



MANNRÉTTINDASKRIFSTOFA ÍSLANDS
ICELANDIC HUMAN RIGHTS CENTRE

SKÝRSLA UM NÁMSKEIÐ UM BANN VIÐ MISMUNUN Á ÍSLANDI

Mannréttindaskrifstofa Íslands

Maí 2008



Efni þessarar skýrslu endurspeglar ekki endilega viðhorf aðalskrifstofu framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins á sviði atvinnu-, félags- og jafnréttismála. Hvorki framkvæmdastjórnin né nokkur sem starfar á hennar vegum ber ábyrgð á notkun upplýsinga sem birtar eru í skýrslu þessari.

Verkefnið og rit þetta var samið og gefið út af framkvæmdastjórn Evrópusambandsins undir rammaáætlun gegn mismunun 2001-2006. Markmið áætlunarinnar er að styrkja öfluga innleiðingu nýrrar löggjafar ESB gegn mismunun. Markhópur áætlunarinnar, sem stendur yfir í sex ár, eru allir hagsmunaaðilar sem geta aðstoðað við þróun viðeigandi og virkar löggjafar og stefnumótunar gegn mismunun í löndum ESB og EFTA

Þær hjálfunarhandbækur sem notaðar eru á námskeiði um baráttu gegn mismunun og námskeiði um fjölbreytileika er hægt að nálgast á heimasíðu framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#train

human european consultancy, www.humanconsultancy.com, hélt utan um námskeið gegn mismunun og námskeið um fjölbreytileika ásamt Migration Policy Group, www.migpolicypolicygroup.com, og International Society for Diversity Management – idm www.idm-diversity.org.

Mannréttindaskrifstofa Íslands, www.mannrettindi.is, sá um framkvæmd verkefnisins á Íslandi.

I. Efnisyfirlit

I.	Efnisyfirlit	1
II.	Inngangur	2
III.	Námskeið gegn mismunun	3
	a) Innland verkefni: námsstefna gegn mismunun	3
	b) Stéttarfélög og frjáls félagasamtök sem vinna gegn mismunun á Íslandi.....	8
	c) Bann við mismunun á Íslandi	21
	d) Styrkir fyrir stéttarfélög og félagasamtök.....	33
	Viðauki	5
	Hlutverk stéttarfélaganna í baráttunni gegn mismunun	5

II. Inngangur

Þann 14. apríl 2008 fór fram námsstefna gegn mismunun í fundarsalnum Háteigi A, Grand Hótel. Námsstefnan var haldið fyrir 32 fulltrúa frjálsra félagasamtaka, stéttarfélagana og ríkisstofnana sem vinna gegn mismunun á ólíkum sviðum og stóð frá kl. 8:30 til 16:30.

Megintilgangur námsstefnunnar var að fjalla um tvær tilskipanir Evrópusambandsins: tilskipun um innleiðingu jafnræðisreglunnar án tillits til kynþáttar eða uppruna (Council Directive 2000/43/EC) og tilskipun um innleiðingu jafnræðisreglunnar í tengslum við vinnumarkaðinn (Council Directive 2000/78/EC). Námsstefnunni var ætlað að auka þekkingu frjálsra félagasamtaka og stéttarfélagana á löggjöf ESB gegn mismunun og hvernig þau geta beitt henni til berjast gegn misrétti. Íslenskar aðstæður voru skoðaðar og rætt hverjar eru birtingarmyndir mismununar hér á landi. Hlutverk borgaralegs samfélags í baráttu gegn mismunun var sérstaklega tekið fyrir.

Íslenska þjóðin er fremur einsleit og menningin er ekki eins fjölbreytileg og víða annars staðar. Þannig hefur það verið síðan landið var numið á 8. öld. Í gegnum tíðina hefur kynjamisrétti verið sú mismunun sem hæst hefur borið í íslensku samfélagi og enn bera konur skarðan hlut frá borði á öllum sviðum samfélagsins. Á undanförunum árum hefur fjöldi innflytjenda vaxið stórum skrefum og þúsundir farandverkafólks starfa nú á landinu. Ljóst er að fjöldi útlendinga er beittur misrétti að því er varðar kaup og kjör á vinnumarkaði og almennt er skortur á úrræðum til að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli þjóðernisuppruna og kynþáttar.

Formleg staða fatlaðra er góð í íslenskum lögum sem eiga meðal annars að tryggja jafnrétti, rétt til að fá aðstoð til að geta lifað og starfað í samfélaginu, rétt til þjónustu hjá ríki og sveitarfélögum sem og aðgangs að almenningsvæðum. Í reynd þurfa fatlaðir oft að þola mismunun, til að mynda hvað varðar rétt til menntunar, húsnæðis og þátttöku í samfélaginu og öryrkjar búa margir við afar þröngan kost. Þrátt fyrir að byggingareglugerðir krefjast þess að opinberar byggingar séu allar aðgengilegar fyrir fatlaða þá er mikill misbrestur á aðgengi.

Íslensk löggjöf sem ætlað er að tryggja jafnrétti samkynhneigðra er ein sú framsæknasta í heiminum og á stuttum tíma hafa samkynhneigðir á Íslandi náð jafnrétti á við aðra borgara að mestu leyti.

Engin lagaákvæði kveða á um jafnrétti fyrir alla óháð aldri. Litlar rannsóknir hafa verið gerðar á þessu málefni en mismunun hvað varðar atvinnu er greinileg, sérstaklega í tengslum við kynferði. Enn fremur er staða eldri borgara á dvalarheimilum áhyggjuefni að því er varðar efnahagsleg- og félagsleg réttindi og virðing fyrir réttinum til friðhelgi einkalífs og fjölskyldu.

III. Námskeið gegn mismunun

a) Innland verkefni: námsstefna gegn mismunun

Skipulag námskeiðsins

Mannréttindaskrifstofa Íslands skipulagði námskeiðið í samstarfi við innlendu leiðbeinendurna og erlenda leiðbeinandann. Uppbygging námskeiðsins byggðist á námskeiði sem þessir leiðbeinendur sóttu í Stokkhólmi 12. – 13. maí 2007 og á þjálfunarhandbókunum *Capacity Building of Civil Society Dealing with Anti-Discrimination; Training Methodology Manual* og *Combating Discrimination – a Training Manual*. Þar sem tilskipanir sem námsstefnan fjallar um hafa enn ekki verið innleiddar í íslensk lög og innlend löggiöf gegn mismunun er afar takmörkuð var ákveðið að unnt væri að halda þetta námsstefnuna á einum degi í stað tveggja. Markmiðið var að ná til starfsmanna frjálsra félagasamtaka sem vinna gegn mismunun á grundvelli kynþáttar og uppruna, aldurs, fötlunar, trúarbragða og kynhneigðar, auk allra þeirra frjálsu félagasamtaka sem vinna gegn mismunun á breiðum grunni. Innan stéttarfélaganna var markhópurinn starfsmenn og lögfræðingar sem fást við jafnréttismál. Fulltrúar frá Jafnréttisstofu og starfsmenn félagsráðuneytisins sóttu námskeiðið. Erlendi leiðbeinandinn var Nicola Dandridge en hún er breskur sérfræðingur á sviði jafnréttismála. Innlendu leiðbeinendurnir voru Margrét Steinarsdóttir, lögfræðingur, og Guðrún Dögg Guðmundsdóttir, sem jafnframt tók að sér hlutverk landssérfræðings. Báðir innlendu leiðbeinendur hafa mikla reynslu af starfi með stéttarfélagum og frjálsum félagasamtökum á ólíkum sviði mismununar.

Undirbúningur námskeiðsins

Allir leiðbeinendurnir sóttu námskeiðið í Stokkhólmi og áttu samráð við skipulag námsstefnunnar. Landssérfræðingurinn útbjó þrettán síðna skýrslu, með útlístan á öllum þeim frjálsu félagasamtökum og stéttarfélögum sem fást við jafnréttismál á Íslandi. Enn fremur er að finna í skýrslunni kafla um fjármögnunarleiðir, auk kafla í þjálfunarhandbókinni þar sem fjallað er um löggiöf Íslands, réttarfar og stofnanir er vinna að jafnréttimálum á Íslandi.

Fyrir námsstefnan var handbókin um baráttu gegn mismunun yfirfarin og þýdd á íslensku. Bætt var við handbókina köflum um stéttarfélög, baráttu gegn mismunun á Íslandi, styrkjamöguleika og alþjóðlega mannréttindasáttmála sem Ísland er aðili að.

Námsstefnan var auglýst með tölvupósti, á veraldarvefnum og með símtölum til stærstu frjálsu félagasamtakanna og stéttarfélaganna og valinna einstaklinga. Þátttakendur frá öllum helstu frjálsu félagasamtökunum tóku þátt í námsstefnunni sem og frá tveimur stærstu stéttarfélögum auk minni stéttarféлага. Greitt var flug og gisting fyrir fjóra þátttakendur af landsbyggðinni.

Þátttakendur fengu senda rafræna útgáfu af handbók um baráttu gegn mismunun fyrir námsstefnuna og á námskeiðinu sjálfu fengu þeir möppu sem innihélt handbókina og viðbótarefnið á íslensku. Auk þess fengu þeir kynningarefni um starf Evrópusambandsins gegn mismunun og um Evrópuár jafnra tækifæra. Glærur fyrirlesara voru sendar með tölvupósti.

Framkvæmd námsstefnunnar um baráttu gegn mismunun

Námskeiðið var haldið á Háteigi A, Grand Hótel, þann 14. apríl 2008 frá kl. 8:30 til 16:30. Herbergið var sett upp líkt og það væri kennslustofa með stólum og borðum, töflu, myndvarpa og púlti með hljóðnema. Hótelid hefur afbragðsaðstöðu fyrir fatlaða einstaklinga. Dagskráin var skipulögð á þann hátt að fyrir hádegi voru fluttir fyrirlestrar og fræðilega hliðin kynnt en eftir hádegi var andrúmsloftið afslappaðra og fólk fékk tækifæri til að vinna í hópum og skiptast á skoðunum.

Frá kl. 8:30 til 9:00 skráðu þátttakendur sig og fengu nafnspjöld. Guðrún Dögg Guðmundsdóttir tók á móti þátttakendum og kynnti dagskrána. Þátttakendur kynntu sig. Frá kl. 9:02 til 9:15 kynnti Nicola Dandridge framkvæmdastjórn Evrópusambandsins og sagði frá tilskipununum tveimur. Frá kl. 9:20 til 10:25 hélt Margrét Steinarsdóttir fyrirlestur um tilskipanirnar og íslenska löggjöf um bann við mismunun. Þá var boðið upp á kaffi og meðlæti. Frá kl. 10:40 til 11:15 hélt Margrét fyrirlestri sínum áfram um tilskipanirnar og íslenska löggjöf um bann við mismunun. Frá kl. 11:15 til 12:00 ræddi Nicola um hlutverk frjálsra félagasamtaka og stéttarféлага samkvæmt tilskipununum – og gaf dæmi um beitingu þeirra. Þá var boðið upp á hádegismat: aðalrétt og eftirrétt. Frá kl. 13:00 til 13:35 gaf Nicola dæmi um hlutverk frjálsra félagasamtaka og stéttarféлага í Bretlandi og öðrum löndum Evrópusambandsins. Frá kl. 13:35 til 14:15 hélt Guðrún Dögg Guðmundsdóttir fyrirlestur um frjáls félagasamtök og stéttarfélög í íslensku samhengi og hlutverk þeirra eru í baráttunni gegn mismunun. Frá kl. 14:20 til 15:00 hófst hópastarf og hugmyndaflæði. Þátttakendum var skipt upp í fimm hópa og þeir beðnir um að greina frá kostum og göllum samtaka þeirra. Óskað var eftir hugmyndum að endurbótum á starfseminni og samstarfsverkefnum. Þá var boðið upp á kaffi og meðlæti. Hóparnir voru því næst beðnir um að koma með dæmi um mismunun sem gætu fallið undir tilskipanirnar, ræða þau og skrifa þau á töfluna. Leiðbeinendurnir aðstoðuðu hópana og dæmin voru rædd. Í sameiningu ræddu leiðbeinendur og þátttakendur dæmin og brutu þau til mergjar. Leiðbeinendurnir ráku síðan endahnútinn á námskeiðið en gerðu ráð fyrir tíu mínútum í lokin fyrir þátttakendur til að fylla út matsblöð. Á meðan á allri dagskránni stóð var hvatt til líflegra umræðna, spurninga og rökræðna.

Námskeiðið hlaut virkilega góðar viðtökur líkt og niðurstöður meðfylgjandi matsblaðs gefa til kynna:

ALMENNT UM NÁMSKEIÐIÐ

- | | |
|---|--------|
| 1. Ég var meðvitaður/meðvituð um hverjir þátttakendur námskeiðsins voru | (4,27) |
| 2. Ég hafði viðeigandi þekkingu og fagkunnáttu | (4,09) |
| 3. Markmið námskeiðsins voru vel útskýrð. | (4,27) |
| 4. Námskeiðið uppfyllti væntingar mínar. | (5) |

SKIPULAG

- | | |
|--|--------|
| 6. Markmið námskeiðsins voru mér ljós. | (4,86) |
| 7. Verkefni námskeiðsins örvuðu þekkingu. | (4,41) |
| 8. Verkefnin voru hvetjandi og viðeigandi. | (4,36) |
| 9. Kröfur voru hæfilegar. | (4,31) |
| 10. Hraðinn var hæfilegur. | (4,59) |

LEIÐBEINENDUR

- | | |
|---|--------|
| 11. Leiðbeinendurnir voru vel undirbúnir. | (4,77) |
| 12. Leiðbeinendurnir voru hjálpsamir. | (4,77) |

UMHVERFI

- | | |
|---|--------|
| 13. Salurinn var þægilegur. | (4,86) |
| 14. Salurinn veitti mér það umhverfi sem ég þurfti til að læra. | (4,68) |
| 15. Salurinn hafði gott hjólastólalagngengi. | (5) |
| 16. Matur og drykkur var góður. | (4,68) |

EFNI

- | | |
|---|--------|
| 17. Efnið sem var afhent var málinu viðeigandi og ganglegt. | (4,86) |
|---|--------|

Niðurstöður matsblaðsins fyrir þátttakendur (meðaltal)

Umræður voru einstaklega líflegar og allir viðstaddir tóku virkan þátt. Samstarfið milli leiðbeinendanna gekk afar vel fyrir sig og þátttakendur voru ánægðir. Námsstefnan hefur eflaust kveikt hugmyndir um frekara samstarf ólíkra frjálsra félagasamtaka og stéttarféлага í baráttunni gegn mismunun. Miðað við viðtökur má einnig telja að námsstefnan hafi aukið stuðning við innleiðingu tilskipananna í íslenska löggjöf ásamt því að vekja athygli á nauðsyn þess að innlend löggjöf gegn mismunun verði styrkt.

Lærdómur:

- Frjáls félagasamtök á Íslandi eru flest rekin á grundvelli sjálfbodastarfs og því er erfitt fyrir marga að sækja námskeið á virkum dögum.
- Þörf er á kröftugu átaki til að hvetja fulltrúa stéttarféлага til að sækja námskeið af þessu tagi.
- Efnid sem útbúið var fyrir námskeiðið var álitid einstaklega hjálplegt.
- Mögulegt er að ræða flókin lögfræðileg álitaefni við ólöglerðan hóp fólks á fullnægjandi hátt.
- Engin umræða hefur ennþá átt sér stað á Íslandi um fjölþátta mismunun og frjáls félagasamtök vinna afar sjaldan á fleiri en einu sviði mismununar.
- Enn ítarlegra námsefni um vinnu Evrópusambandsins í baráttunni gegn mismunun gæti verið gagnlegt.

Almennar ályktanir og niðurstöður

Skipulag þjálfunarinnar var raunhæft og framkvæmanlegt.

Samstarf erlendu skipulagsaðilanna, leiðbeinenda og Mannréttindaskrifstofu var eins og það átti að vera og án vandræða.

Fjárhagsáætlunin og kostnaður við námskeiðin var raunhæfur og vandræðalaus.

Sá tími sem áætlaður hafði verið fyrir verkefnið og raunverulegur tími sem í það voru í samræmi við áætlun nema að en meiri tími fór í þýðingavinnu en búist hafði verið við í upphafi. Enn fremur skilaði íslenska nefndin, sem fékk það hlutverk að fjalla um hvernig unnt væri að útfæra tilskipanirnar, ekki niðurstöðum sínum á tilsettum tíma; þetta hafði þær afleiðingar í för með sér að skipulagning námskeiðsins var vandkvæðum háð og erfitt var að ákveða tímasetningar.





b) Stéttarfélög og frjáls félagasamtök sem vinna gegn mismunun á Íslandi

1. Hvers konar félagasamtök/stéttarfélög berjast gegn mismunun á landsvísu?

Engin stéttarfélög á Íslandi hafa gert baráttuna gegn mismunun að meginverkefni sínu, þó að stéttarfélög glími oft við málefni er varða mismunun. Stéttarfélög á Íslandi leggja misjafna áherslu á jafnréttisáætlanir en almennt fer lítil vinna í fjölbreytileika og bann gegn mismunun. Fjölbreyttur hópur frjálsra félagasamtaka vinnur sérstaklega að því að koma í veg fyrir mismunun á landsvísu. Flest eru grasrótarsamtök með almenna sýn á jafnrétti og fjölbreytileika eða þrýstihópar með það markmið að stuðla að auknu jafnrétti og koma í veg fyrir mismunun gegn félögum sínum. Skipulag og starf slíkra samtaka er mjög mismunandi.

2. Hvers konar mismunun glíma samtökin við og á hvaða sviði (ef þau einbeita sér að ákveðnu sviði, t.d. menntun, eða ákveðinni tegund mismununar?)

Stéttarfélög sem berjast gegn mismunun láta aðallega til sín taka í mismunun á grundvelli kynferðis og mismunun á grundvelli kynþáttar eða þjóðernis á vinnustöðum.

