

47. þing BSRB

2. - 4. október 2024

## Drög að stefnu BSRB 2024 til 2027

### MÁLEFNAHÓPUR UM JAFNRÉTTI OG JÖFNUÐ

Hlutverk BSRB er að berjast fyrir bættum kjörum og lífsgæðum ásamt þeim kjarasamningstengdu réttindum sem aðildarfélögin sameinast um hverju sinni. Allt okkar starf og áherslur gagnvart stjórnvöldum á hverjum tíma grundvallast á stefnu BSRB sem mörkuð var til þriggja ára á þingi BSRB í október 2024.

Meginmarkmið BSRB er að knýja fram breytingar til að byggja megi samfélag á forsendum fjöldans en ekki þeirra fáu. Samfélag sem einkennist af mennsku - þar sem öll búa við frið, jöfnuð, réttlæti og velferð með sterkri og öflugri opinberri þjónustu, innviðum og stuðningskerfum.

#### Jafnréttismál

Jafnrétti er leiðarljós í allri starfsemi BSRB sem stendur vörð um að stjórnvöld og atvinnurekendur vinni markvisst að jafnrétti með því að tryggja jöfn tækifæri og jafna meðferð fólks á vinnumarkaði. Sérstaklega þarf að tryggja jafna stöðu og möguleika óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, stétt, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, 3 kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu, tungumáli, búsetu, félagslegrar stöðu eða efnahags. Þá skal bandalagið sérstaklega vinna að inngildingunni og valdeflingu jaðarsettra hópa. Gera ætti fræðslu um jafnrétti, fjölbreytileika og inngildingunni að skyldu á öllum skólastigum og á vinnumarkaði.

## *Staða kynjanna á vinnumarkaði*

Kynskiptur vinnumarkaður er meginástæða launamunar kynjanna á íslenskum vinnumarkaði. Atvinnuþátttaka kvenna er mjög há en um þriðjungur kvenna er í hlutastörfum vegna þess að þær axla meginábyrgð á fjölskyldu- og heimilisstörfum. Konur eru að jafnaði mun lengur frá vinnumarkaði í kjölfar barneigna sem hefur verulega neikvæð áhrif á tekjur, launaþróun og starfsþróunarmöguleika þeirra. Einnig er mikill munur milli kvenna og karla þegar kemur að valda- og áhrifastöðum þar sem hallar verulega á konur. Almennt er vinnuvika kvenna lengri en karla þegar launuð sem ólaunuð vinna er lögð saman. Grípa verður til aðgerða á hverju sviði fyrir sig til að útrýma aðstöðu- og launamuni kynjanna, fólks af erlendum uppruna, hinsegin fólks og fólks með skerta starfsgetu á vinnumarkaði.

## *Inngilding*

BSRB leggur áherslu á inngildinguna þegar kemur að jaðarsettum hópum líkt og innflytjendum og fólki með erlendan bakgrunn, fólki með fötlun og hinsegin fólki. Inngilding snýst um að gera ráð fyrir fjölbreytileika fólks í öllum aðstæðum, skapa vinnumarkað og samfélag þar sem öll geta tekið virkan þátt og ólíkir hópar fólks eiga þess kost að koma að ákvarðanatöku. Ábyrgðin liggur hjá samfélaginu öllu og vinnustaðir þurfa að vinna markvisst að inngildingunni og virðingu fyrir fjölbreytileika og fjölmenningu. Mikil skautun í samfélagslegri umræðu hefur ýtt undir aðgreiningu og andúð í garð innflytjenda. Það er þvert á grunngildi okkar um jöfnuð, samstöðu og mennsku. Kynt hefur verið undir þær skoðanir að fólk af erlendum uppruna séu byrði á samfélaginu þegar staðreyndin er sú að þau stuðla að þeim hagvexti sem við búum við. Innflytjendur hér á landi eru almennt vel menntaðir, ungir og heilsuhraustir einstaklingar en stór hluti þeirra vinnur störf sem hæfa ekki menntun og reynslu þeirra. Börn eru einnig fjölmennur hópur og huga þarf sérstaklega að þeim, bæði börnum af fyrstu og annarri kynslóð innflytjenda, ekki síst í skólakerfinu. Atvinnuþátttaka karla og kvenna af erlendum uppruna er hærri en þeirra sem eru fædd hér á landi. Þá sýna rannsóknir að meira en helmingur

fólks sem er af erlendum uppruna er búinn að taka ákvörðun um að setjast hér að til frambúðar.

