

JAFNRÉTTISMAT

Mat á jafnréttisáhrifum stefnumótunar,
áætlunargerðar og lagasetningar

Þetta verkefni er styrkt af PROGRESS – áætlun Evrópusambandsins á sviði vinnu- og félagsmála (2007–2012). Upplýsingarnar í þessari bók endurspeglar ekki endilega afstöðu eða skoðun framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins.

Útgefandi: Jafnréttisstofa

Hönnun og umbrot: Sóley Stefánsdóttir / FÍT

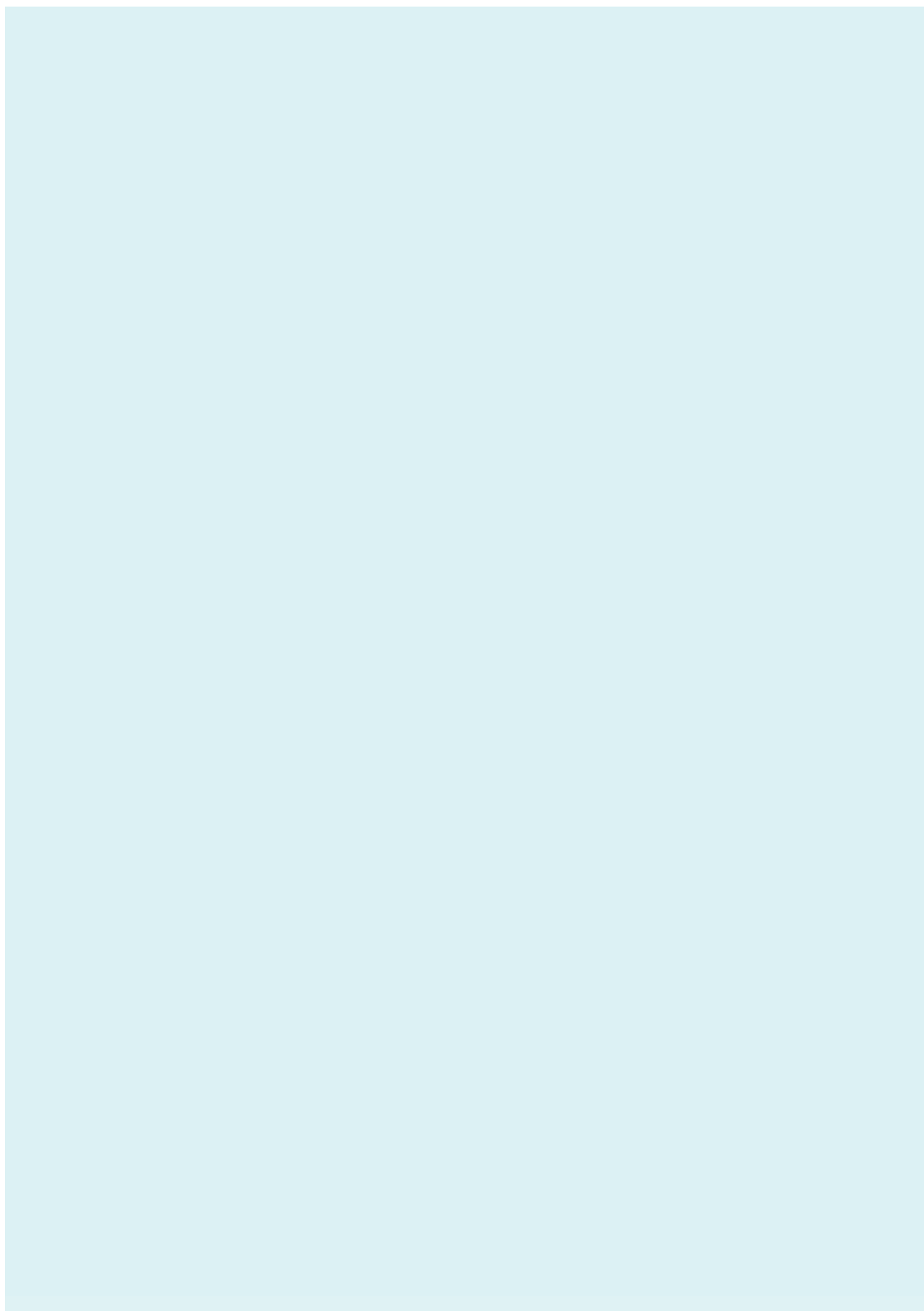
Prentvinnsla: Oddi

ISBN: 978-9935-428-12-7



EFNISYFIRLIT

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| HVAÐ ER JAFNRÉTTISMAT | 5 |
| HVERS VEGNA JAFNRÉTTISMAT? | 6 |
| ER ÞÖRF Á JAFNRÉTTISMATI? | 7 |
| UNDIRBÚNINGUR FYRIR JAFNRÉTTISMAT | 8 |
| AÐFERÐARFRÆÐIN | 10 |
| Áherslur og markmið | 10 |
| Gagnaöflun | 10 |
| Úrbætur á grundvelli gagna | 11 |
| Upplýsingamiðlun | 11 |
| Framkvæmd | 12 |
| Eftirfylgni og árangursmat | 13 |
| HVAÐ BER AÐ HAFI Í HUGA? | 13 |
| Efnahagsleg staða | 14 |
| Samræming atvinnu- og fjölskyldulífs | 14 |
| Menntun | 15 |
| Atvinnumöguleikar, ráðningar, atvinnuleysi, starfsþróun og frami í starfi | 16 |
| Möguleikar til áhrifa og þátttöku | 16 |
| Heilsa og veikindi | 17 |
| Öryggi og hætta á ofbeldi | 17 |
| Samfélagsþátttaka beggja kynja sé tryggð | 18 |
| Tímanotkun, áhugamál og endurmenntun | 18 |



HVAÐ ER JAFNRÉTTISMAT

