

Kvenréttindadagurinn

KYNNINGARBLAÐ

LAUGARDAGUR 18. júní 2022



Umhverfi og samfélag er að sögn Ölmur Ýrar það sem raunverulega kemur í veg fyrir aðgengi og þátttöku fatlaðs fólks í daglegu lífi. Hún segir að vitundarvakning verði að eiga sér stað til þess að fatlað fólk hafi jöfn tækifæri á við ófatlaða einstaklinga. Til þess þurfum við að útrýma fordómum sem eru innbyggðir í allt sem við gerum.

FRÉTTABLAÐIÐ/SIGTRYGGUR ARI

19. júní er réttindadagur ófatlaðra kvenna

Alma Ýr Ingólfssdóttir er mannréttindalögfræðingur hjá Öryrkjabandalagi Íslands (ÖBÍ) og með áherslu á réttindi fatlaðs fólks. ÖBÍ eru heildarsamtök fatlaðs fólks á Íslandi. Bandalagið var stofnað 5. maí 1961 og samanstendur af 41 aðildarfélagi fatlaðs fólks, öryrkja, einstaklinga með langvinna sjúkdóma og aðstandendum þeirra. [2](#)

Aðildarfélögin eru hagsmuna-samtök ólíkra fötlunarhópa sem öll starfa á landsvísu. Hvert og eitt er með sérþekkingu á sínu sviði og veitir margs konar fræðslu og stuðning. Á skrifstofu Öryrkja-bandalagsins starfar ólíkur hópur sérfræðinga. „Við erum hér með félagsráðgjafa, lögfræðinga og verkefnastjóra sem vinna að sjö málefnahópum og tileinka sér ákveðin sérsvið. Mitt starf felst aðallega í einstaklingsráðgjöf, alþjóðlegu og innlendu samstarfi sem felst meðal annars í skýrslu-gerð, rannsókar- og umsagnavinnu og ýmsu sem svona hagsmuna-barátta kallar á,“ segir Alma.

„Okkar helsta baráttumál síðustu misseri hefur verið að lögfesta samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks, sem var fullgiltur 23. september 2016. Í stjórnarsáttmála núverandi ríkisstjórnar er stefnt á að hann verði lögfestur á þessu kjörtíma-bili. Konur biða einnig enn eftir því að Kvennasáttmálinn, sem var fullgiltur á Alþingi árið 1985 verði lögfestur. Á Íslandi hafa einungis tveir mannréttindasáttmálar verið lögfestir. Það eru Barnasáttmálinn og Mannréttindasáttmáli Evrópu.“

Fjölþætt réttindabarátta

Grunnmarkmið ÖBÍ er að vinna að bættum hag hins jaðarsetta hóps sem er fatlað fólk. „Lengi hefur áherslan verið á kjaramál þessa hóps til þess að fólk geti fram-fleytt sér og sínum. Það er verðugt verkefni sem við sjáum fram á að vinna að um ókomna tíð. Bættur hagur snýr þó einnig að því að tryggja aðgengi og bæta mennta-og heilbrigðismál. Sama gildir um málefni barna og húsnæðismál. Jafnframt viljum við stuðla að því að allt fatlað fólk geti lifað sem sjálfstæðustu lífi. Undir sjálfstætt líf fellur til dæmis rétturinn um notendastýrða persónulega aðstoð (NPA) sem var lögfest árið 2018.

Á þeim árum sem ég hef starfað hjá ÖBÍ er eftirtektarvert hve sam-ráð hefur aukist. Stjórnvöld sjá að það er best að hafa okkur með frá upphafi þegar kemur að þessum málaflokki. Það er gríðarlega mikilvægt að hagsmunasamtök taki þátt í hvers kyns stefnumótun sem snertir þeirra málefnaflokk, en ekki síður að rödd notandans heyrist. Þar mætti gera betur því rödd notandans er önnur en sér-fræðings eða annarra sem þurfa ekki á þjónustunni að halda.“

Ólík réttindabarátta í grunninn Í réttindabaráttu kvenna segir Alma að margt sé ólíkt á meðal fatlaðra og ófatlaðra kvenna. „Það ætti auðvitað ekkert að vera ólíkt, en það er það samt. Fatlað fólk, og því fatlaðar konur, er mjög margbreytilegur hópur. Allt frá einstaklingum með ADHD, yfir í fólk með mikla og langvarandi fjölfötlun. Það er margt sem spilar á móti fötluðum konum í þeirra réttindabaráttu. Hlutir eins og aðgengi – að einstaklingur í hjóla-stól komist inn í tiltekna byggingu. Aðgengi upplýsinga – að allir geti kynnt sér upplýsingar. Hvort þær séu á auðskildu máli. Hvort efni sé aðgengilegt öllum. Hvað með sjón-skertar eða blindar konur? Lengi vel voru fatlaðar konur útilokaðar vegna fötlunar sinnar. Sérstaklega konur með geðrænar áskoranir eða þroskahömlun.

Heilt yfir gildir það enn í dag, að ef þú ert með einhvers konar fötlun eða skerðingu, þá er búið að greina þig sem læknisfræðilegt fyrirbrigði. Í dag vinnum við eftir þeirri hugmyndafræði Samnings Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks, að fötlun byggist ekki á læknisfræðilegri greiningu ein-staklings, heldur sé samspil milli fólks með skerðingar annars vegar og umhverfis og viðhorfa hins



Alma Ýr er mannréttindalögfræðingur hjá Öryrkjabandalagi Íslands (ÖBÍ) með áherslu á réttindi fatlaðs fólks.

FRÉTTABLAÐIÐ/SIGTRYGGUR ARI

vegar. Umhverfi og samfélag er það sem raunverulega kemur í veg fyrir aðgengi og þátttöku. Aðstæðurnar eru það sem kemur í veg fyrir að fatlaður einstaklingur geti til dæmis farið á tónleika, því tónleikasalurinn er á annarri hæð og engin lyfta. Við tölum oft um að setja upp kynjagleraugun, en margir gleyma að setja upp fötlunargleraugun þegar kemur að því til dæmis að halda viðburð. Það þarf að fara í gegnum tékklistann, passa að upp-lýsingar séu á aðgengilegu formi, að viðburðurinn sé í aðgengilegu húsnæði og þar fram eftir göt-unum. Það er vert að nefna það að feminíska fötlunarhreyfingin Tabú hefur gjörbreytt þátttöku fatlaðra einstaklinga og velt við stórum steinum.“

Kosningaréttur ófatlaðra kvenna Kvenréttindadagurinn verður nú haldinn hátíðlegur á sunnudaginn 19. júní í tilefni þess að þann dag árið 1915 fengu konur 40 ára og eldri kosningarétt og kjörgengi til Alþingis á Íslandi. Ekki fatlaðar konur. „Á þessum tíma var ekki að finna heildstæða löggjöf um rétt-indi fatlaðs fólks. Lög um fávita-hæli taka gildi árið 1936 og þar segir í skilgreiningu um fávitaátt að telja verði fávita „hvern þann sem geti ekki séð fyrir sér sökum

Okkar helsta baráttumál síðustu misseri hefur verið að lögfesta Samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks, sem var fullgiltur 23. september 2016.

Alma Ýr

greindarskorts“ eða séu vanvitar og þurfi aðstoð í einhverri mynd. Það er því augljóst að stór hópur fatlaðra kvenna, sérstaklega konur með þroskahömlun eða geðrænar áskoranir, var útilokaður. Það sama gildi um aðra fötlunarhópa, svo sem blindar eða sjónskertar konur, þær gátu heldur ekki auð-veldlega kosið út af fötlun sinni. Útilokunin var því bæði lagaleg og aðgengileg. Það er ekki fyrr en árið 1983 að fyrsta heildstæða löggjöfin um réttindi fatlaðs fólks er sett.

Það eimir því miður enn eftir af þessu í dag, en í fyrra kom það upp að konu með Alzheimer var meinað að kjósa með aðstoð aðstoðarmanns, sem var maðurinn hennar. Þessu var reyndar kippit í liðinn og hún fékk að kjósa, og þessi réttur er nú tryggður í

nýjum kosningalögum. Það eru þessar endalaus hindranir sem geta verið svo þreytandi.“

Vitundarvakning

„Vitundarvakning þarf að eiga sér stað til þess að fatlað fólk, og í þessu samhengi fatlaðar konur, hafi jöfn tækifæri á við ófatlaða einstaklinga. Við þurfum að útrýma fordómum sem eru inn-byggðir í allt sem við gerum. Allt sem snýr að námi, eins og náms-efni, próftaka og staðsetning, þarf að vera aðgengilegt öllum. Vinnu-markaðurinn þarf einnig að stuðla að þátttöku allra. Staða karla og kvenna er þar ekki sú sama og bilið er enn breiðara þegar kemur að fötluðum konum.

Þegar kemur að rétti fólks til fjöl-skyldulífs eru mýmörg nýleg dæmi um að seinfærar fatlaðar konur hafi verið sviptar forsjá barna sinna, þrátt fyrir að innlendar og alþjóðlegar rannsóknir sýni fram á að með aðstoð geti þessar konur hugsað jafn vel um börn sín og ófatlaðar. Þær voru sviptar þessum mannréttindum, jafnvel áður en þær fengu að sýna fram á annað. Einnig má benda á að fatlaðar konur, til að mynda konur með þroskahömlun eða geðrænar áskoranir, voru gerðar ófrjóar án upplýsts samþykkis. Þetta er dæmi

um rikjandi fordóma á sínum tíma sem komu í veg fyrir réttindi þessara kvenna til fjölskyldulífs og stuðluðu að gifurlegum mannrétt-indabrotum. Hvað varðar réttinda-baráttu þessara hópa, fatlaðra og ófatlaðra kvenna, snýst hún um ójafnvægi á aðgengi, fordóma og útilokun. Þess vegna þarf réttinda-barátta kvenna að taka sérstaklega til fatlaðra kvenna.

Umhverfið og samfélagið þarf ekki að búa til sérúrræði fyrir þennan hóp. Frekar eigum við að veita fötluðum einstaklingum viðeigandi aðstoð og aðlögun til að þeir geti tekið þátt í daglegu lífi, stundað nám, tómstundir og íþróttir, verið í vinnu og hugsað um fjölskyldu sína. Við viljum öll geta lagt okkar af mörkum og það hafa allir upp á eitthvað að bjóða. Það gagnast öllum að margbreyti-leiki samfélagsins sé sýnilegur.“

Mannréttindi fatlaðra kvenna Kvenréttindafélag Íslands, Mann-réttindaskrifstofa Íslands, Öfgar, UN Women á Íslandi og Öryrkja-bandalag Íslands hafa skilað inn sameiginlegri skuggaskýrslu til nefndar sem starfar á grundvelli Samnings Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gagnvart konum (Kvennasátt-málans). „Fimmtán prósent heims-byggðarinnar eru fötluð og þar af eru rúm 4 prósent með alvarlegar birtingamyndir fötlunar. Það er afar mikilvægt fyrir okkur að vinna með feminískum öflum til að benda á hvar þurfi að eiga sér stað úrbætur og hvetja stjórnvöld til að ganga enn lengra í mála-flokki fatlaðra kvenna. Í þessu samhengi er gaman að nefna að hin spænska Ana Pelaez Narvaez er fyrsta sjáanlega fatlaða konan til að eiga sæti í sérfræðinefnd Kvennasáttmálans. Í henni sitja nitján einstaklingar og er hún „vice chair person“. Ana er blind og er afar mikilvæg og holl fyrirmynd og hvatning fyrir aðrar fatlaðar konur.“

Það helsta sem við bentum á í skuggaskýrslunni er sú staðreynd að fatlaðar konur eru mun ber-skjaldaðri fyrir hvers kyns ofbeldi en ófatlaðar konur. Konur almennt eru berskjaldaðri fyrir heimilis-og kynferðislegu ofbeldi, og hjá fötluðum konum bæstist stofnana-legt ofbeldi þar við. Samkvæmt skýrslu lögreglustjóra frá 2020 hafa takmarkaðar aðgerðir verið í gangi gagnvart ofbeldi gegn fötluðum konum. Þegar mál voru skráð í LÖKE, skráningarkerfi lögreglunnar, bauð kerfið ekki upp á að geta þess hvort brotaþoli væri fatlaður eða ekki; til þess þurfti sérstaka heimild fyrir heilsufarslegar upp-lýsingar. En fötlun byggist ekki á heilsufari, eins og við höfum rætt hér áður. Þetta kemur í veg fyrir að hægt sé að vinna almennilega með upplýsingar úr kerfinu. Löggjafar-valdið hefur nú tekið við sér til þess að bæta úr þessari stöðu.“

Annað sem ÖBÍ bentí á í skýrsl-unni varðar heilsufar fatlaðra kvenna. „Það ber á því að fatlaðar konur og sérstaklega konur með geðrænar áskoranir hiki við og jafnvel sækji sér ekki nauðsynlega heilbrigðisþjónustu út af viðmóti og aðgengi. Allar stofnanir sem taka á móti minnihlutahópum, eins og fötluðum, verða að átta sig á að það þarf að auka skilning og þekkingu til þess að mæta þessum ólíku hópum. Ef einstaklingur verður einu sinni fyrir stuðandi framkomu heilbrigðisstarfsmanns, getur það valdið því að sá ein-staklingur sækji sér aldrei aftur heilbrigðisþjónustu.

Margar fatlaðar konur tala um að fólk tali til sín eins og þær séu börn í líkama fullorðins einstakl-ings. Við eigum öll rétt á því að komið sé fram við okkur af mann-legri reisu og virðingu.“ ■



Efri röð: Bergrós Björk Bjarnadóttir rafverktaki, Anna Svavarsdóttir húsasmiðameistari og Halla Dögg Káradóttir vélfræðingur. Neðri röð: Jóna Guðrún Kristinsdóttir verkefnastjóri BYKO, Anna Jóna Kjartansdóttir verkfræðingur, gæða-, umhverfis- og heilbrigðisstýra Ístaks, Hansína Jensdóttir gullsmiður, Guðrún Sigurðardóttir framkvæmdastjóri Iggis, Sigríður Hrund Pétursdóttir M.Sc., MBA, fjárfestir og framkvæmdastýra Vinnupalla.

FRÉTTABLAÐIÐ/SIGTRYGGUR ARI

Störf eru kynlaus

Í síbreytilegu atvinnuumhverfi er ljóst að störf hafa mismunandi merkingu á milli kynslóða, og jafnvel innan líðandi áratuga. Því er mikilvægt að fjarlægja lýðfræðitengingar hratt úr störfum, samkvæmt Sigríði Hrund Pétursdóttur, fjárfesti og framkvæmdastýru Vinnupalla.

