



Bæjarráð óskaði eftir á fundi sínum 30. júní sl. að tillaga til þingsályktunar um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum ríkisins fyrir árin 2016-2019 yrði rýnd með hliðsjón af jafnréttisstefnu Hafnarfjarðar og gerð drög að umsögn. Eftirfarandi atriði mætti benda á sem er að finna í jafnréttisstefnu og jafnréttisáætlun bæjarins en eru ekki tilgreind í jafnréttisáætlun ríkisins:

- Þegar jafnréttisstefna Hafnarfjarðarbæjar er borin saman við áætlun ríkisins kemur í ljós að undir vinnumarkaðshlutanum eru ákvæði um kynhlutlausar atvinnuauðgýsingar hjá bænum en slík ákvæði er ekki að finna í jafnréttisáætlun ríkisins. Í jafnréttisstefnu bæjarins er talað um að í öllum auðgýsingum á vegum stofnana og fyrirtækja Hafnarfjarðarbæjar skuli jafnréttis kynjanna gætt sbr. 26. gr. jafnréttislaga. Atvinnuauðgýsingar skulu að jafnaði vera kynhlutlausar, en sé um að ræða störf þar sem hallar á annað kynið skuli vekja athygli á því markmiði jafnréttisstefnunnar að jafna kynjaskiptingu innan starfsgreinar.
- Í athugasemdum við þingsályktunartillöguna er fjallað um kynjaskiptan atvinnumarkað á Íslandi. Þrátt fyrir að í skýrslu Alþjóðæfnaðagsráðsins komi fram að jafnrétti kynja sé hvergi meira en á Íslandi, þá er ennþá mikil kynjaskipting starfa á íslenskum vinnumarkaði. Afleiðingar þessarar skiptingar eru m.a. þær að hlutfallslega fáar konur gegna stjórnunarstöðum á íslenskum vinnumarkaði og starfsþróunarmöguleikar kvenna virðast almennt minni en karla. Í jafnréttisáætlun bæjarins er tekið á þessu með ákvæði um að fylgst skuli markvisst með í gegnum reglulegar vinnustaðagreiningar að karlar og konur fái jöfn tækifæri til endurmenntunar og starfsþjálfunar.
- Benda má á að í vinnumarkaðskafla jafnréttisstefnu ríkisins er hvergi minnst á kynferðislega- og kynbundna áreitni á vinnustöðum og markmið í þeim efnum, en síðastliðið haust var samþykkt ítarleg reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Með þessari nýju reglugerð eru lagðar ríkar kröfur á atvinnurekndur um að skipuleggja vinnu þannig að dregið sé úr hættu á aðstæður skapist í vinnuumhverfi sem leitt geti til kynferðislegrar eða kynbundinnar áreitni eða annarrar ótilhlýðilegrar háttsemi.
- Í C hluta áætlunar ríkisins þar sem fjallað er um kyn og fjölmiðla mætti benda á að það vantar markmið um að auka sýnileika kvenna og þátttöku í fjölmiðlaumræðu. Í athugasemdum við þingsályktunartillöguna er vísað til nýlegra rannsókna sem sýna að konur og karla birtast ekki í jöfnum hlutföllum í fjölmiðlum, kynjaskekkju gætir meðal fréttamanna og fjölmiðlafólks og konur eru ennþá í minnihluta stjórnenda og eigenda fjölmiðla.
- Í 17. lið undir D hluta áætlunarinnar er fjallað um þátttöku kvenna í íþróttastarfi. Íþróttastarf í Hafnarfirði er mjög öflugt og hefur verið lögð mikil áhersla á að skapa góðan jarðveg fyrir íþróttaiðkun í bænum í gegnum árin. Bærinn hefur t.a.m. gert samninga við íþróttafélögin og sérstaka styrktarsamninga. Í þeim eru ákvæði um að íþróttafélögin eigi að sinna kröfum beggja kynja um íþróttaiðkun jafnt. Efni félögin ekki þetta ákvæði gefst þeim kostur á að bæta úr því, ellegar er samningi rift á grundvelli þessa ákvæðis. Markmið sem tryggja að konur í íþróttum fái sömu meðferð og karlar, þ.e. hafi aðgang að og njóti sömu styrkja og þeir, fái sömu hvatningu og aðstöðu til að iðka íþróttir, mættu vera tilgreind í jafnréttisáætlun ríkisins.



HAFNARFJÖRÐUR

- Í ljósi mikillar umræðu undanfarið um styttri vinnuviku væri ekki úr vegi að jafnréttisáætlun ríkisins fæli í sér slík markmið. Stytting vinnuvikunnar er liður í að búa til fjölskylduvænna samfélag sem grundvallast á samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs og stuðlar um leið að auknu jafnrétti kynjanna.
- Að lokum má benda á að í drögum að upfærðri jafnréttisstefnu bæjarins hefur hugtakið kyn verið útvíkkað og vísar til allra kynja, þ.e. kvenna, karla, intersex og transgender.

Berglind G. Bergþórsdóttir
mannauðsstjóri