hegðun neytenda í anda samfélagslegrar ábyrgðar til hagsbóta fyrir konur bæði sem framleiðendur og neytendur með því að upplýsa almenning, og þá sérstaklega konur, um allan þann kostnað sem fellur til í víðtækum skilningi við framleiðslu og förgun textíls. Auk þess verði markmiðið að samþætta kynjasjónarmið inn í úrgangsförvarnir þannig að draga megi úr ágangi í auðlindir og myndun úrgangs og auka endurnotkun og endurvinnslu. Þannig megi standa vörð um lífsgæði kvenna og efla enn frekar með því að skapa sóknarfæri í grænum störfum og nýsköpun með kynja- og umhverfissjónarmið að leiðarljósi, vinna gegn launamisrétti á alþjóðlegum vettvangi og hafa jákvæð áhrif á vinnuumhverfi starfskvenna í textíliðnaði. Verkefnið verði unnið í samstarfi við m.a. Umhverfisstofnun, Neytendastofu, Rauða krossinn, fyrirtækið Aftur og Listaháskóla Íslands og gangi út á eftirfarandi aðgerðir:

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

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: 1,5 millj. kr.

Ábyrgð: Umhverfis- og auðlindaráðuneytið (nú umhverfis-, orku- og loftslagsráðuneytið).

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Verkefni umhverfis- og auðlindaráðuneytisins í framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum er lokið og áfram er unnið með niðurstöður verkefnisins hjá Umhverfisstofnun og ráðuneytinu. Verkefninu var ætlað að vera vitundarvakning um hringrásarhagkerfið, umhverfis- og félagsleg áhrif tísku- og textíliðnaðar og hvernig stuðla má að mannsæmandi og umhverfisvænum framleiðslu- og neysluháttum með áherslu á samfélagslega ábyrga neyslu á tiskufatnaði, endurnotkun og endurvinnslu. Markmið verkefnisins var einnig að samþætta kynjasjónarmið í úrgangsförvarnir þannig að draga megi úr ágangi í auðlindir jarðar. Verkefnið skiptist í nokkra hluta. Gallup sendi spurningalista, sem var saminn í samstarfi við kynjafræðideild HÍ, til þess að safna kyngreindum gögnum um neyslu og viðhorf varðandi tísku, textíl og endurvinnslu á svipuðum tíma og namar úr Listaháskóla Íslands unnu greiningu á tonni af textíl úr endurvinnslugámum Rauða krossins. Niðurstöður og efni greininga voru notuð á undirsíðu samangegnsoun.is um textíl og jafnrétti. Fundir voru haldnir með ýmsum hagsmunaaðilum, m.a. í samstarfi við Hönnunarmars, og farið yfir niðurstöður auk umræðna um textílsóun sem er verið að nota sem grunn að vinnu um aðgerðaáætlun um textíl. Niðurstöðum verkefnisins var miðlað í hlaðvarpi Þorsteins V. Einarssonar, Karlmenntan, í nóvember 2021 í samstarfi við Umhverfisstofnun. Þær verða áfram aðgengilegar á vefsíðunni samangegnsoun.is og munu koma til með að nýtast ráðuneytinu við samþættingu kynjasjónarmiða á sviði stefnumótunar úrgangsmála í framtíðinni.

Verkefninu er lokið.

22. Þátttaka karla í jafnréttismálum

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

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Utanríkisráðuneytið.

Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna: Styður einkum markmið 5.



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Liður í alþjóðlegu samstarfi og málsvarstarfi utanríkisþjónustunnar á sviði kynjajafnréttismála er að tala fyrir mikilvægi þess að karlar og drengir séu virkir þátttakendur og beiti sér fyrir jafnrétti kynjanna. Þetta starf fer fram á vettvangi alþjóðastofnana, innan aðgerðabandalaga líktþenkjandi ríkja með kynjaðar eða feminískar utanríkisstefnur og á tvíhliða vettvangi.

Á árinu 2023 var málsvarastarfinu haldið áfram og þar á meðal efnt til þriggja Barbershop rakarastofuviðburða. Efnt var til kynningar um Barbershop hugmyndafræðina á ráðstefnu um karla og drengi hjá Evrópuráðinu, sem fram fór í apríl á formennskutíma Íslands hjá ráðinu. Forseti Íslands, fastafulltrúi Íslands við Evrópuráðið og háttsettir fulltrúar frá framkvæmdastjórn og jafnréttisskrifstofu Evrópuráðsins fluttu ávörp. Sendierindreki jafnréttismála utanríkisráðuneytisins og framkvæmdastjóri Equimundo stofnunarinnar, sem Ísland hefur átt náið samstarf við á þessu sviði, kynntu Barbershop hugmyndafræðina. Efnt var til rakarastofuráðstefnu hjá Mennta- og menningarstofnun Sameinuðu þjóðanna (UNESCO) með þátttöku fjölmargra fastafulltrúa og skrifstofustjóra hjá stofnuninni, auk þess sem verkfærakistan var kynnt fyrir öðru starfsfólki.