„Hamar er hamar hvar sem er í heiminum og vísindi eru í eðli sínu kynlaus. Það erum við sjálf, samfélagið, sem búum til óþarfa múra í atvinnulífinu með því að hlaða vægi á störf eftir lýðbreytum eins og aldri, kynjum og upp-runu,“ segir Sigríður Hrund. „Slíkar tengingar eru til þess fallnar að hægja á nauðsynlegri blöndun og nýsköpun í atvinnulífinu. Störf eru bara störf sama hvers eðlis þau eru eða í hvaða atvinnugrein þau eru.“

Sigríður Hrund segir að við verðum að gera okkur grein fyrir hvert við séum að stefna. Ísland sé hluti af alþjóðabörpun og hingað leiti sem betur fer erlent vinnu-afl í miklum og auknum mæli. „Á árunum 2010-2013 voru erlendir ríkisborgarar innan við 7 prósent af íbúafjölda hér á landi. Í ár eru þeir um 15 prósent. Frá 2010 hefur íslenskum ríkisborgurum fjölgað um 8,4 prósent á meðan erlendum ríkisborgurum hefur fjölgað um 160 prósent. Augljóst er að Íslendingar fjölga sér ekki í takti við öra atvinnuþróun á landinu og að fólk mun velja að flytja til okkar á næstu árum og áratugum. Til að taka á slíkri örri þróun í fjölbreytni samfélagsins er eðlilegt að ræða um „konur á Íslandi“, ekki aðeins „íslenskar konur“.

Að sögn Sigríðar Hrundar mun eðli, vægi og virði starfa taka miklum breytingum á næstu áratugum og mikilvægt að sérhver einstaklingur eigi sem bestan möguleika á að finna og sinna starfi við sitt hæfi. „Það er hlutverk

okkar allra að sýna samstöðu og velja hvernig atvinnulíf og samfélag við eigum hér á landi.“

Íslenskur vinnumarkaður er að sögn Sigríðar Hrundar enn mjög kynskiptur og afar hægt gengur að blanda kynjum innan og á milli atvinnugreina. „Séu árin milli 1991 og 2019 skoðuð, þá hækkaði rýrt hlutfall kvenna í byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð einungis úr 4 prósentum í 7 prósent samkvæmt mælingu frá Hagstofu Íslands. Í sérfræðilegri, vísindalegri og tæknilegri starfsemi fór hlutfallið úr 33 prósentum í 38 prósent á umræddu tímabili og þátttaka kvenna minnkaði úr 44 prósentum í 27 prósent í framleiðslugreinum. Hlutfall kvenna á meðal skrifstofufólks var aftur á móti um og yfir 80 prósent á sama tímabili.“

Sigríður Hrund segir stöðuna þurfa að breytast hratt bæði innan atvinnumarkaðar sem og í skóla-kerfinu. „Samkvæmt samantekt Samtaka iðnaðarins eru nú 55 prósent nemenda í almennu bók-námi á framhaldsskólastigi kvenkyns, en í almennu starfsnámi eru stúlkur 32 prósent nemenda. Í Tækniskólanum eru nú 20 prósent nemenda kvenkyns og hlutfall kvenkyns nemenda í starfsnámi af heildarfjölda kvenkyns framhaldsskólanema er einungis rétt um 20 prósent, sem er það allra lægsta á Norðurlöndunum. Í Finnlandi er sama hlutfall 61 prósent, í Noregi 41 prósent, í Svíþjóð 34 prósent og í Danmörku 31 prósent. Betur má ef duga skal.“

Að sögn Sigríðar Hrundar voru alls 43 prósent útskriftarnema úr háskólanámi kvenkyns árið 2020, en einungis 15 prósent útskrifaðra kvenna brautskráðust úr STEM greinum (vísindi, tækni, verkfræði og stærðfræði) á móti 40 prósentum karlkyns útskriftar-

nema. Séu eingöngu skoðaðar tölur fyrir nemendur sem ljúka framhaldsnámi á háskólastigi, svo sem meistara- og doktorsgráðum, er hlutfallið enn lægra. Hlutfall kvenna sem starfar við þessar greinar er að sama skapi mjög lágt.

Úr rannsókn Hagstofu Íslands á launamun karla og kvenna 2008-2020 segir: „Mikilvægt er að skilja af hverju vinnumarkaðurinn er kynskiptur og af hverju tekjumu-nur og óleiðréttur launamunur er til staðar. Af hverju vinna karlar meira en konur? Af hverju er námsval og starfsval karla og kvenna ólíkt? Af hverju eru konur ólíklegri til að vera í stjórnunarstöðum? Og af hverju eru laun í svokölluðum kvennastéttum lægri en laun í hefðbundnum karla-stéttum? Að hversu miklu leyti endurspeglar munur kvenna og karla á vinnumarkaði val? Hvaða hlutverki gegna viðhorf, félagsleg viðmið, fordómar og kynbundn mismunur? Til þess að svara þessum spurningum er ekki nóg að horfa á eina tölu sem lýsir launamun karla og kvenna, heldur er nauðsynlegt að horfa á heildar-myndina,“ segir Sigríður Hrund Pétursdóttir.

Vinnupallar ehf. þakka öllum konum sem prýða síðuna innilega fyrir að standa upp og stíga fram í samstöðu til að benda á að störf eru í eðli sínu kynlaus.

Sérstakar þakkir fá Sandra Mjöll Jónsdóttir Buch, lífeindafræðingur og framkvæmdastýra Raunvísindastofnunar Háskólans, Fida Abu Libdeh, umhverfis- og orkutæknifræðingur, MBA, stofnandi og eigandi Geosilica, Heiðrún Erika Guðmundsdóttir, hagfræðingur og deildarstjóri í verðvísitölum á Hagstofu Íslands og Jóhanna Klara Stefánsdóttir, lögfræðingur og sviðsstýra hjá SI. Jafnrétti er ákvörðun. ■



Frá hægri: Dr. Elisa Piispa, jarðeðlisfræðingur og sérfræðingur hjá Jarðvísindastofnun, Kristbjörg Anna Þórarinsdóttir, doktorsnemi í eðlisfræði, dr. Sigríður Guðrún Suman, efnafræðingur og prófessor við Háskóla Íslands, dr. Eniko Bali, jarðfræðingur og dósent við Háskóla Íslands, dr. Sandra Mjöll Jónsdóttir Buch, lífeindafræðingur og framkvæmdastjóri Raunvísindastofnunar, dr. Anna Helga Jónsdóttir, tölfraðingur og dósent við Háskóla Íslands.

MYND/KRISTINN INGVARSSON

Fær sting í hjartað við tilhugsunina um ójafnrétti

„Á kvenréttindadeginum er vert að staldra við og hugleidda hvar við konur stöndum í dag. Það er í raun ótrúlegt að hugsa til þess að konur hafi þurft að berjast fyrir því að hafa sömu réttindi og karlar. Í minum huga eru allir jafnir og ekki á að mismuna fólki eftir kyni. Á sama tíma sem ég fagna þeim sjálfsögðu réttindum sem konur hafa í dag, fæ ég sting í hjartað við að hugsa til þess að svo er ekki um heim allan.“

Þetta segir Dána Óskarsdóttir, forstjóri Heilbrigðisstofnunar Suðurlands.

Dána var skipuð í embætti þann 1. október 2019 og hefur því sinnt embættinu í rúm tvö og hálf ár.

„Starfið er í senn krefjandi og mjög gefandi. Áskoranir eru miklar og felast meðal annars í að halda rekstri stofnunarinnar innan fjárlaga,“ upplýsir Dána.

Brennur fyrir heilbrigðismálum

Dána fæddist á Selfossi en bjó til fimmtán ára aldurs í Svíþjóð. Síðan hefur hún bæði búið á höfuðborgarsvæðinu og Selfossi, þar sem hún býr í dag.

„Ég er svo lánsöm að eiga þrjú yndisleg börn sem ég er afar stolt af, og þess utan á ég frábæra fjölskyldu sem er mér afar dýrmæt. Fjölskyldan er stór og við erum dugleg að hittast og njóta lífsins saman,“ segir Dána, sem hefur mikinn áhuga á heilbrigðismálum.

„Ég brenn fyrir þeim mála-flokki. Eftir stúdentspróf var ég staðráðin í að læra eitthvað sem tengdist heilbrigðisgeiranum og varð geislafræði fyrir valinu. Ég hef alltaf haft unun af því að takast á við skemmtilegar áskoranir og hélt áfram að mennta mig á hinum ýmsu sviðum, eins og í kennslu-fræðum, stjórnun og lýðheilsu-



Dána Óskarsdóttir hefur gegnt embætti forstjóra Heilbrigðisstofnunar Suðurlands frá 2019.

FRÉTTABLAÐIÐ/ANTON

vísindum. Allt frá því ég lauk námi hef ég verið heppin að fá tækifæri til að sinna störfum sem hafa í senn verið fjölbreytileg, áhuga-verð, krefjandi og umfram allt skemmtilegt. Það er ómetanlegt að vinna í umhverfi sem veitir manni hvatningu og gleði.“

Hvatning til að halda áfram

Hjá Heilbrigðisstofnun Suðurlands (HSU) starfa ríflega 500 konur, en það eru um 80 prósent af öllu starfsfólki stofnunarinnar. Margar konur sinna stjórnunarstörfum og í framkvæmdastjórn sitja þrjár konur og tveir karlar.

„Það er ánægjulegt að segja frá

því að HSU hlaut viðurkenningu Jafnvægisvogarinnar á síðasta ári. Til þess að hljóta hana þarf að vera jafnvægi á hlutfalli kynjanna í efsta lagi stjórnunar. Oft er talað um að blöndun kynja í stjórnnum hafi jákvæðari áhrif á árangur fyrirtækja en einsleitar stjórnir. Það er mín skoðun að fjölbreyttur mannauður hafi góð áhrif á starfsemina, sem og starfsánægju og frammistöðu í starfi. Umbótastarf og nýsköpun verður líka öflugra í hópi fólks með ólíkari skoðanir og bakgrunn,“ greinir Dána frá.

Mikilvægt skref náðist í jafnréttismálum HSU þann 4. maí 2020, þegar stofnunin náði að

uppfylla kröfur sem gerðar eru til jafnlaunavottunar.

„Að ná slíkum áfanga er okkur mikil hvatning að halda áfram á sömu braut. Þessi áfangi er mér sérstaklega hugleikinn og ekki spillti fyrir að jafnlaunavottunin barst okkur í hús á afmælisdaginn minn,“ segir Dána ánægð.

Hún kveðst þakklát fyrir traustið sem henni hefur verið sýnt til að sinna þeim umfangsmiklu og spennandi verkefnum sem embætti forstjóra fylgir.

„Í sjálfu sér tel ég ekki vera meiri áskorun að vera kona í þessu embætti, því mikilvægast er að sinna starfinu af virðingu og alúð.

Ég fagna því hins vegar, og tel mikilvægt, að konur hafi jafnan aðgang að störfum sem þessum og þar á kyn ekki að breyta því hvernig valið er í starfið, heldur verðleiki einstaklingsins. HSU er viðfeðmasta heilbrigðisumdæmi landsins og ég er svo lánsöm að vinna með frábærum hópi starfsfólks sem vinnur heilshugar að því að veita sjúklingum og öðrum skjólstaðingum örugga og góða heilbrigðisþjónustu.“

Framtíðin er björt

Áskoranir í heilbrigðiskerfi landsins eru í dag fjölmargar.

„Við þurfum svo sannarlega að vera á varðbergi til að mæta þeim vanda sem meðal annars snýr að mönnun og framþróun í heilbrigðisþjónustu. Verkefnið sem biðað okkar innan HSU eru fjölmörg og tækifærin margvísleg, sem er mikilvægt að nýta starfseminni til framskrárrar,“ segir Dána.

Hún horfir björtum augum til uppbyggingar og vaxtar innan stofnunarinnar, og hlakkar til að starfa með góðu og öflugum fólki sem hefur áhuga á að taka þátt í uppbyggingunni.

„Það eru spennandi tímar fram undan og konur eiga að sækja fram í atvinnulífinu og sækjast eftir stjórnunarstörfum, sem og öðrum spennandi verkefnum. Við konur verðum að trúa því og treysta að sérfræðipekking okkar sé metin að verðleikum og að við fáum tækifæri til að vaxa og nýta okkur þá þekkingu og reynslu sem við búum að. Velgengni okkar sem þjóð hlýtur að byggjast á jöfnum tækifærum fyrir alla.“ ■

Heilbrigðisstofnun Suðurlands er við Árveg á Selfossi. Sjá hsu.is

Kemur jafnvægi á hormónastarfsemina

Getur verið að þú finnst fyrir einkennum sem stafa af því að líkami þinn sé farinn að draga úr náttúrulegri framleiðslu estrógens?

Rétt eins og hver kona er mismunandi, eru viðbrögð líkama okkar við lækkanði framleiðslu estrógens einnig mjög mismunandi. Hitakóf og engar blæðingar eru algeng viðbrögð og hafa í gegnum mörg ár verið ein þekktustu einkenni breytingaskeiðsins. Margir vita þó ekki að einkenni eins og svefnleysi, óreglulegar blæðingar, minni orka, heilapoka/minnisleysi, minni kynlöngun og fleira, geta verið afleiðingar minni estrógenframleiðslu. Þetta getur valdið verulegri skerðingu í lífsgæðum margra kvenna og það er ótrúlega mikilvægt að konur séu meðvitaðar um einkennin. Það eru nefnilega leiðir til þess að öðlast lífsgæðin á nýjan leik og njóta bestu áraanna.

Femarelle® er 100 prósent náttúrulegt fæðubótarefni, ætlað fyrir konur sem eru að byrja á breytingaskeiði. Því er ætlað að slá á einkenni tíðahvarfa, sem stafa af minnkandi magni estrógens í líkamanum þegar breytingaskeiðið nalgast.

Það sem gerir Femarelle® sérstakt er ákveðið efnasamband sem kallast DT56a, sem er unnið úr óerfðabreyttu soja og viðurkenndar rannsóknir sýna að örvi estrógen nema í staðbundnum vef, slái á einkenni tíðahvarfa og styrki bein, án þess að hafa nokkur neikvæð áhrif á vef í móðurlífi eða brjóstum.



Femarelle Recharge er gott fyrir konur sem komar eru á breytingaskeiðið.

Ég tók U-beygu í lífinu, svitinn er horfinn, ég sef miklu betur og næ meiri og betri hvíld þannig að dagurinn á eftir verður allur annar.

Didi Ásgeirs



Femarelle Rejuvenate
Hentar konum sem eru að upplifa fyrstu einkenni hormónabreytinga og áður en óregla kemst á blæðingar.



Femarelle Recharge
Fyrir konur sem eru komnar á breytingaskeiðið, með blæðingar óreglulegar eða þær hætta.



Femarelle Unstoppable
Fyrir konur sem eru komnar yfir breytingaskeiðið og vilja viðhalda kraftmiklum lífsstíl og vernda beinin á efri árum.



Svefnleysi er meðal einkenna breytingaskeiðs en Femarelle getur hjálpað.



Didi Ásgeirs upplifir betri svefn og meiri velliðan með Femarelle.

Mælt með Femarelle® sem fyrstu meðferð

Prófessor Andrea Genazzani, forseti Evrópuráðs í kvensjúkdómafræðum, mælir með Femarelle sem fyrstu meðferð við einkennum breytingaskeiðs. Það hefur færst gríðarlega í aukana að konur reyni fyrir sér með náttúrulegum leiðum áður en þær byrja að taka hormóna og hefur virkni Femarelle® verið staðfest með fjölda rannsókna. ■

Femarelle® er náttúruleg lausn fyrir konur sem vilja koma jafnvægi á hormónastarfsemina. Femarelle® fæst í þremur tegundum sem henta konum á mismunandi stigum breytingaskeiðsins.