Flest félagasamtök sem vinna sérstaklega gegn mismunun leitast við að útrýma mismunun af ákveðinni tegund, t.d. mismunun á grundvelli kynferðis, fötlunar eða kynhneigðar. Félög sem standa vörð um réttindi ákveðinna hópa samfélagsins, eins og Félag kvenna af erlendum uppruna (WOMEN) og Samtök eldri borgara, kljást við málefni sem varða mismunun í starfi sínu og aðilar eins og Rauði kross Íslands, prestur innflytjenda og Alþjóðahúsið, félagasamtök sem ekki eru rekin í hagnaðarskyni, vinna einnig að jafnréttismálum í starfi sínu. Önnur samtök eins og Mannréttindaskrifstofa Íslands, sem lætur sig varða öll mannréttindi, vinna einnig í málum sem tengjast mismunun af öllu tagi.

3. Er barátta gegn mismunun meginverkefni þeirra eða aðeins lítill hluti af því sem þau gera? Vinna þau að banni gegn mismunun?

Eins og fram kom að ofan hafa engin stéttarfélög það að meginmarkmiði að vinna í málum sem varða mismunun þó að mörg glími að einhverju leyti við atvinnuréttindi kvenna og mismunun á grundvelli þjóðernis. Baráttan gegn mismunun er aðalverkefni margra félagasamtaka, sérstaklega þeirra sem vinna að kynjamisrétti og réttindum lesbía, homma, tvíkynhneigðra og transgender fólks (LGBT). Í öðrum samtökum er vinna að málefnum sem tengjast mismunun einungis brot af starfseminni og fá leggjast í alhliða baráttu gegn mismunun á fleirum en einu sviði jafnréttis.

Hér fyrir neðan er að finna lista yfir helstu samtök sem beita sér gegn mismunun á Íslandi.

Samtök	Mismunur sem unnið er gegn - sem grundvallast á:						
	Kynferði	Kynþætti eða þjóðerni	Fötlun	Aldri	Kynhneigð	Minnihlutahópar	Trú og lífskoðun
Margþætt/almennt							
Mannréttindaskrifstofa Íslands www.humanrights.is	•	•	•	•	•	•	•
Íslandsdeild Amnesty International www.amnesty.is	•	•			•		
Kynferði							
Briet- Félag ungra femínista www.briet.is	•						
Femínistafélag Íslands www.feminstinn.is	•						
Félag kvenna af erlendum uppruna www.ahus.is	•	•				•	
Kvennaráðgjöfin	•						
Kvenréttindafélag Íslands www.krfi.is	•						
Samtök um kvennaathvarf www.kvennaathvarf.is	•						
Stígamót www.stigamot.is							
Kynþáttur og/eða þjóðerni							
Alþjóðahús www.ahus.is		•				•	
Alþjóðahús á Akureyri		•				•	
Ísland Panorama www.panorama.is		•				•	
Fjölmenningarsetur á Vestfjörðum http://www.mcc.is/		•				•	
Rætur félag áhugafólks um menningarfjölbreytni www.vestfiridir.is/raetur/							
Fötlun							
Alnæmissamtökin á Íslandi www.aids.is			•				
Blindrafélagið – samtök blindra og sjónskertra www.blind.is			•				
Félag heyrnarlausra www.deaf.is			•				
Geðhjálp www.gedhjalp.is			•				
Landssamtökin Þroskahjálp www.throskahjalp.is *			•				
Sjálfshjörg-Landssamband fatlaðra www.sjalfshjorg.is *			•				
Öryrkjabandalag Íslands www.obl.is *			•				

Aldur							
Félag eldri borgara www.feb.is				•			
Landssamband eldri borgara leb@rl.is *				•			
Kynhneigð							
FSS-Félag STK stúdenta http://gay.mis.is/					•		
Samtökin '78 www.samtokin78.is					•		
TransÍsland-hagsmunasamtök transgender fólks annakk@simnet.is					•		
Trú eða lífsskoðanir							
Félag múslima www.islam.is						•	•
Samráðshópur trúfélaga							•
Siðmennt-félag siðrænna húmanista www.siðmennt.is							•

Regnhlífasamtök eða bandalag.

4. Eru þessi félagasamtök/stéttarfélög skráð á landsvísu? Er auðvelt eða erfitt að skrá slík samtök?

Lög um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938 kveða á um rétt til að stofna stéttarfélög og sambönd stéttarfélaga í þeim tilgangi að vinna sameiginlega að hagsmunum verkalýðsstéttarinnar og launþegum almennt. Stéttarfélög og frjáls félagasamtök eru öll skráð á landsvísu. Skráning er einföld; samtökin verða að skrá sig hjá skattstjóra í samræmi við lög nr. 17/2003 um fyrirtækjaskrá. Skattstjóri biður um að samtök fylli út sérstakt eyðublað og leggi fram lög og reglugerðir samtakanna. Til að skattstjóri geti skráð samtökin verða lög þeirra að taka eftirfarandi fram: 1) nafn og lögheimili samtakanna, 2) markmið samtakanna og hvernig þeim markmiðum verður náð, 3) stofnendur samtakanna, 4) hverjir geta orðið meðlimir, 5) skipulag samtakanna, 6) hvernig starf samtakanna verður fjármagnað og hverjir njóta ágóðans ef einhver er, 7) hvernig hægt er að leysa upp samtökin.

5. Hversu stór eru félagasamtökin/stéttarfélögin að jafnaði?

Frjáls félagasamtök á Íslandi eru almennt lítil (með 0 til 5 launaða starfsmenn). Meðlimafjöldi félagasamtaka, sem eru með meðlimi á annað borð, er frá 70 til 700. Regnhlífarsamtök eins og Sjálfsbjörg-Landssamband fatlaðra, Landssamtökin Þroskahjálp og deildir alþjóðlegra félagasamtaka eins og Rauði kross Íslands hafa fleiri starfsmenn og þúsundir félaga.

Stéttarfélögin eru af öllum stærðum. Verslunarmannafélag Reykjavíkur (25.000), Efling stéttarfélag (16.000) og Bandalag starfsmanna ríkis og bæja (19.000) eru stærstu stéttarfélögin á Stór-Reykjavíkursvæðinu þar sem nær helmingur þjóðarinnar býr.

6. Eru samtökin í tengslum við stærri landssamtök? Eða vinna þau á eigin vegum?

Stéttarfélög mynda gjarnan landssambönd. Alþýðusamband Íslands er stærsta fjöldahreyfing launafólks á landinu. Um tveir þriðju hlutar launamanna í skipulögðum samtökum á Íslandi eru í ASÍ. Stéttarfélög eru í tengslum við landsbandalög sem svo eru sambandi við Alþýðusamband Íslands. Félagsmenn í ASÍ eru ríflega 108.000 í 5 landssamböndum og 64 aðildarfélögum um land allt.

Bandalög í tengslum við ASÍ frá árinu 2007	Félög	Félagar
Starfsgreinasamband Íslands [SGS]	24	53100
Landssamband íslenskra verzlunarmanna [LIV]	8	32150
Samband Iðnfélaga [Samiðn]	9	6100
Rafiðnaðarsamband Íslands [RSI]	10	5250
Sjómannasamband Íslands [SSI]	5	2950
Landsfélög með beina aðild	7	8300

Annað stórt bandalag er Bandalag háskólamanna sem telur 25 stéttarfélög og meira en 7000 félagsmenn.

Sum frjáls félagasamtök hafa myndað bandalög, sérstaklega þau sem standa vörð um réttindi fatlaðra. Öryrkjabandalag Íslands er myndað af 30 samtökum sem vinna að málum ólíkra hópa, til dæmis fólks með HIV/AIDS, heyrnarleysi, flogaveiki, geðsjúkdóma, lesblindu o.s.frv. Landssamtökin Þroskahjálpar eru mynduð af 22 samtökum sem vinna að málefnum fatlaðra, sérstaklega fólks með þroskahömlun. Samtök á öðrum sviðum eru gjarnan í óformlegri samvinnu.

7. Eru félagasamtökin aðallega í höfuðborginni eða eru þau dreifð um landið?

Stéttarfélög eru dreifð um allt landið þó að höfuðstöðvar samtaka á landsvísu séu allar á höfuðborgarsvæðinu.

Flest frjáls félagasamtök sem vinna við verkefni sem tengjast mismunun eru í Reykjavík en samtök sem starfa að málefnum sem tengjast aldri eru dreifð um landið. Í þessu samhengi er vert að minnast á þrjár opinberar stofnanir sem berjast gegn mismunun og eru utan höfuðborgarsvæðisins: Jafnréttisstofa og Alþjóðastofa Akureyrar eru á Akureyri og á Vestfjörðum er Fjölmenningarsetur Ísafjarðar. Þessar stofnanir eru fjármagnaðar að mestu af sveitarstjórnnum eða fjárlögum ríkisins.

8. Eru frjáls félagasamtök/stéttarfélög í höfuðborginni og á landsbyggðinni að vinna að sams konar verkefnum?

Stéttarfélög í höfuðborginni og á öðrum stöðum í landinu vinna sams konar vinnu og flest félagasamtök eru í höfuðborginni. Þau félagasamtök sem starfa á landsbyggðinni vinna að svipuðum verkefnum og þau á höfuðborgarsvæðinu.

9. Hvert er pólitískt og félagslegt vægi þessara félaga á landsvísu?

Pólitískt og félagslegt vægi stéttarfélaganna og stéttarfélagbandalaga er töluvert á Íslandi. Stéttarfélagspáttaka er mikil í samanburði við flest önnur lönd og lög nr. 80/1938 kveða á um að stéttarfélög skuli vera sammingsaðilar varðandi kaup og kjör félaga sinna. Samningar milli einstakra starfsmanna og vinnuveitenda eru ógildir ef þeir stangast á við lágmarksréttindi sem kveðið er á um í viðeigandi kjarasamningi. Allir starfsmenn fá vernd kjarasamninga sem stéttarfélög og vinnuveitendur í hverri starfsstétt innan hvers sveitarfélags semja um, óháð því hvort viðkomandi starfsmaður er meðlimur í stéttarfélaginu sem um ræðir. Stéttarfélögin hafa áhrif á stjórnsýslu með því að vera þátttakendur í mörgum opinberum nefndum sem fjalla um atvinnumál og oftast er óskað eftir álitum stéttarfélaganna þegar kynnt eru ný lagafrumvörp sem hafa með atvinnuréttindi að gera.

Stéttarfélög eru áhrifamiklir aðilar í borgarasamfélaginu sérstaklega þegar þau efla mótspyrnu við umdeild lagafrumvörp eða lög.

Frjáls félagasamtök hafa einnig umtalsvert félagslegt vægi, þó það sé ekki á við stéttarfélögin. Þau samtök sem hafa mest pólitísk áhrif hafa í gegnum tíðina verið þau sem vinna að réttindum fatlaðra og að kynjajafnrétti, og undanfarið eru samtök sem vinna að réttindum samkynhneigðra og aldraðra að sækja í sig veðrið. Frjáls félagasamtök sem berjast gegn mismunun á grundvelli kynþáttar eða þjóðernis eru enn veikburða þó að Alþjóðahús í Reykjavík hafi töluverð áhrif bak við tjöldin.

10. Eru félagasamtök/stéttarfélög í samstarfi?

Stéttarfélög vinna reglulega saman, einkum í gegnum bandalögin og ASÍ. Félögin vinna saman að herferðum eins og *Einn réttur-ekkert svindl*, sem hefur það að markmiði að vinna gegn þeirri þróun að farandverkamenn og innflytjendur fái lægri laun og starfi við lakari aðstæður en kveðið er á um í gildandi samningum. Herferðin stefnir að því að upplýsa verkafólk um rétt þeirra og vekja atvinnurekendur til vitundar um þá ábyrgð sem þeir bera samkvæmt gildandi kjarasamningum. Stéttarfélögin skipuleggja einnig sameiginlega viðburði eins og ráðstefnur og námskeið. Verkalýðsfélög vinna einnig reglulega með frjálsum félögum og regnhlífasamtökum frjálsra félagasamtaka. Árið 2005, þegar stjórnvöld tóku Mannréttindaskrifstofu Íslands af fjárlögum hvöttu stéttarfélög víðsvegar um landið hið opinbera til að hefja styrkveitingar til skrifstofunnar að nýju. Auk þess var safnað í neyðarsjóð til að koma í veg fyrir að starfsemi skrifstofunnar yrði hætt. Nýlega hófu ASÍ, Landssamband fatlaðra og Samtök eldri borgara herferð með það að markmiði að þrýsta á stjórnvöld til þess að bæta lífskjör fatlaðra og aldraða einstaklinga á Íslandi.

Frjáls félagasamtök á Íslandi starfa reglulega saman. Það er mikilvægt, því að flest samtakanna eru lítil og búa yfir fámennu starfslíði. Samstarfið fellst einna helst í því að skiptast á sérfræðipækkingu, standa saman að herferðum og öðrum viðburðum eins og til að mynda ráðstefnum. Samvinna sem tengist baráttunni gegn mismunun kynjanna er mest áberandi í ljósi þess að á Íslandi má finna fjöldamörg kvennasamtök. Sem dæmi um áhrifaríka samvinnu má nefna *16-daga átakið*, en það hefur það að markmiði að uppræta kynbundið ofbeldi. Efnt er til átaksins á ári hverju og er það skipulagt af samtökum kvenna og öðrum mannréttindasamtökum. Annað verkefni sem unnið er í samvinnu er verkefnið *Allar heimsins konur*, en það færir saman frjáls félagasamtök, stéttarfélög, sveitarfélög og kvennaathvörf með það að markmiði að efla réttindi innflytjendakvenna og gera þeim kleift að vera fullir þátttakendur í íslensku samfélagi. Samtök fatlaðra vinna oft saman og það gera samtök aldraðra einnig. Samvinna í baráttunni gegn mismunun byggðri á þjóðerni eða kynþætti eykst einnig með ári hverju eru viðburðirnir sem skipulagðir eru fyrir *Evrópuviku gegn kynþáttarfordómum* verða sífellt stærri í sniðunum. Önnur dæmi um samvinnu á milli félagasamtaka eru ráðstefnur, rannsóknarverkefni, fundir með þingmönnum, athugasemdir við lagafrumvörp og ritun

11. Hvernig eru frjáls félagasamtök fjármögnuð?

Frjáls félagasamtök á Íslandi nálgast venjulega fjármagn á eftirfarandi hátt: 1) með félagsgjöldum, 2) styrkir frá sveitarfélögum: oft í formi greiðslu fyrir ákveðna þjónustu, 3) úr ríkissjóði, 4) frá einkafyrirtækjum. Fjármögnunin er því mismunandi, sum félaganna nota einungis fjármagn sem fæst vegna félagsgjalda, önnur félög gera samninga við sveitarfélög og fá greitt fyrir þá þjónustu sem þau veita. Sum félaganna fá styrki frá Mannréttindaráði Reykjavíkurborgar og mörg hver fá styrki frá einkaaðilum. Almennt eru engir opinberir sjóðir sem styrkja sérstaklega baráttu gegn mismunun. Evrópusambandið útnefndi árið 2007 sem ár jafnra tækifæra og var því nokkuð fjármagn sett til hliðar til þess að styrkja verkefni sem tengjast baráttunni gegn mismunun árið 2007. Í tengslum við PROGRESS áætlunina verður einnig boðið upp á styrki til jafnréttisverkefna. Íslenska ríkið úthlutar samkvæmt fjárlögum, átta milljónum króna á hverju ári í verkefni tengd mannréttindum. Styrkirnir eru veittir til eyrnamerktra verkefna. Engin sérstök skilyrði þarf að uppfylla eftir að styrkur er veittur, en skila þarf inn skýrslu til Dómsmálaráðuneytisins þar sem útlistað er um hvernig styrkurinn hefur verið nýttur. Reykjavíkurborg og fleiri sveitarfélög styrkja einnig ýmis verkefni félagasamtaka.

Flest félagasamtök á Íslandi sækja um styrki til einkafyrirtækja og mörg hver fá riflega styrki á þann hátt. Almennt fylgja ekki skilyrði slíkum styrkveitingum. Stundum vilja einkaaðilar sem veita styrki fá opinbera viðurkenningu fyrir styrkveitinguna, en slíkt heyrir þó til undantekninga.

Stéttarfélög á Íslandi fá fjármagn sitt í gegnum félagsgjöld meðlima. Þau fá ekki fjármagn frá ríkinu eða stjórnmalaflokkum. Almennt er þeim heimilt að taka á móti styrkjum frá einkaaðilum og vera þátttakendur í verkefnum sem fjármögnuð eru af alþjóðastofnunum. Jafnframt geta svæðisskrifstofur stéttarfélaganna unnið að verkefnum sem tengjast mismunun þrátt fyrir að höfuðstöðvarnar sjálfar geri það ekki.

12. Er fjárskortur vandamál?

Bandalög og stærri stéttarfélög hafa yfir nægu fjármagni að ráða og starfsemi þeirra fer fram á skilvirkan hátt.

Flest frjáls félagasamtök á Íslandi sem vinna gegn mismunun glíma við fjárskort og treysta á sjálfboðavinnu til þess að geta starfað. Það hamlar einnig starfsemi að flestum styrkjum sem bjóðast er úthlutað á ársgrundvelli sem gerir það að verkum að erfitt er að skipuleggja starfið til lengri tíma.

13. Vinna þau með svipuðum samtökum/stéttarfélögum í öðrum löndum ?

Stóru stéttarfélagin og bandalögin eru í samstarfi við önnur stéttarfélög á Norðurlöndunum og í Evrópu ásamt því að vera í sambandi við alþjóðastofnanir eins og ILO og IOM. Í kjölfar þess að íslensk fyrirtæki halda í auknum mæli úti starfsemi í Austur-Evrópu og hinum nýju ríkjum Evrópusambandsins þá hafa íslensk stéttarfélög hafið samstarf við stéttarfélög þar með það að markmiði að efla og vernda réttindi fólks sem starfa hjá íslenskum fyrirtækjum erlendis.

Það er mismunandi hvernig tengslum íslenskra félagasamtaka við erlend félagasamtök er háttað. Samtökin sem vinna að því að uppræta mismunun tengdri fötlun vinna með samtökum í Evrópu og á Norðurlöndunum. Sum samtök sem berjast gegn kynþáttaförðómum, hómófóbíu og kynjamisrétti vinna með samtökum í Evrópu og þá sérstaklega á hinum Norðurlöndunum. Flest samtökanna einbeita sér þó að starfi innanlands og hafa takmörkuð samskipti við erlend samtök og taka ekki lítinn þátt í alþjóðastarfi. Öll frjáls félagasamtök á Íslandi geta starfað og haft samskipti á ensku.