Í þessum bæklingi er að finna leiðbeiningar við mat á jafnréttisáhrifum sem nýtast eiga öllum þeim sem vinna að stefnumótun, áætlunargerð og lagasetningu. Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 kemur fram að jafna eigi stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins og að það skuli gert með því að gæta jafnréttissjónarmiða og vinna að kynjasambættingu í stefnumótun og ákvörðunum á öllum sviðum samfélagsins. Þetta þýðir að við alla áætlunargerð þarf að taka til greina ólíka stöðu kynjanna og móta verkefnin sem liggja fyrir með þeim hætti að þau leiði af sér aukið réttlæti og jafnrétti. Markmið þessara leiðbeininga er að gefa fólki verkfæri til að framkvæma mat á jafnréttisáhrifum í þeim mála-flokki sem það er að vinna við og öðlast þannig aukna innsýn í stöðu kynjanna á því sviði. Með slík gögn í höndum ætti að vera auðveldara að taka upplýstar ákvarðanir sem nýtast öllum þeim sem málefnið nær til og leiðir okkur fram á veg í átt að jafnrétti kynja.

Jafnréttismat er aðferð sem nýtist við undirbúning og skiplag vinnu sem á sér stað áður en ákvarðanir eru teknar. Staða karla og kvenna er metin sem og hvaða áhrif ákvarðanir í málaflöknum koma til með að hafa á jafnrétti kynja. Markmiðið er að velja alltaf þá kosti sem færa okkur sem næst kynjajafnrétti.

Til umhugsunar:

Hvernig tengist starf mitt jafnrétti kynja? Hvernig get ég nýtt kynjasjónarhorn í mínu starfi? Bætir það einhverju við þekkingu mína á málsviðinu?

HVERS VEGNA JAFNRÉTTISMAT?