”

Hér vinnur fyrst og fremst svo frábært starfsfólk og verkefnin eru fjölbreytt og skemmtileg.

Þórný Pétursdóttir



Frá vinstri eru Þórný Pétursdóttir, Pórunn Ingibjörg Pálsdóttir og Margrét Ingi-bergsdóttir, stjórnendur hjá Reiknistofu bankanna.

FRÉTTABLAÐID/
SIGTRYGGUR ARI

Fjölbreytni í starfshópi gerir allt betra

Reiknistofa bankanna hlaut fyrst jafnlaunavottun árið 2019 og hefur sett sér skýr markmið í aðgerðaáætlun í jafnréttismálum. Helmingur stjórnenda eru konur og um 35% starfsmanna.

Helmingur stjórnenda Reiknistofu bankanna (RB) eru konur og eru stjórnendur og starfsfólk afskaplega stolt af þeirri staðreynd. Utan þess er um 35% starfsfólks kvenkyns sem er yfir meðaltali annarra upplýsingatæknifyrirtækja.

Meðal kvenkyns stjórnenda RB eru þær Pórunn Ingibjörg Pálsdóttir, forstöðumaður innlána og greiðslna, Þórný Pétursdóttir, forstöðumaður innheimtu og greiðslukerfa og Margrét Ingi-bergsdóttir, forstöðumaður kortakerfa. Helstu viðskiptavinir RB eru bankar og aðrar fjármála-stofnanir og eru þær sammála um að það skipti miklu máli að ólíkir einstaklingar sitji við borðið þegar teknar eru ákvarðanir sem varða viðskiptavinir bankanna. „Viðskiptavinir bankanna endurspeglar fjölbreytileika mannlífsins og það skiptir máli að það sé fjölbreyttur hópur sem komi að ákvörðunum sem snerta þessa viðskiptavini. Svo er líka mikilvægt fyrir starfsfólk okkar að hafa fyrirmyndir af öllum kynjum og sjá að hér eru tækifæri til starfsþróunar og að láta gott af sér leiða,“ segir Pórunn.

Mjög eðlileg þróun

Raunar segja þær starfsfólk upp til hópa svo vant háu hlutfalli kvenkyns stjórnenda að það taki varla eftir því. „Hér starfa svo margar hæfar konur að þessi þróun í fjölda kvenkyns stjórnenda hefur bara gerst á mjög eðlilegan hátt,“ segir Margrét.

Þær kjósa reyndar frekar að nota orðið fjölbreytni í stað jafnréttis. „Þannig horfum við víðara á þetta en áður. Fyrst og fremst viljum við nefnilega fjölbreytni innan RB, hvort sem það snýr að kyni, aldri, menntun eða öðrum þáttum. Við höfum rekið okkur á það fyrir löngu að fjölbreytni gerir allt hópastarf miklu betra. Auk þess er það hollt að okkar mati að viðskipta-



Gönguhópur RB á góðri stund á leið upp Snæfell.



Það er öflugt félagslíf hjá RB og margt brallað saman.

vinir okkar sjái hvað við búum yfir fjölbreyttum starfskrafti.“

Laun kvenna hærri

Stjórnendur RB hafa ráðist í ýmsar aðgerðir á undanförunum árum til auka jafnrétti og fjölbreytileika innan húss. RB hlaut fyrst jafnlaunavottun árið 2019 og gekk í gegnum s.k. endurvottunartækt í apríl sem gekk mjög vel. „Niðurstaðan var sú að jafnlaunakerfi RB uppfyllir kröfur jafnlaunastaðals-

ins og nú gildir jafnlaunavottunin til ársins 2025. Í launagreiðningu sem var framkvæmd í apríl var niðurstaðan sú að laun kvenna voru í fyrsta skipti hærri en laun karla,“ segir Þórný.

Ekki má gleyma breytttri hugtakanotkun í ræðu og riti en hjá RB er lögð mikil áhersla að segja ekki alltaf „þeir“ heldur „þau“ þegar talað er um hóp fólks. Þar sem umræðan í þessum tæknigeira hallast oft að því að verða heldur karl-

” Fyrst og fremst viljum við nefnilega fjölbreytni innan RB, hvort sem það snýr að kyni, aldri, menntun eða öðrum þáttum.

Pórunn Ingibjörg Pálsdóttir

læg þá er mikilvægt að hafa þetta í huga, sérstaklega þar sem miðað er að því að fá ungt fólk til starfa.

Margt hefur breyst

Pórunn, Þórný og Margrét hafa verið mislengi á vinnumarkaði en allar greina þær breytingar í rétta átt þótt vissulega gætu þær verið hraðari. „Ég er búin að vera í þessum bransa í hátt í 40 ár og jafnrétti meðal kynjanna hefur verið að breytast jafnt og þétt allan tímann.

Á síðasta vinnustað mínum voru aðstæður kannski svipaðar og hér hjá RB en það er mjög mikill munur á fyrsta vinnustaðnum mínum fyrir öllum þessum árum síðan og hvernig staðan er í dag. Á fyrsta staðnum sem ég vann á sem tölvunarfræðingur var ég eina konan,“ segir Pórunn.

Margrét hefur áður starfað hjá tveimur stærri tæknifyrirtækjum. „Kynjahlutfallið þar var mjög ólíkt eftir deildum. Sums staðar var það gott en svo síðra í öðrum deildum en starfsemin þar var reyndar mun fjölbreyttari en hér hjá RB.“

Haldið áfram á sömu braut

Þær segja RB leggja sig fram um að skapa umhverfi þar sem starfsfólki líður vel og ráða til sín starfsfólk með fjölbreyttan bakgrunn. Enda hefur starfsánægja mælst há hjá fyrirtækinu og lykilatriði þar er að bjóða upp á gott starfsumhverfi þar sem fólki líður vel. „Það er því mikilvægt að halda áfram á sömu braut og RB hefur sett sér skýr markmið í aðgerðaáætlun sinni í jafnréttismálum sem gildir til loka árs 2022 og sem er aðgengileg öllum á heimasíðu fyrirtækisins. Innan RB starfa þrjú svið, hugbúnaðarsvið, tæknirekstur og skrifstofa forstjóra og þrátt fyrir að hlutfall kvenna sé hátt hjá RB miðað við önnur upplýsingatæknifyrirtæki þá starfa þær flestar innan hugbúnaðarsviðsins og næsta áskorun er að auka hlut kvenna í störfum í tæknirekstri,“ segir Margrét.

Skemmtilegur vinnustaður

RB er eftirsóttur vinnustaður og eru þær sammála um að það sé mjög gott að vinna þar. „Hér vinnur fyrst og fremst svo frábært starfsfólk og verkefnin eru fjölbreytt og skemmtileg enda snerta þau flest öll almenning á hverjum degi með einum eða öðrum hætti. Ég man að þegar ég hóf störf hér sagði margt fólk í kringum mig: „Það vinnur svo gott fólk hjá RB“ og það reyndist svo sannarlega rétt. Hér er líka boðið upp á öflugt félagslíf en hjá RB er meðal annars starfandi kór, gönguhópur og nokkrar hljóm-sveitir,“ segir Þórný. ■

Haldið upp á 55 ára afmæli Hallveigarstaða með hátíðardagskrá á morgun

oddurfreyr@frettabladid.is

Kvennaheimilið Hallveigarstaðir, Kvenréttindafélag Íslands og Bandalag kvenna í Reykjavík standa fyrir afmælishátíð á morgun, sunnudaginn 19. júní, í tilefni af 55 ára afmæli Hallveigarstaða.

Hátíðin fer fram á Hallveigarstöðum á Tungötu 14 milli klukkan 14 og 16 á morgun og í

tilefni dagsins verður opið hús og stutt afmælisdagskrá. Allir eru velkomnir á hátíðina.

Forsetafrúin, frú Eliza Reed, verður heiðursgestur á hátíðinni og flytur ávarp, farið verður yfir sögu hússins og kvennakórinn Hrynjandi mun syngja nokkur lög.

Kvennaheimilið var vígt árið 1967 og nefnt í höfuðið á Hallveigu Fróðadóttur, fyrstu hús-

freyjunnar í Reykjavík, eiginkonu Ingólfs Arnarsonar.

Ymis félagasamtök sem berjast fyrir kvenréttindum og jafnréttismálum hafa aðsetur þar, svo sem Bandalag kvenna í Reykjavík, Druslubækur og doðrantar, Kvenfélagasamband Íslands, Kvennáðgjöfin, Kvenréttindafélag Íslands, Mannréttindaskrifstofa Íslands og W.O.M.E.N. in Iceland – Samtök kvenna af erlendum uppruna. ■



Á morgun verður haldið upp á 55 ára afmæli Hallveigarstaða.

FRÉTTABLAÐIÐ/
STEFÁN

Baráttan heldur áfram!

Launamunur kynjanna

Til lengri tíma litið hefur launamunur kynjanna á vinnumarkaði dregist saman en langt er enn í land að fullu jafnrétti verði náð.

Krafan um jafnrétti á vinnumarkaði er ein af grundvallarkröfum verkalyðshreyfingarinnar.

Jafnrétti er mannréttindi!

VR | Kringlunni 7 | 103 Reykjavík | Sími 510 1700 | vr@vr.is

VR



Við þurfum öll að gera reglulega naflaskoðun þegar kemur að fordómum, því við erum öll haldin þeim, oftast án þess að vita af því. FRÉTTABLAÐIÐ/GETTY

Kona á bak við tjaldið

jme@frettabladid.is

Fæst viljum við viðurkenna að við séum haldin fordómum, en sannleikurinn er sá að flest erum við það þó, oftast án þess að gera okkur grein fyrir því. Til eru fjölda mörg dæmi sem sýna fram á einmitt þetta, og eitt af þeim tengist tónlistarheiminum.

Gæði tónlistarflutnings er eitt-hvað sem ætti ekki að ákvarðast af kyni flytjandans, en svo virðist sem kyn flytjanda hafi og geti líklegast enn haft mikil áhrif á það hvernig við dæmum flutninginn.

Frá árinu 1950 hafa flestar sínfóníuhljómsveitir gert byltingarkenndar breytingar á því hvernig ráðið er inn nýtt tónlistarfólk í bandið, og tilgangurinn var að útiloka að ráðning byggði á kyni flytjandans. Margar hljómsveitir gerðu þær breytingar að bjóða fleirum í áheyrnarprufur en áður, í stað þess að ráða tónlistarmenn sem voru útvaldir af hljómsveitarstjórnanda. Af þeim sökum ráða flestar hljómsveitir inn tónlistarmenn eftir þrjár umferðir af lifandi og hljóðrituðum flutningi.

Að auki gerðu sumar sínfóníu-

» Gæði tónlistarflutnings ættu ekki að ákvarðast af kyni flytjandans, en svo virðist sem kyn geti líklegast enn haft áhrif á hvernig við dæmum flutninginn.

hljómsveitir þær breytingar að bæta við tjaldi. Umsækjendur fluttu verkin í áheyrnarprufunum bak við tjaldið, sem kom í veg fyrir að dómnefndin gæti séð kyn flytjandans eða þekkt hann. Áhrifin eru með ólíkindum. Á árunum sem fylgdu þessum breytingum hefur prósentuhlutfall kvenkyns tónlistarmanna í fimm best metnu sínfóníuhljómsveitum í Bandaríkjunum aukist gífurlega. Árið 1970 hafði hlutfall kvenna aukist um sex prósent og árið 1993 um 21 prósent. Miðað við hæga útskiptingu á hljómsveitar meðlimum benda þessar tölur til þess að aukningin sé markverð. ■

Þinn stuðningur skiptir máli fyrir konur í Sómalíu

Rauði krossinn rekur færanlega heilsugæslu víða, m.a. í Sómalíu. Þangað leita mæður með börn sín í ungbarnaeftirlit og bólusetningar, fá ráðgjöf og getnaðarvarnir.

Komdu í hóp Mannvina Rauða krossins

www.mannvinur.is

Fadumo Abdi Muhammed með börnin sín



**RAFIÐNAÐARSAMBAND
ÍSLANDS**

TIL HAMINGJU MEÐ DAGINN KONUR!

**Rafiðnaðarsamband Íslands sendir konum
um land allt baráttukveðjur í tilefni dagsins**

Rafiðnaðarsamband Íslands leggur áherslu
á að tryggja jafnan rétt allra óháð kyni

RAFIÐNAÐARSAMBAND ÍSLANDS ER STOLTUR BAKHJARL

AÐILDARFÉLÖG RAFIÐNAÐARSAMBANDSINS



Markviss og margþætt vinna í þágu jafnréttis

Samstæðan 1912 á rætur að rekja til þess árs, sem var áður en konur fengu kosningarétt á Íslandi. Á þessum 110 árum hefur orðið gríðarleg þróun innan samstæðunnar í þágu jafnréttis og þar er lögð mikil áhersla á að setja töluleg markmið og fylgja þeim eftir.

„Samstæðan 1912 á þrjú dótturfélög: Nathan & Olsen, sem var stofnað árið 1912, Ekrana og Emmessis,“ segir Anna H. Johannessen, mannauðsstjóri 1912. „Nathan & Olsen sérhæfir sig í sölu og makaðssetningu á vörumerkjum á snyrti- og dagvörumarkaði. Ekran þjónustar stóreldhús og matvælaíðnað með breiðu vörurvali og svo er það Emmessis, sem er nú vörumerki út af fyrir sig, en þar framleiðum við og sjáum um sölu á íslenskum og erlendum ís.“

Mikilvægt að fylgja markmiðum eftir

„Það sem gefur samstæðunni sérstöðu er að sjálfsöðgu okkar öflugi og fjölbreytti mannauður, sem myndar fyrirtækjamenningu þar sem liðsheildin er höfð að leiðarljósi,“ segir Anna. „Hjá samstæðunni starfar frábært starfsfólk sem er 150 talsins og við leggjum ríka áherslu á jafnvægi vinnu og einkalífs. Vinnustaðamenningin er þannig að samskiptin eru góð, við höfum alltaf haft góðan starfsanda og mikil virðing er borin fyrir samstarfsfólki.

Við erum sérstaklega umbóta- og framfarasinuð og það sýnir sig í að við erum ISO 9001 vottuð, með nýjustu tækni í okkar vinnu og erum sífellt að finna leiðir til þess að þróa okkur áfram,“ útskýrir Anna. „Okkur hefur líka fundist mikilvægt í okkar starfsemi að setja okkur töluleg markmið til að



Anna H. Johannessen, mannauðsstjóri 1912, segir að það sé mjög auðvelt að vera með háfleyg loforð en til að þau standist þurfi að setja markmið og taka meðvitaðar ákvarðanir til að fylgja þeim eftir. FRÉTTABLAÐIÐ/VALLI

vinna að og fylgja eftir. Sagan hefur sýnt að ef mismunun eða skekkja er ekki dregin fram í dagsljósið, þá er hún ekki leiðrétt. Svo þarf að setja töluleg markmið og aðgerðaáætlanir um hvernig eigi að gera það. Ég myndi segja að lykillinn sé að fylgja þessum atriðum eftir, því annars heldur skekkjan sér.“

Mikil meðvitað vinna í þágu jafnréttis

„Þegar Nathan & Olsen var stofnað höfðu konur á Íslandi ekki kosningarétt, en fyrirtækið hefur þróast gríðarlega á þessum 110 árum og ég vil meina að við séum í fararbroddi íslenskra fyrirtækja þegar kemur að jafnrétti kynjanna,“ segir Anna. „Til að mynda vorum við með þeim fyrstu sem innleiddu jafnlaunavottun árið 2014, sem var heldur óvenjulegt á þeim tíma og fyrir fyrirtæki af þessari stærðargráðu, en jafnlaunavottun var ekki lögfest í landinu fyrr en árið 2017.