Sérþekking frjálsra félagasamtaka/stéttarféлага sem vinna gegn mismunun

14. Hvers konar verkefnum vinna þau að?

Flest frjáls félagasamtök einbeita sér að ástandinu á Íslandi. Störf þeirra eru fjölbreytt, allt frá sálfræðilegri ráðgjöf til fjölmiðlaherferða. Frjáls félagasamtök vinna almennt ekki með fórnarlömbum mismununar beint eða útvega lögfræðilega ráðgjöf eða taka upp einstök mál. Öryrkjabandalag Íslands er þó undantekning þar sem stofnunin hefur stutt einstaklinga til að sækja mál fyrir dómstólum auk þess sem það hefur sjálft sótt mál fyrir dómstólum. Kvennaráðgjöfin, Kvennaathvarfið og Stígamót veita einnig lögfræðiaðstoð og ráðgjöf til kvenna, Samtökin'78 útvega veita ráðgjöf og Alþjóðahúsið veitir innflytjendum gjaldfrjálsa lögfræðiaðstoð. Samtökin borga almennt ekki kostnað fórnarlamba mismunnar vegna þjónustu lögmanna.

Markmið stéttarfélaganna á íslenskum vinnumarkaði er að bæta kjör félagsmanna hvað varðar laun og aðrar vinnuáðstæður. Stéttarfélagin eru fulltrúar allra félaga sinna og standa að samningaviðræðum við atvinnurekendur og bandalög þeirra, ásamt því efla réttindi félagsmanna sína í gegnum vinnulöggjöf. Dæmi um vinnu gegn mismunun sem stéttarfélagin hafa framkvæmt er fjölmiðlaherferð VR þar sem athygli er vakin á kynjamisrétti á vinnumarkaðnum, íslenskukennsla Eflingar og starfsþjálfun erlends vinnuafls og samvinna við Hjálparstarf kirkjunnar við að styrkja réttindi Dalíta í Tamil Nadu á Indlandi. Annað dæmi er útgáfa og kynning ASÍ á reglum ILO um fötlun á vinnustað.

15. Taka þau fyrir kvartanir vegna mismununar?

Sum stéttarfélög veita aðildarmönnum lögfræðiráðgjöf í málum sem varða mismunun og aðstoða eða eru fulltrúar aðildarmanna sem höfða mál fyrir dómi.¹ Frjáls félagasamtök hafa almennt ekki bolmagn til að taka fyrir kvartanir einstaklinga um mismunun. Öryrkjabandalag Íslands er undantekning, þar sem bandalagið hefur veitt einstaklingum fjárhagsaðstoð til að fara með mál sitt fyrir dóm, auk þess að standa sjálft í málaferlum.²

16. Einbeita þau sér að eigin félagsmönnum?

Frjáls félagasamtök sem berjast gegn mismunun á ákveðnu sviði, eins og mismunun á grundvelli kynhneigðar, fötlunar eða kynferðis einbeita sér að því sviði sem þau hafa sérþekkingu í á landsvísi. Stéttarfélög standa vörð um hagsmuni aðildarmanna sinna, óháð því úr hvaða hópi þeir koma.

17. Vinna þau náið með fórnarlömum mismununar?

Þau stéttarfélög sem veita lögfræðiráðgjöf og aðstoð við málflutning vinna augljóslega náið með fórnarlömbum mismununar. Félagasamtök sem veita lögfræðiaðstoð og sálfræðiráðgjöf, eins og Kvinnaráðgjöfin, Samtök um kvennaathvarf og Stígamót, vinna náið með brotapolum. Samtökin '78 bjóða fórnarlömbum upp á ráðgjöf og Alþjóðahús veitir brotapolum sem eru af erlendum uppruna fría lögfræðiaðstoð. Þessi samtök eru hins vegar ekki fulltrúar brotþola í málflutningi.

18. Geta stéttarfélögin einungis verið fulltrúar félagsmanna sinna eða hvaða starfsmanns sem er innan fyrirtækisins?

Stéttarfélagið er fulltrúi einstaklinga innan fyrirtækisins sem eru félagsmenn. Í reynd mun jákvæð niðurstaða samningaviðræðna koma öllum starfsmönnum til góða, óháð því hvort þeir eru meðlimir eða ekki.

19. Fara þau með einstök mál fyrir dóm?

Eins og fram kom að ofan eru sum stéttarfélög í beinum tengslum við brotþola, taka fyrir kvartanir um mismunun og fara með einstök mál fyrir dóm. Að jafnaði vinna frjáls félagasamtök ekki að einstökum málum (en vísa einstaklingum til umboðsmanns Alþingis ef kvörtunin fellur undir umboð hans, eða mæla með lögfræðingum. Því miður eru engin sérstök úrræði til staðar til að styðja við einstök mál eða lögfræðimiðstöðvar sem geta aðstoðað einstaklinga við að leita réttar síns þegar um er að ræða ólögmeta mismunun, nema í tilvikum um kynjamismunun.

¹ Þess skal getið að dæmt hefur verið í mjög fáum málum sem snúast um ólögmeta mismunun fyrir íslenskum dómstólum þannig að vel hafi tekist til.

² Sérstaklega ber að nefna dóm Hæstaréttar frá 4. júní 1998, sem úrskurðaði að ákvæði skaðabótalaga, sem kváðu á um að hópur fólks sem hefði orðið fyrir skaða og væri með ákveðið stig fötlunar skyldi ekki fá bætur fyrir skaða sem ekki var fjárhagslegs eðlis, bryti í bága við grein 65.gr. stjórnarskrár, sem og 72.gr. Einnig ber að nefna dóm Hæstaréttar 19. desember 2000 þar sem úrskurðað var að lög sem kváðu á um lækkan almannatryggingabóta á grundvelli tekna maka fatlaðra bryti í bága við grein 65 í stjórnarskránni (um jafnrétti) og grein 76 um rétt til félagsaðstoðar. Önnur athyglisverð mál sem varða mismunun er dómur Hæstaréttar frá 4. febrúar 1999 um blindan nemanda sem dæmt var að hefði ekki fengið næga aðstoð til stunda háskólanám og dómur Hæstaréttar frá 6. maí 1999 sem úrskurðaði að Ríkisútvarpinu bæri skylda til að nota táknmál í sjónvarpsþáttum sem sýndir væru í tengslum við Alþingiskosningar. Hæstiréttur hefur dæmt í einu máli sem fjallaði um kynþáttamismunun, þar sem varaformaður Þjóðernissamtaka var sektaður fyrir að hafa brotið grein 233a í almennum hegningarlögum með niðurlægjandi athugasemdum um Afríkumenn (dómur 24. apríl 2003). Mörg mál sem varða kynjamisrétti hafa verið tekin fyrir í Hæstarétti.

20. Geta þau fengið ríkisstyrki til að taka að sér einstök mál?

Engir opinberir styrkir eru til staðar fyrir einstök mál en einstaklingar geta sótt um opinbera styrki til að framfylgja kvörtunum fyrir dómi. Lög um meðferð einkamála nr. 91/1991 kveða á um ströng skilyrði fyrir gjafsókn.

21. Er máflutningur innifalinn í slíkri aðstoð?

Engir opinberir styrkir eru til staðar fyrir máflutningsaðstoð. Einstaklingar geta sótt um fjárhagsaðstoð í samræmi við lög um meðferð einkamála nr. 91/1991. Laganemar í nemendafélögum lögfræðideilda HÍ og HR veita fría lögfræðiráðgjöf sem og Alþjóðahús og Kvennaráðgjöfin, en þessir aðilar geta ekki flutt mál fyrir dómi.

22. Geta félagasamtök/stéttarfélög verið fulltrúar fórnarlamba mismununar eða veitt þeim stuðning í málarekstri eða stjórnáskilum?

Félagasamtök og stéttarfélög geta verið fulltrúar fórnarlamba mismununar eða veitt þeim stuðning í málarekstri. Öryrkjabandalag Íslands er í reynd einu félagasamtökin sem hafa bolmagn til að styðja fórnarlömb í málarekstri og geta stéttarfélaga til að fjármagna lögfræðiaðstoð meðlima sinna er mjög mismunandi, þó að nokkur stéttarfélög og bandalög séu ídulega fulltrúar aðildarmanna í Félagsdómi. Einstaklingar geta flutt mál sín sjálfir fyrir dómstólum en þeir standa þá mjög höllum fæti þar sem verjandi hefur vanalega löglærðan fulltrúa. Þegar um er að ræða kvartanir um mismunun í framboði á vöru, aðstöðu og þjónustu opinberra aðila er auðveldlega hægt að beina kvörtunum til umboðsmanns Alþingis.

23. Geta félagasamtök/stéttarfélög farið af stað með hóplögsókn ef slík málshöfðun er leyfileg fyrir dómstólum ríkisins?

Samkvæmt 19. grein, málsgrein 1 í lögum um meðferð einkamála eru hóplögsóknir leyfilegar en ekki hefur verið gripið til þeirra. Oftast er höfðað mál fyrir hönd eins einstaklings en ef krafan þykir vera lögmæt getur niðurstaða málsins verið öðrum einstaklingum í sömu stöðu til hagsbóta.

24. Vinna þau hagnýta vinnu af öðru tagi?

Almennt veita félagasamtök brotapolum eða hugsanlegum fórnarlömbum ekki félagslega aðstoð, þó að þau samtök sem einbeita sér að kynbundnu ofbeldi og mismunun vegna kynhneigðar veiti sálfræðiráðgjöf. Fá félagasamtök sem berjast gegn annars konar mismunun veita brotapolum formlega ráðgjöf en í reynd reyna flest að hjálpa einstaklingum eins mikið og þau geta.

Stéttarfélög veita brotapolum eða hugsanlegum fórnarlömbum ekki félagslega aðstoð með formlegum hætti en sum veita aðildarmönnum sínum lögfræðiráðgjöf vegna starfshátta sem mismuna og veitt stuðning eða verið fulltrúar aðildarmanna sem leita réttar síns fyrir rétti.

Sjá 19-27 að ofan um frekari upplýsingar um starf félagasamtaka og stéttarfélaga.

25. Berjast þau fyrir breytingum á lögum eða stefnu stjórnvalda?

Flest félagasamtök og stéttarfélög sem berjast gegn mismunun tala fyrir því að breytingar verði gerðar á lögum og stefnu, sum í meiri mæli en önnur. Því miður eru dæmi um að félagasamtök hafi gagnrýnt opinberlega stefnu stjórnvalda og hafi í kjölfarið misst opinbera styrki. Mannréttindaskrifstofa Íslands fékk óskilyrta fjármögnun úr fjárlögum ríkisins fram til ársins 2005 þegar stuðningur við skrifstofuna var felldur niður án fyrirvara eða viðræðna og í staðinn komu ákvæði um að upphæðin sem áður hafði runnið til Mannréttindaskrifstofunnar skyldi fara í umsóknarferli.

Þetta gróf undan starfsemi samtakanna og sumir fulltrúar félagasamtaka hafa lýst áhyggjum yfir að félagasamtök fari nú varlega í að gagnrýna lagafrumvörð og stefnu stjórnvalda. Mannréttindaskrifstofan fékk óskilyrtan fjárstuðning frá hinu opinbera á ný árið 2008.

Almennt kallar Alþingi eftir athugasemdum um lagafrumvörp sem kynnt eru, en það er mjög mismunandi hvort mark er tekið á athugasemdum stéttarféлага og félagasamtaka í endanlegri löggjöf. Jákvæð þróun undanfarin ár er að sum ráðuneyti funda með stéttarfélögum og félagasamtökum og/eða óska eftir álitum þeirra á lagafrumvörpum áður en þau eru kynnt á Alþingi. Álitsgjöf á fyrri stigum gerir það að verkum að samvinna verður liprari og ferlið ekki jafn stíft og meiri líkur eru á að viðhorf borgaralegs samfélags séu tekin með í reikninginn.

26. Hver eru tengsl þeirra við stjórnvöld?

Flest félagasamtök eru í tiltölulega góðu sambandi við stjórnvöld. Í sumum tilvikum eru þau félagasamtök og stéttarfélög sem gefa álit á lagafrumvörpum kölluð fyrir nefndir Alþingis eða aðrar opinberar nefndir. Stéttarfélög eru venjulega í góðu sambandi við stjórnvöld. Í undantekningartilvikum hafa samtök fallið úr náð hjá stjórnvöldum og hafa þá átt í vandræðum með að koma málefnum sínum á dagskrá.

27. En tengsl við sveitarfélög?

Flest félagasamtök eru í tiltölulega góðu samskiptum við sveitarfélög. Alþjóðahús, Samtökin '78 og kvennaathvörf hafa komið upp góðum samböndum við yfirvöld, sérstaklega Reykjavíkurborg. Stéttarfélög hafa einnig almennt góð sambönd við sveitarfélög.

28. En tengsl stéttarféлага við samtök atvinnurekanda?

Samtök atvinnurekanda eins og Samtök atvinnulífsins og bandalög verkalyðsfélaga eins og ASÍ hafa mjög ólík sjónarmið og aðferðir. Samstarf þeirra felur aðallega í sér samningaviðræður um skilmála og skilyrði á vinnumarkaðnum en atvinnurekendur og stéttarfélög hafa iðulega samráð um málefni sem snúast að vinnumarkaðnum. Þó að þessir aðilar séu sammála um mikilvægi jafnréttis á vinnumarkaðnum er oftast ekki skoðanamunur á því hvernig hægt er að ná jafnréttismarkmiðum. Dæmi um þetta er nýleg umræða um hvernig skuli útrýma launamun kynjanna. Stéttarfélög mæltu með banni á launaleyndarákvæðum í samningum á meðan samtök atvinnurekenda mótmæltu kröftuglega slíkum hugmyndum.

29. Ertu þau í tengslum við sérhæfða aðila/umboðsmann?

Frjáls félagasamtök og stéttarfélög eru ekki í formlegum tengslum við umboðsmann Alþingis eða Jafnréttisstofu. Samtök sem berjast gegn kynjamismunun hafa verið í einhverju samstarfi við Jafnréttisstofu þó að stofnunin sé tiltölulega veik vegna ónógrar fjármögnunar og annarra atriða.

30. Hver er menntun og hæfi starfsfólks?

Starfsfólk stéttarféлага er almennt hæft en hæfni þess á sviði mismununar veltur að miklu leyti á stærð þeirra og fjármagni. Starfsfólk frjálsra félagasamtaka er meðal annars lögfræðingar, félagsvísindamenn, málsvarar, grasrótaradgerðarsinnar eða sjálfbóðaliðar, eftir verkefnum samtakanna. Þar sem flest félagasamtök eru lítil neyðist starfsfólk til að ganga í öll verk og er þar af leiðandi sjaldan mjög sérhæft.

31. Hvaða þjálfun hefur starfsfólk fengið í tengslum við baráttu gegn mismunun?

Þó að starfsmenn margra félagasamtaka og stéttarféлага séu hæfir til að tala fyrir endurbótum á lögum og stefnu hafa þeir almennt ekki fengið formlega þjálfun til að berjast gegn mismunun. Af því leiðir að þjálfunin á sér stað að miklu leyti í sjálfri verkefnavinnunni.

32. Hafa starfsmenn fengið þjálfun í að skrifa beiðnir um fjármagn og skýrslur?

Fáir starfsmenn félagasamtaka hafa fengið þjálfun við að skrifa beiðnir um fjármagn og skýrslur. Mannréttindaskrifstofa Íslands er undantekning þar sem skrifstofan hefur á undanförunum árum sent frá sér nokkrar skýrslur til alþjóðlegra eftirlitsstofnana eins og mannréttindanefndar Sameinuðu þjóðanna, CERD-nefndarinnar og CEDAW-nefndarinnar, svo og sendifulltrúa Evrópuráðs í mannréttindamálum og Evrópunefndarinnar gegn kynþáttahatri og umburðarleysi. Geta stéttarféлага til að skrifa beiðnir um fjármagn og skýrslur er mjög mismunandi og veltur að miklu leyti á mannafla og auðlindum. Engin opinber aðstoð við skýrsluskrif og tillögur er fánleg.

33. Hvernig meta samtökin árangur sinn og gæði þeirrar vinnu sem beinist gegn mismunun?

Fá félagasamtök og stéttarfélög gera formlegt mat á áhrifum og gæðum starfsemi sinnar sem beinist gegn mismunun. Í sumum tilvikum þurfa þau hins vegar að skilgreina markmið og gefa skýrslur um árangur þegar þau eru að sækja um og hafa fengið utanaðkomandi fjármagn. Stærri félagasamtök og stéttarfélög eru með skipulagsáætlanir og viðskiptamarkmið auk framkvæmdaáætlana til að auðvelda mælingu og mat á frammistöðu sinni.

**34. Þarfir og vandamál frjálsra félagasamtaka/stéttarféлага í baráttu gegn mismunun
Hver eru meginvandamál félagasamtaka/stéttarféлага sem fást við mismunun?**

Takmarkað fjármagn og skortur á starfsfólki og sérþekkingu eru greinilega stærstu vandamálin sem félagasamtök sem fást við mismunun þurfa að kljást við. Eins og fram kom að ofan eru flest félagasamtök á Íslandi mjög lítil með engar fastar tekjur þannig að of miklum tíma og erfiði er varið í að leita fjármagns.

Starf stéttarfélaganna gegn mismunun beinist aðallega gegn mismunun á grundvelli kynferðis. Mismunun á grundvelli trúar eða skoðana, aldurs, fötlunar og kynhneigðar er veitt minni athygli. Á síðustu árum hefur mikil aukning erlends vinnuafis á íslenskum vinnumarkaði og mörg dæmi um undirboð og misnotkun orðið til þess að stéttarfélögin hafa mörg farið að beina sjónum sínum að réttindum farandverkafólks og útlendinga. Einnig eru þau farin að bjóða upp á íslenskukennslu og námskeið fyrir verkafólk svo að þau læri að þekkja réttindi sín á íslenskum vinnumarkaði. Þrátt fyrir þetta ríkja enn fordómar gagnvart erlendu vinnuafli og útlendingum er kennt um undirboð á vinnumarkaði í stað þess að gagnrýna íslenska atvinnurekendur sem misnota sér veika stöðu farandverkafólksins.