Fastafulltrúi Íslands hjá UNESCO, sendifulltrúi jafnréttismála utanríkisráðuneytisins, framkvæmdastjóri Equimundo stofnunarinnar ásamt háttsettum fulltrúum stofnunarinnar fluttu ávörp og umræðustjórar á vegum

GRÓ GEST Jafnréttisskólans stýrðu umræðum á vinnustofu. Í október var efnt til rakarastofuráðstefnu hjá Öryggis- og samvinnustofnun Evrópu (ÖSE) í Vín, en þar tóku m.a. þátt hátt í hundrað hermála- og öryggismálafulltrúa aðildarríkja. Fastafulltrúi Íslands opnaði viðburðinn og ávarpaði utanríkisráðherra hann gegnum myndbandsupptöku. Utanríkisráðherra ávarpaði einnig viðburð um karla og jafnréttismál á sérstökum viðburði á Heimsþingi kvenleiðtoga í Reykjavík í nóvember. Íslensk stjórnvöld veita aðgerðabandalagi um kynbundið ofbeldi forystu í átaksverkefninu kynslóð jafnréttis (e. Generation Equality Forum) á vegum UN Women. Á þeim vettvangi gerði Ísland sameiginlega skuldbindingu með stofnuninni um aukna áherslu á þátttöku karla og drengja í stefnumótun og aðgerðum sem miða að því að útrýma kynbundnu og kynferðislegu ofbeldi. Á þeim grundvelli veitti Ísland sérstakt fjárframlag til UN Women á árunum 2022 og 2023, til viðbótar við kjarnaframlag Íslands til stofnunarinnar. Á miðannafundi kynslóðar jafnréttis sem fram fór í tengslum við allsherjarþing Sameinuðu þjóðanna í september 2023, og Ísland gegndi gestgjafahlutverki ásamt Tansaníu, var tilkynnt um viðbótarframlag til starfs UN Women sem tengist körlum og jafnrétti.

Verkefninu er lokið.

23. Innleiðing jafnréttisvottunar í þróunarsamvinnu

Verkefnislýsing: Utanríkisráðuneytið innleiði jafnréttisvottun í alþjóðlegri þróunarsamvinnu Íslands í samstarfi við þróunaráætlun Sameinuðu þjóðanna (UNDP). Helsta markmið vottunarinnar verði að styrkja ráðuneytið og sendiráð Íslands í Lilongwe og Kampala í innra stefnumótunarstarfi í þróunarsamvinnu með sérstakri áherslu á ytra starf á sviði jafnréttismála. Innleiðingarferli hefjist árið 2020 og áætluð lok vottunarferlisins verði í janúar 2021. Ísland verði fyrst aðildarríkja Efnahags- og framfarastofnunarinnar (OECD) og þróunarsamvinnunefndar hennar (DAC) til að innleiða slíkt vottunarferli á sviði jafnréttismála.

Tímaáætlun: 2020–2021.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Utanríkisráðuneytið.

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

[Ísland hlaut gullvottun frá Þróunaráætlun Sameinuðu þjóðanna](#) (United Nations Development Programme, UNDP) í apríl 2022 og er þar með fyrsta framlagsríkið sem undirgengst slíka vottun.

Markmið vottunarinnar er meðal annars að efla stjórnendur og starfsfólk utanríkisráðuneytisins, einkum á sviði þróunarsamvinnu, í stefnumótun og framkvæmd verkefna í jafnréttismálum, og styrkja áherslur á sviði jafnréttismála í samvinnu við stjórnvöld í samstarfsríkjum Íslands. Meðal þeirra atriða sem voru nefnd sérstaklega framúrskarandi í úttekt UNDP vegna jafnréttisvottunarinnar má nefna frumkvæði Íslands innan mannréttindaráðs Sameinuðu þjóðanna um árlegan jafnlaunadag sem haldinn hefur verið hátíðlegur frá árinu 2020, vinnu Íslands á sviði þróunarsamvinnu í Malaví þar sem unnið er heildstætt með samfélögum við að stuðla að kyn- og frjósemisheilbrigði og starfi í Úganda þar sem Ísland aðstoðar héraðsyfirvöld við útrýma skaðlegum samfélagsviðhorfum varðandi tíðir kvenna og þar með auka aðgengi stúlkna að menntun. Jafnréttisvottunarverkefni UNDP veitir stofnunum viðurkenningu samkvæmt alþjóðlegum stöðlum sem mæla jafnrétti. Stofnanirnar sem gangast undir vottunina geta fengi brons-, silfur- eða gullvottun. Ferlið er virt á alþjóðavettvangi og mælir hæfni og árangur stofnanna á sviði jafnréttismála og valdeflingar kvenna út frá settum árangursviðmiðum. Alþjóða- og þróunarsamvinnuskrifstofa utanríkisráðuneytisins vann með UNDP að vottuninni frá árinu 2019.