Í dag er hlutfall kvenstjórnenda í samstæðunni 42%, sem endur-



Í dag er hlutfall kvenstjórnenda í samstæðunni 42%, sem endurspeglar kynjaskiptingu samstæðunnar, en í framkvæmdastjórn er jafnt hlutfall kvenna og karla. FRÉTTABLAÐIÐ/VALLI

speglar kynjaskiptingu samstæðunnar, en í framkvæmdastjórn er jafnt hlutfall kvenna og karla. Þessi árangur náðist með því að taka meðvitaða ákvörðun um að auka við hlut kvenna í stjórnendastöð-

um,“ útskýrir Anna. „Það er mjög auðvelt að vera með háfleyg loforð en til þess að lofordin standist þá þarf að setja markmið og stjórnendur þurfa að taka meðvitaðar ákvarðanir í takti við þau og fylgja

” Ef mismunun eða skekkja er ekki dregin fram í dagsljósið þá er hún ekki leiðrétt.

Anna H. Johannessen

þeim eftir. Þessu höfum við unnið ótúllega að og erum gríðarlega stolt af þeim árangri sem við höfum náð.“

Engin dæmigerð kynjaskipting í störfum

„Það sem er fallett við samstæðuna er að hér eru fjölmörg mismunandi störf og í dag lítum við ekki svo á að um kynjatengd störf sé um að ræða og höfum náð að útrýma myndinni af dæmigerðum karla- og kvennastörfum,“ segir Anna. „Til dæmis eru meira-þrófsbílstjórar, lagerstarfsmenn á lyftara og sérfræðingar í snyrtivörudeildinni af öllum kynjum.

Við teljum mikilvægt að fólk hljóti sömu tækifæri óháð kyni, bæði við ráðningar sem og við starfsþróun, en við leggjum ríka áherslu á að þróa starfsfólk í starfi,“ segir Anna. „Margir af okkar sérfræðingum og stjórnendum í dag höfu störf á öðrum sviðum og hafa fengið stöðuhækkun.“

Fleira en kyn skoðað í jafnlaunavinnu

„Núna er líka hafin vinna við að skoða aðrar breytur en kyn í árlegri jafnlaunavinnu okkar, til að mynda uppruna starfsfólks og móðurmál þeirra,“ segir Anna. „Við teljum þetta vera næsta mikilvæga skrefið í áframhaldandi umbóta-vinnu jafnréttis.“ ■

Femínísk sjálfsvörn fyrir konur og trans fólk

Helgina 25.-26. júní verður haldið námskeið í femínískri sjálfsvörn á vegum Slagtofs. Femínísk sjálfsvörn er forvörn gegn kynbundnu ofbeldi með það markmið að draga úr neikvæðum áhrifum sem ofbeldi hefur á líf kvenna og trans fólks.

jme@frettabladid.is

Elínborg Hörpu og Öndurabur, líka þekkt sem Elí og Hildur Harðardóttir hafa áður haldið námskeið í femínískri sjálfsvörn samhliða þjálfaranáminu. Slagtog er fyrsti hópurinn sem kennir femíníska sjálfsvörn á Íslandi. Hildur og Elí kynntust femínískri sjálfsvörn í Frakklandi. „Hún hafði svo jákvæð áhrif á okkur að við höfðum samband við Irene Zeilinger, þjálfara með um 30 ára reynslu í femínískri sjálfsvörn, og báðum hana að hjálpa okkur að verða þjálfarar. Hún tók vel í það og við lukum tveggja ára þjálfaranámi hjá henni í maí,“ segir Elí. Elí er með BA í heimspeki. „Ég tók líka nokkrar einingar í meistaranámi í mannfræði og í desember útskrifaðist ég úr rafvirkjun. En mikilvægasta menntun mín hér er diplómunám í femínískri sjálfsvörn,“ segir Elí.

Hildur er hjúkrunarnemi. „Ég hef sérstakan áhuga á geðheilsu og skaðaminnkun og hef unnið á

” Femínísk sjálfsvörn setur ábyrgð á ofbeldinu alltaf á gerendur ofbeldisins.

Hildur Harðardóttir

þeim sviðum síðastliðin fimm ár í athvörfum fyrir konur og á íbúðakjörnum. Í vor lauk ég tveggja ára þjálfaranámi í femínískri sjálfsvörn,“ segir Hildur.

„Við erum fimm þjálfarar sem skiptumst á að kenna á námskeiðinu og höfum öll lokið tveggja ára námi í femínískri sjálfsvörn. Við eigum það öll sameiginlegt að hafa unnið mikið í félags- og umönnunarstörfum,“ segir Hildur.

En hvað er femínísk sjálfsvörn? „Femínísk sjálfsvörn snýst um að valdefla, auka öryggistilfinningu og styrkja sjálfsmynd, en rannsóknir sýna einnig að hún dregur úr neikvæðum áhrifum sem ofbeldi hefur á líf kvenna og trans fólks. Hún snýst ekki bara um að verja sig gegn líkamlegu ofbeldi, heldur einnig hversdagslegu og algengara ofbeldi sem getur leitt til þess að við upplifum valdaleysi og minna sjálfstraust. Dæmi um slíkt er að vera hundsúð, áreit, ógnað, niðurlægð eða sýnt yfirlæti.



Eli (t.v.) og Harpa (t.h.) eru sammála um að femínísk sjálfsvörn hafi hjálpað þeim mikið í sínu lífi og vilja dreifa boðskapnum sem víðast. FRÉTTABLAÐIÐ/VALLI

Þetta er allt hluti af ofbeldismenningu og er algengt í heimilisofbeldi og kynbundnu ofbeldi,“ segir Elí.

Ábyrgðin á gerandann

Á námskeiðunum er farið yfir fjölbreyttar aðferðir sem má beita til að verja sig, allt frá tilfinningalegri og sálrænni yfir í munnlega og líkamlega sjálfsvörn. „Eitt það mikilvægasta við femíníska sjálfsvörn er að hún setur ábyrgðina á ofbeldinu alltaf á gerendur ofbeldis. Hún snýst ekki um að hræða eða takmarka frelsi kvenna og trans fólks með því að setja boð og bönn um að fara í bíl með okkum, labba ein heim að kvöldi til, slíta nánun sambandi, klæðast ákveðnum fatnaði og

fleira. Þvert á móti er áhersla lögð á valdeflingu með því að bjóða upp á tæki og töl til að auka valmöguleika þátttakenda í aðstæðum sem þau óttast, sem oft leiðir til aukinnar öryggistilfinningar og sjálfstrausts,“ segir Hildur.

Ólíkir hópar

„Við bjóðum upp á námskeið í femínískri sjálfsvörn fyrir ólíka hópa með mismunandi áherslum,“ segir Elí. „Í þjálfaranáminu sérhæfðum við okkur meðal annars í sjálfsvörn fyrir börn og unglinga og nýlega sóttum við um styrk til að byrja námskeið fyrir þann hóp, vonandi í samstarfi við skóla og félagsmiðstöðvar,“ segir Hildur. „Við erum í alþjóðlegu samstarfi

með pólsku félagsamtökunum Autonomia sem koma til landsins í júlí og halda námskeið í WenDo (önnur tegund FSV) fyrir pólskar stelpur 8-12 ára 9. júlí, og pólskar konur 10. júlí. Í haust förum við á Seyðisfjörð með námskeið fyrir hinsegin listafólk,“ segir Elí.

Fyrir konur og trans fólk

Öll námskeiðin eiga sameiginlegt að vera einungis opin konum og trans fólki. „Helst er tilgangurinn að skapa öruggara rými fyrir þessa hópa. Konur og trans fólk eru oftast þöndur annars konar ofbeldis í öðruvísi aðstæðum en sis karlmenn. Því þarf öðruvísi áherslur á námskeiðunum. Femínísk sjálfsvörn leggur áherslu á að auka sjálfsákvörðunarrétt og völd einstaklinga yfir eigin lífi, en ofbeldi er yfirleitt notað til að takmarka hvort tveggja,“ segir Hildur. Elí bætir við: „Konur og hinsegin fólk verða reglulega fyrir kynbundnu ofbeldi og mismunun vegna kynvittundar og -tjáningar. Og tölfraðin sýnir að sis karlmenn eru langoftast gerendur, óháð tegund ofbeldis. Sá hópur þarf líklega annars konar nálgun en sjálfsvarnarþjálfun.“

„Öll sem hafa lifað í þessu samfélagi sem konur, kvár eða trans menn hafa beitt sjálfsvörn á einn eða annan hátt, meðvitað og ómeðvitað. Vonandi taka þátttakendur með sér enn fleiri sjálfsvarnaaðferðir, dýpri skilning á kynbundnu ofbeldi og sögur af sigrum annarra til að nota sem innblástur í daglegu lífi,“ segir Elí.

„Það skiptir ekki máli á hvaða aldri þú ert þegar þú kynnist femínískri sjálfsvörn, hún hefur alltaf eitthvað fram að færa,“ eru þau sammála um. ■



Sonja Ýr, formaður BSRB, segir það forgangsmál að tryggja jöfn laun kynjanna fyrir jafnverðmæt störf.

FRÉTTABLAÐID/SIGTRYGGUR ARI

Störfin sem ekki eru metin til fjár

BSRB hefur verið áberandi í jafnréttisbaráttunni undanfarið og að sögn Sonju Ýrar Þorbergsdóttur, formanns BSRB, er mikilvægast að leiðrétta skakkt verðmætamat kvennastarfa til þess að ná fullu launajafnrétti á íslenskum vinnumarkaði.

„Á undanförnum árum höfum við sett skakkt verðmætamat kvennastarfa í forgang, vegna þess að við vitum að það er stærsta skrefið í áttina að því að útrýma launamun kynjanna.

Hefðbundin kvennastörf hafa lengi verið vanmetin á kerfis-lægan hátt og úreltar hugmyndir um hlutverk kynjanna viðhalda þessu misrétti. Rannsóknir sýna að kerfisbundið vanmat á svo-nefndum kvennastörfum leiðir til lægri launa um allan heim og er meginástæðan fyrir kynbundnum launamun. Þess vegna höfum við hjá BSRB lagt áherslu á að auka skilning fólks á þessu kerfis-bundna óréttlæti, sem fjölmennar kvennastéttir á opinberum markaði verða fyrir. Þvert á það sem mörg halda er launamunur kynjanna hér á landi svipaður og hann er að meðaltali í öðrum Evrópulöndum – sem þýðir að Ísland er almennt ekki að standa sig betur en þau lönd sem við berum okkur helst saman við. Þessu getum við breytt,“ segir Sonja.

Samanburðurinn skiptir máli
Að sögn Sonju er ýmislegt hægt að gera til þess að útrýma launamun kynjanna. „Í jafnréttislögum segir að greiða skuli jöfn laun og kjör fyrir jafnverðmæt störf. Hingað til hefur fyrir dómstólum þó bara

reynt á aðstæður, þar sem borin eru saman störf innan sama vinnustaðar og jafnlaunavottunin miðar almennt eingöngu að því. Skyldan er hins vegar ekki bundin við aðstæður þar sem konur og karlar vinna hjá sama atvinnurekanda. Það má bera saman ólík störf á milli vinnustaða, að því gefnu að rekja megi launamismun til sama uppruna. Það er, að það sé sami aðili sem beri ábyrgð á launamis-réttinu og geti lagfært það.

Dæmi um þetta er að hvert sveitarfélag telst sem einn atvinnu-rekandi og sama má segja um ríkið, þó það hafi ekki enn reynt á það fyrir dómstólum hér á landi. Þegar kemur að almennum vinnu-markaði þá ætti þetta til dæmis við um ólíka vinnustaði innan sömu skipulagsheildar, eða vinnustaði sem heyra undir sama móðurfyrirtæki, en það hefur heldur ekki reynt á það fyrir dómi hér. Þetta þýðir að innan þessa ramma getur kona til dæmis borið saman laun sín við laun karls, sem vinnur ólíkt starf á öðrum vinnustað. Þess vegna er nauðsynlegt að endurhugsa þau verkfæri sem við höfum í dag, líkt og jafnlaunavottun, og meta virði starfa þvert á vinnu-staði sem eru af sama uppruna, óháð því hvort þau heyri undir sömu kennitölu.“

Betur má ef duga skal
„Sem betur fer hefur dregið úr launamun kynjanna á undanförmum árum, meðal annars vegna innleiðingar jafnlaunavottunar og starfsmats hjá sveitarfélögum. Þessi tæki leiðrétta hins vegar að óbreyttu ekki launamun sem stafar af kynskiptum vinnumarkaði.

Jafnlaunavottunin tekur almennt bara til eins vinnustaðar og hefur líka verið gagnrýnd fyrir að það sé ekki staðlað virðismat á störfum. Reynslan sýnir að þau viðmið sem vinnustaðir hafa þróað vegna innleiðingar jafnlaunastaðals eru ólík, til dæmis með tilliti til fjölda og útfærslu matsþátta með hverju starfi, sem getur endurspeglad eðli og fjölbreytileika starfseminnar. En mat stjórnanda á hverjum stað getur þannig haft áhrif á hvaða þættir eru metnir og verðmæti tiltekinna þátta starfanna, sem kann að leiða til ómeðvitaðrar hlutdrægni. Þá skortir einnig kynjafræðilega þekkingu inn í launaumhverfið og ekki er gert ráð fyrir þátttöku starfsfólks eða stéttarfélaga í ferlinu.

Þótt ýmislegt megi bæta er jafnlaunavottunin engu að síður afar mikilvægt skref í átt að frekari vitund um launajafnrétti. Eftir því sem þekking okkar eykst er eðlilegt að skoða næstu skref til að byggja ofan á þá góðu vinnu sem hefur átt sér stað á vinnustöðum, til að tryggja jöfn laun kynjanna fyrir jafnverðmæt störf. Þar verða ríki og sveitarfélög að ganga fram með góðu fordæmi, enda starfa langflestar kvennastéttir þar; tæplega 2/3 hlutar starfsfólks hins opinbera eru konur.“

Raunverulegt virði kvennastarfa
En hvað er það sem einkennir kvennastörf?

Að sögn Sonju fela hefðbundin karlastörf oft í sér sköpun áþreifanlegra verðmæta sem auðvelt er að meta til fjár, á meðan hefðbundin kvennastörf fela gjarnan í sér sköpun óáþreifanlegra verðmæta,

Hættan er sú, nú þegar faraldurinn er í baksýnisspeglinum, að við gleymum okkur aftur, áður en tryggt er að mikilvægi þessara starfa endurspeglist í laununum.