35. Er skortur á starfsfólki/fjármagni/sérþekkingu aðalvandamálið sem félagasamtök/stéttarfélög í baráttunni gegn mismunun þurfa að glíma við?

Eins og skýrt var frá að ofan er skortur á starfsfólki, fjármagni og sérþekkingu meginvandamál félagasamtaka. Stéttarfélög búa ekki við jafnmikinn skort á starfsfólki og auðlindum, en sérþekking á mismunun er takmörkuð.

36. Er sú staðreynd að starfsfólk skortir þekkingu og/eða kunnáttu eitt af meginvandamálunum sem stéttarfélög sem fást við mismunun horfast í augu við?

Þar sem flest félagasamtök eru lítil eru verkefni starfsfólks mjög fjölbreytt og miklum tíma og erfiði er varið í fjármögnun. Þess vegna neyðist starfsfólk til að vera í almennum verkefnum og stundum skortir kunnáttu og þekkingu á sviði mismununar. Hvað varðar stéttarfélög er kunnáttu og þekking mismunandi og veltur á getu og áherslum hinna fjölbreyttu stéttarfélaganna.

37. Hvers konar þjálfun er nauðsynleg til að félagasamtök/stéttarfélög geti unnið starf sitt eins og þau óska?

Á Íslandi er löggjöf sem snýr að mismunun takmörkuð og málefni sem varða aldur, fötlun, kynþátt eða þjóðerni koma að jafnaði ekki fyrir í jafnréttisáætlunum. Forsenda fyrir áhrifaríkri baráttu gegn mismunun er breyting á lögum hvað varðar mismunandi hópa, þannig að hægt sé að setja viðmið fyrir starf stéttarfélaganna og félagasamtaka. Greinileg þörf er á þjálfun til að kynna nógildandi löggjöf og úrræðum. Einnig er mikilvægt að skoða jafnrétti í víðara samhengi þar sem flest stéttarfélög einbeita sér nú að kynjamismunun og innflytjendum á vinnumarkaðnum en flest félagasamtök beina sjónum sínum að einni tegund mismununar. Hjálplegt væri að þjálfa starfsfólk í mögulegum úrræðum innanlands og kynna þeim þær mannréttindastofnanir sem hægt er að leggja fram kvartanir til.

38. Er starfsfólkið nógu vel þjálfað í innlendri löggjöf sem snýr að mismunun?

Þó að starfsmenn félagasamtaka fái litla eða enga þjálfun hvað varðar baráttu gegn mismunun og séu almennt ekki viðriðnir einstök mál sérhæfa þeir sig í að standa vörð um réttindi ákveðinna hópa og eru þar af leiðandi vel að sér í þeim málum sem tengjast mismunun og viðkomandi hópar standa frammi fyrir. Hins vegar myndi þjálfun í innlendri löggjöf augljóslega vera þeim til hagsbóta. Stærri stéttarfélög eru kunnug viðeigandi löggjöf gegn mismunun þó að starfsfólk þeirra fái ekki sérstaka þjálfun í henni.

39. Er starfsfólkið nógu vel þjálfað í evrópskri löggjöf sem snýr að mismunun?

Hvorki félagasamtök né stéttarfélög hafa almennt nógu mikla þjálfun í evrópskri löggjöf gegn mismunun. Þetta er skiljanlegt þar sem tilskipanirnar hafa ekki verið innleiddar ennþá og opinber umræða um efni þeirra og áhrif er takmörkuð. Ef þær verða innleiddar mun það vera stéttarfélögum og félagasamtökum sem taka einstök mál til meðferðar til hagsbóta að fá reglulega upplýsingar um þróun mála í Mannréttindadómstól Evrópu og leiðbeiningar um túlkun á tilskipununum.

40. Er starfsfólkið þjálfað í að gefa yfirlögum ráðgjöf: að leggja fram tillögur að löggjöf eða stefnumótun?

Almennt starfsfólk félagasamtaka er ekki vel að sér í innlendri eða evrópskri löggjöf gegn mismunun en mörg félagasamtök gera samt sem áður athugasemdir við lagafrumvörp sem kynnt eru á Alþingi. Félagamtök fá ekki sérstaka þjálfun í þessu og sameina oft krafta sína til að gera góðar umsagnir. Því miður hafa fá félagasamtök bolmagn til að gefa frá sér ítarlegar tillögur um löggjöf eða stefnu til yfirvalda.

Starfsmenn stéttarfélaganna fá litla eða enga þjálfun í málefnum sem tengjast mismunun og hafa takmarkaða þekkingu á innlendri löggjöf, alþjóðlegum mannréttindalögum og löggjöf Evrópusambandsins. Aðeins lögfræðingar stéttarfélaganna eru kunnugir löggjöf gegn mismunun að einhverju leyti en þess skal geta að ekki öll stéttarfélög hafa lögfræðinga á sínum snærum. Stéttarfélög gera iðulega athugasemdir við lagafrumvörp sem lögð eru fram á Alþingi en fá enga sérstaka þjálfun í því.

Þó að félagasamtök og stéttarfélög séu reglulega beðin um að gera athugasemdir við lagatillögur standa ýmsar hindranir í vegi fyrir því, annars vegar takmarkaðar auðlindir, sérstaklega í tilvikum félagasamtaka, og hins vegar eðli ferlisins og sú staðreynd að samtökin fá oft mjög stuttan frest til að skila inn athugasemdum sínum.

41. Þurfa þau að gera meira í starfi sínu gegn mismunun?

Félagasamtök og stéttarfélög myndu augljóslega fagna því ef þau fengju aukinn styrk og úrræði til að sinna starfi sínu gegn mismunun. Eins og er sinna félagasamtök og stéttarfélög málefnum sem tengjast mismunun á grundvelli aldurs, trúar eða skoðana einungis að mjög takmörkuðu leyti, og umræða um fjölbáttta mismunun er á byrjunarstigi.

42. Þurfa þau að gera meira fyrir fórnarlömb, skjólstæðinga eða hugsanlega skjólstæðinga, félagsmenn eða hugsanlega félagsmenn?

Eins og fram kom að ofan hindrar skortur á fjármagni og sérþekkingu starf félagasamtakanna og smærri stéttarfélaga gegn mismunun. Augljós þörf er á meiri vinnu á þessu sviði, sérstaklega hvað varðar mismunun á grundvelli aldurs, trúar og skoðana, fötunar, kynþáttar og þjóðernis; til dæmis við að aðstoða fórnarlömb við að leggja fram kvartanir til dómstóla. Þó að lögfræðiaðstoð og málflytningur séu mikilvæg atriði fyrir breytingar geta félagasamtök og stéttarfélög ekki gert meira fyrir brotþola nú án aukins fjármagns og fleira starfsfólks.

43. Þurfa þau að gera meira í tengslum við yfirvöld – til að bæta trúverðugleika eða virðingu?

Stéttarfélög njóta trausts og virðingar yfirvalda. Undanfarin ár hafa yfirvöld einnig viðurkennt sérþekkingu félagasamtaka. Augljóslega myndi formlegt samstarf við stéttarfélög og félagasamtök í tengslum við stefnumótun og lagasetningu hafa jákvæð áhrif á baráttuna gegn mismunun. Hins vegar er það í valdi stjórnvalda aðkoma á samstarfi þar sem flest samtök hafa hvað eftir annað lýst yfir samstarfsvilja. Veiting opinberra styrkja vegna viðræðufundna o.s.frv. myndi augljóslega auðvelda samstarf við félagasamtök.

44. Þurfa stéttarfélög að gera meira varðandi fyrirtæki/samtök atvinnurekenda?

Stéttarfélög og atvinnurekendur hafa mikil áhrif á yfirvöld. Samtök atvinnurekenda berjast nú ekki gegn mismunun með virkum hætti og meiri þrýstingur frá stéttarfélögum um að taka fyrir jafnréttismál myndi augljóslega vera til bóta.

45. Þurfa þau að gera meira varðandi almenningssálit og vitundarvakningu?

Félagasamtök og stéttarfélög gætu augljóslega gert meira til að stuðla að jafnrétti og fræða fólk um jafnréttismál, fjölbreytileika og mannréttindi. Hins vegar veltur þetta á þeim auðlindum og sérþekkingu sem fáanleg er til að styðja við herferðir, fræðsluáætlanir og aðra framtakssemi, bæði í tilfelli félagasamtaka og stéttarfélaga.

46. Hvað þurfa þau að byggja upp?

Flestar rannsóknir á Íslandi varðandi misrétti tengjast kynjamismunun en fáar rannsóknir hafa verið gerðar á mismunun á grundvelli annarra atriða. Ítarleg rannsókn á stöðu mála væri því mikilvægt skref í baráttunni gegn mismunun. Þá væri hægt að nota þær upplýsingar sem safnað yrði til að upplýsa opinbera umræðu, vekja athygli á vandamálinum og mynda grundvöll fyrir raunhæfum tillögum um hvernig hægt sé að berjast gegn mismunun á vinnumarkaði og í samfélaginu almennt.

Fyrrgreindur skortur á upplýsingum og sérþekkingu er án efa vandamál þegar við kemur takmarkaðri starfsemi stéttarfélaganna gegn mismunun og getur verið ástæða þess að fá stéttarfélög hafa gert áætlanir eða mótað heildstæða stefnu til að berjast gegn mismunun. Stéttarfélög gætu augljóslega gegnt stærra hlutverki í baráttunni. Í fyrsta lagi með því að efla skilning á hvað telst mismunun meðal félaga sinna í fréttabréfum, þjálfun o.s.frv. Í öðru lagi yrði það hjálplegt að gera upplýsingar um mismunun aðgengilegar á vefsíðum samtakanna. Nú er erfitt að finna upplýsingar um réttindi fólks, hvað telst mismunun og til hvaða úrræða einstaklingar geta gripið. Í þriðja lagi gætu stéttarfélög leikið stórt hlutverk í upplýsingaöflun með því að láta spurningar um mismunun fylgja með í árlegum skoðanakönnunum. Slíkar upplýsingar gætu svo verið notaðar til að upplýsa ráðgjöf um lagabreytingar og stefnumótun gegn mismunun.

Félagasamtök sem láta til sín taka í baráttunni gegn mismunun gera eins mikið og þau geta með takmarkaðar auðlindir. Eins og fram kom að ofan hindrar fjármagnsskortur getu þeirra til að hámarka starfsemi sína. Eins og stendur er Öryrkjabandalag Íslands einu samtökin sem hafa bolmagn til að fara með mál fyrir dóm. Fjárhagsstuðningur við félagasamtök, sem vinna á öðru sviði, til að gera þeim kleift að taka að sér einstök mál og fara með kröfur til dómstóla myndi vera mjög mikilvægur þáttur í að berjast gegn mismunun á Íslandi, þar sem mjög fáir einstaklingar hafa tækifæri á að leita réttar síns í réttarkerfinu. Annar kostur væri að koma á sameiginlegri kærunefnd sem tæki við kærnum vegna mannréttindamála og gæti unnið beint með fórnarlömbum, tekið fyrir kröfur og farið með þær fyrir dómstóla.

Þar sem flest félagasamtök á Íslandi eru lítil er óhóflegu hlutfalli af fjármagni varið í rekstur samtakanna. Einn tillaga er að takast á við þetta vandamál með því að koma á miðstöð fyrir mannréttindi þar sem smærri félagasamtök gætu deilt skrifstofuhúsnæði eins og fundarherbergjum og tækniúnaði sem myndi lækka kostnað og hlúa að samstarfi.

Félagasamtök sem vinna að málefnum sem varða mismunun þurfa einnig á eflingu og þjálfun að halda til að auðvelda þeim að gera formlegar tillögur um lög og stefnumótun. Formleg ráðaleitun með félagasamtökum um viðeigandi lagafrumvörp yrði mikil framför og efling samstarfs félagasamtaka sem starfa á svipuðu sviði er bráðnauðsynleg. Eitt velheppnað dæmi sem sannar mikilvægi samvinnu er starf Mannréttindaskrifstofunnar og kvennahreyfingarinnar við að þrýsta á stjórnvöld til að gera framkvæmdaáætlun til að berjast gegn ofbeldi gagnvart konum á Íslandi. Eftir víðtækt samstarf kynntu samtökin viðeigandi ráðherrum drög að ítarlegri áætlun sem tekin var upp af yfirvöldum nánast í heild sinni.

Áður fyrr litu opinberir starfsmenn á starfsfólk félagasamtaka sem áhugamenn án faglegrar þekkingar en yfirvöld eru byrjuð að viðurkenna þá sérþekkingu sem félagasamtökin búa yfir. Samt sem áður er uppbyggileg gagnrýni stundum litin hornauga í stað þess að hún sé talin nytsamleg viðbót í lýðræðislegri umræðu. Reglulegir fundir félagasamtaka með stjórnvöldum gætu minnkað spennu og aukið samstarf meðal félagasamtaka og við opinbera starfsmenn. Aukið samstarf í tengslum við alþjóðlegar herferðir, eins og evrópuviku gegn kynþáttahatri og sextán daga herferðina gegn ofbeldi gagnvart konum, myndi einnig vera gagnlegt.

Barátta gegn mismunun felur í sér breytt viðhorf og hegðun einstaklinga, hópa, samtaka og stofnana í samfélaginu. Jafnréttisbarátta er langtímaferli sem felur í sér að hafa áhrif á einstaklinga og stofnanir til þess að uppræta meðvitaða og ómeðvitaða, beina og óbeina mismunun. Virk samvinna stéttarfélaganna, frjálsra félagasamtaka og stjórnvalda er grundvöllur þess að markmiðum um samfélag jafnra tækfæra verði náð.

c) Bann við mismunun á Íslandi

1. Innleiðing tilskipananna í íslenskan rétt

Með EES-samningnum var komið á fót hinu svokallaða Evrópska efnahagssvæði. Samningurinn var gerður milli Evrópusambandsins og aðildarríkja þess annars vegar og þriggja aðildarríkja EFTA (Fríverslunarsamtaka Evrópu), Íslands, Noregs og Lichtenstein, hins vegar. EES-samningurinn kveður á um frjáls vöru- og þjónustuviðskipti, frjálsa fjármagnsflutninga og sameiginlegan vinnumarkað á EES-svæðinu. Samningurinn kveður einnig á um samvinnu EES-ríkjanna á sviði félagsmála, jafnréttismála, neytendamála, umhverfismála, menntamála, vísinda- og tæknimála.

Kynþáttatilskipunin 2000/43/EC og atvinnumálatilskipunin 2000/78/EC hafa ekki verið innleiddar í íslensk lög. *Starfshópur um tilskipanir ESB um bann við mismunun* starfar nú á vegum félagsmálaráðuneytisins með það að markmiði að koma með tillögur til ráðherra um hvernig endurspeglar megi efni gerðanna í reglum er gilda á innlendum vinnumarkaði. Nefndin hefur enn ekki birt niðurstöður sínar.

Ákvæði um jafnrétti og bann við mismunun eru frekar takmörkuð í íslenskri löggjöf og ljóst er að lögleiðing tilskipananna ESB í innlög myndi styrkja réttindi tiltekinna hópa til muna. Hér verður fjallað um meginákvæði tilskipanna tveggja og íslenska löggjöf gegn mismunun.

Kynþáttatilskipunin 2000/43/EC

- Mælir fyrir um meginregluna um jafna meðferð óháð kynþætti eða þjóðerni.
- Veitir vörn gegn mismunun í starfi og þjálfun, menntun, félagsþjónustu (þar á meðal almannatryggingum og heilbrigðisþjónustu), samfélagsleg hlunnindi, félagsaðild og þátttöku í félögum starfsmanna og vinnuveitenda og aðgengi að vörum og þjónustu, þar á meðal húsnæði.
- Inniheldur skilgreiningar á beinni og óbeinni mismunun og áreitni og leggur bann við fyrirmælum um að mismuna og gera fólk að fórnarlömbum.
- Tekur tillit til sértækra aðgerða til að tryggja fullt jafnrétti í reynd.
- Veitir fórnarlömbum mismununar rétt til að leggja fram kvörtun/kæru með dómsmeðferð eða stjórnáráðuneytis meðferð sem leiðir til viðeigandi refsingar gegn þeim sem mismuna.
- Heimilar takmarkaðar undantekningar frá jafnræðisreglunni, til dæmis þegar mismun á grundvelli kynþáttar eða þjóðernis telst réttmætt starfsskilyrði.
- Sönnunarbyrði er öfug í einkamálum og málum er varða yfirvöld, þannig að þegar meint fórnarlamb hefur sýnt fram á staðreyndir sem benda til þess að mismunun hafi átt sér stað er það á ábyrgð hins stefnda að sanna að ekki sé um að ræða brot á jafnræðisreglunni.
- Mælir fyrir um að í hverju aðildarríki starfi sérstök stofnun til að stuðla að jafnrétti og veita fórnarlömbum kynþáttamisréttis aðstoð.

Atvinnumálatilskipunin 2000/78/EC

- Mælir fyrir um jafnræðisregluna óháð trú eða lífsskoðun, fötlun, aldri eða kynhneigð þegar við kemur atvinnu, þjálfun og félagsaðild og þátttöku í félögum starfsmanna og vinnuveitenda.
- Hefur að geyma sömu ákvæði og kynþáttatilskipunin hvað varðar skilgreiningu á mismunun og áreitni, bann við fyrirmælum um að mismuna og gera aðra að fórnarlambi, rétt á lagalegri úrlausn og öfuga sönnunarbyrði.
- Viðeigandi hagræðingar vinnuveitendum svo fatlaðir einstaklingar sem eru hæfir til að vinna tiltekið starf geti tekið þátt í þjálfun og unnið launaða vinnu.
- Heimilar takmarkaðar undantekningar frá jafnræðisreglunni til dæmis til að viðhalda síðum eða gildum trúarsamtaka eða þegar vinnuveitandi gerir lögmæta kröfu um að starfsmaður sé á ákveðnum aldri.