Þegar verkefni er í undirbúningi, hvort sem um er að ræða stór stefnumótandi verkefni eða minni háttar ákvörðun er nauðsynlegt að líta til þess hvaða áhrif niðurstaðan muni hafa í för með sér á þá einstaklinga eða hópa sem málefnið nær til. Íslensk jafnréttislög (nr. 10/2008) banna bæði beina og óbeina mismunun á grundvelli kyns. Mismunun á sér stað þegar skilyrði, viðmið eða ráðstöfun kemur verr við annað kynið þó að við fyrstu sýn hafi útkoman virst vera kyn-hlutlaus. Efnahagsleg, félagsleg og menningarleg staða kvenna og karla er ólík og því hafa ákvarðanir ólík áhrif á kynin. Til þess að tryggja að ákvarðanir hafi þau áhrif sem sóst er eftir þarf að meta sérstaklega áhrif þeirra á stöðu kynanna og bregðast við þeim ólíku aðstæðum sem geta komið upp. Ákvarðanir sem virðast alveg hlutlausar við fyrstu sýn geta haft mismunandi áhrif á konur og karla. Eina leiðin til að tryggja að mismunun eigi sér ekki stað er að taka inn í myndina sjónarhorn beggja kynja og framkvæma jafnréttismat. Markmið jafnréttismats er því alltaf að tryggja að ákvörðunin sem tekin er leiði til aukins réttlætis og jafnréttis í samfélaginu.

Til umhugsunar:

Hvað beinu eða óbeinu afleiðingar hefur ákvörðun okkar á stöðu karla og kvenna. Byggir ákvörðunin á greiningu eða á huglægu mati?

Hér ber að undirstrika að kynjajafnrétti snýst ekki um að allt sé nákvæmlega jafnt og eins fyrir karla og konur. Mismunur felur ekki endilega í sér misrétti ef munurinn byggir á málefnalegum ástæðum. Um leið og nauðsynlegt er að taka tillit til mismunandi stöðu kynjanna verður að hafa í huga að ekki sé ýtt undir hefðbundin kynjahlutverk og þar með viðhalda mismunun. Kynjafnrétti snýst um að skapa jafna möguleika fyrir bæði kyn.

ER ÞÖRF Á JAFNRÉTTISMATI?

Fyrsta skrefið við að meta hvort æskilegt sé að framkvæma jafnréttismat er að kanna hvort einhvern kynjamun eða þekkt vandamál varðandi jafnrétti kynjanna er að finna á viðkomandi málsviði. Svárið ræður því hvort vinna þarf jafnréttismat.

+ a) Snertir vinnan fólk eða hóp/hópa fólks?

+ b) Er munur á konum og körlum á viðkomandi sviði?

Nei: Ef svárið er nei við spurningu **a** og **b** er ekki þörf á jafnréttismati.

Já: Ef svárið er já við spurningu **a** er þörf á jafnréttismati og ef svárið er já við báðum spurningunum er enn mikilvægara að fara í jafnréttismat og komast að raun um hverjar eru ástæðurnar fyrir muninum, hvort þær geta talist óbein mismunun og finna leiðir til að bregðast við vandanum og tryggja jafnrétti kynjanna.

Hafa ber í huga að mikilvægt er að meta jafnréttisáhrif þó verkefnið snerti eingöngu annað kynið því breytingar geta hafi í för með sér breytta stöðu þess kyns gagnvart hinu. Einnig þarf að framkvæma jafnréttismat þó jöfnuður ríki milli kynja í málaflokknum til að tryggja að jafnvægið raskist ekki.

Til umhugsunar:

Lykillinn að góðu jafnréttismati er að kynjasjónarmið séu höfð að leiðarljósi við gagnaöflun og greiningu frá upphafi og unnin af þeim aðilum sem sjá um eða tengjast viðkomandi verkefni, annast þá stefnumótun sem fram á að fara og endanlega skýrslugerð eða t.d. vinna að lagafrumvarpi Þannig er hægt að tryggja að niðurstöðu greiningarinnar hafi áhrif á loka niðurstöðuna.