### *Fjölskylduvænt samfélag*

Til að byggja upp fjölskylduvænt samfélag telur BSRB mikilvægt að í allri opinberri stefnumörkun og fjárhagsáætlanagerð sé unnið markvisst að jafnrétti í launuðum sem ólaunuðum störfum. Lenging fæðingarorlofs í 12 mánuði var mikið framfaraskref. Hins vegar tryggja lögin ekki jafna þátttöku foreldra í fæðingarorlofi og reynslan sýnir að konur taka í mun meiri mæli lengra fæðingarorlof til að brúa bilið fram að leikskóla en karlar og verði því enn lengur frá vinnumarkaði vegna fæðingarorlofs en áður. Konur taka að meðaltali rúma 7 mánuði í fæðingarorlof á meðan karlar taka rúma 4. Um 20% kvenna lengir fæðingarorlof sitt umfram lögbundinn rétt. Þetta hefur verulega neikvæð áhrif á tekjur, launaþróun og starfsþróunarmöguleika kvenna sem og lífeyrisréttindi. Jöfn þátttaka kynjanna í fæðingarorlofi stuðlar að því markmiði laganna að tryggja barni samvistir við báða foreldra og að gera foreldrum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Tryggja þarf að greiðslur sem samsvari lágmarkslaunum verði óskertar, fæðingarorlofsgreiðslur séu ekki lægri en lágmarkslaun og að þak á hámarksgreiðslum hafi ekki neikvæð áhrif á þátttöku karla í fæðingarorlofi.

Lögfesta þarf rétt barna til öruggrar dagvistunar af hálfu hins opinbera strax að loknu fæðingarorlofi foreldra. BSRB leggst alfarið gegn heimgreiðslum sem ýmis sveitarfélög hafa tekið upp. Miklu máli skiptir að launafólk geti brugðist við hinum ýmsu aðstæðum sem geta komið upp í einkalífi og hafi rétt til fjarvista frá vinnu vegna alvarlegra langvarandi veikinda barna án skerðingar á launum. Hið sama gildir um aukningu á réttindum til fjarvista vegna veikinda barna með tilliti til fjölda þeirra og vegna foreldra, maka eða annarra náinna ættingja eða fjölskylduaðstæðna. Slík samþætting leiðir til aukinnar starfsánægju, bættrar frammistöðu, aukinna afkasta og minni starfsmannaveltu.

## *Kynbundin og kynferðisleg áreitni og ofbeldi á vinnustöðum*

Uppræta þarf kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi en rót þeirrar meinsemdar er misrétti og valdaójafnvægi kynjanna. Það þarf þekkingu, vilja og aðgerðir til að ná fram breytingum innan vinnustaða. Samkvæmt jafnréttis- og vinnuverndarlögum bera atvinnurekendur ríka ábyrgð til að gera sérstakar ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir að starfsfólk eða skjólstæðingar verði fyrir kynferðislegri eða kynbundinni áreitni eða öðru ofbeldi á vinnustað. Atvinnurekendur og stjórnvöld þurfa að tryggja stuðning fyrir þolendur, gerendur og samstarfsfólk í kjölfar áreitni og ofbeldis. Koma þarf á fræðsluskyldu um jafnrétti, ofbeldi og áreitni á vinnustöðum fyrir stjórnendur og starfsfólk sem færi fram reglulega.