



Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta

Skýrsla um störf jafnréttisfulltrúa 2015–2017

Skýrsla um störf jafnréttisfulltrúa 2015–2017

Október 2018

Útgefandi: Velferðarráðuneytið
Skógarhlíð 6
105 Reykjavík
Sími: 545 8100
Bréfasími: 551 9165
Netfang: postur@vel.is
Veffang: velferdarraduneyti.is

Umbrot og textavinnsla: Jafnréttisstofa og velferðarráðuneytið
ISBN 978-9935-477-52-1
© 2018 Velferðarráðuneytið

Efnisyfirlit

Samantekt	3
Jafnréttisfulltrúar	4
Starfsáætlun jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna 2015–2017.....	5
A. Samstarf jafnréttisfulltrúa:	5
1. Mánaðarlegir fundir jafnréttisfulltrúa	5
2. Fræðsluáætlun jafnréttisfulltrúa.....	6
B. Jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins:.....	7
3. Jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins.....	7
4. Jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins kynnt.....	8
5. Umsjón og eftirlit með framkvæmd jafnréttisáætlunar	8
6. Endurskoðun jafnréttisáætlunar Stjórnarráðsins við lok gildistíma hennar	10
C. Samstarf jafnréttisfulltrúa við yfirstjórn ráðuneytis:	11
7. Árlegur stöðufundur jafnréttisfulltrúa með yfirstjórn	11
8. Launamunur kvenna og karla	11
9. Jafnréttismat á lagafumvörpum	12
10. Skipanir í nefndir og ráð.....	12
11. Fræðsla um jafnréttismál til starfsmanna ráðuneyta.....	13
12. Endurskoðun starfsreglna jafnréttisfulltrúa	13
D. Samstarf jafnréttisfulltrúa við undirstofnanir:	14
13. Fræðsla til undirstofnana	14
E. Samstarf við Jafnréttisstofu:	14
14. Greinargerð jafnréttisfulltrúa til Jafnréttisstofu	14
15. Samráðsfundur með Jafnréttisstofu	14
F. Verkefni í framkvæmdaáætlun:	15
16. Eftirfylgni verkefna í framkvæmdaáætlun.....	15
G. Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða:.....	15
17. Áætlun um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða.....	15
Lokaorð	17

Samantekt

Jafnréttisfulltrúar hafa starfað í Stjórnarráðinu frá árinu 2000 og starfa þeir nú á grundvelli 13. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, hér eftir jafnréttislög.

Hlutverk þeirra samkvæmt lögum er að hafa eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði síns ráðuneytisins og stofnana þess, auk þess að vinna að kynjasambættingu á málefnasviði ráðuneytisins.

Jafnréttisfulltrúar hafa sérstakar starfsreglur sem kveða á um hlutverk þeirra en að auki eiga þeir að hafa umsjón með framkvæmd jafnréttisáætlunar Stjórnarráðsins og verkefnum í framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum.

Á undanförunum árum hafa verkefni sem snúa að launajafnrétti, kynferðislegri áreitni og skipunum í nefndir, ráð og stjórnir verið í forgangi.

- Öll ráðuneytin hafa gert úttekt á launamun kynjanna, launaleiðréttingar hafa verið gerðar og öll ráðuneytin eru að innleiða jafnlaunastaðalinn eða hafa þegar hlotið jafnlaunavottun.
- Rúmlega 90 starfsmenn Stjórnarráðsins sátu námskeið um einelti, kynferðislega og kynbundna áreitni og ofbeldi undir lok árs 2017 auk þess sem Stjórnarráðið hefur sett sér stefnu og áætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi og annarri ótilhlýðilegri háttsemi.
- Skipanir í nefndir, ráð og stjórnir í samræmi við kynjakvóta 15. gr. jafnréttislaga hefur gengið vel og verklag þar um er að festast í sessi. Árið 2017 var hlutfall kynjanna þegar á heildina er litið nánast jafnt eða 51%/49%. Aldrei áður hefur hlutur kynjanna í nefndum ráðuneytanna verið svona jafn.

Ljóst er að hlutverk jafnréttisfulltrúa kemur til með að breytast á næsta starfsári þar sem ákveðið hefur verið að þeir taki virkan þátt í innleiðingu nýs verklags um jafnréttismat við lagasmíð sem nú er orðin skylda við alla frumvarpgerð.

Í þessari skýrslu er greint frá störfum jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna á starfsárunum 2015–2017 eins og þau eru sett upp í starfsáætlun sem samþykkt var á fundi þeirra 2. júní 2016. Starfsáætlunin byggist á 13. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, starfsreglum jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna, jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins og framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum 2016–2019.

Markmið starfsáætlunarinnar er að skýra hlutverk jafnréttisfulltrúa, skipuleggja og samhæfa starf þeirra auk þess að veita yfirsýn yfir þau verkefni sem eru á ábyrgð jafnréttisfulltrúa. Starfsáætlunin var unnin í samstarfi við Jafnréttisstofu en starfsmaður stofunnar starfar með hópnum. Skýrsla þessi byggist á greinargerðum jafnréttisfulltrúa til Jafnréttisstofu sem skilað er árlega sem og fundargerðum mánaðarlegra samráðsfunda jafnréttisfulltrúa.

Jafnréttisfulltrúar

Jafnréttisfulltrúar starfa á grundvelli 13. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, en þar segir:

Í sérhverju ráðuneyti skal starfa jafnréttisfulltrúi sem hefur sérþekkingu á jafnréttismálum. Jafnréttisfulltrúi fjallar um og hefur eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess, þar á meðal skal hann vinna að kynjasamþættingu á málefnasviði ráðuneytisins. Jafnréttisfulltrúi skal árlega senda Jafnréttisstofu greinargerð um stöðu og þróun jafnréttismála á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis.