UNDIRBÚNINGUR FYRIR JAFNRÉTTISMAT

Jafnréttismat byggist á því að greina hvaða áhrif lokaniðurstaða stefnumótunar eða verkefnis kemur til með að hafa á stöðu kynjanna. Áhrif verkefnis á stöðu jafnréttis geta verið þrennskonar:

- + **Verkefnið eykur jafnrétti kynja**
- + **Verkefnið hefur engin áhrif**
- + **Verkefnið viðheldur eða eykur misrétti sem þegar var til staðar**

Jafnréttismat er unnið með það fyrir augum að markmið, innihald, aðgerðir, aðferðir og áhrif viðkomandi verkefnis séu metin með tilliti til þarfa beggja kynja og að tryggja að verkefnið hafi jákvæð samfélagsleg áhrif. Til þess að auðvelda vinnuna getur verið gott að velta fyrir sér eftirfarandi spurningum:

- + **Á hvern hátt dregur verkefnið úr jafnrétti kynjanna eða eykur það?**
- + **Getur verkefnið skapað nýjar hindranir eða dregið úr hindrunum?**

Til þess að dýpka greininguna getur verið gott að bæta við spurningunni:

- + **Mun verkefnið draga úr hindrunum á vegi kynjajafnréttis eða munu það auka kynjajafnrétti hvað varðar:**

- a. Skiptingu fjármuna
- b. Efnahagslega stöðu
- c. Möguleika til að sinna foreldrahlutverki og samræma atvinnu og fjölskyldulíf
- d. Menntun og starfsþróun
- e. Atvinnumöguleika, ráðningar, starfsþróun og frama
- f. Áhrif á samfélagsþátttöku og möguleika til félagslegrar virkni
- g. Áhrif á ólaunaða vinnu innan sem utan heimila (t.d. í kringum börn eða veika og/eða gamla ættingja)
- h. Heilsu, veikindi (t.d. tala veikindadaga) og þörf fyrir heilbrigðisþjónustu
- i. Öryggi og hættu á ofbeldi
- j. Tímanotkun, frítíma og önnur atriði sem hafa áhrif á jafnrétti kynjanna

Hér á eftir verður farið nánar ofan í áðurgreinda þætti og útskýrt hvernig þeir tengjast jafnrétti kynja.

Til umhugsunar:

Við gerð jafnréttismats getur verið nauðsynlegt að safna gögnum frá ýmsum aðilum, kalla til utanaðkomandi sérfræðinga og jafnvel að biðja sérstaklega um skýrslu eða mat á ákveðnum þáttum.

Mjög mikilvægt er að tryggja að tölulegar upplýsingar liggi fyrir áður en verkefni hefst. Við greiningu á jafnréttisáhrifum er oftast þörf fyrir kyngreindar tölur til að átta sig á hvar kynjamun er að finna á því sviði sem unnið er á. Meginreglunni um sömu meðferð (sbr. tilskipanir EU um equal treatment) skal beita á mismunandi hópa, því konur og karlar tilheyra eðlilega mismunandi hópum, t.d. eftir aldri, uppruna og búsetu svo dæmi séu tekin.

AÐFERÐARFRÆÐIN

Áherslur og markmið

+ Í upphafi þarf að skilgreina verkefnið. Mikilvægt er að vita hver tilgangur þess er og hverju það á að skila svo allir sem koma að verkefninu vinni að sama markmiði. Í þessu samhengi er mikilvægt að skilgreina jafnréttismarkmið verkefnisins. Til þess þarf þekkingu á málaflokknum og skilning á ólíkum sjónarhornum og áherslum. Tryggja þarf fjölbreytni og jafnræði sjónarmiða sem tengjast málaflokknum. Nánari spurningar geta verið:

- Hvert er markmið verkefnisins?
- Hverju á verkefni að skila og hverjir eru haghafar, þ.e. njóta góðs af verkefninu?
- Kemur verkefnið til móts við ólíkar þarfir kvenna og karla?
- Er verkefninu ætlað að draga úr kynjamisrétti eða hindrunum?
- Er minnst á jafnréttissjónarmið við miðlun upplýsinga um verkefnið?
- Hvað hafa ólíkir hópar kvenna og karla, og viðeigandi hagsmunasamtök, að segja um áherslur og markmið?