Sonja Ýr

til dæmis velferðar fólks, sem ýtir undir vanmat á samfélagslegu virði starfanna. „Til að ná utan um raunverulegt virði svokallaðra kvennastarfa þarf að taka tillit til hluta eins og tilfinningalegs álags, hæfni til að sýna samkennd og eiga góð samskipti, ábyrgð á velferð fólks, færni til að leysa úr vandamálum, álags við að halda mörgum boltum á lofti í einu, færni til að þjónusta fólk sem er í viðkvæmri stöðu eða stríðir við erfiðleika, tímastjórnunar, áunninnar þekkingar, líkamlegs álags, til dæmis við að lyfta fólki, heilsufarshættu, krefjandi vinnuumhverfis og annars, sem er einkennandi fyrir hefðbundin kvennastörf.

Einnig þarf að leitast við að fanga fjölbreytileika starfa og fjölbreyttar birtingarmyndir krafna, ábyrgðar sem og álags- og umhverfisþátta. Sem dæmi má nefna að mat á hávaðamengun á ekki síður en ýmis iðnaðarstörf, að umönnun barna felur í sér aðgæslu ekki síður en það að stýra vinnuvél og svo framvegis.

Heimsfaraldurinn varpaði ljósi á mikilvægi og verðmæti kvennastarfa, enda eru konur í miklum meirihluta starfsfólks í heilbrigðiskerfinu og skólum. Ég held að ákveðin vitundarvakning hafi átt sér stað hvað varðar framlag þessara kvenna til að halda samfélaginu gangandi, ekki bara á Íslandi heldur á heimsvísu. Hins vegar er hættan sú, nú þegar faraldurinn er í baksýnisspeglinum, að við gleymum okkur aftur, áður en tryggt er að mikilvægi þessara starfa endurspeglist í laununum.“

Hugarfarsbyltingar er þörf
„Í kjölfar yfirlýsingar ríkisstjórnarinnar í tengslum við gerð kjarasamninga aðildarfélaga BSRB og ríkis og sveitarfélaga í mars 2020, skipaði forsætisráðherra starfshóp sem skilaði tillögum að aðgerðum til að útrýma launamun sem stafar af kynskiptum vinnumarkaði. Í kjölfar tillagnanna skipaði forsætisráðherra aðgerðahóp um launajafnrétti, sem hefur það hlutverk að byggja upp þekkingu, prufa sig áfram í nýjum leiðum að virðismati og búa til verkfæri til að leiðrétta skakkt verðmætamat kvennastarfa á grundvelli tillagnanna.

Við þekkjum það úr sögunni að jafnrétti kemur ekki af sjálfu sér. Mikilvægustu breytingarnar í átt að jafnrétti kynjanna hafa komið til vegna þess að fjölmargir úr ólíkum áttum með breiða þekkingu hafa knúið þær fram.

Markmiðið með vinnunni fram undan er að skapa þannig hreyfiafl og hugarfarsbyltingu gegn úreltum hugmyndum um verðmæti kvennastarfa,“ segir Sonja að lokum. ■

Mikilvægt að lögleiða Kvennasáttmálann



Oddur Freyr Þorsteinsson
oddurfreyr
@frettabladid.is

Kvenréttindafélag Íslands, Mannréttindaskrifstofa Íslands, Öfgar, UN Women á Íslandi og Öryrkjabandalag Íslands skiluðu nýlega inn skuggaskýrslu til nefndar sem starfar á grundvelli Kvennasáttmálans til að reyna að fá íslensk stjórnvöld til að innleiða hann í íslenska löggjöf ásamt því að gera aðrar umbætur í þágu jafnréttis.

„Samningurinn um afnám allrar mismununar gagnvart konum, einnig þekktur sem Kvennasáttmálinn, er grundvallaryfirlýsing sem fylgt er eftir með 16 greinum sem varpa ljósi á réttindi kvenna, eins og til dæmis réttinn til menntunar, réttinn til vinnu og réttinn yfir eigin líkama og heilsu,“ segir Rut Einarsdóttir, framkvæmdastýra Kvenréttindafélags Íslands. „Sáttmálinn var samþykktur á allsherjarþingi Sameinuðu þjóðanna árið 1979 og miðar að því að útrýma hvers konar mismunun gagnvart konum og að konur nái fullum réttindum og frelsi á jafnréttisgrundvelli við karla. Ísland undirritaði sáttmálann á kvennaráðstefnu Sameinuðu þjóðanna í Kaupmannahöfn árið 1980, en hann var fullgiltur af Alþingi árið 1985.“

Kynjasjónarmið mikilvæg í allri löggjöf

„Þrátt fyrir að við séum með nokkuð sterk jafnréttislög á Íslandi, þá hefur samningurinn ekki verið að fullu innleiddur í íslenska löggjöf. Eins og staðan er núna, þá eiga dómarar að horfa á íslensk lög með alþjóðlegar skuldbindingar eins og til dæmis Kvennasáttmálann til hliðsjónar og fara eftir því sem stendur þar þegar mál fara fyrir rétt, en því miður þá sjáum við ítrekað að alþjóðlegu skuldbindingarnar virðast gleymast,“ útskýrir Rut. „Eins er ekki nægilegt að vera með sterk jafnréttislög sem standa ein og sér, heldur þarf að innleiða sáttmálann og þar með kynjasjónarmið í alla löggjöf, eins og til dæmis lög um atvinnurekstur, heilbrigðismál og svo framvegis.“

Með því að innleiða Kvennasáttmálann í íslensk lög sýnum við ekki bara í verki að við virðum alþjóðaskuldbindingar, heldur líka að við tökum jafnrétti kynjanna alvarlega og styðjum við jafnrétti



á heimsmaðilvarða, því það er mikilvægt að það sé samræmi í lögum um jafnrétti á milli landa,“ segir Rut. „Því fleiri lönd sem innleiða sáttmálann, því nær erum við að ná jafnrétti.“

Það er erfitt að segja hvers vegna sáttmálinn hefur ekki verið innleiddur í íslensk lög, en það er allavega ekki vegna þess að það hafi ekki verið lagt til. Kvennasamtök, eins og þau sem skrifuðu skuggaskýrsluna til nefndarinnar sem starfar á grundvelli Kvennasáttmálans, hafa ítrekað lagt til við stjórnvöld að sáttmálinn verði lögleiddur,“ bætir Rut við.

Samstaða er alltaf sterkust

„Í heildina litið hefur íslenska ríkið staðið sig vel við að fylgja Kvennasáttmálunum og við stöndum öðrum þjóðum frammar þegar

kemur að jafnrétti,“ segir Rut. „En vissulega má gera betur, því við höfum ekki enn náð algjöru jafnrétti hér á landi.“

Við bendum á hvað megi bæta í skýrslunni okkar, en frjálsum félagasamtökum bauðst að skila inn svokallaðri „skuggaskýrslu“, sem er viðbót við skýrslu stjórnvalda sem var gefin út síðastliðinn nóvember, og benda á hvað betur má fara í starfi ríkisins til að útrýma mismunun gagnvart konum,“ segir Rut. „Ástæðan fyrir því að Kvenréttindafélag Íslands, Mannréttindaskrifstofa Íslands, Öfgar, UN Women á Íslandi og Öryrkjabandalag Íslands skiluðu slíkri skýrslu inn sameiginlega er sú að samstaða er alltaf sterkust og það er mikilvægt að við endurspeglum sem flestar hliðar samfélagsins. Svo við hjá Kvenrétt-

Rut Einarsdóttir, framkvæmdastýra Kvenréttindafélags Íslands, segir að þó að íslenska ríkið hafi staðið sig ágætlega við að fylgja Kvennasáttmálunum megi vissulega gera betur og það sé mikilvægt að innleiða kynjasjónarmið í alla löggjöf.

FRÉTTABLAÐIÐ/
SIGTRYGGUR ARI

indafélaginu sendum beiðni á þó nokkur félagasamtök á Íslandi og buðum þeim að vera með okkur í skýrsluskrifunum.“

Ýmislegt sem þarf enn að bæta

„Auk þess að innleiða Kvennasáttmálann í íslenska löggjöf þá þarf einnig að auka fjármagn til mála-flokksins, en það er meðal annars skortur á fjármagni til fæðingarorlofssjóðs, jafnréttisstofu, félagasamtaka og deild lögreglunnar sem sinnir kynferðisbrotamálum,“ segir Rut. „Enn fremur hvetjum við stjórnvöld til að gera kynjafræði að skyldufagi á öllum skólastigum og að gera umbætur á fræðslu og forvörnum gagnvart stafrænu kynferðisofbeldi. Svo hvetjum við stjórnvöld líka til að skylda stjórn-málaflokka til þess að vera með kynjakvóta og finna leiðir til þess að auka hlutfall kvenna í stjórnunarstöðum í atvinnulífinu.“

Við vonumst til þess að íslensk stjórnvöld taki okkar tillögur til sín og geri úrbætur á þeim vanköntum sem við bendum á. Framkvæmd Íslands á sáttmálunum verður tekin fyrir í febrúar á næsta ári og því hefur ríkið enn tækifæri til þess að gera betur áður en þau sitja fyrir svörum í Genf,“ segir Rut.

Sérstök nefnd fylgir sáttmálanum eftir

„Sérstök nefnd var sett á laggril til að fylgja Kvennasáttmálanum eftir með 23 sjálfstæðum sérfræðingum sem hafa það hlutverk að fylgjast með framgangi mála hjá hverri einustu aðildarþjóð Sp. Fulltrúar ríkja eru kallaðir fyrir með nokkurra ára millibili og þeir spurðir spjörunum úr um framkvæmd einstakra greina sáttmálans,“ útskýrir Rut. „Einnig munu fulltrúar aðildarríkjanna sitja fundinn til þess að veita hvert öðru aðhald og passa að aðrar þjóðir virði mannréttindi. Væntanlega verða fulltrúar Íslands frá forsætisráðuneytinu, þar sem jafnréttismál heyra þar undir. Einnig er líklegt að fulltrúar annarra ráðuneyta sitji fundinn.“

Næsta skref er undirbúningsfundur nefndar Kvennasáttmálans sem fer fram 4. júlí, en þar mun fulltrúi samtakanna sem stóðu fyrir skuggaskýrslunni ávarpa nefndina og koma fleiri punktum að en við komum í skýrsluna, sem hafði takmarkaðan orðafjölda,“ segir Rut að lokum. ■

Við vonumst til þess að íslensk stjórnvöld taki okkar tillögur til sín og geri úrbætur á þeim vanköntum sem við bendum á.

Rut Einarsdóttir

Hvetur konur til fjárfestinga

„Fyrst vil ég segja við allar konur: Sláðu til og stofnaðu fyrirtækið sem þig hefur alltaf langað til að stofna. Láttu verða af því og hafðu sýnina skýra, því þegar erfiðleikar banka upp á er nauðsynlegt að hafa mjög skýra sýn til að gefast ekki upp.“

Þessi hvatningarorð eru Elínar Káradóttur, eiganda Byr fasteignasölu í Hveragerði. Elínu bauðst að kaupa fyrirtækið árið 2018 og hún þáði boðið.

„Já, þegar ég skrifaði undir kaupun átti ég tuttugu daga eftir í settan dag að fæða seinna barnið mitt. Síðan þá hef ég lært gríðarlega margt,“ segir Elín og hlær.

Hún segir margt að læra í fyrirtækjarekstri sem ekki er hægt að undirbúa sig fyrir í skóla.

„Maður þarf að kunna sitt fag, líka að vera góður sálfræðingur, fjármálaráðgjafi, félagsráðgjafi,

þekkja lög og reglur, og allt þar á milli, en umfram allt að þekkja sjálfan sig best. Maður þarf að hafa skýra sýn og fjárfesta í sjálfum sér, því þegar upp er staðið byrjar allt og endar á manni sjálfum. Í fyrirtækjarekstri þarf maður að treysta á sjálfan sig; allt annað kemur með tímanum. Maður getur ekki lært allt fyrir fram, heldur þarf að læra með því að framkvæma og gera mistök.“

Elín staldrar við. „Mistök. Já, ræðum aðeins mistök. Ég hef gert fullt af mistökum og með þeim orðið reynslumeiri og hæfari til að leiðbeina öðrum. Mistök eru nauðsynleg til að þroskast og verða betri í sínu fagi. Auðvitað eru mistökin misjafnlega stór og kostnaðarsöm, en ég hef haft fyrir reglu að hugsa um hvert verkefni sem inn á borð



Elín Káradóttir er eigandi Byr fasteignasölu í Hveragerði.

MYND/ADSEND

kemur hjá mér sem námskeið sem ég þarf að fara í gegnum. Ég horfi oft á fyrirtækjarekstur sem skóla og margir kalla það „skóla lífsins“. Með því hugarfari er auðveldara að fara í gegnum öll verkefni sem koma og fara.“

Elín hvetur konur til að fjárfesta.

„Það er ekki nóg að stofna bara

fyrirtæki og vera þar á hamstra-hjól. Sjálf er ég að fjárfesta, byrjaði mjög smátt og svo stækkar „fjárfestingaþægindaramminn“. Aðalatriðið er að byrja!“ segir Elín, spennt fyrir komandi verkefnum hjá Byr fasteignasölu, þar sem hún tekur þátt í uppbyggingarverkefnum viðs vegar um landið.

„Við seljum fasteignir um land

allt og með tækninni verður æ auðveldara að þjónusta fólk, hvar sem það er,“ greinir Elín frá, spennt fyrir því að rafrænar þinglýsingar séu að verða að veruleika hjá sýslumönnum um land allt. Það liðki til, spari mörg skref, fyrirhöfn og tíma.

„Frá því að ég byrjaði árið 2018 hafa fasteignasölur þurft að tileinka sér margar nýjungar. Ég tek öllum tækninýjungum fagnandi því þær ættu að gera fasteignaviðskipti skilvirkari og fljótlegri. Það tekur gríðarlegan tíma að fá sem dæmi fjórar manneskur til að koma og skrifa undir eitt lánaskjal, því það þarf svo að keyra til sýslumanns, sækja aftur nokkrum dögum síðar og keyra svo í bankann. Allt tekur það gríðarmikinn tíma sem væri hægt að nýta betur með tilkomu tækninnar.“

Byr fasteignasala tekur nú þátt í stórum uppbyggingarverkefnum í Hveragerði, Þorlákshöfn og á fleiri stöðum

„Ég hef trú á að sífellt fleiri átti sig á því að það eru góð lífsgæði úti á landi. Fyrir marga er auðveldara að stofna eigið fyrirtæki á landsbyggðinni en í Reykjavík. Tækifærin eru úti um land allt!“ ■

VÍS hefur lengi lagt ríka áherslu á jafnrétti og stjórn-endur fyrirtækisins eru meðvitaðir um mikilvægi þess að tryggja jöfn tækifæri. Mikilvægur áfangasigur hafðist á síðasta ári, þegar náðist að útrýma launamun kynjanna.