Íslensk lögjög sem inniheldur ákvæði um bann gegn mismunun

Stjórnarskrá Lýðveldisins Íslands nr. 33/1944

Árið 1995 var lögfest í stjórnarskrá almenn jafnréttisregla ásamt sérreglu um kynjajafnrétti. 65. gr. er svohljóðandi: „Allir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti. Konur og karlar skulu njóta jafns réttar í hvívetna.“

Almenn hegningarlög nr. 19/1940

Grein 233.a mælir fyrir um að einstaklingur sem ræðst opinberlega á manneskju eða hóp einstaklinga með háði, ærumeiðingum, móðgunum, hótunum eða öðrum hætti á grundvelli ríkisfangs þeirra, hörundlitar, kynþáttar, trúar eða kynhneigðar skuli vera sæta sektum eða fangelsi í allt að tvö ár. Í 180. gr. segir:

Hver sem í atvinnurekstri eða þjónustustarfsemi neitar manni um vörur eða þjónustu til jafns við aðra á grundvelli þjóðernis hans, litarháttar, kynþáttar, trúarbragða eða kynhneigðar skal sæta sektum eða fangelsi allt að 6 mánuðum. Sömu refsingu varðar að neita manni um aðgang til jafns við aðra að opinberum samkomustað eða öðrum stöðum sem opinir eru almenningi.

Þekkt eru tilvik þar sem fólk hefur orðið fyrir áreitni á grundvelli kynþáttar og/eða þjóðernis á Íslandi og fólk hefur verið neitað um aðgang að opinberum samkomustöðum. Þó hefur enginn dómur fallið á grundvelli 180.gr. og aðeins einn á grundvelli 233. gr.a. Þar var um að ræða kynþáttahatur og var varaformaður samtaka þjóðernissinna sektaður fyrir að hafa brotið gegn ákvæðinu með niðurlægjandi athugasemdum sínum Afríkubúa.³

Stjórnsýslulög nr. 37/1993

Í 11. gr. segir að við úrlausn mála skuli stjórnvöld gæta samræmis og jafnræðis í lagalegu tilliti og að óheimilt sé að mismuna aðilum við úrlausn mála á grundvelli sjónarmiða, byggðum á kynferði þeirra, kynþætti, litarhætti, þjóðerni, trúarbrögðum, stjórnmalaskoðunum, þjóðfélagsstöðu, ætterni eða öðrum sambærilegum ástæðum.

Lög um grunnskóla nr. 66/1995

Í 29. gr. segir að við gerð almennrar námskrár og skipulagningu náms og kennslu, og við undirbúning og val á námsefni, skuli gæta þess að allir nemendur hljóti eins jöfn tækifæri til náms og hægt er. Markmið náms og kennslu og starfshættir grunnskóla skulu vera þannig að komið sé í veg fyrir mismunun vegna uppruna, kyns, kynhneigðar, búsetu, stéttar, trúarbragða, fötlunar eða stöðu að öðru leyti. Í greininni segir að í öllu skólstarfi skuli tekið mið af mismunandi persónugerð, þroska, hæfileikum, getu eða áhugasviðum nemenda.

Lög um réttindi sjúklinga nr. 74/1997

Grein 1 kveður á um bann við mismun sjúklinga á grundvelli kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti.

Lög um pósthjónustu nr. 19/2002

Í 6. gr. segir að pósthjónusta skuli veitt án mismununar af nokkru tagi, en sérstaklega án mismununar af stjórnmálalegum, trúarlegum eða hugmyndafræðilegum toga.

³ H 2001 461.

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

Samþykkt voru ný lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla þann 26. febrúar 2008. Lögunum er ætlað að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Lögin kveða á um almennt bann við mismunun og leyfilegar undantekningar í 24. gr.:

Hvers kyns mismunun á grundvelli kyns, hvort heldur bein eða óbein, er óheimil. Þó teljast sértækar aðgerðir ekki ganga gegn lögum þessum. Sama á við ef gild rök mæla með því að ráða til starfa einstakling af ákveðnu kyni vegna hlutlægra þátta er tengjast starfinu. Það telst ekki mismunun að taka sérstakt tillit til kvenna vegna meðgöngu og barnsburðar.

Ekki er komin reynsla á beitingu laganna en helstu nýmæli sem í þeim er að finna eru eftirfarandi:

- Eftirlitshlutverk Jafnréttisstofu er gert skýrara en áður
- Úrskurðir kærunefndar jafnréttismála verða bindandi fyrir málsaðila í stað álita áður.
- Innan sérhvers ráðuneytis mun starfa sérstakur jafnréttisfulltrúi með sérþekkingu á jafnréttismálum.
- Tryggja á að hlutfall kynja í nefndum og ráðum verði sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá er að ræða.
- Kveðið er á um þá skyldu stjórnvalda að samþætta jafnréttis- og kynjasjónarmið inn í alla stefnumótun og áætlanagerð.
- Launafólki er tryggður réttur til að skýra frá launakjörum sínum ef það svo kýs.
- Jafnréttisráð er styrkt.
- Umsækjandi um starf getur krafist rökstuðnings atvinnurekanda fyrir ráðningu annars umsækjanda af gagnstæðu kyni.
- Óheimilt er að birta auglýsingu í fjölmiðlum eða á öðrum opinberum vettvangi sem er öðru kyninu til minnkunar, lítilsvirðingar eða stríðir gegn jafnri stöðu og jafnrétti kynjanna á nokkurn hátt.

Lög um málefni fatlaðra nr. 59/1992

Yfirlýst markmið með lögum um málefni fatlaðra, sem sett eru fram í 1. gr. er að tryggja fötluðum jafnrétti og sambærileg lífskjör við aðra þjóðfélagsþegna og skapa þeim skilyrði til þess að lifa eðlilegu lífi.

Lög um málefni aldraðra nr. 125/1999

Í 1. gr laganna segir að við framkvæmd þeirra skuli þess gætt að aldraðir njóti jafnréttis á við aðra þjóðfélagsþegna og að sjálfsákvörðunarréttur þeirra sé virtur.

Lög um breytingu á lagaákvæðum er varða réttarstöðu samkynhneigðra (sambúð, ættleiðingar, tæknifrjóvgun nr. 65/2006)

Lögin fela í sér breytingar á ýmsum lögum til að útrýma mismunun sem tengdist réttarstöðu samkynhneigðra.

Lög um mannréttindasáttmála Evrópu nr. 62/1994

Í 14. gr. segir að réttindi þau og frelsi, sem lýst er í samningnum, skuli tryggð án nokkurs manngreinarálits, svo sem vegna kynferðis, kynþáttar, litarháttar, tungu, trúarbragða, stjórn mála- eða annarra skoðana, þjóðernis eða þjóðfélagsstöðu, tengsla við þjóðernisminnihluta, eigna, uppruna eða annarrar stöðu.

Önnur innlend löggjöf tengd mismunun

- Lög um Evrópska efnahagssvæðið nr. 2/1993
- Lög um stéttarfélög og vinnudeilur, nr. 80/1938
- Lög um starfskjör starfsmanna sem starfa tímabundið á Íslandi á vegum erlendra fyrirtækja nr. 54/2001

- Lög um evrópsk samvinnufélög nr. 92/2006
- Lög um starfsmenn í hlutastörfum nr. 10/2004
- Lög um Samskiptamiðstöð heyrnarlausra og heyrnarskertra nr. 129/1990
- Lög um frjálsan atvinnu- og búseturétt launafólks innan Evrópska efnahagssvæðisins nr. 47/1993
- Lög um tímabundna ráðningu starfsmanna nr. 139/2003
- Lög um félagsþjónustu sveitarfélaga nr. 40/1991
- Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000
- Lög um breytingu á lögum um mannréttindasáttmála Evrópu, nr. 62 19. maí 1994, með síðari breytingum (14. samningsviðauki) nr. 56/2005)

Helstu alþjóðasamningar um mannréttindi

- Félagsmálasáttmáli Evrópu nr. 3/1976
- Alþjóðasamningur um afnám alls kynþáttamisréttis nr. 14/1968
- Alþjóðasamningur um borgaraleg og stjórnómáleg réttindi nr. 10/1979
- Alþjóðasamningur um efnahagsleg, félagsleg og menningarleg réttindi nr. 10/1979
- Samningur um afnám allrar mismununar gagnvart konum [nr. 5/1985](#)
- Samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi barnsins nr. 18/1992
- Samþykkt nr. 100 um jöfn laun til karla og kvenna fyrir jafnverðmæt störf
- Samþykkt nr. 111 um misrétti með tilliti til atvinnu eða starfs, þingsályktun 27. mars 1963
- Samþykkt nr. 156 um jafna möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnu: Starfsfólk með fjölskylduábyrgð nr. 20/ 2000
- Samþykkt nr. 159 um starfsendurhæfingu og atvinnumál fatlaðra nr. 20/1990

Á Íslandi gildir meginreglan um tvíeðli landsréttar og þjóðaréttar. Þetta merkir að mannréttindasamningar sem íslenska ríkið er bundið af á alþjóðavettvangi gilda ekki sjálfkrafa sem landsréttur. Af því leiðir að ekki er hægt að byggja rétt á ólögfestum mannréttindareglum fyrir dómi. Til þess að verða að innanlandsrétti þurfa mannréttindareglurnar fyrst að vera teknar upp í samræmi við reglur íslenskrar stjórnskipunar. Hér er í meginatriðum um tvennt að ræða, lagasetningu á Alþingi eða setningu reglugerða eða annars konar stjórnvaldsfyrirmæla. Þrátt fyrir tvíeðli landsréttar og þjóðaréttar eru reglur landsréttar að öðru jöfnu túlkaðar til samræmis við þær þjóðaréttarreglur, sem viðkomandi ríki er bundið af.

Tilmæli alþjóðlegra eftirlitsstofnana til íslenskra stjórnvalda

Ljóst er að íslensk löggjöf um bann við mismunun á grundvelli áskapaðra persónueinkenna annarra en kynferðis er takmörkuð. Alþjóðlegar eftirlitsstofnanir sem fylgjast með því hvernig íslensk stjórnvöld uppfylla skuldbindingar sínar samkvæmt alþjóðalegum mannréttindasamningum hafa mælt til úrbóta að því er varðar aðgerðir gegn misrétti. Hér verður ekki fjallað um tilmæli er lúta að kynjamisrétti.

Nefnd um afnám kynþáttamisréttis (CERD) harmaði árið 2005 að samningur um afnám kynþáttamisréttis hafi ekki verið lögfestur á Íslandi. Í tilmælum sínum hvetur nefndin stjórnvöld til að sýna fyrirhyggju og gera virkar ráðstafanir til að koma í veg fyrir mismunun vegna kynþáttar. Nefndin mælist til þess að tekin verði upp ítarlega löggjöf um bann við mismunun þar sem komið yrði á virkum úrræðum gegn kynþáttamismunun í einkamálum og á stjórnsýslustiginu.⁴

Eftir að hafa heimsótt Ísland árið 2005 mæltist **mannréttindafulltrúi Evrópuráðsins** til þess að íslensk stjórnvöld fullgiltu viðauka 12 við Mannréttindasáttmála Evrópu þar sem kveðið er á um almennt bann við mismunun og „endurskoðuðu vernd gegn mismunun og íhuguðu stofnun kærnefnda á fleiri sviðum en kynjamismunun”. Fulltrúinn mælti einnig með því að yfirvöld íhuguðu leiðir til að breyta trúarbragðakennslu í skólum til að mæta þörfum nemenda sem aðhyllast trú minnihluta.⁵

⁴ Concluding Observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination, 67th session 2005.

⁵ Report by Mr. Alvaro Gil-Robles, Commissioner for Human Rights, on his visit to the Republic of Iceland, 4-6. July 2005, Strasbourg, 14 December 2005, CommDH(2005)10, www.coe.int

Í þriðju skýrslu sinni um Ísland beindi nefnd **Evrópuráðsins gegn kynþáttamisrétti og skorti á umburðalyndi** m.a. þeim tilmælum til íslenskra stjórnvalda að þau geri auknar ráðstafanir til að berjast gegn mismunun. Nefndin telur þörf á að styrkja lagaramma gegn kynþáttahatri og mismunun á grundvelli kynþáttar og lögfestingu sérákvæða um bann við mismunun. Nefndin hvetur til fullgildingar 12. viðauka við Mannréttindasáttmála Evrópu. Nefndin hvetur stjórnvöld til að framfylgja gildandi löggjöf gegn kynþáttahatri betur og telur þörf á breytingum á fyrirkomulagi veitingar atvinnuleyfa til að koma í veg fyrir að innflytjendur verði fyrir mismunun eða séu arðrændir. Nefndin ítrekar fyrri tilmæli sín um að íslensk stjórnvöld samþykki heildstæða stefnu í innflytjendamálum sem leggi jafnrétti og bann við mismunun til grundvallar.⁶

Það er mjög mismunandi hvernig, og hvort, stjórnvöld fara að tilmælum alþjóðlegra eftirlitsstofnana. Ný jafnréttislög og nýlegar breytingar á almennum hegningarlögum endurspeglar að nokkru leyti athugasemdir nefndar Sameinuðu þjóðanna um afnám alls misréttis gagnvart konum til íslenskra stjórnvalda. Þegar kemur að veitingu dvalarleyfa, atvinnuréttindum, fjölskyldusameiningu, hælisleitningum og löggjöf gegn mismunun, svo fátt eitt sé nefnt, þá hafa stjórnvöld verið treg til að fara að tilmælum alþjóðlegra eftirlitsstofnana.

Ljóst er að innleiðing tilskipananna myndi ráða bót á nokkrum þeim annmörkum á íslenskri löggjöf sem þessar eftirlitsstofnanir hafa lýst áhyggjum af. Núgildandi löggjöf uppfyllir t.d. ekki þær lágmarkskröfur sem gerðar eru í tilskipununum. Eins og stendur eru lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla eina sérhæfða löggjöfin sem mælir fyrir um bann gegn mismunun. Innleiðing kynþáttatilskipunarinnar myndi styrkja löggjöf um mismunun á grundvelli kynþáttar eða þjóðernis, vonandi í formi sérlaga gegn mismunun. Auk þess að skilgreina beina og óbeina mismunun og áreitni og leggja bann við skipun um að mismuna og gera einhvern að fórnarlambi, myndi lögleiðing tilskipananna styrkja vernd fólks af erlendum uppruna hvað varðar atvinnu og þjálfun, menntun, almannatryggingar, aðild og þátttöku í stéttarfélögum og samtökum vinnuveitenda og aðgengi að vörum og þjónustu, þar á meðal húsnæði. Síðast en ekki síst myndi lögleiðing hafa í för með sér stofnun kæruleiðar og stofnunar sem væri ætlað að stuðla að jafnri meðferð og veita fórnarlömbum kynþáttamisréttis aðstoð.

Lögleiðing atvinnumálatilskipunarinnar myndi bæta umtalsvert réttindi nokkurra hópa á vinnumarkaðinum. Eins og stendur inniheldur íslensk löggjöf engin sérstök ákvæði um bann við mismunun í starfi vegna aldurs, fötlunar, trúar, skoðana eða kynhneigðar. Lög um aldraða og fatlaða fjalla um jafnrétti en skilgreina hvorki, né taka sérstaklega fyrir, mismunun, áreitni eða mæla fyrir um kæruleiðir. Enn fremur skikka tilskipanirnar vinnuveitendur til að grípa til viðeigandi hagræðingar til að gera fötludum einstaklingi kleift að taka þátt í þjálfun eða launaðri vinnu. Eins og stendur er ekki kveðið á um þessa ábyrgð vinnuveitenda í lögum. Að lokum skilgreina tilskipanirnar hlutverk félaga og samtaka í dóms- og stjórnarsýsluferlum og mæla fyrir um að ríki skuli hvetja til skoðanaskipta við hið borgaralega samfélag um málefni sem varða mismunun. Kæruleiðir vegna mismununar

6 Third report on Iceland, European Commission against Racism and Intolerance, adopted on 30 June 2006 made public on 13 February 2007, CRI(2007)3, www.coe.int.

Brot gegn banni við mismunun – stjórnýsla og dómstólar

Þegar brotið hefur verið gegn jafnræðisreglunni er úrræði að finna á fjórum sviðum: í dómskerfinu, hjá stjórnýslunni, hjá umboðsmanni Alþingis og hjá kærufnd jafnréttismála.

Dómstólar

Samkvæmt stjórnarskrá ber öllum réttur til að fá úrlausn um réttindi sín og skyldur með réttlátri málsmeðferð innan hæfilegs tíma fyrir óháðum og óhlutdrægum dómstóli.

Einstaklingar sem telja sig hafa orðið fyrir mismunun af hálfu hins opinbera eða sveitarfélaga eða verið neitað um þjónustu eða aðgang að almennum stað geta höfðað einkamál fyrir dómi. Í einkamálum er leyst úr ágreiningi um réttindi og skyldur milli einstakra manna eða lögpersóna eða gagnvart ríkinu eða öðrum opinberum aðila. Aðili einkamáls getur verið einstaklingur, félag eða stofnun sem getur átt réttindi eða borið skyldur að landslögum. Um réttarfar í einkamálum gilda aðallega lög nr. 91/1991. Einkamálum getur lokið með dómi, sátt, niðurfellingu eða frávisun. Ef ekki verður sátt í málinu eða því lýkur með öðrum hætti fer fram aðalmeðferð en hún felst í því að skýrslur eru teknar af aðilum og vitnum en að því loknu fer fram munnlegur málflutningur. Við svo búð er málið dómtekið og dóm ber að jafnaði að kveða upp innan fjögurra vikna frá þeim degi að telja. Stefnandi getur gert kröfu um skaða- og miskabætur, að meiðandi ummæli séu dæmd ómerk eða að stjórnýsluákvörðun sem brýtur gegn jafnræðisreglunni sé felld úr gildi.

Stefnandi getur sótt um gjafsókn ef fjárhag hans er þannig háttað að kostnaður við gæslu hagsmuna hans í máli yrði honum fyrirsjáanlega ofviða enda sé nægjanlegt tilefni til málshöfðunar eða málsvarnar og eðlilegt megi teljast að öðru leyti að gjafsókn sé kostuð af almannafé. Dómsmálaráðherra veitir gjafsókn. Sérstök nefnd, gjafsóknarnefnd, veitir umsögn um gjafsóknir og verður gjafsókn því aðeins veitt að nefndin mæli með því. Gjafsókn er almennt ekki veitt vegna reksturs mála fyrir stjórnvöldum.

Stjórnýslan

Ýmsar ákvarðanir um réttindi og skyldur einstaklinga eru teknar í stjórnýslunni. Ef slík ákvörðun er tekin á lægra stjórnstigi, til dæmis af nefnd sem heyrir undir ráðuneyti, er hægt að áfrýja henni til ráðuneytisins sem æðra yfirvalds eða kærufndar, ef við á.