Gagnaöflun

+ Mikilvægt er að tryggja þekkingu á málaflokknum. Því þarf að leita til sérfræðinga og viðeigandi hagsmunaaðila. Nauðsynlegt er að afla kyngreindra gagna, auk þess að taka tillit til búsetu, aldurs, uppruna og fötlunar. Nánari spurningar geta verið:

- Hvernig er gögnum og tölulegum upplýsingum safnað?
- Hvert er hlutfall kvenna og karla meðal haghafa?

- Hvaða önnur gögn eru nauðsynleg til að skilja viðfangsefnið?
- Hvernig verður samráði við hagsmunaaðila og ýmsa hópa kvenna og karla, háttað?
- Endurspeгла hagsmunaaðilar raddir þeirra sem eiga að njóta góðs af breytingum?
- Hvernig verður brugðist við væntingum og hagsmunaárekstrum? Eru vandkvæði fólgin í samráði snemma í ferlinu?

Úrbætur á grundvelli gagna

+ Þegar gögnum hefur verið safnað þarf að nota þau til að leggja mat á áhrif og afleiðingar. Velja þarf skynsamlegar leiðir sem tryggja að tækifæri og möguleikar séu í boði sem stuðla að réttlátri skiptingu gæða. Nánari spurningar geta verið:

- Hvaða jákvæðu og neikvæðu áhrif mun stefnan sem tekin er hafa á konur og karla?
- Munu tillögur ýta undir eða vinna gegn hefðbundnum staðalmyndum um hlutverk kynjanna?
- Hvaða tillögur gefa konum og körlum valkosti og möguleika til að njóta til fulls eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni?
- Hvaða ákvarðanir stuðla að réttlátari áhrifum og samræmast betur jafnréttissjónarmiðum?

Upplýsingamiðlun

+ Mikilvægt er að vinna áætlun um upplýsingamiðlun. Í henni þarf að huga að tímasetningu, framsetningu, orðalagi og vettvangi. Einnig þarf að huga að mögulegu hlutverki almennings í umræðunni. Nánari spurningar geta verið:

- Hvaða upplýsingum eða skilaboðum þarf að koma á framfæri?
- Hvernig munu upplýsingar berast til ólíkra hópa kvenna og karla?
- Þarf að beita mismunandi aðferðum við upplýsingamiðlun?
- Hvernig samræmist verkefnið stefnu stjórnvalda í jafnréttismálum?
- Tekur orðalag, framsetning og val á dæmum tillit til bæði kvenna og karla?
- Hvernig verður upplýsingum komið á framfæri til haghafa sem ekki tala íslensku?

Framkvæmd

+ Þegar kemur að framkvæmd er mikilvægt að nýta þekkingu sem skapast hefur í vinnuferlinu. Við gerð frumvarpa/laga er einnig nauðsynlegt að tekið sé tilliti til ólíkra sjónarmiða og hagsmuna haghafa. Nánari spurningar geta verið:

- Munu konur og karlar upplifa/skilja verkefnið eða þjónustuna á ólíkan hátt?
- Býður verkefnið uppá sveigjanleika? Er verkefnið/þjónustan aðgengileg fyrir alla haghafa? Ef ekki, hafa þá verið gerðar ráðstafanir til að tryggja bætt aðgengi?
- Geta ólíkar stofnanir (ríki og sveitarfélög) aðstoðað við að tryggja aðgengi að verkefninu/þjónustunni?
- Samrýmast þeir sem sinna verkefninu eða veita þjónustuna fjölbreytileika samfélagsins?
- Munu þjónustukannanir taka mið af fjölbreyttum hópi kvenna og karla?

Eftirfylgni og árangursmat

+ Mikilvægt er að tryggja stöðuga eftirfylgni með markmiðum og viðmiðum. Einnig er mikilvægt að greina upplýsingar sem safnað hefur verið í vinnuferlinu. Með því er hægt að tryggja að verkefnið nái markmiðum og hægt sé að lagfæra það sem miður fer. Nánari spurningar geta verið:

- Komu kröfur og skilgreiningar á eftirfylgni fram í framkvæmdaáætlun verkefnisins?
- Er gert ráð fyrir mati og mælingum á jafnréttisáhrifum?
- Hvernig geta utanaðkomandi hagsmunaaðilar aðstoðað við eftirfylgni?
- Liggja viðbragðsáætlanir fyrir ef verkefnið nær ekki jafnréttis-markmiðum?
- Er þörf á frekari gagnaöflun? Þarf að endurskoða markmið og mælikvarða í ljósi reynslunnar?
- Hvaða lærdóm er hægt að draga af vinnunni og hvernig nýtist hann við stefnumótun í framtíðinni?
- Hvernig er upplýsingum um lærdóm komið á framfæri?