Segja má að saga Vátrygginga-félags Íslands sé samofin sögu íslensks samfélags. VÍS er elsta tryggingafélagið hér á landi, sem hefur tryggt Íslendinga í 105 ár. Til-gangur félagsins er að vera traust bakland í óvissu lífsins, með því að veita viðskiptavinum sínum viðeigandi tryggingavernd. Hjá VÍS starfa um 200 manns á sex þjónustuskrifstofum um landið allt, en höfuðstöðvar félagsins eru í Reykjavík. „Við viljum hjálpa viðskiptavinum okkar að lenda sjaldnar í tjónum og leggjum því mikla áherslu á forvarnir. Við erum stolt af því að eiga langa sögu um forvarnir og höfðum til dæmis mikil áhrif á notkun barnabílstóla hér á landi. Samfélagsleg ábyrgð og sjálfbærni eru því samofin sögu félagsins, sem og öllum rekstri þess. Við erum einnig stolt af því að hafa lagt ríka áherslu á jafnrétti og erum meðvituð um mikilvægi þess að tryggja jöfn tækifæri,“ segir Anna Rós Ívarsdóttir, mann-auðsstjóri VÍS, sem jafnframt er kyndilberi jafnréttis hjá félaginu. Mikilvægur áfangasigur hafðist á síðasta ári þegar náðist að útrýma launamun kynjanna. „Þetta er afrakstur margra ára ásetnings um að útrýma launamuninum hjá félaginu,“ segir Anna Rós.

Krefst ásetnings og samvinnu
„Við vitum vel að jafnrétti gerist ekki af sjálfu sér. Jafnrétti er ákvörðun,“ segir hún jafnframt. „Jafnréttismálin eru mitt hjartans mál og undanfarin 20 ár höfum við unnið að því að styrkleikar, hæfileikar og færni alls mannauðs njóti sín sem best. Við höfum allt frá árinu 2001, þegar við gáfum út fyrstu jafnréttisstefnu VÍS, unnið með markvissum hætti að jafnréttismálunum. Það þarf að taka ákvörðun um að breyta og ganga í málin og það höfum við svo sannarlega gert.“
Hún segir það hafa verið til-viljun að fyrsta verkefni sitt hafi verið að útbúa jafnréttisáætlun og jafnréttisstefnu fyrir félagið, þegar hún hóf störf við mannauðs-deildina 2001. „Þá strax kviknaði hjá mér áhugi og ástríða fyrir jafnréttismálunum og eldmóður fyrir því að þessi mál ættu einfald-lega að vera í lagi. Ég hef unnið að jafnréttismálum hjá VÍS frá byrjun og vil ítreka að þetta er ekki eins manns verk og þetta gerist ekki á einni nóttu. Ég hef fengið eindreg-inn stuðning frá öllum forstjórum og framkvæmdastjórum sem ég hef unnið með hjá félaginu. Það hefur alltaf verið mikill metnaður í mannauðsdeildinni að hafa þessi mál til fyrirmyndar. Að ná árangri í jafnrétti krefst ásetnings og sam-vinnu allra stjórnenda.“

Góð blöndun besti kosturinn
Í huga Önnu Rósar er jafnrétti hið eina rétta. „Ég tel að fyrirtæki ættu ekki einungis að bregðast við og framkvæma vegna laga og reglna. Mikilvægt er að allt starfsfólkið fái tækifæri til þess að skína, því annars er hætta á því að fyrirtæki fari á mis við krafta og hæfileika sem gætu komið fyrirtækinu til góða. Mikilvægast er að bjóða upp á fjöl-breytt tækifæri, óháð kyni. Maður verður að trúa því að jafnréttið sé rétta leiðin til árangurs.“
Hún segir reynslu sína vera þá að langbesta vinnuumhverfið skapist þegar góð blöndun er til staðar í starfsmannahópnum og þá sérstaklega út frá aldri, kyni og reynslu. „Þá skapast frá-bært vinnuumhverfi og algjör-

Maður verður að trúa því að jafnréttið sé rétta leiðin til árangurs.

Anna Rós Ívarsdóttir



Jafnrétti er ákvörðun

lega rétti andinn, ekki sist fyrir nýjar hugmyndir og nýsköpun. Undanfarin ár hafa kynjahlutföll í framkvæmdastjórn verið jöfn, eða jafnvel konum í vil. Svo tel ég mikilvægt að hafa sterkar kven-fyrirmyndir á vinnustaðnum og við höfum lagt mikla áherslu á það. Kynjahlutföll þurfa að vera til fyrirmyndar. Það er nefnilega ekki nóg að vera með flotta stefnu á blaði, það þarf að sýna ásetninginn í verki.“

Voru með háleit markmið
Á síðasta ári náðist sá áfangi hjá VÍS að launamunur var ekki mælanlegur. „Frá því við fengum jafnlaunavottunina í lok árs 2017 hefur stöðug ítrun átt sér stað, því þrátt fyrir að jafnlaunavottun sé til staðar getur verið launamunur. Vottunin snýst nefnilega um að áætlun sé til staðar um hvernig á að ná muninum niður. Við settum okkur þó alltaf háleitari markmið og náðum svo að útrýma launa-muninum í stað þess að sætta okkur við hann, þó að munurinn væri ómarktækur. Við vildum ná þessu alveg niður.“
Hún segir að í allri launaum-ræðu og ákvörðunum um laun

með stjórnendum, þurfi að vera meðvitund um hvað það þýðir að hækka einhvern í launum. „Með öðrum orðum, hvað hækkun eins starfsmanns þýðir fyrir launa-muninn hjá fyrirtækinu. Þetta þýðir að maður þarf stöðugt að vera á tánum til þess að ná árangri og viðhalda góðum árangri.“

Starfsánægja aldrei mælst hærrí
Þegar starfsfólk VÍS hóf þessa vegferð í upphafi var lítið um leiðbeiningar og mikið um úreltar starfaflokkanir. „Til dæmis var ekki hægt að finna starfsheitin verkefnastjóri og viðskiptastjóri, en þar mátti finna abbadís og eldgleypi. Þetta var einnig tíma-frekt ferli en við vorum með fyrstu íslensku fyrirtækjunum sem öðluðumst jafnlaunavottun. Við vorum ásamt öðrum fyrirtækjum að ryðja brautina. Þess ber að geta að viðhorf stjórnenda var jákvætt, sem skiptir öllu máli. Jafnrétti getur aldrei verið gæluverkefni mannauðsdeildar því jafnréttismálin krefjast aðkomu allra stjórnenda. Jafnlaunastaðallinn er gæðastaðall sem krefst stöðugrar ítrunar. Þú þarft alltaf að vera á tánum til þess að tryggja árangur.“

Samhliða auknu jafnrétti hefur starfsánægjan aldrei mælst hærrí. „Við erum eitt af fyrirmyndarfyritækjum VR, sem mælir ýmsa þætti í ánægju og stolti starfsmanna. Við erum einbeitt í því að viðhalda þeim góða árangri, enda trúum við því að ánægt starfsfólk sé grunnur-inn að góðum rekstri.“

VÍS er í fararbroddi
Anna Rós metur stöðu VÍS þannig að félagið sé í fararbroddi á meðal íslenskra fyrirtækja þegar kemur að jafnrétti. „Við höfum meðal annars fengið viðurkenn-ingu Jafnvægisvogar FKA í þrjú skipti, við erum með 9 í jafnréttis-einkunninni í GemmaQ, sem horfir til stjórnar og æðstu stjórn-enda fyrirtækja í Kauphöllinni út frá jafnrétti kynjanna. Þess ber að geta að meðaltalið í Kaup-höllinni er 7. Svo er starfsfólkið okkar ánægt með þessa áherslu á jafnrétti, sem endurspeglast í þeim könnunum sem framkvæmdar eru.
Við ætlum að halda áfram að tryggja góðan árangur og gera enn betur. Jafnrétti er nefnilega ákvörðun og vegferðin hættir aldrei.“ ■

„Mikilvægt er að allt starfsfólkið fái tækifæri til þess að skína, því annars er hætta á því að fyrirtæki fari á mis við krafta og hæfileika sem gætu komið fyrirtækinu til góða,“ segir Anna Rós Ívars-dóttir, mann-auðsstjóri VÍS.

MYND/SAGA SIG

Jafnrétti getur aldrei verið gæluverk-efni mann-auðs-deildar því jafnréttis-málin krefjast aðkomu allra stjórn-enda.

Anna Rós Ívarsdóttir

”Konur hætta ekki að fara á blæðingar þótt átök hefjist. Þegar konur eru ekki hluti af þeim sem skipuleggja viðbrögð er hætt við að eitthvað jafn einfalt, en mikilvægt, gleymist.



Kristín S. Hjálmtýsdóttir er framkvæmdastjóri Rauða krossins á Íslandi.
FRÉTTABLAÐID/AUÐUNN

Áhersla lögð á konur og stúlkur í verkefnum Rauða krossins

Alvöru framþróun verður í rauninni til með valdeflingu kvenna, segir Kristín S. Hjálmtýsdóttir, framkvæmdastjóri Rauða krossins á Íslandi.

Rauði krossinn á Íslandi leggur áherslu á konur og stúlkur í verkefnum sínum. Sérstakt teymi innan Alþjóðaráðs Rauða krossins vinnur að því að samþætta forvarnir og undirbúa fólk og skipuleggja þolendavæn viðbrögð gegn kynferðislegu ofbeldi. Þá hefur stjórn Alþjóðasambands Rauða krossins unnið að því markvisst að tryggja jafnari kynjahlutföll innan stjórnar Alþjóðasambandsins.

„Við leggjum áherslu á konur og stúlkur í verkefnum Rauða krossins vegna þess að við teljum að þetta sé það eina rétta í átt að framþróun; að það sé mikilvægt skref í átt að framþróun,“ segir Kristín S. Hjálmtýsdóttir, framkvæmdastjóri Rauða krossins. „Við sjáum það náttúrulega hér á landi hversu mikilvæg þátttaka kvenna er og við erum löngu búnar að átta okkur á því hér á landi hversu miklar framfarir hafa orðið síðustu áratugi með þátttöku kvenna í atvinnulífinu og samfélaginu öllu. Alvöru framþróun verður í rauninni til með valdeflingu kvenna.“

Valdefla stúlkur í Malaví

Kristín nefnir sem dæmi menntun og valdeflingu stúlkna í Malaví.

„Það er áhersluatriði í verkefnum okkar þar og það er eitt af því mikilvægasta til þess að koma í veg fyrir fátækt að stúlkur festist ekki í fátækt; að þær hafi tækifæri til að mennta sig og öðlast sjálfstæði. Við höfum byggt brunna á skólalóðum því það kemur gjarnan í hlut stúlkna að sækja vatn fyrir heimilið og ef það þarf að ganga langar vegalengdir, langt frá skólanum til að sækja vatn, gefst



Portia Nuyumwa er 16 ára nemandi við Kakoma-framhaldsskólann í Malaví. Hún er heppin að geta sótt sér daglega vatn í einn af mörgum brunnum sem Rauði krossinn hefur byggt á skólalóðum í Malaví.
MYNDIR/ADSENDAR

ekki tími til að sinna náminu. Með aukinni menntun fækkar líka ótímabærum þungunum auk þess að það eru meiri líkur á að stúlkur geti séð fyrir sér og fái tekjur. Þannig að það er mikilvægt að byrja þarna til þess að tryggja líka sjálfbærni: menntun, atvinna, þvinguð barnahjónabönd, þungun ungra stúlkna og svo framvegis: það er keðjuverkun að koma stúlkunum út úr þessari hringrás. Við sáum til dæmis að skólum í Malaví var lokað í Covid-faraldrinum og þá var mikil aukning þungana á meðal barnungra stúlkna og þær hættu í skólanum. Það mikilvægasta er auðvitað að breyta hugsunarhætti í samfélögum til að auka þátttöku kvenna en það er gríðarlega stórt og umfangsmikið verkefni sem ekkert félag eða einstaklingur getur klárað einn síns liðs. Það tekur tíma, samvinnu og samfélagsbreytingar í öllum lögum samfélagsins. Við vinnum með

sjálfbodaliðum okkar að fræðslu til að tala um mikilvægi kvenna í samfélaginu.“

Kristín nefnir einnig að þegar kemur að neyðaraðgerðum og neyðaraðstoð Rauða krossins á átakasvæðum og í neyðarviðbrögðum þá sé einnig mikilvægt að huga sérstaklega að konum og sem dæmi um það í sinni einföldustu mynd er að það þarf að tryggja að tíðavörur séu á staðnum; að það sé hægt að dreifa dómubindum. „Konur hætta ekki að fara á blæðingar þó það komi flóð, aur-skriða falli eða átök hefjist. Þegar konur eru ekki hluti af þeim sem skipuleggja viðbrögð og koma að þeim þá er hætt við að eitthvað jafneinfalt og þetta, en mikilvægt, gleymist.“

Kristín segir að þegar þörf sé greind og metin með heima-mönnum þá átti starfsmenn Rauða krossins sig á því hverjir standa berskjaldaðir. „Og við reynum að stuðla að þátttöku allra því að við



Margaret Kazembe er leiðbeinandi hjá Mangochi-deild Rauða krossins í Malaví. Hún ferðast á milli þorpa á verkefnasvæðinu á mótorhjóli Rauða krossins til að veita sjálfbodaliðum stuðning og leiðsögn. Margaret er mikilvæg fyrirmynd fyrir stelpur á svæðinu.

trúum að leiðin til raunverulegrar framþróunar sé að allir séu með. Um leið og við vinnum að jafnrétti þá skiptir fjölbreytileikinn líka máli og að við séum í forystu í því að fólki finnist það vera velkomið hvernig sem það er, hvaða skoðanir sem það hefur, trúarbrögð og svo framvegis. Eitt mikilvægasta grunnildi Rauða krossins er óhlutdrægni og við þurfum að hafa það í heiðri alltaf og alls staðar. Við gerum ekki greinarmun á fólki að neinu leyti og lítum mjög til jafarsettra hópa og að þeir fái tækifæri, stuðning og einhvern sem talar máli þeirra. “

Sérstakt teymi innan Alþjóðaráðs Rauða krossins hefur unnið að því að samþætta forvarnir; að undirbúa fólk og skipuleggja þolendavæn viðbrögð gegn kynferðislegu ofbeldi. „Rauði krossinn þarf að mennta og þjálfa starfsfólk og sjálfbodaliða til þess að geta brugðist rétt við. Og það er mjög vel þekkt að kynferðisofbeldi er notað í átökum og eru viðbrögð Rauða krossins og Rauða hálfmánans mikilvæg, enda gjarnan oft þau einu sem eru til staðar á vettvangi og geta veitt þolendum aðstoð.“

Íslendingur í framboði

Rauði krossinn á Íslandi hefur

verið öflugur þátttakandi í verkefni innan Rauða kross-hreyfingarinnar til að efla framgöngu kvenna og hefur Kristín verið hluti af því.