Stjórnýslulög nr. 37/1993 tóku gildi 1. janúar 1994. Markmiðið laganna er að tryggja sem best réttaröryggi manna í skiptum við hið opinbera, jafnt ríki sem sveitarfélög og er ætlað að stuðla að því að málsmeðferð í stjórnýslunni verði í senn einföld, hraðvirk og ódýr. Lögin taka til stjórnýslu ríkis og sveitarfélaga og gilda þegar stjórnvöld, þar á meðal stjórnýslunefndir, taka ákvarðanir um rétt eða skyldu manna. Ákvæði annarra laga, sem hafa að geyma strangari málsmeðferðarreglur halda þó gildi sínu. Lögin hafa að geyma meginreglur um málsmeðferð í stjórnýslunni og kveða m.a. á um að stjórnvöld skuli gæta samræmis og jafnræðis í lagalegu tilliti og að óheimilt sé að mismuna aðilum við úrlausn mála á grundvelli sjónarmiða, byggðum á kynferði þeirra, kynþætti, litarhætti, þjóðerni, trúarbrögðum, stjórnmalaskoðunum, þjóðfélagsstöðu, ætterni eða öðrum sambærilegum ástæðum.

Umboðsmaður Alþingis

Umboðsmaður Alþingis er kjörinn af Alþingi til fjögurra ára. Hlutverk umboðsmanns er að fylgjast með störfum stjórnýslu ríkisins og sveitarfélaganna og standa vörð um réttindi borgaranna gagnvart stjórnvöldum. Umboðsmaðurinn skal af kostgæfni tryggja að jafnræðisreglan sé virt og að stjórnýsla sé í samræmi við lög og góða stjórnýsluhætti. Lög nr. 85/1997 og starfsreglur umboðsmanns gera ráð fyrir því að umboðsmaður ræki hlutverk sitt með þrenns konar hætti fyrst og fremst. Í fyrsta lagi með athugun máls vegna kvörtunar frá þeim sem hlut eiga að máli. Í öðru lagi er umboðsmanni heimilt að taka mál til meðferðar að eigin frumkvæði. Í þriðja lagi getur umboðsmaður fjallað um það sem kallað er „meinbugir“ á gildandi lögum, á almennum stjórnvaldsfyrirmælum eða á starfsháttum í stjórnýslu, og slík mál tekur umboðsmaður einnig upp samkvæmt eigin ákvörðun.

Ef kvartað er út af ákvörðunum stjórnvalds, t.d. einhverrar opinberrar stofnunar, og unnt er að skjóta þeirri ákvörðun til herra setts stjórnvalds, t.d. ráðuneytis, þá verður sá sem vill bera kvörtun fram að skjóta málinu fyrst til þess stjórnvalds, sem æðra er, áður en hann getur borið fram kvörtun við umboðsmann.

Umboðsmaður hefur mjög víðtækt vald til að krefja stjórnvöld og kæranda um hvers konar gögn og upplýsingar. Gildir þar einu, hvort það er gert af ákveðnu tilefni eða á hvaða stigi mál er. Hann getur krafist stjórnvöld um þær upplýsingar sem hann þarfnast vegna starfs síns, þar á meðal um hvers konar skýrslur, skjöl, bókanir og önnur gögn. Hann getur og kvatt starfsmenn í stjórnsýslunni á sinn fund o.fl.

Að lokinni frumathugun máls getur umboðsmaður vísað því frá, þar sem kvörtun fullnægi ekki lagaskilyrðum til frekari meðferðar eða vegna þess að ljóst sé að ekki sé ástæða fyrir hann að láta málið til sín taka. Ákveði umboðsmaður að rannsaka mál nánar er getur hann lokið máli með eftirfarandi hætti:

- Umboðsmaður getur látið mál niður falla að fenginni leiðréttingu eða skýringu stjórnvalds þess sem í hlut á.
- Umboðsmaður lætur í ljós skoðun sína á því, hvort athöfn stjórnvalds brjóti í bága við lög eða góða stjórnsýsluhætti. Ef því er að skipta getur hann látið í ljós þá skoðun að stjórnvald hafi við mat sem er í valdi þess brotið bersýnilega gegn kröfum um sanngirni eða góða stjórnsýsluhætti. Í álitserð umboðsmanns geta falist tilmæli, gagnrýni, ráð eða leiðbeiningar, allt eftir því hvað við á hverju sinni.
- Ef kvörtun varðar ágreining sem á undir dómstóla og eðlilegt er að þeir leysi úr getur umboðsmaður lokið máli með ábendingu um það.

Umboðsmaður getur lagt til við dómsmálaráðherra að veitt verði gjafsókn í máli sem heyrir undir starfssvið umboðsmanns og hann telur rétt að lagt verði fyrir dómstóla til úrlausnar.

Umboðsmaður skal gera viðeigandi yfirvöldum viðvart, ef hann telur að um sé að ræða brot í starfi er varði viðurlögum lögum samkvæmt. Umboðsmaður hefur ekki vald til að fyrirskipa að mál sé höfðað til að koma fram viðurlögum á hendur starfsmönnum í stjórnsýslunni vegna brota í starfi. Hann getur hins vegar vakið athygli ríkissaksóknara á slíku máli. Umboðsmanni er og heimilt að senda Alþingi og viðkomandi ráðuneyti eða sveitarstjórn sérstaka tilkynningu, ef í ljós koma stórvægileg mistök eða afbrot stjórnvalds.

Kvarta verður til umboðsmanns áður en ár er liðið frá ákvörðun þeirri eða atviki sem er tilefni kvörtunar. Sérstakt eyðublað er að finna á heimasíðu umboðsmann fyrir þá sem hyggjast leggja fram kvörtun. Umsókn ætti að innihalda upplýsingar um þann (lögaðila) sem leggur fram kvörtunina: fullt nafn, kennitölu, símanúmer, starf og upplýsingar um efni kvörtunarinnar. Umsóknin skal undirrituð af þeim aðila sem leggur fram kvörtunina eða af þeim sem fyllir út umsóknina. Starfsmenn embættisins veita aðstoð ef þörf er á.⁷

Kærunefnd jafnréttismála

Einstaklingar, fyrirtæki, stofnanir og félagasamtök í eigin nafni eða fyrir hönd félagsmanna sem telja að ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008 hafi verið brotin á sér geta leitað atbeina kærunefndar jafnréttismála. Erindi skulu berast nefndinni skriflega innan sex mánaða frá því að ætlað brot á lögnum lá fyrir. Verkefni kærunefndar jafnréttismála er að taka erindi til meðferðar og kveða upp skriflegan úrskurð um hvort ákvæði laga laganna hafi verið brotin. Niðurstöður kærunefndar sæta ekki kæru til æðra stjórnvalds.

⁷ Upplýsingar af heimasíðu umboðsmanns Alþingis: www.umboadsmaduralthingis.is

Þegar um er að ræða mál sem ætla má að geti haft stefnumarkandi áhrif á vinnumarkaðinn í heild skal nefndin leita umsagnar frá heildarsamtökum launafólks og atvinnurekenda áður en úrskurður er kveðinn upp. Úrskurðir kærunefndar eru bindandi gagnvart málsaðilum. Málsaðilum er heimilt að bera úrskurði nefndarinnar undir dómstóla. Kærunefnd getur að höfðu samráði við kæranda sent mál til sáttameðferðar hjá Jafnréttisstofu.

Að kröfu málsaðila getur nefndin kveðið upp úrskurð um frestun réttaráhrifa úrskurðar telji hún ástæðu til þess. Sé mál höfðað vegna úrskurðar nefndarinnar er henni heimilt að fresta afgreiðslu sambærilegra mála sem eru til meðferðar hjá henni þar til dómur gengur í málinu. Kærunefnd jafnréttismála getur ákveðið að sá sem kæra beinist gegn greiði kæranda kostnað við að hafa kærana uppi fyrir kærunefndinni enda sé niðurstaða nefndarinnar kæranda í hag. Ef úrskurður kærunefndar jafnréttismála er kæranda í hag en gagnaðili vill ekki una úrskurði kærunefndar og höfðar mál til ógildingar honum fyrir dómstólum, skal kærandi fá greiddan málskostnað bæði í héraði og fyrir Hæstarétti úr ríkissjóði. Ef kæra er bersýnilega tilefnislaus að mati kærunefndarinnar getur nefndin úrskurðað kæranda til að greiða gagnaðila málskostnað. Upplýsingar um kærunefnd jafnréttismála mál nálgast á heimasíðu félagsmálaráðuneytis:

<http://www.felagsmalaraduneyti.is/kaerunefndir/jafnrettismal/nr/1225>

Umboðsmaður barna

Umboðsmaður barna skal leitast við að tryggja að stjórnvöld, einstaklingar, félög og önnur samtök einstaklinga, auk fulltrúa lögaðila, taki tillit til hagsmuna, þarfa og réttinda barna. Allir, bæði börn og fullorðnir, geta beint málum sem varða börn til umboðsmannsins, munnlega eða skriflega. Umboðsmaðurinn ákveður hvort efni málsins heimili honum/henni að taka það upp. Þegar umboðsmaðurinn telur að málið gefi tilefni til frekari rannsóknar leitar hann/hún upplýsinga frá öðrum aðilum. Umboðsmaðurinn getur enn fremur boðað á fund sinn þá aðila sem um ræðir eða heimsótt þá til að fá viðbótarupplýsingar og fá nánari sýn af smáatriðum málsins. Umboðsmaðurinn hefur frjálstan aðgang að öllum stofnunum sem hýsa börn eða annast börn á einhvern annan hátt. Umboðsmaðurinn getur lokið máli með því að: vísa því frá með eða án frekari tilmæla; láta það niður falla á einhverju stigi; að fylgja því eftir með athugunum, meðmælum, fyrirmælum eða tillögum um úrlausn; eða birta rökstutt álit. Niðurstöður umboðsmannsins í málum sem send eru til hans/hennar eru ekki lagalega bindandi gagnvart viðkomandi aðilum. Þó er ætlast til að þeir sinni aðilar fari að meðmælum og tillögum umboðsmannsins um að rétta hlut barna. Embætti umboðsmanns barna felur ekki í sér kærufærli og það er ekki hlutverk umboðsmannsins að úrskurða í einstökum málum. Samt sem áður fær umboðsmaðurinn fjölda fyrirspurna og hefur hingað til getað ráðlagt börnum eða foreldrum þeirra um mögulegar leiðir fyrir þau annað hvort innan stjórnvöðunnar eða fyrir dómstólum.

Tímatakmörk

Almennur fyrningarfrestur kröfuréttinda er fjögur ár en kröfur um skaðabætur vegna líkamstjóns fyrnast almennt eftir tíu ár.⁸ Fyrning sakar í opinberum er í samræmi við þyngd refsingar við broti; þ.e.a.s. fyrningarfrestur er tvö ár ef refsingin er eitt ár eða styttra, fimm ár ef refsingin er í mesta lagi fjögur ár o.s.frv. Almenn hegningarlög kveða á um að brot gegn grein 223a (sjá að ofan) sæti sektum eða fangelsi allt að tveimur árum og því er fyrningarfresturinn fimm ár.⁹

Kæur verða að berast til umboðsmanns Alþingis og Kærunefndar jafnréttismála innan árs frá því að viðkomandi aðila var grein fyrir ákvörðuninni sem deilan snýst um.

Mismunun á vinnumarkaði

Grípa má til ýmissa úrræða til að bregðast við mismunun í starfi á grundvelli kynþáttar eða þjóðernis, trúar eða lífsskoðunar, kynferðis, fötlunar, aldurs eða kynhneigðar. Hvaða úrræði standa til boða veltur á því á hvaða grundvelli mismununin átti sér stað og hvort meintur gerandi sé opinbert stjórnvald eða einkaaðili.

⁸ Lög nr. 14/1905, grein 3 og 4.

⁹ Almenn hegningarlög nr. 19/1940.

Lög um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938 mæla fyrir um að á hverjum vinnustað, þar sem fleiri en fimm manns vinna, skuli tilnefna tvo einstaklinga úr hópi starfsmanna til að sinna hlutverki trúnaðarmanns á vinnustaðnum. Atvinnurekandi skal samþykkja annan þeirra sem trúnaðarmann. Trúnaðarmaður skal gæta þess að gerðir vinnusamningar séu haldnir af atvinnurekanda og fulltrúum hans og að ekki sé gengið á félagslegan eða borgaralegan rétt verkamanna.

Lögin setja einnig fót sérdómstól, Félagsdóm, sem hefur það hlutverk að dæma í réttarágreiningu aðila vinnumarkaðarins, m.a.:

- Í málum sem rísa út af kærnum um brot á lögum um stéttarfélög og vinnudeilur og tjóni sem orðið hefur vegna ólögðra vinnustöðvana.
- Út af kærnum um brot á vinnusamningi eða ágreiningi um skilning á vinnusamningi eða gildi hans.
- Öðrum málum milli verkamanna og atvinnurekenda sem aðilar hafa samið um að leggja fyrir dóminn enda séu a.m.k. þrjú af dómendum því meðfylgjandi.

Samkvæmt lögum um kjarasamninga opinberra starfsmanna og um kjarasamninga starfsmanna banka í eigu ríkisins dæmir Félagsdómur í ákveðnum tegundum mála þessara starfsmanna. Ekki er heimilt að flytja mál fyrir almennum dómstólum sem höfða má fyrir Félagsdómi nema Félagsdómur hafi neitað að taka málið til meðferðar. Úrskurðir og dómar Félagsdóms endanlegir og verður almennt ekki áfrýjað. Málsmeðferð fyrir Félagsdómi fer að miklu leyti eftir lögum um meðferð einkamála. Meðferðin er þó frábrugðin í nokkrum atriðum, einkum að því er lítur að hraða í málsmeðferð.

Almennir dómstólar taka fyrir vinnudeilur er varða einstaklinga, en ekki er hægt að útiloka að málefni er varða jafnréttislöggjöf geti verið tekin fyrir af Félagsdómi, t.d. ef kveðið er á um bann við mismunun í kjarasamningi.

Sem fyrr greinir kveða **lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla** á um kærheimild til Kærunefndar jafnréttismála. Einstaklingar, fyrirtæki, stofnanir og félagasamtök geta t.d. kært meint brot á lögnum er varða beina og óbeina mismunun, launajafnrétti, laus störf, starfshjálfun, endur- og símenntun ofl. Sjá nánar hér að ofan. Með dómsmál vegna brota á lögnum eða reglugerðum settum samkvæmt þeim fer að hætti opinberra mála. Einnig ber að nefna að lög um fæðingar- og foreldraorlof banna brottrekstur starfsmanns vegna þess að hann hefur tilkynnt um fyrirhugaða töku fæðingar- eða foreldraorlofs eða er í fæðingar- eða foreldraorlofi, nema gildar ástæður séu fyrir hendi og skal þá skriflegur rökstuðningur fylgja uppsögninni.

Stefna Háskóla Íslands gegn mismunun var samþykkt á háskólafundi árið 2005. Hún er ein af þremur meginstöðunum í jafnréttisstarfi Háskólans. Hinar tvær eru áætlun um jafnrétti kynjanna og stefna í málefnum fatlaðra. Þar er nánar kveðið á um hvernig stuðla beri að auknu jafnrétti kynjanna og hvernig skapa megi fötluðum skilyrði til að taka virkan þátt í háskólasamfélaginu (sjá nánar á heimasíðu jafnréttisnefndar).

Stefnan háskólans er reist á jafnræðisreglu stjórnarskrárinnar samkvæmt 65. gr. og margvíslegum öðrum lagaákvæðum sem leggja bann við mismunun. Stefnan á einnig rætur í alþjóðlegum mannréttindasáttmálum og mannréttindayfirlýsingum.

Háskóli Íslands skilgreinir jafnrétti á vinnustað sem grundvallarrétt allra starfsmanna og stúdenta. Stefna Háskóla Íslands gegn mismunun nær til hvers kyns mismununar á grundvelli kyns, kynþáttar, kynhneigðar, aldurs, fötlunar, heilsufars, þjóðernis, litarháttar, uppruna, trúarbragða, skoðana, menningar eða stöðu að öðru leyti, sem lítilsvirðir eða misþýður einstaklingi eða hópi sem fyrir henni verður. Stefnan nær til allra starfsmanna Háskólans, stúdenta og gesta, einnig sérfræðinga og annarra sem starfa að verkefnum sem fjármögnuð eru af aðilum utan Háskólans.

Mismunun, bein eða óbein, er ekki liðin við Háskóla Íslands, hvorki meðal stúdenta né starfsfólks. Sérhver starfsmaður og stúdent ber ábyrgð á því að vinna gegn því að mismunun eigi sér stað. Það er jafnframt sameiginleg ábyrgð allra starfsmanna og stúdenta að gæta þess að skapa ekki með orðum sínum eða gerðum fjandsamlegt andrúmsloft gegn ákveðnum einstaklingi eða hópi. Deildarforseti, skorarformaður, skrifstofustjóri, framkvæmdastjóri eða forstöðumaður viðkomandi starfseiningar ber ábyrgð á að leysa vandamál sem upp kunna að koma vegna meintrar mismununar.

Ef ágreiningur verður ekki leystur á þeim vettvangi ber að leiðbeina þolanda um kæruleiðir. Starfsmaður sem telur sér mismunað getur haft samband við næsta yfirmann eða deildarforseta sem ber að leita sátta eða annarrar úrlausnar. Einnig má leita til starfsmannasviðs og jafnréttisfulltrúa Háskólans. Þeim sem fjalla um slík mál ber að gæta trúnaðar og beina upplýsingum eingöngu til þeirra sem þurfa nauðsynlega á þeim að halda. Stúdent sem telur sér mismunað innan Háskólans getur haft samband við jafnréttisfulltrúa Háskólans, jafnréttisfulltrúa stúdenta og/eða námsráðgjafa. Þeim ber að snúa sér til deildarforseta viðkomandi deildar eða fulltrúa hans sem mun leita sátta eða annarrar úrlausnar. Viðkomandi yfirmaður getur í því skyni hvatt til sérfræðinga sem báðir aðilar samþykkja. Ef aðstoð sérfræðings nægir ekki til þess að ljúka málinu er þolanda leiðbeint um kæruleiðir. Þolandi sem ákveður að kæra formlega skal beina þeirri kæru til Siðanefndar Háskóla Íslands. Ef þolandi leitar til siðanefndar veitir jafnréttisnefnd umsögn áður en ákvarðað er í málinu.¹⁰

Mismunun af öðrum toga á grundvelli kynþáttar og þjóðernisuppruna

Öðrum úrræðum, en þeim sem nefnd hafa verið að ofan, þ.e.a.s. dómstólar, stjórnslan og umboðsmaður Alþingis, eru ekki til að dreifa vegna mála er varða mismunun á grundvelli kynþáttar eða þjóðernis.

