

46. framhaldsþing BSRB

24. - 25. mars 2022

## Tillaga stjórnar BSRB að stefnu BSRB til umræðu í málefnaþópum

**4. Málefnaþópur um jafnrétti og jöfnuð. Fjallar um fjölskylduvænna samfélag, barnabætur, umönnunarbilið, kynferðislega og kynbundna áreitni og annað ofbeldi og fjölbreytileika á vinnumarkaði.**

### Jafnréttismál

BSRB skal standa vörð um að stjórnvöld og atvinnurekendur vinni markvisst að jafnrétti með því að tryggja jöfn tækifæri og jafna meðferð fólks á vinnumarkaði. Sérstaklega þarf að tryggja jafna stöðu og möguleika óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu, tungumáli, búsetu, félagslegrar stöðu eða efnahags. Þá skal bandalagið sérstaklega vinna að valdeflingu jaðarsettra hópa.

Jafnrétti skal haft að leiðarljósi í allri starfsemi BSRB. Bandalagið skal bjóða upp á öflugan jafnréttisfræðslu til aðildarfélaganna og félagsmanna, stuðla að því að allir vinni að þessu mikilvæga hagsmunamáli launafólks og að unnið sé í samræmi við þær reglur sem gilda um öryggi og jafnrétti á vinnumarkaði og í félagsstarfi.

### Staða kynjanna á vinnumarkaði

Mikil kynjaskipting er helsti orsakavaldur launamunar kynjanna á íslenskum vinnumarkaði þar sem eitt kyn er í afgerandi meirihluta í fjölda atvinnugreina. Atvinnuþátttaka kvenna er mjög há á Íslandi en rúmlega þriðjungur kvenna er í hlutastörfum vegna þess að þær axla meginábyrgð á fjölskyldu- og heimilisstörfum. Þá eru konur að jafnaði lengur frá vinnumarkaði í kjölfar barneigna heldur en karlar vegna fæðingarorlofstöku til að brúa umönnunarbilið frá því að fæðingarorlofi lýkur og fram að tryggri dagvistun. Það hefur verulega neikvæð áhrif á tekjur, launapróun og starfsþróunarmöguleika kvenna sem og lífeyrisréttindi. Einnig er mikill munur milli kvenna og karla þegar kemur að valda- og áhrifastöðum þar sem hallar verulega á konur. Grípa verður til aðgerða á hverju sviði fyrir sig til að útrýma aðstöðu- og launamun kynjanna, fólks af erlendum uppruna og fólks með skerta starfsgetu á vinnumarkaði.

### Fjölskylduvænt samfélag

Til að byggja upp fjölskylduvænt samfélag telur BSRB mikilvægt að í allri opinberri stefnumörkun og fjárhagsáætlanagerð sé unnið markvisst að jafnrétti í launuðum sem ólaunuðum störfum. Tryggja þarf jafnréttisfræðslu á öllum skólastigum og á vinnumarkaði. Nauðsynlegt er að stefna stjórnvalda hafi samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs að leiðarljósi.

Samhliða vinnu við að eyða launamun kynjanna verður að jafna möguleika foreldra til að sinna umönnun barna sinna og auka möguleika þeirra til að verja gæðatíma með fjölskyldunni.

BSRB telur það forgangsmál að bæta stöðu tekjulægri fjölskyldna. Tryggja þarf að öll börn búi við örugga fjárhagslega afkomu, búsetuöryggi og hafi tækifæri til íþróttá- og tómstundaiðkunar. Samfélag jafnaðar verður ekki byggt nema allar fjölskyldur geti boðið börnunum sínum upp á sambærileg tækifæri óháð efnahag og búsetu. Mikilvægt er að efla almenningssamgöngur og gera þær ódýrari.

Ísland sker sig úr gagnvart hinum Norðurlöndunum hvað barnabætur varðar. Norræna velferðarkerfið gerir almennt ráð fyrir því að réttur til barnabóta sé sá sami vegna allra barna óháð efnahag foreldra nema í Danmörku þar sem barnabætur eru skertar hjá fólki sem er komið um eða yfir meðaltekjur. Hér á landi eru það einungis allra tekjulægstu foreldrarnir sem fá óskertar barnabætur. Barnabótakerfið er ómarkvisst og í sumum tilfellum tilviljunarkenndur stuðningur við þá allra tekjulægstu og fólk á lágmarkslaunum býr við miklar skerðingar á bótum. BSRB telur nauðsynlegt að endurskoða íslenska kerfið frá grunni og líta helst til danska kerfisins sem fyrirmyndar. Byggja þarf nýtt barnabótakerfi sem byggir á bestu mögulegu gögnum um þarfir ólíkra fjölskyldna og fjölbreyttis fjölskylduforms. Þannig þarf að tryggja að börn geti átt fleiri en eitt heimili sem njóti samskonar stuðnings í gegnum barnabótakerfið. Barnabætur eiga að fylgja launaþróun og bætur skerðist ekki séu tekjur foreldra lægri en sem nemur framfærsluviðmiðum. Þá eiga barnabætur að vera þær sömu fyrir öll börn óháð aldri.

