

# #Metoo: hvernig upprætum við kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi á vinnumarkaði?

46. þing BSRB, 24 mars 2022

Finnborg S. Steinþórsdóttir

Nýdكتور og stundakennari í kynjafræði

STJÓRN MÁLAFRÆÐIDEILD

# #Metoo: hvernig upprætum við kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi á vinnumarkaði?

*Hvernig getur #Metoo leitt til kerfislægra breytinga?*

- Hvað þarf að hafa í huga til að svara þessari erfiðu spurning?
  - Hvað er vandamálið?
    - Umfang, birtingarmyndirnar og afleiðingarnar
    - Fræðilegt samhengi
  - Hvernig getum við stuðlað að kerfislægum breytingum?

# #MeToo = kynbundið og kynferðisleg áreitni og ofbeldi útbreiddur vandi



## Kynbundið ofbeldi – umfang

- 42% kvenna beittar ofbeldi einhvern tíman frá 16 ára aldri
  - 30% kvenna líkamlegu ofbeldi
  - 24% kvenna kynferðisofbeldi
    - 13% í formi nauðgunar eða tilraunar til nauðgunar
- 22% kvenna beittar ofbeldi í nánu sambandi einhvern tíma frá 16 ára aldri
  - 20% líkamlegu ofbeldi
  - 6% kynferðisofbeldi

Elísabet Karlsdóttir og Ásdís A. Arnalds, 2010

- 40% kvenna orðið fyrir líkamlegu og/eða kynferðisofbeldi

Áfallasaga kvenna, <https://afallasaga.is/nidurstodur/>

# #MeToo = kynbundið og kynferðisleg áreitni og ofbeldi útbreiddur vandi



## Kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni: Umfang

- **32%** orðið fyrir áreitni á vinnustað á lífsleiðinni

Áfallasaga kvenna, <https://afallasaga.is/nidurstodur/>

- **25%** kvenna og **7%** karla orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnuferlinum
- **17%** kvenna og **4%** karla hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni á vinnuferlinum
  - Þátttakendur með fötlun eða skerðingar líklegri til að hafa orðið fyrir kynferðislegri og kynbundinni áreitni
  - Algengustu gerendur voru karlkyns samstarfsfélagar og karlkyns yfirmenn. Jafnframt karlkyns viðskiptavinir eða skjólstæðingar þegar kemur að kynferðislegri áreitni

Ásta snorradóttir o.fl. (2020)

- **41%** starfsfólks í þjónustustörfum hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi, þar af **50%** kvenna og **25%** karla.

Steinunn Rögnvaldsdóttir (2015)

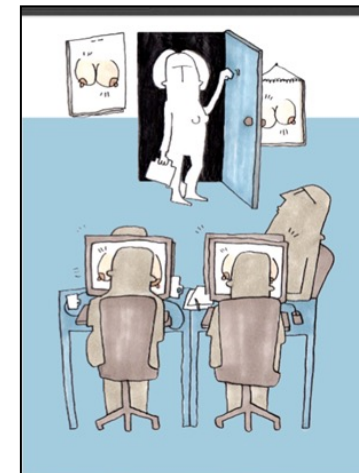
- **31%** kvenkyns og **4%** karlkyns lögreglumanna höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi eða í tengslum við starf sitt.
  - Gerendur: **48%** kvenna tilgreindu karlkyns samstarfsmann og **32%** kvenna tilgreindu karlkyns yfirmann
  - Gerendur: **61%** karla tilgreindu kvenkyns utanaðkomandi aðila og **17%** karla tilgreindu karlkyns utanaðkomandi aðila

Finnborg Salome Steinþórsdóttir (2013)

- Hundruðu aðila leita til samtaka árlega vegna kynferðislegrar áreitni
  - Stígamót árið 2019: **331** konur, **52** karlar og **2** af öðru kyni (Ársskýrsla, 2020)

# Birtingarmyndir og afleiðingar

- Orðbundin, táknræn og með líkamlegum hætti - upplifun sker úr um hvort um áreitni eða ofbeldi sé að ræða
  - *Kynbundin áreitni:* Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður og **hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða** virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.
  - *Kynferðisleg áreitni:* Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem **hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða** virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið **orðbundin, táknræn og/eða líkamleg**.
  - *Kynbundið ofbeldi:* Ofbeldi á grundvelli kyns sem **leiðir til eða gæti leitt til** líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns **skaða eða þjáninga** þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.