Eins og fram kemur að féll dómur í Hæstiréttur árið 2002 er varðaði brot á grein 233. gr. a almennra hegningarlaga. Þar var um að ræða kynþáttahatur og var varaformaður samtaka þjóðernissinna sektaður fyrir að hafa brotið gegn ákvæðinu með niðurlægjandi athugasemdum sínum Afrikubúa í dagblaði. Hann var dæmdur til að greiða 100.000 króna sekt í ríkissjóð.¹¹

Í málum nr. 216/2002 og 217/2002 tók Hæstiréttur til umfjöllunar kröfur um dvalarleyfi af mannúðarástæðum og almennt dvalarleyfi. Dómstóllinn vísaði kröfunum frá á grundvelli þess að það væri ekki í verkahring dómstóla að veita hæli af mannúðarástæðum eða dvalarleyfi; það væri á hendi stjórnvalda.

Umboðsmaður Alþingis hefur tekið til umfjöllunar nokkur mál er lúta að útlendingum og synjun um komu inn í landið, vegabréfsáritanir, ríkisborgararétt, dvalarleyfi og brottvísun. Umboðsmaður barna hefur ekki mótttekið kvartanir um mismunun gagnvart börnum á grundvelli kynþáttar, hörundlitar, ríkisfangs eða þjóðernis.

Alþjóðahús í Reykjavík og Lögrétta, félag laganema við Háskólann í Reykjavík veita innflytjendum og útlendingum endurgjaldslausla lögfræðiaðstoð.

Aðstoð við kærur

Í kærum sem varða atvinnumál snúa einstaklingar sér fyrst annað hvort til stéttarfélags síns, umboðsmanns Alþingis eða kærunefndar jafnréttismála eða sækja málið sjálfir fyrir dómstólum (með eða án hjálpar lögfræðings á eigin vegum). Venjan er að fara með málið til stéttarfélagsins eða til kærunefndarinnar, ef um er að ræða mismunun á grundvelli kynferðis. Stærri stéttarfélög bjóða oft upp á beina lögfræðiaðstoð og geta unnið í málinu fyrir hönd einstaklinga eða þeim til stuðnings í dóms- og stjórnslumeðferð. Smærri stéttarfélög gera samninga við lögfræðistofur um að tryggja félögum sínum lögfræðiaðstoð. Bandalögin taka einungis að sér mál sem hafa fordæmisgildi á vinnumarkaðinum. Kosturinn við að láta stéttarfélag sækja málið er að stéttarfélagið ber þá allan kostnað. Málsókn er almennt dýr og hefur í för með sér umtalsverða fjárhagslega áhættu þar sem stefnandi mun þurfa að borga lögfræðikostnað gagnaðilans ef hann tapar málinu, auk eigin kostnaðar. Ef mismununin fellur undir 233.gr. a eða 180. gr. almennra hegningarlaga er um opinbert mál að ræða.

¹⁰ Stefna Háskóla Íslands gegn mismunun,

<http://www.hi.is/Apps/WebObjects/HI.woa/swdocument/1006233/Stefna+gegn+mismunun.pdf>

¹¹ H 2001 461.

Alþjóðastofnanir

Evrópudómstóllinn, EFTA-dómstóllinn og Eftirlitsstofnun EFTA

Veigamikillhluti EES-samningsins snýr að því að tryggja að honum sé framfylgt og að einstaklingar og fyrirtæki hvar sem er á EES-svæðinu geti sótt rétt sinn þegar þeim sýnist misbrestur á framfylgd samningsins eða brotið á rétti sínum samkvæmt honum. Til þess að sinna þessum verkefnum starfa innan EES-samningsins tvær stofnanir EFTA, Eftirlitsstofnun EFTA (ESA) og EFTA-dómstóllinn. Á ESB hlið samningsins fer framkvæmdastjórn ESB með eftirlit og Evrópudómstóllinn með dómsvald. Eftirlitsstofnun EFTA og framkvæmdastjórn ESB annars vegar og Evrópudómstóllinn og EFTA-dómstóllinn hins vegar skulu gæta samræmis í gerðum sínum og úrskurðum til að tryggja samræmda túlkun ákvæða EES-samningsins. Eftirlit með því að EFTA-löndin framfylgi ákvæðum EES-samningsins á hverjum tíma er í höndum ESA. Eftirlitsstofnunin fylgist m.a. með því, með óháðu eftirliti, hvort EFTA-ríkin standi almennt við skuldbindingar sínar, en tekur líka við umkvörtunum frá einstaklingum og fyrirtækjum í EFTA-ríkjunum varðandi þeirra rétt. Eftirlitsstofnunin getur efnt til dómsmála ef henni sýnist svo. EFTA-dómstóllinn hefur lögsögu í deilumálum milli EFTA-ríkjanna og mál er varða ákvarðanir ESA.

Ef dómstóll ríkis er í vafa um túlkun eða lögmæti EB-löggjafar er honum heimilt (og ber skylda til í ákveðnum tilvikum) að leita ráða hjá Evrópudómstólnum. Álit dómstólsins af þessum toga kallast forúrskurður. Evrópudómstóllinn tekur í forúrskurði sínum eingöngu afstöðu til þess hvernig eigi að túlka það ákvæði EB-réttarins sem málið snýst um, hann tekur ekki afstöðu til sjálfs málsins heldur lætur dómstólnum sem leitaði eftir forúrskurðinum það eftir að dæma í málinu. Landsdómstóllinn er hinsvegar bundinn af forúrskurði dómstólsins um það hvernig skuli túlka hið umdeilda lagaákvæði og það sama á við um alla aðra dómstóla í aðildarríkjunum þegar þeir beita ákvæðinu síðar.

EFTA dómstóllinn gegnir sama og Evrópudómstóllinn gagnvart aðildarríkjum EFTA/EES Dómstóllinn situr í Lúxemborg og í honum sitja þrjú dómáramur, frá Íslandi, Noregi og Lichtenstein. EFTA/EES ríkin koma sér saman um skipan dómáramanna til sex ára í senn og þeir velja forseta úr sínum hópi til tveggja ára í senn. Dómstóllinn hefur, ásamt ESA, mikilvægt hlutverk í að tryggja framkvæmd EES samningsins á Íslandi, í Noregi og Lichtenstein. Dómstólar í þessum þremur ríkjum geta leitað ráðgefandi álits EFTA dómstólsins um mál sem snerta túlkun EES-reglna og hafa leitað slíkra álita nokkrum sinnum. Þess ber að geta að dómáramur Evrópudómstólsins eru bindandi á meðan dómáramur EFTA dómstólsins eru að forminu til ráðgefandi.

Málaleitan til Evrópuþingsins og framkvæmdastjórnar ESB

Á meðal grundvallarréttinda ESB-borgara er réttur til að leggja fram beiðnir til Evrópuþingsins. 194. gr. Rómar-sáttmálans kveður á um að allir borgarar Evrópusambandsins og þeir sem búsettir eru í aðildarríkjunum geti einir, eða ásamt öðrum, lagt fram beiðni til Evrópuþingsins er varða málefni sem falla undir starfsemi ESB og sem hafa bein áhrif á viðkomandi. Fyrirtæki, samtök eða félög með höfuðstöðvar í Evrópusambandinu eiga einnig rétt á slíkri málaleitan. Málaleitanin getur falið í sér kvörtun eða bænaskjal og getur snúið að hagsmunum almennings eða stjórnvöldum.

Þar sem Ísland er ekki meðlimur í Evrópusambandinu geta íslenskir ríkisborgarar ekki lagt fram beiðnir hjá Evrópuþinginu nema þeir séu búsettir í einu aðildarríkja ESB.

Kærur til Mannréttindadómstóls Evrópu

Einstaklingar geta kært meint brot á ákvæðum Mannréttinasáttmála Evrópu, þar á meðal brot á banni við mismunun, til Mannréttindadómstóls Evrópu, ef þeir hafa leitað leiðréttingar til hlítar innlands.

Kærurétturinn er ekki takmarkaður við ríkisborgara ríkja sem eru aðilar að Mannréttinasáttmálanum heldur nægir að brotið sé framið innan lögsögu aðildarríkis eða á yfirráðasvæði þess. Einstaklingar, samtök eða hópar einstaklinga geta kært til dómstólsins, þ. á m. ópersónulegir aðilar. Meint brot þarf að hafa verið framið af yfirvöldum í viðkomandi ríki. Dómstóllinn tekur ekki við kærum gegn einstaklingum eða einkaaðilum né kærum er varða brot á annarri löggjöf en Mannréttinasáttmálanum. Kærur verða að berast dómstólnum innan sex mánaða frá því lokaúrskurður innlendra dómstóla er kveðinn upp.

Mannréttindadómstóll Evrópu hefur dæmt í tveimur málum sem varða mismunun á Íslandi (14. gr.). Í *Kjartan Ásmundsson gegn Íslandi* úrskurðaði dómstóllinn að íslensk stjórnvöld hefðu brotið gegn 1. gr. 1. viðauka Mannréttindasáttmálans um vernd eignarréttarins og 14. gr. um bann við mismunun vegna skerðingar á lífeyrisréttindum kæranda með breytingu á lögum um lífeyrissjóð sjómanna. Í máli *Magnúsar Gunnars Guðmundssonar gegn Íslandi* úrskurðaði dómurinn að brotið hefði verið gegn friðhelgi eignarréttar Magnúsar skv. 1. gr. 1. viðauka við Mannréttindasáttmálann og banni við mismunun vegna takmörkunar á rétti til atvinnu þar sem leigubílstjóraleyfi hans var afturkallað vegna aldurs.

Önnur alþjóðleg úrræði

Ísland fullgilti fyrsta valfrjálsa viðauka við alþjóðasamning um borgaraleg og stjórnmalaleg réttindi árið 1979 og heimilaði með því einstaklingum að kæra meint mannréttindabrot til mannréttindanefndar Sameinuðu þjóðanna. Ísland hefur einnig fullgilt viðlíka viðauka við samning um afnám kynþáttamisréttis árið 1981 og við samning um afnám allrar mismununar gagnvart konum árið 2001. Ísland hefur einnig undirritað, en ekki fullgilt, viðauka við samninginn um réttindi fólks með fötlun. Æskilegt væri að frjáls félagasamtök og stéttarfélag gætu aðstoðað einstaklinga sem beittir hafa verið mismunun við að fara með mál sín til alþjóðlegra eftirlitsnefnda þegar það á við. Fæst hafa þó burði til þess en þá er mikilvægt að þau tryggi að nefndirnar hafi áreiðanlegar upplýsingar um tilvik og mynstur mismununar þegar þau fjalla um reglubundnar ríkjaskýrslur stjórnvalda.

Endurskoðaður félagsmálasáttmáli Evrópu heimilar kærur hópa vegna brota vegna á brota á réttindum í samningnum, að uppfylltum ákveðnum skilyrðum. Ísland hefur ekki fullgilt hinn endurskoðaða sáttmála.

d) Styrkir fyrir stéttarfélög og félagasamtök

I. Evrópusambandsstyrkir sem bjóðast samevrópskum stéttarfélögum og félagasamtökum

1. Frjáls félagasamtök sem starfa á evrópskum vettvangi

Frjáls félagasamtök og stéttarfélög sem starfa á evrópskum vettvangi geta haft mikil áhrif á stefnumótun Evrópusambandsins er varðar atvinnumál, félagsmál og baráttu gegn mismun. Brýnt er að sérþekking evrópskra samtaka rati bæði stefnu inni í sambandsins og framkvæmd hennar því virk samvinna við borgaralegt samfélag eykur líkur á því að stefnumörkun ESB endurspegli raunverulegar þarfir Evrópubúa.

ESB hefur styrkir fjölda regnhlífasamtaka sem vinna gegn mismunun á evrópskum vettvangi m.a.:

- AGE (The European Older People's Platform);
- ILGA Europe (International Lesbian and Gay Association – Europe);
- ENAR (European Network Against Racism);
- EDF (European Disability Forum);
- European Blind Union;
- The European Union of the Deaf,
- Inclusion Europe;
- Autisme-Europe;
- European Women's Lobby
- European Anti-Poverty Network
- European Federation of National Organisations Working with the Homeless, European Transregional Network for Social Inclusion
- Eurochild
- European Social Network
- Caritas-Europ

ESB hefur samþykkt PROGRESS áætlunina fyrir árin 2007-2013. Áætlunin færir áætlanir sambandsins á sviði atvinnu- og félagsmála undir einn hatt, þar á meðal aðgerðir gegn mismunun. Fjórdi stoð áætlunarinnar, sem ber yfirskriftina Bann við mismunun og fjölbreytileiki, er ætlað að styðja framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti og samþætta hana í alla stefnumótun sambandsins. Nánari upplýsingar er að finna á heimasíðu áætlunarinnar: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html. Einnig er sagt lauslega frá PROGRESS í 1. kafla.

Upplýsingar um styrki tengda PROGRESS áætluninni er að finna á heimasíðu aðalskrifstofu ESB á sviði atvinnu-, félags- og jafnréttismála:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm

b) Evrópsk stéttarfélög

Samband evrópskra stéttarfélaganna ([European Trade Union Confederation \(ETUC\)](#)) er fulltrúi launþega í Evrópu. Sambandið, sem var stofnsett árið 1973, telur 81 aðildarfélag og 11 iðnaðarbandalög í 36 löndum og rúmar 60 milljónir félaga. Sambandið er ein af fjórum megin samtökum aðila vinnumarkaðarins í Evrópu. ESB styrkir fjölda verkefna sem framkvæmd eru af aðilum vinnumarkaðarins ár hvert í gegnum ráðstöfunarfé framkvæmdastjórnarinnar sem ætlað er til *skoðanaskipta aðila vinnumarkaðarins* (bókhaldslyklar 04.03.03.01, 04.03.03.02 and 04.03.03.03). Nánari upplýsingar fást á síðu sambandsins: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/grants_en.htm

2. Evrópusambandsstyrkir sem bjóðast stéttarfélögum og félagasamtökum

PROGRESS áætlunin kveður á um að félagasamtök og stéttarfélög eigi kost á styrkjum til innlendra upplýsingaherferða og samevrópskra samstarfsverkefna. Upplýsingar um styrki má nálgast á heimasíðu aðalskrifstofu ESB á sviði atvinnu-, félags- og jafnréttismála:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm

Gagnlegar upplýsingar um styrki ESB er einnig að finna á heimasíðum samtakanna AGE: <http://www.age-platform.org/EN/>, ILGA-Europe: <http://www.ilga-europe.org/>, EDF: <http://www.edf-feph.org/> og ENAR <http://www.enar-eu.org/>.

Félagsmálasjóður Evrópu (European Social Fund (ESF)) veitir einnig styrki til ýmissa verkefna. Framkvæmdastjórnin fjármagnar ekki verkefni Félagsmálasjóðsins beint heldur er það á valdi aðildarríkjanna að velja verkefni sem hljóta styrki. Árin 2007 til 2013 leggur sjóðurinn m.a. áherslu á félagslega aðlögun sem ætlunin er að ná með því að berjast gegn mismunun og auðvelda aðgang illra settra þjóðfélagshópa að vinnumarkaðinum. Nánari upplýsingar er að finna á:

http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/2007-2013_en.html

Innlendir styrkir til stéttarfélaganna og frjálsra félagasamtaka sem berjast gegn mismunun

ESB-styrkir

Fastanefnd framkvæmdastjórnar ESB fyrir Ísland og Noreg er staðsett í Osló. Fastanefndin veitir ekki beinan stuðning til verkefna sem ætlað er að vinna gegn mismunun en vísar þess í stað til ESB verkefna sem Ísland á aðild að á grundvelli EES-samningsins. Gjarnan er um að ræða verkefnastyrki þar sem gerð er sú krafa að samtök frá fleiri en einu ESB/EES landi standi að verkefninu.

Opinberir styrkir til baráttu gegn mismunun

Ekki er til að dreifa sérstökum opinberum styrkjum til baráttu gegn mismunun en stjórnvöld veita styrkjum til mannréttindamála og jafnréttisstarfs.

Jafnréttissjóður er sérstakur rannsóknarsjóður sem heyrir undir forsætisráðuneytið. Tilgangur sjóðsins er að efla kynjarannsóknir og stuðla þannig að bættri stöðu kvenna og karla og framgangi jafnréttis.

Styrkir Jafnréttissjóðs skulu að meginstefnu veittir til rannsókna á stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði en einnig á öðrum sviðum samfélagsins, samkvæmt nánari fyrirætlunum í reglum um sjóðinn og starfsreglum stjórnar sjóðsins. Upplýsingar um sjóðinn er að finna á heimasíðu ráðuneytisins:

<http://www.forsaetisraduneyti.is/afgreidsla/sjodir/jafnrettissjodur/>

Sjóður sem veitir *styrki til mannréttindamála* heyrir undir dómsmálaráðuneyti. Sjóðurinn veitir verkefnastyrki til ýmis konar verkefna er tengjast mannréttindum. Hann yfir að ráða 8 milljónum króna og eru veittir styrkir gjarnan fremur háir og fáir. Auglýst er eftir umsóknum í sjóðinn ár í byrjun árs. Styrkþegar verða að skila skýrslu um framgang styrktra verkefna fyrir árslok á styrkárinu.

Samtök og félög geta einnig sótt um styrki beint til viðeigandi ráðherra og ráðuneyta, bæjarfélaga. Í Reykjavík má sækja um styrki til borgarráðs að hausti en einnig veitir Mannréttindaráð borgarinnar styrki til mannréttindamála. Oftast er gerð krafa um framkvæmdaskýrslu um það hvernig til tókst með hið styrkta verkefni.