HVAÐ BER AÐ Hafa Í HUGA?

Áður en vinna hefst við stefnumótun, áætlanagerð og lagasetningu þarf að horfa til þess að staða kynjanna er ólík á hinum ýmsu sviðum samfélagsins. Nauðsynlegt er að greina í hverju mismunandi staða kynjanna er fólgin. Við slíka greiningu er mikilvægt að taka tillit til eftirfarandi sviða:

Skipting fjármuna

- + Mikilvægt er að greina fjárhagsleg áhrif verkefna. Hver er kostnaðurinn, hvernig skiptist hann, hverjir hagnast eða tapa út frá sjónarhorni beggja kynja. Á hverjum lenda gjöld, hverjir fá bætur, hverjir borga skatta, o.s.frv. Nánari upplýsingar og leiðbeiningar um þetta má finna í handbókinni Kynjakrónur; Handbók um kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð gefin út af Jafnréttisstofu og fjármála- og efnahagsráðuneytinu 2012.

Efnahagsleg staða

- + Efnahagslegt sjálfstæði einstaklinganna, kvenna sem karla, er einn af hornsteinum kynjajafnréttis. Í lögum og alþjóðasáttmálum hefur jafnlaunareglan lengi verið til staðar. Þrátt fyrir það er launamisrétti kynjanna til staðar, þ.e.a.s. kerfisbundinn munur á launum karla og kvenna. Það er því mikilvægt að spyrja um efnahagsleg áhrif verkefna. Einnig mætti huga að aðgengi að fjármagni s.s. bótum o.fl.

Samræming atvinnu- og fjölskyldulífs

- + Íslensk jafnréttislög leggja þær skyldur á atvinnurekendur og stéttarfélög að vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði (18. gr., sjá einnig 21. gr.). Atvinnurekendur eiga að sjá til þess að vinnuaðstæður séu þannig að bæði konur og karlar geti stundað atvinnu sína jafnframt því að sinna fjölskyldulífi.
- + Möguleikar til að samræma atvinnu og fjölskyldulíf byggjast meðal annars á foreldraorlofi, lengd vinnuviku, sveigjanlegum vinnutíma, samfelldum skóladegi og framboði á plássum í leikskólum. Enn

er það svo að konur nýta rétt til foreldraorlofs í mun ríkara mæli en karlar. Ísland sker sig enn úr hvað þetta varðar þar sem feður hafa sinn sérstaka rétt hér á landi sem ekki er hægt að framselja til móður og hafa nýtt hann all vel. Í þessu samhengi skiptir máli að þjónusta við ungabörn og heimaþjónusta sé þannig skipulögð að hún jafni möguleika kvenna og karla til að stunda vinnu sína.

- + Skoða þarf stöðu einstæðra foreldra sérstaklega við lagasetningu. Margfalt fleiri konur eru einar með börn en karlar. Aðstæður til að samræma atvinnu- og fjölskyldulíf eru því aðrar en hjá foreldrum sem búa saman.