„Ég er tengill Evrópulandsfélaganna í því verkefni – allur heimurinn er með – að tryggja hlut kvenna hjá alþjóða Rauða krossinum í æðstu stjórnun og nefndum. Aðalfundur verður haldinn í næstu viku og Ragna Árnadóttir er í framboði til stjórnar Alþjóðasambandsins fyrir hönd Rauða krossins á Íslandi. Það eru 25 manns í stjórninni; 20 stjórnar-meðlimir, fjórir varaforsetar og einn forseti. Við höfum verið að vinna að því síðustu þrjú árin að að tryggja jafnari kynjahlutföll innan stjórnar Alþjóðasambandsins sem endurspeglar auðvitað réttari samsetningu jarðarbúa og þeirra sem bæði taka þátt í verkefnum okkar sem starfsmenn, sjálfbodaliðar og notendur þjónustu okkar. Við í Rauða krossinum á Íslandi höfum verið dugleg að yta þessu mikilvæga málefni áfram því ásynð stjórnar Alþjóðasambands Rauða krossins verður líka að endurspeglar áherslur okkar á aukio kynjajafnrétti og þátttöku allra á vettvangi Rauða krossins og öllum okkar mikilvægu verkefnum.“ ■

**Fjöldi
rannsókna
hefur sýnt
fram á
fylgni milli
jafnara
kynjahlut-
falls í
stjórn-
unar-
stöðum og
aukinnar
arðsemi,
betri
árangurs í
viðskipt-
um og
sterkari
fjárhags
fyrirtækja.**

Rebekka Rún
Jóhannesdóttir



Rebekka Rún
Jóhannesdóttir,
rekstrar- og
sjálfbærniráð-
gjafi hjá EY.

Við getum haft áhrif á næstu kynslóð leiðtoga

Tölfræðilegar greiningar á kynjahlutföllum skapa grundvöll fyrir upplýstar ákvarðanir til að jafna þau út. Það er mikilvægt að fyrir- tæki sinni þessu, bæði af mannréttindaástæðum auk þess sem jafnari kynjahlut- föll í stjórnumarstöðum bæta rekstur og afkomu fyrir- tækja á ýmsan hátt.

„Í sívaxandi og breytilegum heimi þurfa fyrirtæki stöðugt að bregðast við breyttum rekstraraðstæðum, takast á við fjölbreytt verkefni og stýðja við framþróun og nýsköpun. Kynjafjölbreytileiki er mjög farsæl leið til þess að ýta undir jákvæðar breytingar í starfsumhverfi, því þá verður sjóndeildarhugurinn mun víðari, en ef allir eru með sömu sýn fæðast færri hugmyndir,“ segir Rebekka Rún Jóhannesdóttir, rekstrar- og sjálfbærniráðgjafi hjá EY. „Því er það hagur fyrirtækja að stuðla að fjölbreytni í stjórnumunarstöðum, meðal annars með því að viðhalda jöfnu kynjahlutfalli.“

Tölfræði hjálpar við upplýstar ákvarðanir

„Fyrsta skrefið í átt að jafnara kynjahlutfalli er að þekkja stöðuna, en í fjölmörgum fyrir-tækjum og atvinnugeirum í heild sinni vantar greiningar og tölu-legar upplýsingar um kynjahlut-föll. Ef mælingar og staðreyndir eru dregnar fram er kominn góður grunnur til að vinna út frá, því þá er hægt að fylgja niðurstöðunum eftir og reyna að hafa jákvæð áhrif,“ segir Rebekka. „Án stað-reynda og tölulegra upplýsinga situr einungis persónuleg reynsla og upplifun eftir, en oft teljum við okkur standa betur hvað varðar jöfn kynjahlutföll heldur en raun ber vitni.

Við hjá EY höfum til að mynda

aðstoðað Konur í orkumálum og Nordic Energy Research við álika greiningu fyrir orkugeirann á Norðurlöndunum einmitt í þessum tilgangi sem hafa reynst mikilvægur þáttur í upplýsingagjöf og hvatningu í átt að jafnara kynja-hlutfalli innan orkugeirans,“ segir Rebekka.

Hægt að ráðast í ýmsar aðgerðir strax

„Ef tölulegar upplýsingar um kynjahlutföll sýna framfarir á milli ára á að sjálfsgöðu að fagna þeim og jafnframt greina hvað það er sem hefur breyst, svo hægt sé að halda áfram áhrifaríkri vinnu,“ segir Rebekka. „Ef það eru hins vegar litlar sem engar jákvæðar breytingar, þá getum við verið óhrædd við að prófa nýjar leiðir.

Við sjáum enn mjög skakka stöðu á atvinnulífinu, sérstaklega þegar horft til kvenna í stjórnnunarstöðum. Það er því mikilvægt að fyrirtæki setji sér markmið og vinni eftir skipulögðum áætlunum sem styðja konur í forystu fyrir-tækja,“ segir Rebekka. „Fyrirtæki geta gripið til aðgerða strax í dag, hvort sem þau vilja bæta eða tryggja áframhaldandi jafna stöðu kvenna í stjórnnunarstöðum. Hér eru nokkrar tillögur að aðgerðum sem hægt er að ráðast í tafarlaust:

Ráðningar

- Ráða og efla konur í leiðtoga-hlutverk til að brjóta niður nei-kvæðar staðalmyndir
- Breyta starfslýsingum til að stuðla að jafnrétti kynjanna og meta hvort breyta þurfi kröfum til að breikka hóp umsækjenda, til dæmis hvað varðar reynslu og menntun
- Ef konur sækja ekki um, leita betur. Einnig er hægt að aðstoða við að leiðrétta tilhneigingu kvenna sem takmarka starfs-

möguleika þeirra, svo sem
vanmat á þeirra eigin hæfni

Vinnustaðamenning

- Skapa vinnustaðameningu sem byggir á þátttöku kvenna og karla
- Proska kynin jafnt í öllum hlutverkum
- Bjóða upp á sveigjanleika fyrir alla starfsmenn og tryggja að hann komi ekki að sök ef starfsmenn nýta sér hann
- Fræða alla starfsmenn um mikilvægi og ávinning af fjölbreytileika til að breyta rötgrónum venjum og hugarfari
- Ganga úr skugga um að hópur matsaðila sé fjölbreyttur, ekki aðeins út frá kynjasjónarmiði, heldur einnig með tilliti til fjölbreytileika í reynslu, bakgrunni, aldri, stöðu og svo framvegis

Ímynd

- Skapa fleiri fyrirmyndir og gera þær sýnilegri til að hvetja fleiri konur til þess að fara sömu leið og auka fjölbreytni
- Vera meðvituð um jafnvægi kynjanna og fjölbreytileika á ráðstefnum og námskeiðum, bæði varðandi samsetningu umræðuhópa og fyrirlesara

Hægt er að gripa til þessara aðgerða strax og fylgjast með breytingum með tölulegum greiningum. Ég tel að þannig munum við einn daginn ekki lengur þurfa að skrifa greinar eða skýrslur um jafnt kynjahlutfall, því það verður orðinn sjálfsgöður hluti af starfsemi, menningunni og samfélaginu,” segir Rebekka. „En þangað til þurfum við að gera það sem í okkar valdi stendur til að brúa bilið.“

Konur í stjórnunarstöðum bæta afkomuna

„Konur eru um 48% jarðarbúa en þær eru á sama tíma eingöngu 27% þeirra sem eru í stjórnumarstöðum fyrirtækja. Það eru ekki eingöngu grundvallarmannréttindi að allir hafi jafna möguleika á að komast til áhrifa, heldur skapar það líka frábær viðskiptatekifæri fyrir fyrirtæki,“ segir Rebekka. „Rannsóknir sýna að jafnt kynjahlutfall stuðlar að betri stjórnarháttum, betri ákvarðanatöku og meiri skilvirkni stjórnar. Fjölbreytni

Kynjafjölbreytileiki



veitir víðtækari þekkingu, reynslu og sjónarmið og á slíkum grunni verða ákvarðanir betri og fleiri aðilum og hópum til góðs.

Fjölbreytni skilar sér einnig í auknum fjárhagslegum ávinningi fyrir fyrirtæki. Fjöldi rannsókna um heim allan hefur sýnt fram á fylgni milli jafnara kynja-hlutfalls í stjórnunarstöðum og aukinnar arðsemi, betri árangurs í viðskiptum og sterkari fjárhagsfyrirtækja,“ útskýrir Rebekka.

„Fyrirtæki eru 35% líklegri til þess að standa sig betur ef kynjahlutfall þeirra er jafnt. Þá eru starfsmenn 3,5 sinnum líklegri til þess að hámarka þátttöku sína í nýsköpun ef teymið sem unnið er í er fjölbreytt.

Á sama tíma geta fyrirtæki með fjölbreytni í stjórnumarstöðum brotið niður staðalmyndir, haft jákvæð áhrif á menninguna og búið til fyrirmyndir sem stuðla að áframhaldandi fjölbreytni,“ segir Rebekka. „Rannsóknir hafa einnig sýnt að jafnt kynjahlutfall í stjórnum styður við getu til að laða að og halda í fólk með mikla hæfileika, gefur fyrirtækinu aukinn skilning á viðskiptavininum, getur aukið framleiðni líðsheilda og stuðlað að betri árangri við að ná ófjárhagslegum vísum.“

Jafnrétti er nauðsynlegur grunnur sjálfbærni

„Hröð þróun á sér stað í öfjrhagslegri upplýsingagjöf félaga og krafa viðskiptavina, fjárfesta og samfélagsins alls um að skipulagseiningar tileinki sér samfélagslega ábyrgð eykst með hverjum deginum sem líður,“ segir Rebekka. „Jafnrétti er ein afgrunnstöðum sjálfbærrar þróunar líkt og kemur fram í heimsmarkmiðum Sam-einuðu þjóðanna og í UFS leiðbein-ingum Nasdaq, en þar er meðal annars horft á kynjalaunamun,

kynfjölbreytni og kynjahlutfall
stjórnar.

Eflaun kynjanna eru ójöfn stefna fyrirteki orðspori sínu í hættu og geta einnig átt hættu á að lenda í lagalegum vanda vegna mismununar,“ segir Rebekka. „Mæling á kynjaffölbreytileika í UFS leiðbeiningunum lítur á kynjahlutfall fyrirtækis, allt frá byrjunarstörfum yfir í efsta stig ákvörðunar- og áhrifavalds og viðleitni fyrirtækja til að innleiða vinnuhætti sem nýta vinnuafli og hæfileika sem best með tilliti til stöðuhækkana og starfsaldurs. Það sama má segja með UFS mælingar á kynjahlutfalli stjórnar, sem líta á viðleitni fyrirtækis til að innleiða starfshætti án aðgreiningar og til að hámarka nýtingu vinnuafli og hæfileika.“

Fjölbreytt fyrirtæki vinsælli hjá fjárfestum

„Fjárfestar eru í auknum mæli farnir að leggja áherslu á sjálfbærni í sínum fjárfestingum og áhættugreiningum. Þar er ekki eingöngu einblínt á umhverfismálin, heldur einnig hvernig kynjahlut föllum í stjórnunarstöðum fyrirtækja er háttad og hvort fyrirtæki uppfylli ákvæði jafnlaunavottunar,“ útskýrir Rebekka. „Sumir fjárfestar sigta sérstaklega út fyrirtæki sem eru fjölbreyttari eða hafa jafnari kynjahlut föll.

Þetta þýðir einfaldlega að fyrir-
tæki sem stuðla ekki að fjölbreyti-
leika og örförum kynjahlutföllum
í stjórnumarstöðum gætu orðið út
undan hjá mörgum fjárfestum,
ásamt því að upplýstir neytendur
gætu beint viðskiptum sínum
annað,“ segir Rebekka. „Þessi
þróun getur haft mjög jákvæð
áhrif innan viðskiptalífsins, en
við verðum að taka fyrsta skrefið.
Af hverju að láta viðskiptatæki-
færi sem býður upp á svona mikla
möguleika biða?“ ■



Anna Sigríður Þráinsdóttir, málfráðunautur á RÚV og Birta Björnsdóttir, varafréttastjóri á RÚV.

RÚV/
RAGNAR VISAGE

Tungumálið tekur breytingum, sem betur fer

Hlustendur RÚV taka eftir því í æ meira mæli að ekki er sjálfgefið að talað sé um hlutlaust fólk í karlkyni í fréttum. Mörgum líkar það vel; öðrum síður, en hvorugkyn í hlutleysismerkingu er það sem koma skal. Þær Anna Sigríður Þráinsdóttir, málfráðunautur á RÚV, og Birta Björnsdóttir, varafréttastjóri, skýra málið.

Anna Sigríður Þráinsdóttir, málfráðunautur:

Hver er stefna RÚV í kynhlutlausu máli?

RÚV hefur ekki beint tekið afstöðu með eða á móti þeirri málnotkun sem er kölluð kynhlutlaust mál. RÚV er með málstefnu þar sem er að finna ákvæði um jafnrétti og þar kemur fram að starfsfólk eigi að gæta jafnréttis í orðavali. Það felur meðal annars í sér að huga að því hvaða orð er við hæfi að nota um tiltekna þjóðfélagshópa. Það er vel hægt að túlka þau tilmæli þannig að hvatt sé til þess að nota kynhlutlaust mál til að útiloka ekki konur og kynsegin fólk, en það er ekki kveðið skýrt upp úr með það.

Það hafa því ekki verið gefnar út neinar tilskipanir um að fréttar og dagskrárgerðarfólk, eða öðru fólk sé skylt að nota kynhlutlaust mál.

Fylgir RÚV þá þeirri stefnu að málfræðilegt karlkyn sé hlutlaust og ekki ástæða til að taka hvorugkynið upp í þeim tilgangi að gefa til kynna hlutleysi gagnvart kynjunum?

Það er ekki alveg svo einfalt. Við þurfum að hugsa um bæði starfsfólkið okkar og hlustendur. Í máli flestra er karlkyn, og hefur verið, svona hlutlaust málfræðikyn. Það er gripið til þess þegar talað er um eða við ótilgreindan hóp fólks. Það er þess vegna mjög ríkur partur af máltilfinningu stórs hluta Íslendinga. Það á líka við um margt af starfsfólki RÚV. Aftur á móti finnst vaxandi hópi fólks að

Við fáum stundum þakkið fyrir að hvorugkynshlutleysið sé notað, en við fáum samt aldrei þakkið fyrir að nota karlkynið, sem er kómískt.

Anna Sigríður Þráinsdóttir

„hlutleysiskarlkyn“ sé útilokandi. Þetta á einkum við um konur og kynsegin fólk. Því finnst það aftur á móti fá að vera með þegar hvorugkyn er notað í þessari hlutleysismerkingu. Og þetta á líka við um margt af starfsfólki RÚV. Auk þess kys hluti af starfsfólkinu, fólk af öllum kynjum, að nota heldur hvorugkyn en karlkyn í hlutleysismerkingunni af því að það vill ekki útiloka heilu þjóðfélagshópina. Sjónarmiðin eru þess vegna ýmisleg. Í sjálfu sér er þetta ekkert flókið. Hvert og eitt af starfsfólkinu gerir það upp við sig sjálf hvort það velur að fylgja hefðinni og nota karlkynið, eða brjóta hefðina og tileinka sér nýju málvenjuna, að nota hvorugkynið. Engum er bannað að gera það.

Af hverju stígur RÚV þá ekki skrefið til fulls og tekur upp hvorugkynshlutleysi?

Vegna þess að það er alls ekki einfalt að breyta máltilfinningu sinni. Ef öllu fréttar- og dagskrárgerðarfólki yrði gert að breyta talmáli sínu er hætt við að illa færi, fólk myndi ruglast í ríminu og eiginlega væri það bara tóm vesen. Og það er alls ekki hægt að þvinga fólk til að breyta máli sínu með þessum hætti á stuttum tíma, sérstaklega ekki talmálinu. En ef fólk vill breyta máli sínu getur verið gott að byrja á ritmálinu, það er tiltölulega auðvelt. Og starfsfólk RÚV býr svo vel að geta fengið aðstoð málfráðgjafa við það.