Ráðuneytisstjóri skipar jafnréttisfulltrúa sem heyrir beint undir hann. Eftirfarandi aðilar voru jafnréttisfulltrúar á tímabilinu 2015–2017:

FOR: Hildur Jónsdóttir og Ásta Bjarnadóttir, Heiður M. Björnsdóttir varamaður.
ANR: Bjarkey Rut Gunnlaugsdóttir og Þórir Hrafnsson, Kristín Sigfúsdóttir varamaður.
FJR: Halldóra Friðjónsdóttir, Guðný Einarsdóttir varamaður.
IRR: Elín Rósa Finnbogadóttir og Sunna Diðriksdóttir.
DMR: Sunna Diðriksdóttir.
MRN: Jóna Pálsdóttir.
SNR: Íris Huld Christersdóttir.
UAR: Þorbjörg Auður Ævarr Sveinsdóttir, Stefán Einarsson varamaður.
UTN: Jóhanna Bryndís Bjarnadóttir, Ágúst Már Ágústsson varamaður.
VEL: Unnur Ágústsdóttir, Valgerður Gunnardóttir varamaður.

Með jafnréttisfulltrúum starfar Hugrún R. Hjaltadóttir, sérfræðingur á Jafnréttisstofu. Skapast hefur sú venja að starfsmaður Jafnréttisstofu haldi utan um samstarf jafnréttisfulltrúa, skipuleggi fundi, dagskrá þeirra og skrifi fundargerð. Sérþekking starfsmannsins á jafnréttismálum nýtist einnig vel inn í starf hópsins. Þetta fyrirkomulag hefur með árunum orðið formfastara og skal sérstaklega nefnt að starfsreglur jafnréttisfulltrúa voru samþykktar á fundi ráðuneytisstjóra 30. mars 2017.

Í atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytinu, fjármála- og efnahagsráðuneytinu, umhverfis- og auðlindaráðuneytinu, velferðarráðuneytinu og utanríkisráðuneytinu hafa verið skipaðir varamenn jafnréttisfulltrúa sem sækja sameiginlega fundi jafnréttisfulltrúa í fjarveru aðalmanna og eru upplýstir um öll þeirra störf. Það fyrirkomulag hefur gefið góða raun.

Í sumum ráðuneytum starfar jafnréttisnefnd með jafnréttisfulltrúa. Kveðið var á um að slík nefnd skyldi starfa í fyrri jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins. Fallið var frá þeirri hugmynd þegar ný áætlun var gerð árið 2017 og ákveðið að ráðuneytunum sjálfum væri frjálst að skipuleggja hvernig þau framfylgdu verkefnum áætlunarinnar. Slíkar nefndir hafa þó starfað áfram. Í árslok 2017 voru starfandi jafnréttisnefndir í atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytinu, fjármála- og efnahagsráðuneytinu, mennta- og menningarmálaráðuneytinu, umhverfis- og auðlindaráðuneytinu, velferðarráðuneytinu og utanríkisráðuneytinu. Þær hafa ólíkt umboð en eiga það sameiginlegt að starfa með jafnréttisfulltrúa að verkefnum hans.

Starfsáætlun jafnréttisfulltrúa ráðuneytanna 2015–2017

Í upphafi árs 2015 var samþykkt ný starfsáætlun jafnréttisfulltrúa eftir að fyrri áætlun rann út. Verkefnum starfsáætlunarinnar er skipt upp í sjö flokka og innan hvers þeirra eru nokkur verkefni, samtals 15. Á hverju ári er svo ákveðið þema sem jafnréttisfulltrúar leggja áherslu á í vinnu sinni það ár. Þemun voru eftirfarandi:

2016: Skipanir í nefndir og ráð á vegum ráðuneytanna (15. gr. jafnréttis laga).

2017: Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða (13. og 17. gr. jafnréttis laga).

A. Samstarf jafnréttisfulltrúa:

1. Mánaðarlegir fundir jafnréttisfulltrúa

Í samræmi við 11. gr. starfsreglna halda jafnréttisfulltrúar mánaðarlega fundi. Á tímabilinu 2015–2017 voru haldnir 10 fundir á ári en ekki er fundað yfir hásumarið. Fundirnir voru undantekningarlaust vel sóttir. Starfsmaður Jafnréttisstofu hélt utan um fundarboð, skipulag dagskrár og ritaði fundargerð. Fundirnir voru haldnir til skiptis í ráðuneytunum og var ýmist stjórnað af gestgjafa hverju sinni eða starfsmanni Jafnréttisstofu. Fastir fundartímar hafa verið fyrsta fimmtudag í mánuði kl. 10.00–12.00.

Jafnréttisfulltrúar nýttu fundi sína einnig til fræðslu og fengu kynningu á ýmsum verkefnum.

- Hinn 8. janúar 2015 kynnti Sverrir Jónsson, skrifstofustjóri rekstrarsviðs fjármála- og efnahagsráðuneytisins, launajafnrétti kynjanna í tengslum við jafnlaunaúttekt í ráðuneytum.
- Hinn 10. október 2015 kynnti Bjarnheiður Gautadóttir, lögfræðingur í velferðarráðuneytinu, nýja reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.
- Hinn 5. nóvember 2015 kynnti Katrín Anna Guðmundsdóttir, sérfræðingur í fjármála- og efnahagsráðuneytinu, nýja innleiðingaráætlun um kynjaða hagstjórn og fjárlagagerð.
- Hinn 1. september 2016 kynnti Elsa B. Friðfinnsdóttir, sérfræðingur í velferðarráðuneytinu (nú skrifstofustjóri), stefnu og áætlun velferðarráðuneytisins gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi og annarri ótilhlýðilegri háttsemi.
- Hinn 2. júní 2016 kynnti Gréta Gunnarsdóttir störf sín fyrir utanríkisráðuneytið í mannréttinda- og jafnréttismálum og einnig starf sitt við fastanefnd Íslands við Sameinuðu þjóðirnar í New York. Einnig ræddi hún alþjóðlegar skuldbindingar Íslands í mannréttinda- og jafnréttismálum, svo sem CEDAW (Kvennasáttmáli Sameinuðu þjóðanna), CSW (fundur kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna) og UPR (Mannréttindaráð Sameinuðu þjóðanna).
- Hinn 3. mars 2016 kynnti Margrét Steinarsdóttir, framkvæmdastýra Mannréttindaskrifstofu Íslands, mannréttinasáttmála sem Ísland á aðild að, þar

á meðal Kvennasáttmála Sameinuðu þjóðanna (CEDAW). Einnig var fjallað um skuldbindingar Íslands í mannréttindamálum, sérstaklega Peking-sáttmálann. Fjallað um *UNIFEM* nú *UN Women* og málaflokka starfsins sem eru: 1. Efnahagslegt öryggi, 2. Aðgerðir gegn ofbeldi og HIV/alnæmi, 3. Þátttaka í lýðræðislegri uppbyggingu.