Lenging fæðingarorlofs í 12 mánuði er mikið framfaraskref. Hins vegar tryggja lögin ekki jafna þátttöku foreldra í fæðingarorlofi og reynslan sýnir að líklegt er að konur taki lengra fæðingarorlof en karlar og verði því enn lengur frá vinnumarkaði vegna fæðingarorlofs en áður. Því er mikilvægt að atvinnurekendur styðji karla í því að taka fæðingarorlof til jafns við konur. Jöfn þátttaka kynjanna í fæðingarorlofi stuðlar að því markmiði laganna um að tryggja barni samvistir við báða foreldra og að gera foreldrum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf náist. Hækka þarf hámarksgreiðslur í fæðingarorlofi, greiðslur sem samsvari lágmarkslaunum verði óskertar og fæðingarorlofsgreiðslur verði ekki lægri en lágmarkslaun. Jafnframt þarf að lögfesta rétt barna til öruggrar dagvistunar af hálfu hins opinbera strax að loknu fæðingarorlofi foreldra.

Miklu máli skiptir að launafólk geti brugðist við hinum ýmsu aðstæðum sem geta komið upp í einkalífi og hafi rétt til fjarvista frá vinnu vegna alvarlegra langvarandi veikinda barna án skerðingar á launum. Hið sama gildir um aukningu á réttindum til fjarvista vegna veikinda barna með tilliti til fjölda þeirra og vegna foreldra, maka eða annarra náinna ættingja eða fjölskylduaðstæðna. Slík samþætting leiðir til aukinnar starfsánægju, bættrar frammistöðu, aukinna afkasta og minni starfsmannaveltu.

## Kynbundin og kynferðisleg áreitni og ofbeldi á vinnustöðum

Uppræta þarf kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi en rót þeirrar meinsemdar er misrétti og valdaójafnvægi kynjanna. Reynslan sýnir að jöfn staða og jafnir möguleikar allra innan vinnustaða koma ekki af sjálfu sér. Það þarf þekkingu, vilja og aðgerðir til að ná fram breytingum á þessu sviði. Samkvæmt jafnréttis- og vinnuverndarlögum bera atvinnurekendur ríka ábyrgð til að gera sérstakar ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir að starfsfólk eða skjólstæðingar verði fyrir kynferðislegri eða kynbundinni áreitni eða öðru ofbeldi á vinnustað.

Birtingarmyndir áreitni og ofbeldis geta verið með orðum, hegðun eða táknrænum hætti. Samkvæmt þeim reglum sem gilda um áreitni á vinnustað skiptir þó ekki máli hvort hver birtingarmyndin er. Öll kynbundin og kynferðisleg áreitni og annað ofbeldi er bannað. Upplifun fólks getur verið mismunandi og vinnustaðamenning sömuleiðis. Lögin eru þó skýr: upplifun þess sem fyrir hegðuninni verður sker úr um hvort um áreitni eða ofbeldi sé að ræða. Það er ekki annarra að meta hvornig þólandi upplifir

samskipti eða tiltekna hegðun heldur alltaf þolandans. Uppræta þarf menningu sem flokkar hegðun eftir úreltum hugmyndum um hvar mörkin liggja milli áreitni eða óþæginda. Hvers kyns áreitni er alvarleg og hana verður að taka alvarlega.

Það þarf að byrja á unga aldri að fræða um gagnkvæma virðingu og hefta aðgengi að óæskilegu upplýsingaefni sem inniheldur ofbeldi eins og klám. Stjórnvöld þurfa að tryggja aðgengi að uppbyggilegu efni sem fyrirbyggir kynferðislegt ofbeldi.

Atvinnurekendur og stjórnvöld þurfa að tryggja stuðning fyrir þolendur, gerendur og samstarfsfólk í kjölfar ofbeldis.

Góð stjórnun og markviss samþætting jafnréttissjónarmiða með sérstakri áherslu á að uppræta valdamisræmi í hvers kyns ákvörðunartöku er lykillinn að því að áreitni og ofbeldi eigi sér ekki stað. Við verðum öll að taka þátt til að raunveruleg breyting á viðhorfum og menningu eigi sér stað.