Menntun

- + Jafnréttislög sem og önnur lög leggja þær skyldur á stjórnvöld, menntastofnanir og aðra þá sem koma að menntamálum að tryggja jafna möguleika kvenna og karla til að mennta sig. Einnig ber að sjá til þess að kennsla, rannsóknir og kennsluefni ýti undir jafnrétti kynjanna og jafni möguleika kvenna og karla. Þrátt fyrir slík lög er áberandi kynskipting í náms- og starfsvali. Karlar velja mun fremur greinar sem tengjast tækni og raunvísindum en konur umönnun og kennslu. Konur eru nú í töluverðum meirihluta þeirra sem ljúka háskólaprófum. Samt sem áður skila konur sér ekki jafn vel og karlar í vísindi og rannsóknir og þær virðast eiga erfiðara uppdráttar við að komast áfram á vísindasviðinu. Finnisk rannsókn sýnir að konur verða að birta 2,5 sinnum meira af fræðigreinum en karlar til að vera metnar til jafns við þá. Til að bæta úr þessu þarf að sjá til þess að bæði konur og karlar meti verk fræðimanna og að passað sé upp á kynjajafnrétti í rannsóknarhópum og rannsóknarþjónustu.

Atvinnumöguleikar, ráðningar, atvinnuleysi, starfsþróun og frami í starfi

- + Atvinnurekendum ber að sjá til þess að konur og karlar hafi jafna möguleika á vinnumarkaði, m.a. með því að deila verkefnum á réttlátan hátt og sjá til þess að bæði kyn eigi möguleika á frama í starfi. Hér má minna á mikla atvinnuþátttöku kvenna en það eru helst konur á barneignaaldri sem eiga slitinn eða skertan vinnuferil. Það verður að hafa atvinnuleysi í huga og hvernig það kemur við hvort kyn um sig, skoða langtímaatvinnuleysi og hafa bæði kyn í huga við mat á aðgerðum. Konur eru mun líklegri til að nýta sér atvinnuskapandi aðgerðir en karlar og við því þarf að bregðast þannig að höfðað sé til karla. Í allri jafnréttisstefnu er litið svo á að nauðsynlegt sé að brjóta upp kynskiptan vinnumarkað ekki síst til að koma á launajafnrétti kynjanna. Þá þarf að jafna kynjahlutföll í stjórnunarstöðum.

Möguleikar til áhrifa og þátttöku

- + Til að koma á jafnrétti kynjanna er nauðsynlegt að konur og karlar séu álíka mörg í áhrifastöðum á öllum sviðum samfélagsins. Samkvæmt íslenskum lögum skal hlutur hvors kyns um sig ekki vera minni en 40% í öllum opinberum nefndum, ráðum og stjórn-um. Árið 2013 ganga í gildi lög um 40% kvóta í stjórnnum hluta-félaga, einkahlutafélaga og lífeyrissjóða. Slíkar reglur gilda hvorki um kosningar til Alþingis né sveitarstjórna en hlutur kvenna er um og yfir 40% innan þessara stofnana eða stjórnsýslustiga. Það er grundvallaratriði að konur og karlar taki bæði þátt í mótun samfélagsins á jafngildan hátt. Mikilvægur hluti af lagasetningu er að hlusta á raddir mismunandi hópa. Þegar það er gert verður að hafa í huga að konur og karlar eru staðsett á mismunandi stöðum í þjóðfélaginu og ekki endilega saman. Það þarf að hlusta bæði á

konur og karla og sýna sanngirni. Það er vert að muna að stórir hagsmunahópar geta verið óskipulagðir og án forystu (t.d. unglingar og fólk af erlendum uppruna.

Heilsa og veikindi

- + Í bæklingi sem finnsk stjórnvöld hafa gefið út um jafnréttismat á frumvörpum til laga er tekið dæmi úr lögum um réttindi sjúklunga þar sem segir að allir sem búsettir eru í Finnlandi eigi rétt á heilsugæslu og sjúkrahúsvist eftir því sem heilsa viðkomandi krefst (þessu fylgja ákveðin skilyrði um að fjármagn sé til). Hér ber að hafa í huga að konur lifa lengur en karlar og kanna þarf af hverju það stafar, eru það t.d. mismunandi vinnuaðstæður, lífsstíll, áhættuhegðun, slys o.fl. sem valda? Konur og karlar geta haft mismunandi þarfir, t.d. fyrir vinnuvernd, svo sem hvað varðar kynferðislega áreitni eða kynferðisofbeldi. Ofbeldi innan fjölskyldna og ofbeldi í nánnum samböndum eru vandamál út af fyrir sig. Ofbeldi hefur mikil áhrif á stöðu þeirra sem í hlut eiga og er samfélaginu mjög dýrt.