- Hinn 6. apríl 2017 kynnti Fríða Rós Valdimarsdóttir, sérfræðingur á Jafnréttisstofu, verkefnið *Break the Silence – end Violence Against Women*, markmið verkefnisins er að vinna gegn ofbeldi í nánnum samböndum.

2. Fræðsluáætlun jafnréttisfulltrúa

Jafnréttisfulltrúar settu sér fræðsluáætlun í samræmi við 7. gr. starfsreglna. Hún var samþykkt á fundi jafnréttisfulltrúa 3. maí 2013. Markmið fræðsluáætlunar er að gera jafnréttisfulltrúum kleift að afla sér sérþekkingar á sviði jafnréttismála. Fræðsluáætlunin skiptist í fjóra hluta sem eru:

- I. Formleg menntun í kynjafræðum.
- II. Sértekt námskeið.
- III. Fyrirlestrar um jafnréttismál.
- IV. Ráðstefnur og fundir.

Á grundvelli þessarar áætlunar hafa jafnréttisfulltrúar getað tekið frá tíma til þess að sækja fyrirlestra um jafnréttismál sem og málþing og ráðstefnur. Tveir jafnréttisfulltrúar, Jóna Pálsdóttir í mennta- og menningarmálaráðuneytinu og Unnur Ágústsdóttir í velferðarráðuneytinu, hafa lokið diplómaprófi í hagnýtri jafnréttisfræði á meistarastigi við Háskóla Íslands og auk þess hafa Ásta Bjarnadóttir í forsætisráðuneytinu og Þorbjörg Auður Ævar Sveinsdóttir í umhverfis- og auðlindaráðuneytinu skráð sig í námið. Of langt mál væri að telja upp þá fjölmörgu fyrirlestra, málþing og ráðstefnur sem jafnréttisfulltrúar hafa sótt en hér eru þó nefnd nokkur atriði sem standa upp úr:

- Fræðsluferð til Brussel dagana 3.–5. febrúar 2015. Markmið ferðarinnar var að kynna sér það starf á sviði jafnréttismála sem fer fram í Brussel og gæti nýst jafnréttisfulltrúum. Farið var víða í heimsóknir meðal annars í Sendiráð Íslands, EFTA-skrifstofuna, framkvæmdastjórn Evrópusambandsins og *European Women's Lobby*.
- Starfsdagur jafnréttisfulltrúa með Jafnréttisstofu var 19. apríl 2016. Á dagskrá var kynning á starfsemi Jafnréttisstofu og þeim verkefnum sem eru unnin á vegum stofnunarinnar. Einnig voru tvö fræðsluerindi: Hildur Friðriksdóttir flutti erindið *Þá verður þetta þó allavegana minning fyrir hana um að hún hafi einu sinni verið fine. Íslenskt hrelliklám á Chansluts* og Andrea Sigrún Hjálmsdóttir og Marta Einarsdóttir fluttu erindið *Mér finnst ég eins og hamstur á hlaupahjólí á daginn. Um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs í nútímasamfélagi*.
- Fræðsludagar Jafnréttisstofu 2.–3. mars 2017. Fræðslan var skipulögð af starfsfólki Jafnréttisstofu sem bauð jafnréttisfulltrúum og öðrum sérfræðingum

sem starfa að jafnréttismálum innan Stjórnarráðsins að taka þátt. Flutt voru fjölbreytt erindi um jafnréttis- og kynjafræði.

- Þorgerður Einarsdóttir, prófessor í kynjafræði við Háskóla Íslands, flutti erindið *Fræðin, þjóðmálin og femínisminn á viðsjárverðum tímum. Hvað er nýtt í kynjafræðinni og hvernig kallast fræðin á við þjóðfélagsleg málefni og áttakalínur í samtímanum?*
 - Ásta Jóhannsdóttir, doktorsnemi í félagsfræði, flutti erindið *Ungt fólk og kyngervishugmyndir – best í jafnrétti en hvað svo?*
 - Helga Baldvinsdóttir Bjargardóttir, framkvæmdastýra Samtakanna '78, flutti erindið *Að iðka mannréttindi.*
 - Silja Bára Ómarsdóttir, aðjúkt við Stjórn málafræðideild Háskóla Íslands, flutti erindið *Bakslag í jafnréttismálum: Þjóðernispopúlismi og kvenhatur heima og heiman?*
 - Guðný Einarsdóttir, sérfræðingur í fjármála- og efnahagsráðuneytinu, flutti erindið *Tilraunaverkefni um innleiðingu jafnlaunastaðals.*
 - Jón Ingvar Kjarran, lektor á Menntavísindasviði Háskóla Íslands, flutti erindið *Karlmennska, heteronorm og homofóbía.*
 - Uglya Stefanía Kristjönu- og Jónsdóttir, aktivisti og fyrrum formaður Trans Ísland, flutti erindið *Kyn, kyngervi (e. gender) og transmálefni.*
- Hinn 3. mars 2017, eftir fræðsludaginn, bauð Jafnréttisstofa upp á opinn fræðslufund um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða með sænskum sérfræðingum. Fundurinn bar yfirskriftina *Gender mainstreaming – a strategy for change or a de-politicising tool?* Fyrirlesarar voru Kerstin Alnebratt, doktor í kynjafræði og framkvæmdastjóri The Swedish Secretariat for Gender research, og Malin Rönnblom, prófessor í stjórnmálafæði og kynjafræði við bæði Háskólann í Karlstad og Umeå.

B. Jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins:

3. Jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins

Á því tímabili sem þessi skýrsla fjallar um unnu jafnréttisfulltrúar eftir tveim jafnréttisáætlunum. Sú fyrri var samþykkt á fundi ráðuneytisstjóra 22. janúar 2013 með gildistíma í þrjú ár. Sú síðari var samþykkt á 30. mars 2017 og gildir einnig í þrjú ár. Jafnréttisáætlunin tekur til Stjórnarráðsins sem sameiginlegs vinnustaðar starfsfólks í ráðuneytum, sbr. 18. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, og kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki Stjórnarráðsins þau réttindi sem kveðið er á um í jafnréttislögum. Leiðarljós beggja er það sama: að „... Stjórnarráðið sé eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði kynjanna er virt í hvívetna og konur og karlar hafi jöfn tækifæri til að nýta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.“

Fyrri áætlunin var fyrsta sameiginlega jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins þar sem ekki var gert ráð fyrir að hvert ráðuneyti gerði eigin áætlun í kjölfarið. Í áætluninni kom aftur á

móti fram að „... hvert ráðuneyti ber ábyrgð á að framfylgja jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins innan sinna vébanda en er jafnframt heimilt að forgangsraða verkefnum og ákvarða fleiri í sérstakri framkvæmdaáætlun eftir aðstæðum í hverju ráðuneyti“.

Í fyrri jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins voru 23 verkefni. Fjallað var um launajafnrétti, laus störf og framgang í starfi, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun, samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs, kynbundna og kynferðislega áreitni, þátttöku í nefndum og ráðum, greiningu tölfræðiupplýsinga og kynjasambættingu auk þess sem fjallað var um hlutverk jafnréttisnefnda og greinargerð til Jafnréttisstofu. Ekki var gerð sérstök skýrsla um verkefni jafnréttisáætlunarinnar við lok gildistíma hennar en fjallað er um framvindu hennar í skýrslu ráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála 2012–2014 og 2015–2017.

Jafnréttisfulltrúar hófu undirbúning að endurskoðun jafnréttisáætlunar um mitt ár 2016. Byggt var á reynslunni af fyrri verkefnum auk þess sem áætlunin tók mið af Jafnréttissáttmála *UN Women* og *UN Global Compact* í samræmi við viljayfirlýsingu sem undirrituð var 27. maí 2014. Ráðuneytisstjórar samþykktu nýja jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins fyrir árin 2017–2020 30. mars 2017. Í þessari nýju áætlun eru 15 aðgerðir til að ná fram markmiðum áætlunarinnar en helsta breyting frá fyrri áætlun felur í sér innleiðingu jafnlaunastaðals, ÍST 85:2012, í öll ráðuneyti Stjórnarráðsins. Nánar er fjallað um stöðu verkefna í kafla 5.

4. Jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins kynnt

Eftir að jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins var samþykkt var hún birt á innra neti allra ráðuneytanna auk vefsíðu forsætisráðuneytisins. Jafnréttisfulltrúar kynntu svo áætlunina hver í sínu ráðuneyti og notuðu sameiginlega slæðukynningu sem hópurinn hafði búið til. Fundirnir voru allir vel sóttir og sköpuðust oft góðar umræður. Allir jafnréttisfulltrúar voru búnir að kynna áætlanirnar í sínum ráðuneytum fyrir árslok 2017.

5. Umsjón og eftirlit með framkvæmd jafnréttisáætlunar

Jafnréttisfulltrúi hefur umsjón og eftirlit með framkvæmd jafnréttisáætlunar í sínu ráðuneyti auk þess að tryggja að aðgerðir jafnréttisáætlunar Stjórnarráðsins séu í farvegi í samræmi við 4. gr. starfsreglna þeirra. Jafnréttisfulltrúar skila yfirliti yfir framkvæmd jafnréttisáætlunar til Jafnréttisstofu sem hluta af greinargerð jafnréttisfulltrúa sem skilað er árlega til stofunnar.

Eins og kom fram hér að ofan eru 15 aðgerðir en jafnréttisfulltrúar vinna margar þeirra saman eða á sama tíma eftir því sem við á. Reynslan er svo rædd í hópnum og vandamál sem upp koma leyst í sameiningu. Önnur verkefni eru sérstaklega á forræði eins ráðuneytis og upplýsir sá jafnréttisfulltrúi aðra um framgang þess auk þess sem útfærslur og ráð eru fengin úr hópnum verkefninu til stuðnings. Samráðsvettvangur jafnréttisfulltrúa gegnir þannig mikilvægu hlutverki og stuðlar að því að halda vinnunni við jafnréttisáætlun lifandi og gera verkefnin markvissari.

Yfirlit yfir stöðu verkefna í jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins eins og þau eru metin í greinargerð jafnréttisfulltrúa til Jafnréttisstofu eftir starfsárið 2017.

Merkingar:		Á áætlun <input type="checkbox"/> Hinkrað eftir öðrum <input type="checkbox"/> Í undirbúningi <input type="checkbox"/> Er ekki hafið <input type="checkbox"/>
Nr.	Staða	Athugasemdir:
1	☒ □ □ □	Jafnlaunaúttekt er gerð í nóvember ár hvert miðað við laun í október: FOR, ANR, DMR, FJR, MRN, SRN, UAR, UTN, VEL. Þetta verkefni kemur til með að falla niður með innleiðingu jafnlaunastaðalsins og verða hluti af vinnunni við vottunarferlið og endurnýjun þess.
2	☒ □ □ □	Samanburður á launamun kynjanna milli ráðuneyta. Verkefni sem unnið er undir stjórn FJR og var niðurstaða kynnt á fundi jafnréttisfulltrúa.
3	☒ □ □ □	Innleiðing jafnlaunastaðalsins: Öll ráðuneyti hafa hafið undirbúning að innleiðingu staðalsins. UAR og VEL hafa þegar hlotið vottun.
4	☒ □ □ □	Jafn aðgangur að störfum við nýráðningar: Verklagi er fylgt í öllum ráðuneytum.
5	☒ □ □ □	Yfirlit um störf í ráðuneytunum eftir kyni: Farið yfir árlega í öllum ráðuneytum.
6	□ □ ☒ □	Kynjablandaður vinnustaður, ráða skal einstakling af því kyni sem á hallar: Þetta verkefni þarfnast yfirferðar.
7	□ □ ☒ □	Kyngreint bókhald yfir þáttöku starfsfólks í námskeiðum: Í greinargerðum jafnréttisfulltrúa til Jafnréttisstofu kemur fram að þetta verkefni þurfi að undirbúa vel og vinna samhliða símenntunarstefnu og annarri skipulagðri endurmenntun.
8	□ □ ☒ □	Kanna viðhorf starfsfólks til þess hvernig framgangi starfsfólks sé háttað: FOR hefur kannað viðhorf síns