Sumt af starfsfólki RÚV notar

hvorugkynið markvisst, gera hlustendur athugasemdir við það?

Já, hlustendur og áhorfendur hafa skoðun á flestu sem viðkemur málnotkun í Ríkisútvarpinu. Kynhlutleysi er sannarlega eitt af því. Við fáum oft athugasemdir við hvorugkynsnotkunina, fullyrðingar um að það sé verið að spilla málinu með því að banna karlkyn í hlutleysismerkingu og jafnvel að orð eins og maður og samsetningar með því hafi verið bönnuð. Þessar fullyrðingar eru að sjálfsögðu úr lausu lofti gripnar, orðið maður hefur alls ekki verið bannað og ekki heldur karlkynshlutleysið. Það er hægt að taka stikkprufur úr færslum á rúv.is til að sannfærast um það.

En við fáum stundum líka þakkið fyrir að hvorugkynshlutleysið sé notað, jafnvel þótt hvorugkynið sé ekkert sérstaklega mikið notað. Við fáum samt aldrei þakkið fyrir að nota karlkynið, sem er kómískt.

Stendur til að hætta að nota karlkyn í hlutleysismerkingu hjá RÚV?

Ég held að ég geti sagt með vissu að við stefnum í þá átt, af því að þessi málvenja er farin að breiðast út. En ég sé ekki fyrir mér að karlkyn í hlutleysi verði nokkurn tímann bannað, einfaldlega af því að það er ekkert óeðlilegt við að tvær málvenjur lifi hlið við hlið. En kannski rennur þó upp sá dagur, einhvern tímann í framtíðinni, að það þyki almennt óviðeigandi að nota karlkyn í hlutleysi. Og í raun erum við lögð af stað í þá áttina. Það er mjög auðvelt að gera alls kyns ritaða texta hlutlausari með því að umorða þá þannig að karlkynið sé ekki ráðandi í þeim. Það er til dæmis hægt að gera í stefnu RÚV, ársskýrslu, alls kyns kynningartextum, tölvupósti og víðar. Stundum er notað hvorugkynshlutleysi í vef færslum, þáttahandritum og fréttum. Mér finnst ekkert ólíklegt að það eigi eftir að aukast, því að það er orðið eðlilegur þáttur í máli stórs hluta ungs fólks.

Á meðan við fallbeygjum rétt og vöndum okkur í hvi-vetna, er okkur frjálst að tala og skrifa eftir okkar máltilfinningu í þessum efnum.

Birta Björnsdóttir

Birta Björnsdóttir, varafréttastjóri:

„Ég hef í síauknum mæli tileinkað mér kynhlutlaust mál. Það var ekki þannig að ég settist niður einn daginn og tók ákvörðun um það, heldur er þetta eitthvað sem hefur breyst smám saman,“ segir Birta Björnsdóttir, varafréttastjóri á fréttastofu RÚV.

„Það er fyrst og fremst vegna þess að mér finnst sjálfri eðlilegra að tala þannig. Að segja fréttir af því að þriðji séu slösuð, en ekki að þriðji séu slasaðir.

Það eru fleiri kyn en karlkyn og fréttirnar okkar eru um og fyrir fólk af öllum kynjum. Í starfi mínu sem fréttamaður í sjónvarpi og útvarpi finnst mér skipta máli að flytja texta sem er manni eðlislægur. Texta sem samræmist máltilfinningu manns. En ég geri þetta reyndar ekki bara í vinnunni. Svo er ég heldur ekki á því að tala aldrei um fólk í karlkyni. Það er heldur alls engin regla.“

Birta hefur fengið alls konar viðbrögð við því að segja að fjögur séu látin, en ekki fjórir látnir í fréttum RÚV.

„Mörg hafa lýst yfir ánægju með orðanotkunina en önnur eru ekki eins ánægð. Ég hef fengið langa tölvupósta og símtöl frá fólki sem er verulega ósátt við þessa breytingu. Mín tilfinning er hins vegar að fleiri séu ánægð með fjölbreyttari orðanotkun, þó hún hugnist sem fyrr segir ekki

öllum. Ólíkt því sem sum virðast halda eru engar reglur um þetta hér innanhúss hjá okkur. Á meðan við fallbeygjum rétt og vöndum málfrá í hvi-vetna, er okkur frjálst að tala og skrifa eftir okkar máltilfinningu í þessum efnum.

Við gerum þetta ekki öll eins, sem ég held að sé af hinu góða. Blæbrigði og fjölbreytileiki er líka af hinu góða að mínu mati, svo þó að ég segi að fjögur séu látin er öðrum fréttamönnum það eðlislægara að segja að fjórir séu látnir. Bæði er rétt.

Það er það fallega við tungumálið okkar, það tekur breytingum, sem betur fer. Við erum líka búin að gera hitt svo ógurega lengi, það er að segja alltaf frá ókyngreindu fólki ósjálfrátt í karlkyni. Er ekki allt í lagi að prófa okkur aðeins áfram með aðrar leiðir til að segja frá fólki?“

Um kynjaskráningu í miðlum RÚV

Haldið er utan um kynjaskráningu í miðlum RÚV, sem felur í sér skráningu kyns viðmælenda í fréttum og öðrum dagskrárliðum í útvarpi og sjónvarpi.

„Við höfum fram að þessu aðeins greint viðmælendur eftir tveimur kynjum en nú er það að taka breytingum og við bætum við hlutlausri kynskráningu. Upplýsingar úr kynjaskráningu í fréttatímum í útvarpi og sjónvarpi notum við til að veita okkur sjálfum aðhald í því að ekki halli á kyn í fréttum okkar. Kynjahlutföll fréttafólks eru um það bil jöfn á fréttastofunni en enn þá hallar á konur sem viðmælendur, þær eru um 40 prósent viðmælenda í fréttatímum RÚV, sem skýrist meðal annars af því að stjórnendur fyrirtækja og stofnana eru að meirihluta karlar. Með því að hafa jafnræði að leiðarljósi getum við kallað til viðmælenda af fleiri kynjum, sem mörg búa yfir góðri sérþekkingu á þeim sviðum sem eru til umfjöllunar,“ segir Birta. ■

Auka þarf sýnileika kvenna hjá stofnuninni

Hjá Hafrannsóknastofnun vinnur fjölbreyttur hópur starfsfólks. Á síðustu árum hefur verið lögð áhersla á að auka sýnileika kvenna sem koma fram fyrir hönd stofnunarinnar og eru í ábyrgðarstöðum innan hennar. Slíkar áherslur eru í samræmi við jafnréttisáætlun stofnunarinnar og stefnu um að jafna hlut kynja. Hjá Hafrannsóknastofnun starfar ört vaxandi hópur kvenna í vísindastörfum og segja þrjár þeirra frá störfum sínum.

Hafrannsóknastofnun er stærsta rannsóknastofnun landsins á sviði hafs- og vatnarannsóknna, með 190 starfsmenn. Skiptast kynja-hlutföll þannig að konur eru 35 prósent af heildarfjölda starfsfólks en ef hlutfall er skoðað án áhafna rannsóknaskipa þá er hlutfall kvenna af heildarfjölda starfsfólks 44 prósent. Starfsfólk sem fer í sjóleiðangra og sýnatökur á vegum stofnunarinnar og safnar gögnum er mikið til konur og má segja með réttu að það séu konur sem leggja grunnin að þeim gögnum sem unnin eru hér og eru lögð til grundvallar í því vísindastarfi sem unnið er hjá stofnuninni.

„Hjá stofnuninni hefur verið markvisst lögð áhersla á að jafna stöðu kvenna innan stofnunarinnar og fjölga konum í ábyrgðarstöðum,“ segir Berglind Björk Hreinsdóttir mannauðsstjóri.

„Allt er þetta í samræmi við jafnréttisstefnu og jafnréttisáætlun stofnunarinnar. Má nefna að áður fyrr var leiðangursstjórnun oftari í höndum karla en slík er ekki staðan í dag og leiðangurstjórn jafnt í höndum kvenna og karla, enda hefur hlutverkið ekkert að gera með kyn heldur fagþekkingu og reynslu.

Við þurfum að leggja áherslu á að konur séu meira áberandi og séu sýnilegri en þær hafa verið hjá stofnuninni en hjá okkar starfar frábært vísindafólk sem er af öllum kynjum. Hér eru konur að gera frábæra hluti og eru okkar framtíðarfólk. Hjá okkur er mikill mannauður fölginn í konum og þeirra störfum. Konur eiga mikið inni á þessu sviði og ég tel að þær muni leiða og stýra því áhugaverða rannsóknastarfi sem fram undan er á sviði hafs og vatnarannsóknna og leyfi ég mér að segja að á þessu rannsóknasviði eins og reyndar mörgum öðrum þá er framtíðin í okkar höndum. Framtíðin er björt og mikil gróska í rannsóknum á sviði hafs og vatna og mjög spennandi störf í boði hjá stofnuninni fyrir konur.“

Þurfum að passa vatnaauðlindina

„Ég starfa við rannsóknir á efnasamsetningu ferskvatns á Umhverfissviði Hafrannsóknastofnunar,“ segir Eydis Salome Eiríksdóttir jarðefnafræðingur. Hún hefur starfað hjá stofnuninni frá árinu 2016 en hefur komið að rannsóknum og vöktun á ám og vötnum um allt land í mörg ár.

„Ég starfa mikið með líffræðingum og saman vinnum við að þverfaglegum rannsóknum meðal annars á vistkerfum í ferskvatni og ástandi vatns. Undanfarin ár hef ég unnið mikið með Umhverfisstofnun að málefnum sem snúa að flokkun vatns eftir ástandi þess. Við þurfum að passa upp á vatnaauðlindina og finna leiðir til þess að meta ástandið og ég hef verið mikið í því á undanföllum árum að sýna hvað er náttúrulegt ástand og hvað gætu verið vísbendingar um mengun í vatni.



Hópur kvenna sem hjá Hafrannsóknarstofnun fer ört stækkandi. Hér má sjá hluta þeirra kvenna sem starfa hjá stofnuninni í Hafnarfirði. FRÉTTABLAÐID/ANTON



Dr. Pamela Woods, fiskifræðingur.



Eydis Salome Eiríksdóttir, jarðefnafræðingur.



Berglind Björk Hreinsdóttir, mannauðsstjóri.



Petrún Sigurðardóttir, líffræðingur.

Við eigum mjög mikið af ferskvatni; það rignir heil ósköp hérna og er mikið til af vatni og mest af þessu vatni er ómengað og gott vatn. Hins vegar er álag af mannavöldum víða að finna og það er svolítið okkar að fylgjast með því hvaða áhrif það getur haft og reyna að koma í veg fyrir að það valdi hnignun á vatnsgæðum. Og þá er mikilvægt að vita hvert grunnástandið er og hver breytileikinn er frá náttúrunnar hendi.“

Eydis segir að þegar kemur að rannsóknum þá skiptist starfið í útivinnu þar sem hún fer út á öllum árstímum og tekur sýni úr vatni hvernig sem viðrar. „Svo byrjar innivinnan, fyrst á rannsóknarstofu og svo við skrifborðið. Þannig að þetta er mjög fjölbreytt starf.“

Eydis segist ekki hafa velt því fyrir sér að hún sé í starfi sem hafi að mestu verið sinnt af körlum, fyrr en hún hitti gamlan mann úti á landi á sínum tíma þar sem hún var ásamt samstarfskonu sinni.

„Við vorum að vinna að vatnamælingum og rannsóknum á fersku vatni og hann hváði, hló og var voða kátur og sagði: „Nei, tvær konur í vatnamælingum!“ Honum fannst þetta vera stórmerkilegt.“ Síðan þá hefur Eydis oft hugsað til formæðra sinna með þakklæti fyrir að hafa rutt brautina fyrir sig.

Greinir aldur á þorski

„Ég er með meistaraþráðu í líffræði og er starf mitt aðallega tvíþætt. Annars vegar vinn ég við það að greina aldur á þorski út frá kvörnum sem er safnað í röllum og úr sýnatökum á landi. Hins vegar vinn ég við að skoða og greina myndefni sem er tekið á hafsbotni,“ segir Petrun Sigurðardóttir, líffræðingur.

„Ég fer líka svolítið út á sjó í rannsóknarleiðangra, bæði til að mæla fiska og safna kvörnum í árlegu röllunum og til að mynda hafsbotninn.“

Petrún segir að þegar kemur að

aldursgreiningu á þorski þá fái hún fullt af kvörnum og þurfi að lesa aldurinn á þeim í viðsjá en hún segir að árlega séu tveir aðilar að aldurslesa um 15.000 þorska. „Aldur á fiskum er mjög mikilvægur til að reikna út fiskveiðiráðgjöfina hvert ár. Kvörnum eru safnað í alls konar leiðöngrum yfir árið, þær sagaðar í tvennt og þá er hægt að telja svokallaða áhringi til að fá aldur þorskanna. Þetta er ekki ólíkt því að telja áhringi í trjám.“

Hvað hafsbotninn varðar segir Petrun að um sé að ræða myndir og myndbönd sem hafi verið tekin á hafsbotni, aðallega til að reyna að finna og skrá viðkvæm búsvæði í kringum landið og stuðla að verndun viðkvæmra búsvæða á hafsbotni.

„Þessi vinna felst að miklu leyti í því að renna yfir myndir af hafsbotni og merkja inn mismunandi tegundir og hluti sem sjást. Út frá þessari vinnu höfum við einnig

Hjá stofnuninni hefur markvisst verið lögð áhersla á að jafna stöðu kvenna innan stofnunarinnar og fjölga konum í ábyrgðarstöðum.

Berglind Björk Hreinsdóttir

oft séð rusl, og er ég nú að vinna að skýrslu sem fjallar um það rusl sem við höfum fundið á hafsbotninum. Mest af þessu rusli eru fiskilínur og net úr trollum sem eru að miklu leyti flækt við kórala. Við höfum líka meðal annars fundið flutningabretti, gosdósir og plastpoka. Það er því ýmislegt sem hægt er að finna á hafsbotninum.“

Veitir ráðgjöf um sjálfbærar veiðar

„Ég fæddist í Connecticut í Bandaríkjunum og fór í framhaldsnám í Seattle við University of Washington í Seattle, í School of Aquatic and Fisheries Sciences, auk þess að stunda nám við líffræðideild Háskóla Íslands,“ segir Pamela Woods.

„Doktorsprófið mitt er sameiginlegt milli háskólanna tveggja. Fyrir framhaldsnámið lærði ég stofnmat og ferskvatnsvistfræði með áherslu á bleikju á Íslandi og í Alaska. Ég veiti nú matvæla- og landbúnaðarráðuneytinu ráðgjöf um veiðimöguleika í gegnum Hafrannsóknarstofnun og Alþjóða-hafrannsóknaráðið, ICES. Ég stunda einnig rannsóknir í líffræði og hagfræði með áherslu á að bæta stofnmatslíkön og fiskveiðistjórnunaraðferðir, sérstaklega í ljósi loftslagsbreytinga.“ ■



Jafnrétti breytir öllu

Á morgun, 19. júní, er kvenréttindadagurinn
haldinn hátíðlegur og óskum við þjóðinni allri
til hamingju með daginn.