Jafnréttislög nr. 150/2020

- Fólk getur upplifað áreitni og ofbeldi með mismunandi hætti
- Alvarlegar afleiðingar: Skaðleg áhrif á ánægju og frammistöðu í starfi, heilsu og almenna velferð (Sjá m.a. Vinnueftirlitið 2008)

## Fræðilegt samhengi – til að skilja vandann!

- Kerfisbundið vandamál (Strid og Meier-Arendt 2020)
  - Kynjakerfið (Walby 1990) samtvinnað öðrum valdakerfum (Hill Collins og Bilge 2016)
- Orsök og afleiðing kynjamisréttis, og einnig birtingarmynd kynjamisréttis (Hearn o.fl. 2020)
- Endurspeglar kynja+ valdatengsl í samfélaginu
- Vitnisburður um valdaójafnvægi → mikilvægt að hafa í huga innan vinnustaða
  - Gerendur hafa oftár ákveðin forréttindi og völd
  - Þolendur líklegri til að vera jaðarsettir og í minni valdastöðu
- Stofnanabundið ofbeldi
  - Fleiri en einn gerandi og/ þöglir áhorfendur (Hearn og Parkin 2001)
  - Stjórnendur þátttakendur eða samþykkja ofbeldið (Ågotnes et al 2018; Salin & Hoel 2020)
  - Ekki tekið föstum tökum m.a. viðbrögð, stefnur og innleiðing þeirra (Strid og Meier-Arendt 2020)
  - Vinnumenning sem ýtir undir eða samþykkir kynbundna áreitni og ofbeldi (MacKinnon 1979)

## Breytingar koma ekki af sjálfu sér

- Rík aðgerðarskylda á herðum atvinnurekenda og yfirmanna (m.a. jafnréttislög 150/2020)
  - Markmiðið þarf að vera að útrýma kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni og ofbeldi
- Sértaekar aðgerðir sem snúa að kynbundinni og kynferðislegri áreitni og ofbeldi:
  - Fyrirbyggjandi aðgerðir – stuðla að breyttri hegðun og viðhorfum
  - Vernda þolendur
    - Þolendavænt umhverfi
    - Uppbyggileg réttvísi (Koss 2014)
  - Málsmeðferð
  - Þjónusta
  - Samstarf
  - Stefnur

# Breytingar koma ekki af sjálfu sér frh.

- Ráðast á rót vandans -> misrétti
  - Samþætting kynja og jafnréttissjónarmiða

## ■ 1. gr. Markmið.

□ Markmið laga þessara er að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kyns og koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allt fólk skal eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni. Með kyni í lögum þessum er átt við konur, karla og fólk með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá nema annars sé sérstaklega getið. Markmiði þessu skal náð með því m.a. að:

- a. gæta jafnréttissjónarmiða og vinna að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvörðunum á öllum sviðum samfélagsins,
- b. vinna að jöfnu áhrifum ~~kvenna og karla~~ í samfélaginu,
- c. bæta sérstaklega stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu,
- d. vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði, m.a. með því að fyrirtæki og stofnanir uppfylli skilyrði jafnlaunavottunar eða jafnlaunastaðfestingar,
- e. gera öllum kleift, óháð kyni, að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf,