		starfsfólks, önnur ráðuneyti hafa þetta verkefni á dagskrá 2019.
9	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs. Sveigjanlegur vinnutími og persónulegar lausnir í boði í öllum ráðuneytum.
10	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Fara skal yfir fjölda yfirvinnustunda og gera kyngreint yfirlit yfir þær: Í greinargerðum jafnréttisfulltrúa til Jafnréttisstofu kemur fram að flest ráðuneytin hafa fylgst með fjölda yfirvinnustunda og gripið til ráðstafana þegar hann er talinn utan eðlilegra marka. Ekki hefur verið gert kyngreint yfirlit yfir fjölda vinnustunda. Það verkefni verður sett á dagskrá árið 2019.
11	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Stefna og áætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi og annarri ótilhlýðilegri háttsemi sett fyrir allt Stjórnarráðið. Samþykkt árið 2017.
12	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Fræðsla um kynferðislega áreitni: Í kjölfar námskeiðanna í verkefni 13 var haldið námskeið í öllum ráðuneytum. Skipulagning þeirra fór fram í árslok 2017 en flest voru námskeiðin haldin í upphafi árs 2018.
13	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Námskeið fyrir starfsfólk sem á að taka á móti kvörtunum samkvæmt stefnu: Þrjú námskeið voru haldin í árslok 2017 með þátttöku rúmlega 90 starfsmanna Stjórnarráðsins.
14	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Sameiginlegt verklag um skipanir í nefndir, ráð og stjórnir á grundvelli 15. gr. laga nr. 10/2008 í öllum ráðuneytum.
15	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Áætlun um hvernig samþætta eigi kynja- og jafnréttissjónarmið við stefnumótun og áætlanagerð á málefnasviði ráðuneyta: Verkefnið er hluti af stærra verkefni í framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum (nr. 3). Verkefnið er á ábyrgð FOR og VEL. Verkefnisstjórn um mótun áætlunar um innleiðingu samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvörðunartöku Stjórnarráðsins og stofnana ríkisins var skipuð af ráðherra jafnréttismála í árslok 2017 og hélt sinn fyrsta fund í ársbyrjun 2018.

6. Endurskoðun jafnréttisáætlunar Stjórnarráðsins við lok gildistíma hennar

Eins og kom fram hér að ofan hófu jafnréttisfulltrúar undirbúning að endurskoðun jafnréttisáætlunarinnar frá 2013 um mitt ár 2016. Sú áætlun hafði verið unnin í víðu samráði innan Stjórnarráðsins. Ákveðið var að byggja á reynslunni sem skapast hafði í

framkvæmd verkefna áætlunarinnar og þróa þau áfram en ekki leggja til viðamiklar breytingar á áætluninni. Vinnan tók mið af Jafnréttissáttmála *UN Women* og *UN Global* eins og áður hefur komið fram. Helsta breyting frá fyrri áætlun var þó sú ákvörðun að ljúka innleiðingu jafnlaunastaðals, ÍST 85:2012, í öllum ráðuneytum Stjórnarráðsins.

Ráðuneytisstjórar samþykktu nýja jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins fyrir árin 2017–2020 30. mars 2017. Í nýju áætluninni eru 15 aðgerðir til að ná fram markmiðum áætlunarinnar og farið var yfir stöðu þeirra í lið 5 hér að ofan.

C. Samstarf jafnréttisfulltrúa við yfirstjórn ráðuneytis:

7. Árlegur stöðufundur jafnréttisfulltrúa með yfirstjórn

Í samræmi við 16. gr. starfsreglna var haldinn árlegur stöðufundur jafnréttisfulltrúa og yfirstjórnar ráðuneytis en á slíkum fundi skal ræða verkefni jafnréttisfulltrúa, stöðu verkefna í jafnréttisáætlun og framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum. Auk þess skal ræða kynbundinn launamun, skipanir í nefndir og ráð, kynjahlutfall á vinnustað og stöðu jafnréttisfulltrúa. Einnig skal ræða greinargerð til Jafnréttisstofu. Á grundvelli þessa fundar skal meta hvort þörf sé á fleiri fundum.

Í hverju ráðuneyti hefur verið haldinn árlegur fundur, yfirleitt á tímabilinu janúar til mars. Oft er fundurinn haldinn í tengslum við gerð greinargerðar til Jafnréttisstofu og innihald hennar rætt. Í sumum ráðuneytum hefur verið fundað örar en þá um ákveðin verkefni í hvert skipti. Þessir stöðufundir eru mjög mikilvægir þar sem jafnréttisfulltrúi heyrir beint undir ráðuneytisstjóra og þarf stuðning hans til þess að geta sinnt starfi sínu.

8. Launamunur kvenna og karla

Í jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins sem var samþykkt í nóvember 2010 var kveðið á um að jafnréttisfulltrúar ráðuneyta skuli ár hvert óska eftir upplýsingum um „hvort til staðar sé kynbundinn launamunur í viðkomandi ráðuneyti og ef svo er, hvernig yfirstjórn hyggst jafna hlut kynjanna“. Í fjármála- og efnahagsráðuneytinu var þessari kröfu mætt með því að fara í svokallaða jafnlaunaúttekt sem er í reynd greining og samanburður á launum starfsmanna. Úttektin var svo kynnt á fundi skrifstofustjóra rekstrarsviða og þar var samþykkt að nýta þessa aðferðafræði við mat á kynbundnum launamun innan allra ráðuneyta.

Í leiðbeiningum sem fjármála- og efnahagsráðuneytið útbjó í framhaldinu er ferlinu við launagreiningu lýst og einnig þeim breytum sem þarf að horfa til þegar verið er að meta mun á launum einstaklinga eða hópa sem gegna sambærilegum störfum innan hvers ráðuneytis. Tilgangur jafnlaunaúttektar er að greina, leiðrétta og koma í veg fyrir ómálefnalegan launamun milli karla og kvenna. Niðurstöðurnar geta jafnframt orðið til þess að skýra betur málefnalegan mun á launum, svo sem vegna vinnuframlags, menntunar, eðlis starfa og fleiri þátta. Ábyrgðaraðilar launaúttektar eru ráðuneytisstjóri,

jafnréttisfulltrúi viðkomandi ráðuneytis og skrifstofustjóri rekstrarsviðs. Sá síðasttaldi ber ábyrgð á framkvæmdinni, þ.e. öflun gagna og úrvinnslu þeirra. Ábyrgðaraðilar þurfa að fara sameiginlega yfir niðurstöðurnar og bera jafnframt ábyrgð á að gripið sé til ráðstafana komi í ljós kynbundinn launamunur.