Styrkir frá einkaaðilum

Fjöldi íslenskra fyrirtækja veitir styrki til ýmissa mannúðar- og samfélagsverkefna. Almennt spanna góðgerðasjóðir fyrirtækja vítt svið og styrkja ólík verkefni allt frá treyjukaupum íþróttaliða til mannréttindarannsókna. Almennt er auðvelt að sækja um styrki í sjóðina og fæst fyrirtækin gera kröfur um að þeirra sé getið sérstaklega í tengslum við styrkt verkefni. Hér að neðan er að finna upplýsingar um helstu sjóði:

Menningarsjóður Landsbankans starfar sjálfstætt innan bankans með sérstakri stjórn. Markmið sjóðsins er að styrkja með fjárframlögum verðug mannúðar-, mennta- og menningarmál um land allt. Sjá nánar á: <http://www.landsbanki.is/index.aspx?GroupId=1400>

Menningarsjóður Glitnis styður verkefni á sviði menningar og lista, menntunar og vísinda, sem og forvarnarstarfs og líknarmála. Markmiðið með starfsemi sjóðsins er að efla tengsl Glitnis við samfélagið og starfsumhverfi hans. Menningarsjóðurinn afgreiðir fjölda styrkbeiðna á ári hverju, en það er jafnframt stefna hans að eiga frumkvæði að samstarfi í áhugaverðum verkefnum. Umsóknarfrestur um styrki er 20. hvers mánaðar og umsóknir eru teknar fyrir á 2-3 mánaða fresti. Sótt er um styrki á vefnum. Sjá nánar á: <http://www.glitnir.is/UmGlitni/upplýsingar/styrkir/>

Menningarsjóður Sjóvár-Almennra trygginga. Sjóvá veitir árlega styrki til aðila sem vinna að ýmsum góðum málefnum í þágu samfélagsins. Megináhersla er lögð á að styrkja verkefni sem hafa forvarnagildi og fer um helmingur styrktarfjárins til slíkra verkefna. Auk þess styrkir félagið ýmis góðgerðamál, íþróttar- og menningarstarf. Sjá nánar á: <http://www.sjova.is/view.asp?cat=1314>

Menningarsjóður VISA. Tilgangur sjóðsins er meðal annars að styðja íslenska menningu og listir. Umsóknarfrestur í sjóðinn er til 31. desember ár hvert. Sjá nánar á: <http://www.visa.is/pages/472>

Menningar- og styrktarsjóð SPRON er meðal annars ætlað að styrkja og efla íslenska lista- og menningarstarfsemi í Reykjavík. Sjá nánar á <http://spron.is/category.aspx?catId=1682&subID=4>

Minningarsjóð Margrétar Björgólfsdóttur er ætlað að stuðla að heilbrigðu líferni og bættu mannlífi, efla menntir, menningu og íþróttir. Umsóknarfrestur er auglýstur á vefsíðu sjóðsins og í blöðum. Sjá nánari upplýsingar og umsóknareyðublað til útprentunar á vef sjóðsins: <http://www.minningmargretar.is/>

Pokasjóður verslunarinnar úthlutar styrkjum til umhverfis-, menningar-, íþróttar- og mannúðarmála. Sjóðurinn hefur styrk ýmiss konar menningarverkefni, meðal annars útgáfu. Sjá nánar á vef sjóðsins: <http://www.pokasjodur.is/>

Styrkir Kaupþings Kaupþing tekur við styrkumsóknum, meðal annars til menningarmála. Sjá nánar á: <http://www.kaupthing.is/?PageID=313>

Kreditkort hf. tekur við styrkumsóknum. Sjá nánar á: www.eurocard.is

Skeljungur tekur við styrkumsóknum, meðal annars til menningarmála. Sjá nánar á: www.shell.is

Tryggingamiðstöðin tekur við styrkumsóknum, meðal annars til menningarmála. Sjá nánar á: <http://www.kaupthing.is/?PageID=313>

Styrktarsjóður Baugs Group. Hlutverk sjóðsins er meðal annars að styðja menningar- og listalíf. Stofnanir, samtök og einstaklingar geta sótt í sjóðinn. Veittir eru styrkir tvisvar á ári, í júní og desember, og auglýst eftir umsóknum nokkru áður. Sjá nánar á: <http://www.baugurgroup.is/?PageID=363>

Samfélagssjóður Alcan veitir styrki til ýmissa málaflokka s.s. menntunar- og menningarmála. Sjá nánar á: <http://www.alcan.is/?PageID=88>

Minningarsjóður Eðvarðs Sigurðssonar veitir eftirtalda styrki: 1. Styrk til að sækja námskeið eða afla sér með öðrum hætti þekkingar á verkalýðshreyfingunni og málefnum launafólks, innanlands eða erlendis. Um er að ræða styrki sem ætlaðir eru til að greiða að hluta til eða öllu leiti skráningargjöld, ferða- og/eða dvalarkostnað. Styrkirnir eru ætlaðir félagsmönnum í stéttarfélögum. Hámarksstyrkur er kr. 100.000. Umsóknir um styrkina eru afgreiddar tvisvar á ári: 1. september (umsóknarfrestur til 15. ágúst) og 1. desember (umsóknarfrestur til 15. nóvember). 2. Styrk til verkefni er varða íslenskt samfélag og málefni launafólks. Styrkurinn er ætlaður til að efla rannsóknir og útgáfu á verkum sem varða sérstaklega íslenskt samfélag, vinnumarkaðinn, hagsmuni launafólks og starfsemi verkalýðshreyfingarinnar. Hámarksfjárhæð er kr. 500.000. Styrkurinn er veittur einu sinni á ári. Umsóknir um styrkinn þurfa að berast fyrir 1. apríl. Styrknum er úthlutað 1. maí ár hvert. Nánari upplýsingar er að finna á heimasíðu ASÍ: http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-185//253_read-327/

ASÍ styrkir einnig ýmis verkefni sem tengjast mannúðarmálum, íslenskum vinnumarkaði og vinnurétti.

Fjöldi annarra fyrirtækja og stofnana veitir einnig styrki til samfélagsmála en oft er upplýsingar um styrki að finna á heimasíðum þeirra.

Norðurlandaráð veitir einnig styrki til ýmissa verkefni oft eru gerðar kröfur um að fleiri en eitt Norðurland taki þátt í verkefninu. Upplýsingar um norræna styrki er að finna á heimasíðu Norræna hússins: <http://www.nordice.is/styrkir.html>

Viðauki

Hlutverk stéttarféлага í baráttunni gegn mismunun

Markmið þessa hluta:

- að þátttakendur skoði hvaða hlutverki stéttarfélög geta gegnt og ættu að gegna í baráttunni gegn mismunun

Hvað er stéttarfélag?

Stéttarfélag er skipulögð stofnun vinnandi fólks og hefur það að markmiði að vernda og stuðla að réttindum og hagsmunum einstaklinga sem aðild eiga að félaginu. Stundum eru stéttarfélög skipulögð eftir atvinnugreinum, til að mynda atvinnugreinum er tengjast t.d menntun, samgöngum o.s.frv. Í sumum löndum hafa stéttarfélög skýr tengsl við stjórnmalaflokka eða ákveðna pólitíska hugmyndafræði. Stéttarfélög geta einnig verið skipulögð sem bandalög og tengst evrópskum eða alþjóðlegum félögum eða stofnunum. Algengast er að fjárhagsgrunnur stéttarféлага byggist á félagsgjöldum.

Hvert er hlutverk stéttarféлага í baráttunni gegn mismunun?

Brýnt er að stéttarfélög nýti sér til fulls það hlutverk sem þeim er gefið í baráttunni gegn mismunun með 7. og 11. gr. kynþáttatilskipunarinnar 2000/43/EC, og 9. og 13. gr. atvinnumálatilskipunarinnar 2000/78/EC. Í tilskipununum er kveðið á um að aðildarríki skuli tryggja að samtök, félög eða aðrir lögaðilar sem teljist hafa lögvarða hagsmuni af því að farið sé að ákvæðum tilskipunarinnar, sé þar með heimil aðkoma að málum er varða mismunun, fyrir hönd eða til stuðnings stefnanda, hvort sem er á stjórnsýslustigi eða fyrir dómstólum, ef málið varðar framkvæmd skuldbindinga ríkisins samkvæmt tilskipuninni. Þá er einnig í báðum tilskipununum kveðið á um að aðildarríki skuli stuðla að skoðanaskiptum við aðila vinnumarkaðarins til þess að koma á samningum á vinnumarkaði, til að móta siðareglur o.s.frv.

Stéttarfélög eru nauðsynleg til þess að tryggja friðsamlega, lýðræðislega, heilsusamlega vinnustaði sem lúta skilvirkri stjórn. Vinnustaðir þar sem virðing er borin fyrir einstaklingnum eru líklegri til að veita starfsfólki sínu jöfn tækifæri og stuðla þannig að jafnrétti í samfélaginu öllu.

Stéttarfélög geta unnið gegn mismunun á vinnustöðum með eftirfarandi aðferðum:

- Að semja við starfsmenn þannig að tryggt sé að mismunun á vinnustað sé upprætt og stuðlað sé að jöfnum tækifærum fyrir alla starfsmenn.
- Að koma á fót úrræðum fyrir þá sem hafa orðið fyrir mismunun á vinnustaðnum svo þeir geti tilkynnt mismunun og að ákveðin ferli séu til staðar til þess að vinna að lausn vandans.
- Stuðningur við fórnarlömb mismununar með því að tryggja að samkomulag náist á milli starfmannsins sem orðið hefur fyrir mismunun og atvinnurekandans (sáttamiðlun).
- Að styðja fórnarlömb mismununar til þess að leita réttar síns.
- Að stuðla að jafnrétti og fjölbreytni á vinnustaðnum sem og innan stéttarinnar í heild.
- Að koma á fót formlegum leiðum þar sem starfsmenn geta haft áhrif á ákvarðanir atvinnurekanda og stjórnvalda.
- Að samþætta bann við mismunun og jafna meðferð í stefnumótun.
- Eftirliti – að fylgjast með, skrá og fordæma mismunun.
- Að halda jafnrétti á lofti sem pólitísku stefnumáli og hvetja til umræðu um bann við mismunun á opinberum vettvangi.
- Að skora á starfsmenn, stofnanir og yfirvöld að berjast gegn mismunun.

Stéttarfélög ættu stuðla að banni við mismunun með því að:

- Vinna með öðrum stéttarfélögum og frjálsum félagasamtökum að sameiginlegum markmiðum;
- Styrkja hópa sem eiga undir högg að sækja til að halda á málefnum sínum á lofti á opinberum vettvangi og til að ná fram rétti sínum;
- Vinna í samstarfi við stjórnvöld og/eða atvinnurekendur, þegar við á, til að ná fram sameiginlegum markmiðum;
- Gagnrýna stjórnvöld/atvinnurekendur þegar stefna þeirra samræmist ekki banni við mismunun og jafnræðisreglunni;
- Veita skilvirka þjónustu innan stjórnkerfisins, þegar við á, og innleiða áætlanir sem samið hefur verið um við hið opinbera, þegar við á;
- Veita skilvirka þjónustu án samráðs við hið opinbera þegar það er nauðsynlegt til að ná fram markmiðum félagsins og innleiða áætlanir sem eru andstæðar stefnu stjórnvalda, þegar við á;
- Tryggja samhæfðar aðgerðir eigin stéttarfélags og koma á umræðum við stjórnvöld til að tryggja samhæfingu aðgerða hins opinbera og stéttarfélaga;
- Veita hinu opinbera faglega ráðgjöf um úrlausnarefni sem tengjast mismunun;
- Tala fyrir breytingum og þrýsta á stjórnvöld þegar þörf er á;
- Leiðbeina og taka þátt í þróun löggjafar og stefnumótun með því að veita faglega ráðgjöf og gefa stjórnámálamönnum í ríkisstjórn, stjórnarandstöðu og öðrum áhrifaaðilum upplýsingar;
- Veita virkt aðhald – með því að vekja athygli á því þegar brotið er gegn banni við mismunun. Samtökin gera þetta með því að fjalla um það þegar hið opinbera eða einkafyrirtæki mismuna fólki, þessir aðilar svikja skuldbindingar sínar um að vinna að jafnrétti eða annað tilefni er til úrbóta. Virkt aðhald felur í sér að stéttarfélög beina spjótum sínum að hinu opinbera og fyrirtækjum og stuðla að jafnrétti með samningaviðræðum, tiltali og opinberri gagnrýni, þegar þörf er á;
- Vinna gegn aðgerðum, vanrækslu, stjórnsýsluákvörðunum og stefnumörkun stjórnvalda sem stangast á við markmið félagsins;
- Fylgjast með og tryggja að umbætur í málaflokknum, til dæmis ný löggjöf (landslög, ESB-löggjöf eða alþjóðasamningar), ný stefnumörkun (innanlands, í ESB og á alþjóðavettvangi), nýir styrkjamöguleikar, og stefnumarkandi dómar eða úrskurðir (innanlands, hjá ESB eða hjá öðrum alþjóðastofnunum) nýtist til fullnustu í baráttunni gegn mismunun.
- Starfa á gagnsæan og ábyrgan hátt - gagnvart félögum sínum og almenningi;
- Auka vægi stéttarfélaga í borgaralegu samfélagi með því að koma á samstarfi og bandalögum, og stuðla að nýstárlegum verkefnum og lausnum;
- Hafa samvinnu að leiðarljósi og forðast átök og deilur við önnur stéttarfélög;
- Þrýsta á ríki að undirrita og fullgilda alþjóðasamninga en með aðild er sjónum alþjóðasamfélagsins beint að því hvernig stjórnvöld standa við skuldbindingar sínar;
- Veita innlendum og alþjóðlegum eftirlitsstofnunum áreiðanlegar upplýsingar sem nýst geta við greiningu á því hvernig stjórnvöld framfylgja banni við mismunun.

Í stuttu máli getur hlutverk stéttarfélaga falist í að kanna, fylgjast með og gagnrýna aðgerðir stjórnvalda og einkaaðila, að styðja við aðgerðir stjórnvalda í baráttunni gegn mismunun og hjálpa einstaklingum og hópum að ná fram rétti sínum.

Hvað geta stéttarfélög gert í verki til að berjast gegn mismunun?

Stéttarfélög geta starfað á ólíkum sviðum og veitt ýmsa þjónustu til að berjast gegn mismunun. Hér að neðan eru tillögur að aðgerðum og verkefnum sem stéttarfélög geta staðið að:

- Að halda á lofti banni við mismunun í samningaviðræðum við atvinnurekendur og stjórnvöld.
- Vitundarvakning meðal almennings - átök og herferðir þar sem fjallað er um jafnrétti og mismunun.
- Eftirlit með þróun löggjafar og stefnu stjórnvalda með það að markmiði að hafa áhrif á þessa þróun.
- Að styðja brotþola og einstaklinga sem vilja ná fram rétti sínum fyrir dómstólum.
- Málaferli.
- Sáttamiðlun.
- Að þrýsta á um breytingar í framkvæmd (ekki bara í formlegri stefnu eða löggjöf).

Hvers þarfnast stéttarfélög til að ná fram markmiðum sínum?

- Mannauðs.
- Kunnáttu.
- Þekkingar.
- Sérþekkingar.
- Gagnsæis.
- Ábyrgðarskyldu gangvart félagsmönnum.
- Jafnréttishugsunar og virðingar fyrir banni við mismunun innan félagsins sjálfs.
- Löggjafar innanlands sem tryggir stofnun og starf sjálfstæðra stéttarfélaganna.

Hvers vegna eru stéttarfélög vel til þess fallin að berjast gegn mismunun?

- Stéttarfélög gegna lykilhlutverki í að miðla málum og annast samskipti aðila atvinnulífsins, hvort sem um er að ræða á staðbundnum, svæðisbundnum, innlendum eða alþjóðlegum vettvangi.
- Stéttarfélög eru fulltrúar starfsfólks og þrýstingur þeirra skiptir sköpum til að knýja fram breytingar og uppræta mismunun á vinnustöðum.
- Bein tengsl stéttarfélaganna við vinnustaði gera það að verkum að þau eru vel í stakk búin til að koma auga á mismunun sem á sér þar stað og krefjast breytinga til batnaðar.

Hvaða hindrunum standa félagasamtök frammi fyrir og hvernig er hægt að komast yfir þær?

- Skortur á virðingu fyrir sérþekkingu félagsins hjá opinberum aðilum. Stéttarfélög verða að vinna ötullega að því að öðlast virðingu og traust stjórnvalda með faglegu starfi og stöðugri upplýsingagjöf til hins opinbera.
- Hlutleysi. Stéttarfélög eru fulltrúar einstaklinga og samtaka sem eiga að taka afstöðu í pólitískri umræðu um réttindi félagsmanna.
- Stéttarfélögum er ekki heimilt samkvæmt landslögum að leggja fram kærur vegna mismununar. Stéttarfélög geta stutt og aðstoðað einstaklinga sem hafa lögvarða hagsmuni til að sækja rétt sinn, eða leitast við að breyta löggjöf.
- Félög sem talin eru tengjast stjórnvöldum eða tilteknum stjórnmalaflokkum eiga erfitt uppdráttar við að koma málefnum sínum á dagskrá. Fagleg stéttarfélög skulu vera óháð stjórnmalaflokkum og þau verða að berjast fyrir skýrum málstað. Ef svo er ekki, verður að endurskoða starfsemi félagsins með það að markmiði að tryggja sjálfstæði þeirra.
- Aðgerðarleysi félagsmanna, atvinnurekenda og jafnvel forystu stéttarfélaganna andspænis mismunun.
- Átök á milli hagsmuna meirihluta félagsmanna og réttinda minnihluta félagsmanna.

- Fordómar einstaklinga.
- Skortur á skilvirkri samvinnu við yfirvöld og/eða atvinnurekendur, önnur stéttarfélög og frjáls félagasamtök.
- Stéttarfélögin ná ekki til ákveðinna hópa starfsfólks eða atvinnurekenda vegna slaks skipulags, vanþekkingar á aðstæðum hópsins, menningu hans eða vegna tungumálaörðugleika. Félagasamtök ættu að gæta þess að ráða fjölbreyttan hóp starfsfólks sem þekkir sögu mismununar í samfélaginu og aðstæður mismunandi hópa, helst með fjölbreytta tungumálakunnáttu.