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020



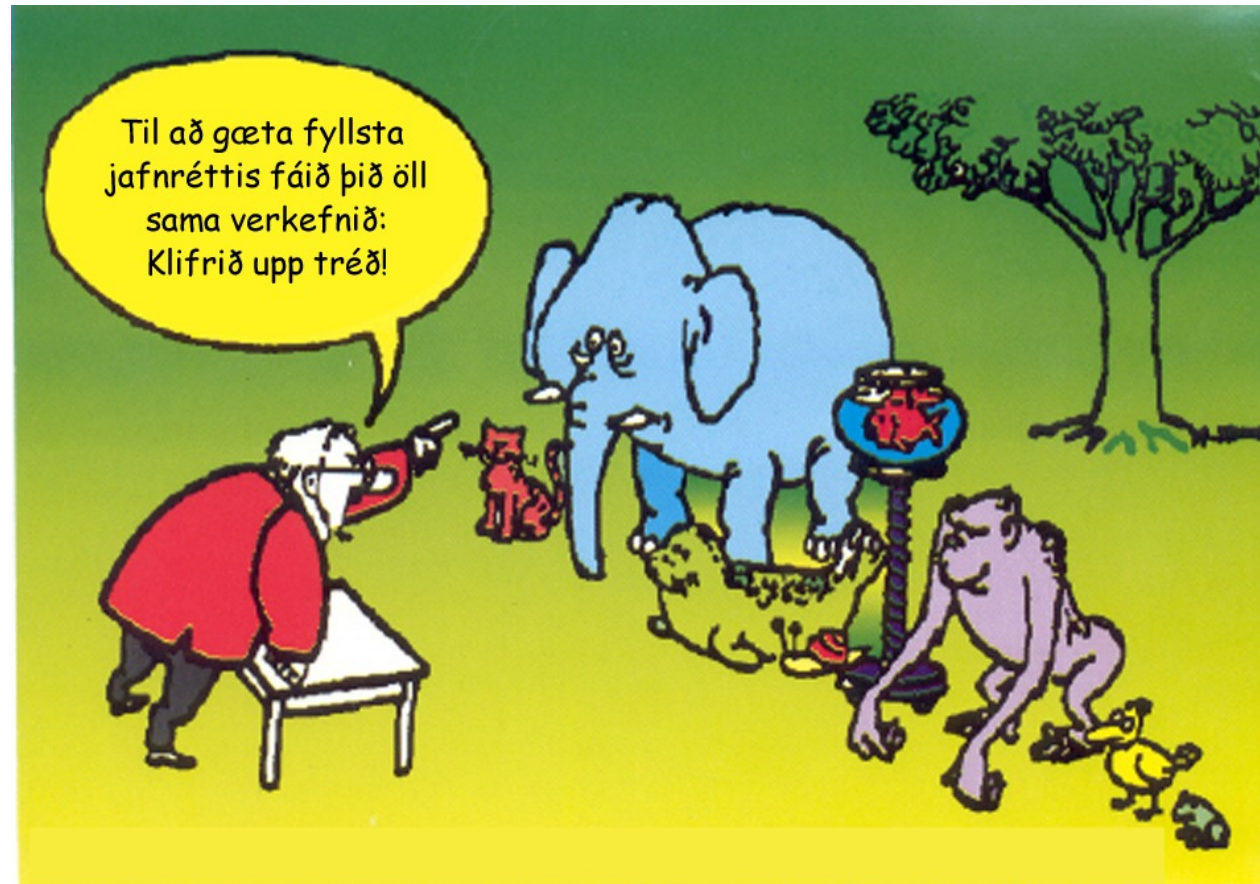
## Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða

- Þegar stefnumótunarferli er skipulagt, bætt, þróað og lagt á það mat að sjónarhorn jafnréttis kynjanna sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu

Lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna

- Hvað þýðir þetta?
  - Byggjum ákvarðanir á þekkingu um stöðu kynjanna og ólíkra hópa í samfélaginu/vinnustaðnum/málefnasviðinu o.s.frv.
  - Huga að áhrifum ákvörðunarinnar á kynja+jafnrétti
  - Leitumst eftir því að ákvarðanirnar stuðli að jafnrétti
- Hlutlausar eða „kynhlutlausar“ ákvarðanir (e. gender neutral) alltof algengar
  - Gjarnan ályktað að stefna eða ákvarðanir hafi jöfn áhrif á alla
  - Ólík staða kynjanna og annarra hópa í samfélaginu og vinnustaða hunsuð

# Kynhlutlausar stefnur og ákvarðanir geta ýtt undir og viðhaldið kynja+misrétti!



**Takk fyrir!**

[finnborg@hi.is](mailto:finnborg@hi.is)