Fyrstu jafnlaunaúttektirnar voru framkvæmdar haustið 2011 og langflest ráðuneyti hafa nú farið í gegnum þetta ferli fjórum sinnum. Samkvæmt niðurstöðunum er kynjunum ekki mismunað í launum en þó hefur í einhverjum tilvikum verið talin ástæða til að leiðrétta laun einstakra starfsmanna. Þá hafa að minnsta kosti tvö ráðuneyti ákveðið að hækka laun ákveðinna starfshópa (ritara og afgreiðslufulltrúa) sem þóttu óeðlilega lág í samanburði við aðra hópa innan sama ráðuneytis.

9. Jafnréttismat á lagafumvörpum

Í verkefnislýsingu þessa verkefnis kemur fram að gera eigi jafnréttismat á frumvörpum skv. 13. gr. starfsreglna jafnréttisfulltrúa. Þegar þingmálaskrá ríkisstjórnarinnar var lögð fram haustið 2011 áttu jafnréttisfulltrúar að gera tillögu til ráðuneytisstjóra um frumvörp sem þætti eðlilegt að færu í slíkt mat. Fallið var frá þessari nálgun á verkefninu þegar þingmálaskrá ríkisstjórnarinnar lá fyrir vegna þess að það þótti of seint að meta jafnréttisáhrif frumvarps þegar því væri að fullu lokið. Matið yrði að koma fyrir inn í ferlið svo hægt yrði að taka tillit til niðurstaðna þess við endanlega gerð frumvarps.

Um svipað leyti var forsætisráðuneytið að velja sér meginmálaflokk í samræmi við innleiðingaráætlun kynjaðrar hagstjórnar og fjárlagagerðar. Var ákveðið að greining á fjárhagsáhrifum lagafrumvarpa á kynjajafnrétti yrði meginmálaflokkur ráðuneytisins. Þar var einnig í undirbúningi endurskoðun á *Handbók um undirbúning og frágang lagafrumvarpa* og ákveðið að jafnréttismatið ætti heima í þeirri handbók ásamt viðmiðum og sjónarmiðum sem vera skulu til grundvallar matinu. Samhliða átti að útbúa kennslu- og kynningarefni sem miðar að því að þjálfa þá starfsmenn ráðuneyta sem koma að samningu lagafrumvarpa í mati á kynjaáhrifum sem og starfsmenn lagaskrifstofu forsætisráðuneytisins.

Þegar þessi skýrsla er rituð er handbókin í lokavinnslu og námskeið á grundvelli hennar í undirbúningi.

10. Skipanir í nefndir og ráð

Jafnréttisfulltrúar hafa lengi unnið í sameiningu að því að tryggja að bæði konur og karlar séu skipuð í nefndir og ráð á vegum ráðuneytanna í samræmi við 15. gr. jafnréttis laga og starfsreglur þeirra. Í ráðuneytunum er skýrt verklag um hvernig skuli skipa í nefndir auk þess sem það er skráð með skipulögðum hætti. Það verklag sem hefur reynst best er að senda staðlað bréf þegar óskað er tilnefninga og að einn starfsmaður í ráðuneytinu sjái um að halda utan um skipunarbréf, skrá nýjar nefndir inn í kerfi ráðuneytisins og skrá tölfræðina jafn óðum. Sá starfsmaður virkar þá sem öryggisventill

ef nefnd er ekki skipuð í samræmi við 15. gr. jafnréttislaganna og sömuleiðis er þá ljóst frá upphafi hvort skipun nefndarinnar samræmist undanþáguskilyrðum laganna. Þegar nefndir eru skráðar af einum aðila hefur einnig reynst auðvelt að kalla eftir gögnum um nefndir, ráð og stjórnir sem ber að skila árlega til Jafnréttisstofu í greinargerð. Mikill tími hefur farið hjá jafnréttisfulltrúunum í að koma á þessu verklagi sem og að minna á að það sé notað. Þetta hefur þó borgað sig því hlutur kynjanna í nefndum hefur jafnast auk þess sem fleiri nefndir eru skipaðar í samræmi við 15. gr. og án undanþágu.

Í sumum ráðuneytum hefur reynst erfitt að koma á skýrum verkferlum og þar hefur einnig verið erfitt að fá yfirlit yfir nefndir sem starfa í ráðuneytinu. Til þess að yfirfara verklagið og skoða hvort það væri örugglega notað rétt voru skipanir í nefndir og ráð á vegum ráðuneytanna þema starfsársins 2016. Hluti af vinnunni sem farið var í sneri að skráningu nefnda en mikilvægt er að halda utan um allar nefndir og tölfræðina til þess að fylgjast með þróun mála.

Nánar má lesa um þetta í [Skýrslu Jafnréttisstofu um nefndir, ráð og stjórnir 2015](#), [Skýrslu Jafnréttisstofu um nefndir, ráð og stjórnir 2016](#) og [Skýrslu Jafnréttisstofu um nefndir, ráð og stjórnir 2017](#).

11. Fræðsla um jafnréttismál til starfsmanna ráðuneyta

Í samræmi við aðgerð 14 í jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins og 5. gr. starfsreglna ætti hver jafnréttisfulltrúi að skipuleggja einn fræðslufund á ári. Á tímabilinu sem hér um ræðir hefur farið fram fræðsla í jafnréttismálum tengd innleiðingu kynjaðrar fjárlagagerðar í öllum ráðuneytum en jafnréttisfulltrúar fóru ekki út í það að skipuleggja aðra fræðslu umfram það.

Fallið var frá því að hafa þetta verkefni í nýrri starfsáætlun jafnréttisfulltrúa. Ástæða þess var sú að ákveðið var að setja önnur verkefni í forgang en láta öðrum vettvangi um jafnrétti kynja eftir fræðslu til starfsmanna.