Öryggi og hætta á ofbeldi

- + Samkvæmt kvennasáttmála SP (CEDAW) ber stjórnvöldum að gera allt sem hægt er, þar með talið að setja lög, til að koma í veg fyrir mansal og vændi. Palermósamningurinn bætir við kröfum hvað varðar mansal sem nær til fleiri landa og kynlífsþrælkun. Hér á landi eru kaup á vændi bönnuð en hvernig virka lögín? Þá benda Finnar á sívaxandi vændistúrisma, þ.e. finnskir karlar fara til nágrannalandanna til að kaupa vændi. Hvernig á að bregðast við því?
- + Miklu fleiri konur verða fyrir kynferðislegri áreitni en karlar.

Atvinnurekendum ber að koma í veg fyrir að slíkt eigi sér stað og að hafa verkferla til að taka á slíkum málum. Finnar fjalla ítarlega um þetta atriði í bæklingi sínum og hvað það kostar samfélagið. Kostnaðurinn er gríðarlegur!!! Það er líka þekkt að þolendur ofbeldis leita sér oft hjálpar en bera við öðru en ofbeldi í nánnum samböndum. Þar af leiðandi kemur vandamálið ekki í ljós. Þá má minna á að ofbeldi á vinnustöðum er algengasta tegund ofbeldis í Finnlandi en verður að teljast dulið vandamál hér á landi vegna skorts á rannsóknum og umræðu.

Samfélagsþátttaka beggja kynja sé tryggð

- + Samkvæmt stjórnarskránni ber að tryggja öllum samfélagslegt öryggi. Það er tryggt í mörgum lagabálkum. Til að þetta gangi eftir er mikilvægt að vel sé búið að velferðarþjónustunni. Niðurskurður getur haft mismunandi áhrif á konur og karla, aldurshópa, o.s.frv. Mun fleiri karlar en konur eru utangarðsfólk. Fleiri karlar en konur eru heimilislausir. Hvað þýðir það fyrir húsnæðismál og félagsþjónustu sveitarfélaga?

Tímanotkun, áhugamál og endurmenntun

- + Íþróttalög eiga m.a. að hafa þann tilgang að bjóða konum og körlum upp á jafnan aðgang að íþróttaiðkun og hafa hvetjandi áhrif á ungt fólk sem og að ýta undir heilbrigða líkamsrækt allt lífið. Sama má segja um menningarstofnanir, þær eiga að höfða til beggja kynja í starfi sínu. Þegar spurt er um tímanotkun, áhugamál og sköpunarþörf kemur í ljós töluverður kynjamunur. Það þarf að taka tillit til þess við úthlutun fjármagns.

- + Samkvæmt rannsóknum á tímanotkun í Finnlandi nota konur bókasöfn í ríkara mæli en karlar, þær fara oftar í leikhús, á klassíska tónleika, söfn og myndlistarsýningar. Þær eru einnig mun duglegri að nýta alls konar endurmenntunartilboð (fullorðinsfræðslu). Karlar eru mun duglegri við að sækja íþróttaviðburði, kvikmyndahús og tónleika með léttari tónlist. Rannsóknir sýna að konur og karlar skipta heimilisstörfum ekki jafnt á milli sín, konur vinna enn meiri hluta heimilistarfa og verkaskipting er mjög hefðbundin. Hvaða áhrif hefur ný tækni haft á tímanotkun kynjanna, góða eða vonda, í átt til jafnréttis eða misréttis? Hætt er við að tækniheimurinn endurspegli og ýti undir rótgrónar staðalmyndir kynjanna hvað varðar atvinnulíf og heimilisstörf segja Finnar. Hvernig er staðan hér á landi?
- + Bæði Danir og Finnar leggja áherslu á þekkingu á þeim alþjóðasáttmálum og lögum sem koma til álita við kynjamat, svo sem Kvennasáttmáli SB, Pekingsáttmálinn, tilskipanir EU o.fl.