Verkefninu er lokið.

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

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

Utanríkisráðuneytið beiti sér fyrir því að jafnréttisákvæði verði sett í viðskiptasamninga, bæði á vegum EFTA og í öðrum tvíhliða samningum. Jafnframt haldi utanríkisráðuneytið áfram að setja jafnrétti á dagskrá í umræðu innan Alþjóðaviðskiptastofnunarinnar (WTO) og fylgja eftir yfirlýsingu um valdeflingu kvenna og þátttöku í alþjóðaviðskiptum sem yfir 120 ríki WTO sendu frá sér á ráðherrafundi stofnunarinnar árið 2017.

Utanríkisráðuneytið vinni að því að jafna hlut kvenna í starfsemi ráðuneytisins á sviði viðskiptamála, t.d. við gerð viðskipta- og fríverslunarsamninga, setu í nefndum og vinnuhópum á sviði alþjóðaviðskiptamála og þátttöku í viðskiptasendinefndum embættismanna eða ráðherra erlendis.

Tímaáætlun: 2020–2023.

Kostnaðaráætlun: Fjármagnað.

Ábyrgð: Utanríkisráðuneytið.

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



Upplýsingar um stöðu verkefnis

Jafnréttisákvæði er nú að finna í fyrirmynd af samningskafla EFTA á sviði viðskipta og sjálfbærni sem er grundvöllur samningaviðræðna við þriðju ríki. Samningaviðræður við Síle, Indland og Moldóvu er öllum ný lokið og innihalda allir samningarnir jafnréttisákvæði. Í yfirstandandi viðræðum EFTA um gerð eða uppfærslu á fríverslunarsamningum við Malasíu, Tailand, Merkósúr (Brasilía, Argentína, Paragvæ, Úrúgvæ), Kósovó og Úkraínu leggur Ísland ríka áherslu á að samningarnir innihaldi jafnréttisákvæði og sem stendur lítur út fyrir að það muni ganga eftir.

Óformlegur vinnuhópur um viðskipti og kynjajafnrétti var settur á laggirnar hjá Alþjóðaviðskiptastofnuninni á grundvelli Buenos Aires ráðherraýrlysingarinnar, sem samþykkt var í tengslum við ráðherrafund stofnunarinnar árið 2017. Ísland var í leiðandi hlutverki í þeirri vinnu og leiddi starf vinnuhópsins fyrstu árin, ásamt Botsvana og El Salvador. Þökk sé öflugu starfi vinnuhópsins og líkt þenkjandi ríkja var að finna ákvæði um efnahagslega valdeflingu kvenna í ráðherraýrlysingum ráðherrafunda Alþjóðaviðskiptastofnunarinnar árin 2023 og 2024. Þannig hefur málefningu verið haldið á lofti í dagskrá stofnunarinnar.

Í tengslum við reglubundna rýni á viðskiptastefnu aðildarríkja Alþjóðaviðskiptastofnunarinnar hefur Ísland lagt fyrir ríkin spurningar um kynjasjónarmið og viðskipti. Hefur það leitt til þess að aðildarríki gera í auknum mæli grein fyrir kynjaðri stefnumótun í skýrslum sínum.

Í lok árs 2023 var samið við Evrópusambandið um komandi starfstímabil Uppbyggingarsjóðs EES fyrir árin 2021-2028. Ísland hefur lagt áherslu á að markmið sjóðsins taki mið af jafnréttismálum og samvinnu á þeim vettvangi. Utanríkisráðuneytið rekur gagnagrunn til þess að auðvelda aðilum í viðtökuríkjum styrkja Uppbyggingarsjóðsins að finna samstarfsaðila á sviði jafnréttismála. Gagnagrunnurinn veitir upplýsingar um félagasamtök, stofnanir og fyrirtæki sem hafa áhuga á að deila með viðtökuríkjunum þeim leiðum sem þau hafa farið í jafnréttismálum en einnig á fleiri sviðum.

Verkefninu er lokið.