12. Endurskoðun starfsreglna jafnréttisfulltrúa

Hinn 30. mars 2017 samþykktu ráðuneytisstjórar endurskoðaðar starfsreglur jafnréttisfulltrúa, en þær eldri voru frá árinu 2010. Helstu breytingar fólu í sér að starfsreglurnar voru aðlagðar því verklagi sem jafnréttisfulltrúar vinna eftir auk þess sem samstarf við Jafnréttisstofu var gert formfastara. Einnig voru endurskoðunarákvæði sett inn í starfsreglurnar.

D. Samstarf jafnréttisfulltrúa við undirstofnanir:

13. Fræðsla til undirstofnana

Samkvæmt verkefnalýsingu skal hver jafnréttisfulltrúi skipuleggja einn fund á ári til jafnréttisfræðslu fyrir undirstofnanir. Jafnréttisfulltrúi skal einnig vera í reglulegu sambandi við tengiliði jafnréttismála hjá stofnunum. Jafnréttisfulltrúar eru með öflugt tengslanet við undirstofnanir sem notað er til að koma upplýsingum á framfæri og óska eftir upplýsingum frá stofnunum. Þessi tengsl hafa reynst jafnréttisfulltrúum vel.

Fjöldi undirstofnana hefur komið í veg fyrir að hægt hafi verið að skipuleggja fræðslu fyrir allar stofnanirnar í einu. Þetta verkefni, eins og verkefni nr. 11, hefur ekki verið í forgangi en að skipuleggja svona fræðslu er bæði tímafrekt og kostnaðarsamt og hefur því verið látið víkja fyrir öðrum verkefnum.

E. Samstarf við Jafnréttisstofu:

14. Greinargerð jafnréttisfulltrúa til Jafnréttisstofu

Greinargerð jafnréttisfulltrúa til Jafnréttisstofu skal skila fyrir hvert starfsár í samræmi við 13. gr. jafnréttislaga og 9. gr. starfsreglna. Dagsetning skiladags hefur verið ákveðin í desember ár hvert í samráði við jafnréttisfulltrúa og Jafnréttisstofu en var áður í mars. Skil jafnréttisfulltrúa á gögnum til Jafnréttisstofu geta dregist verulega og dæmi eru um að gögnum sé ekki skilað eða að þau berist allt að ári of seint. Aðalástæða þess er að jafnréttisfulltrúum er ekki gefið svigrúm í sínu starfi til að ljúka verkefninu á tilsettum tíma og er greinargerðin látin víkja fyrir öðrum verkefnum. Upplýsingar úr greinargerðum eru notaðar til þess að veita upplýsingar um stöðu jafnréttismála og framvindu verkefna. Þessi töf gerir það að verkum að Jafnréttisstofa er ekki með nýjustu upplýsingar þegar kemur að skýrsluskrifum og svörum til alþjóðastofnana um stöðu jafnréttismála á Íslandi.

Þetta kemur sérstaklega niður á eftirliti Jafnréttisstofu með skipunum í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ráðuneytanna. Oft er liðinn langur tími frá því að nefnd er skipuð og þar til upplýsingar um hana berast og ljóst að of seint er að gera breytingar á nefnd sem þegar hefur lokið störfum.

Hér ber að taka fram að jafnréttisfulltrúar eru mjög liðlegir og veita Jafnréttisstofu alltaf þær upplýsingar sem óskað er eftir þegar þeirra er þörf. Á það sérstaklega við þegar undirbúningur að skýrslu ráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála er skrifuð fyrir Jafnréttisþing.

15. Samráðsfundur með Jafnréttisstofu

Jafnréttisstofa skipuleggur einn samráðsfund með jafnréttisfulltrúum ár hvert í samræmi við 7. gr. starfsreglna. Fundirnir hafa verið sambland af fræðslu- og kynningarfundum auk þess sem fólk hefur fengið tækifæri til að kynna betur. Jafnréttisstofa hefur kynnt

starfsemi sína og helstu verkefni, jafnréttisfulltrúar kynna störf sín og jafnréttisverkefni ráðuneytanna. Þá hafa utanaðkomandi aðilar verið fengnir til að vera með fræðslu.

- Árið 2016 var fundurinn haldinn 19. apríl. Á dagskrá var kynning á starfsemi Jafnréttisstofu og þeim verkefnum sem unnin eru á vegum stofnunarinnar. Einnig voru tvö fræðsluerindi sem fjallað var um hér að ofan.
- Árið 2017 tóku jafnréttisfulltrúar þátt í fræðsludögum Jafnréttisstofu 2.–3. mars sem fjallað var um hér að ofan, í tengslum við verkefni 2.

F. Verkefni í framkvæmdaáætlun:

16. Eftirfylgni verkefna í framkvæmdaáætlun

Jafnréttisfulltrúar halda utan um og fylgja eftir þeim verkefnum sem heyra undir þeirra ráðuneyti og fram koma í framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum í samræmi við 10. gr. starfsreglna.

Jafnréttisfulltrúar gera Jafnréttisstofu einnig grein fyrir stöðu verkefna í framkvæmdaáætlun í árlegri greinargerð sinni til Jafnréttisstofu en hún tekur saman svör ráðuneytanna sem birt eru í skýrslu ráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála skv. 10. gr. jafnréttislaga og gefin út fyrir Jafnréttisþing annað hvert ár.

Í [Skýrslu ráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála 2013–2015](#) er fjallað um niðurstöður verkefna í [Framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum 2010–2014](#). Árið 2017 hófst undirbúningur að [Skýrslu ráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála fyrir árin 2015–2017](#) sem kom út á Jafnréttisþingi í mars 2018. Í henni er fjallað um stöðu verkefna í [Framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum 2016–2019](#) eins og þau voru í lok árs 2017.

G. Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða:

17. Áætlun um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða

Jafnréttisfulltrúar taki þátt í að móta heildstæða áætlun um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í samræmi við 13. gr. jafnréttislaga og 6. gr. starfsreglna. Vinna að kynjasamþættingu verður skipulögð á grundvelli 5. verkefnis framkvæmdaáætlunar ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum.

Verkefnisstjórn um mótun áætlunar um innleiðingu samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvörðunartöku Stjórnarráðsins og stofnana ríkisins var skipuð af félags- og jafnréttismálaráðherra 28. desember 2017 og hélt sinn fyrsta fund í ársbyrjun 2018. Vinnan við verkefnið er því nýhafin og aðkoma jafnréttisfulltrúa enn mjög lítil.

Jafnréttisfulltrúar völdu samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða sem þema ársins 2017 og lögð var áhersla á að fá góða fræðslu um aðferðina á árinu. Þar stendur upp úr

fræðslan sem jafnréttisfulltrúar sátu 3. mars 2017, með sænskum sérfræðingum. Fundurinn bar yfirskriftina *Gender mainstreaming – a strategy for change or a de-politicising tool?* Fjallað var um þessa fræðslu framar í skýrslunni.

Lokaorð

Að lokum er vert að rifja upp að gerðar voru breytingar á hlutverki jafnréttisfulltrúa með tilkomu nýju jafnréttislaganna árið 2008 en þá kom inn krafa um sérþekkingu á málaflokknum og lögð áhersla á kynjasambættingu í starfi þeirra. Í 17. gr. jafnréttisлага kemur fram skýr skylda ráðuneyta til að sambætta jafnréttis- og kynjasjónarmið í allri stefnumótun, áætlanagerð og ákvörðunartöku á þeirra vegum sem og opinberra stofnana sem starfa á málavíði þeirra. Hlutverk jafnréttisfulltrúa innan ráðuneyta á því að vera mjög víðtækt samkvæmt jafnréttislögum.

Á þeim tíma sem nú er liðinn frá lagabreytingunni hefur hlutverk jafnréttisfulltrúa skýrst og starf þeirra verið skipulagt og er nú komið í góðan farveg. Þó sinna þeir ekki sambættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða eins og gert er ráð fyrir í löggjöfinni. Það verður breyting á því núna á haustmánuðum 2018 því nú hafa jafnréttisfulltrúar skýrt hlutverk við gerð jafnréttismats á lagafrumvörpum auk þess sem að störfum er verkefnastjórn um mótun áætlunar um innleiðingu sambættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvörðunartöku Stjórnarráðsins og stofnana ríkisins.

Jafnréttisfulltrúar gegna allir öðrum störfum í ráðuneytunum samhliða hlutverki jafnréttisfulltrúa. Til skamms tíma var jafnréttisfulltrúinn í forsætisráðuneytinu einnig sérfræðingur Stjórnarráðsins í jafnrétti kynja en sú staða hefur verið lögð niður. Það hefur margsinnis komið fram í umræðum jafnréttisfulltrúa að svigrúm og þekking til að sinna hlutverki jafnréttisfulltrúa sé ekki eins mikil og þyrfti að vera til þess að starfið skili raunverulegum árangri og verði í samræmi við skyldur jafnréttisлага um kynjasambættingu. Nú þegar jafnréttisfulltrúar hafa fengið skýrara hlutverk við gerð lagafrumvarpa og við þau verkefni sem ákveðin verða í tengslum við innleiðingu kynjasambættingar er mikilvægt að hafa í huga markmið löggjafans með starfi jafnréttisfulltrúa.

Fjármagn sem átti að fylgja lagabreytingunni hefur ekki komið inn í starfið. Í fjárlögum 2008 sem unnin voru samhliða lagabreytingunni árið 2008 voru 32 milljónir kr. sem ráðstafa átti til þess að ráða til starfa jafnréttisfulltrúa í öll ráðuneyti. Þetta má sjá í fjárlögum fyrir árið 2008, *Fjármálaráðuneyti 09-999, Ýmislegt 1.23, Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna*.

Þegar efnahagskreppan skall á í október 2008 var búið að ráða einn jafnréttisfulltrúa til starfa (í þáverandi félags- og tryggingamálaráðuneyti en starf hans var svo flutt í forsætisráðuneytið) auk þess sem menntamálaráðuneytið réð jafnréttisráðgjafa í hálf starf á grundvelli 23. gr. jafnréttisлага en sá ráðgjafi er jafnframt jafnréttisfulltrúi. Sérstök fjárveiting til að ráða jafnréttisfulltrúa til starfa í ráðuneytunum var felld út úr fjárlögum ársins 2009. Í breytingartillögu ríkisstjórnarinnar þar sem þessi breyting er lögð til (136. löggjafarþing 2008–2009. Þskj. 337 – 1. mál) er þó ekki gert ráð fyrir því að verkefni jafnréttisfulltrúa falli niður heldur að verkefnin verði fjármögnuð af núverandi fjárheimildum ráðuneytanna. Orðrätt stendur á síðu 114:

1.23 Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta

*Fallið frá óhöfnu verkefni**Samþykkt af ríkisstjórn**Ríkisstjórn*

Vegna niðurskurðar í ríkisfjármálum er lagt til að fjárveitingar til þess að ráða jafnréttisfulltrúa að fjárhæð 33,4 m.kr. falli niður, en verkefnið verði fjármöggnuð af núverandi fjárheimildum hlutaðeigandi ráðuneyta.

Þó svo að ekki hafi verið ráðnir sérstakir jafnréttisfulltrúar til starfa í ráðuneytin hefur verið reynt að velja í hlutverkið starfsfólk sem hefur sérþekkingu á málaflokknum auk þess sem fólk sem vinnur að jafnréttismálum á málavísni ráðuneytisins hefur valist í hlutverk jafnréttisfulltrúa. Það er góð þróun og í samræmi við ákvæði laga. Þetta hefur leitt til þess að í hópi jafnréttisfulltrúa er mun meiri sérþekking á sviði jafnréttismála en áður var. Þar fyrir utan ræða jafnréttisfulltrúar í auknum mæli jafnréttismál almennt innan Stjórnarráðsins og upplýsingaflæði og tengslamyndun er meiri. Jafnréttisfulltrúar telja þó að aukið samstarf þurfi að vera á milli þeirra og starfsfólks velferðarráðuneytisins sem vinnur með málaflokkinn.

Á fundi jafnréttisfulltrúa 4. október 2018 var samþykkt ný starfsáætlun jafnréttisfulltrúa fyrir starfsárin 2018–2020.