

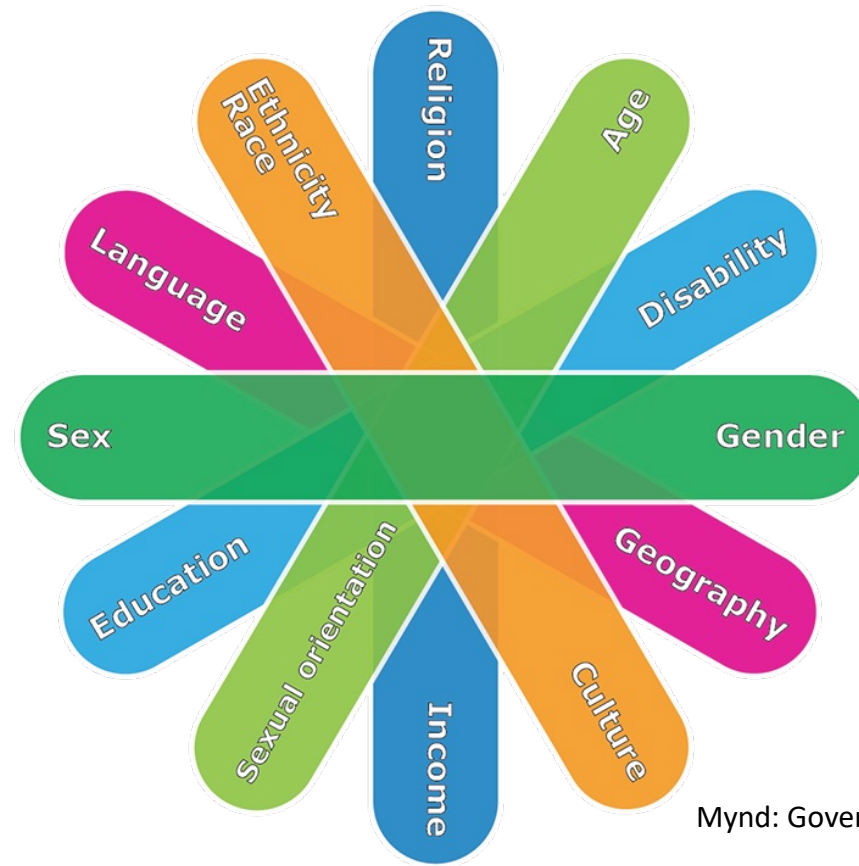
Reykjavíkurborg til forystu í jafnréttismálum

Fundur Mannréttinda og ofbeldisvarnarráðs Reykjavíkurborgar
8. febrúar 2024

Finnborg S. Steinþórsdóttir, aðjúntkt í kynjafræði

Stefnur og ákvarðanir hafa ólík áhrif

- Kynjakerfið (Connell 2021; Walby 1990)
 - Samtvinnun – margþætt mismunun (e. intersectionality. Weber 2010; Hill Collins og Bilge 2016; Crenshaw 1989)



Mynd: Government of Canada e.d.

Stefna stjórnvalda í kynjajafnréttismálum

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

■ 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 hlutlausa 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 jöfnum 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,
- f. efla fræðslu um jafnréttismál,
- g. greina tölfræðiupplýsingar eftir kyni,
- h. efla rannsóknir í kynja- og jafnréttisfræðum,
- i. vinna gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni,
- j. breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla,
- k. stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf,
- l. gæta sérstaklega að stöðu fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá,
- m. vinna gegn fjölþættri mismunun.

Forganga Reykjavíkurborgar



Aðgerðaáætlun Reykjavíkurborgar í jafnréttis- og mannréttindamálum 2023–2026

Byggð á lögum um jafna
stöðu og jafnan rétt
kynjanna, 13. grein laga um
stjórnsýslu jafnréttismála og
mannréttindastefnu
Reykjavíkurborgar

An illustration at the bottom left of the slide shows a man in a blue shirt shouting into a green and white megaphone. Another megaphone is visible below him, and there are small white dots scattered around the scene.

Kynjuð fjárhags- og starfsáætlun hjá Reykjavíkurborg

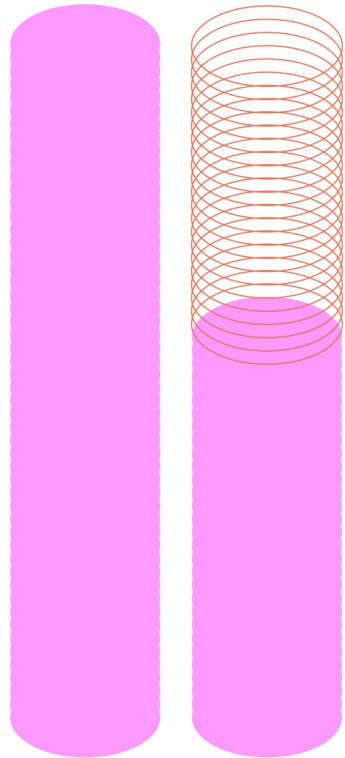
Réttlát dreifing fjármuna og gæða með
tilliti til mismunandi þarfa borgarbúa



Áherslumál í jafnréttisbaráttunni í dag...

Vinnumarkaðurinn og verðmætamat „kvennastétta“

Women's income is 21% lower than men's income.



24 OCTOBER 2023

YOU CALL THIS EQUALITY?

Women of foreign origins have longer and more irregular working days than other women in Iceland. Their salary is also lower and their job security more fickle.



24 OCTOBER 2023

YOU CALL THIS EQUALITY?

Konur þurfa oftar að minnka við sig launaða vinnu til að sinna ólaunaðri vinnu innan veggja heimilisins.

24. OKTÓBER 2023



KALLARÐU ÞETTA JAFNRÉTTI?

Lower salaries make it harder for women and non-binary people to get out of abusive relationships as they're more likely to be financially dependent on their abuser.

24 OCTOBER 2023

YOU CALL THIS EQUALITY?

Kynbundið ofbeldi

24 OCTOBER 2023

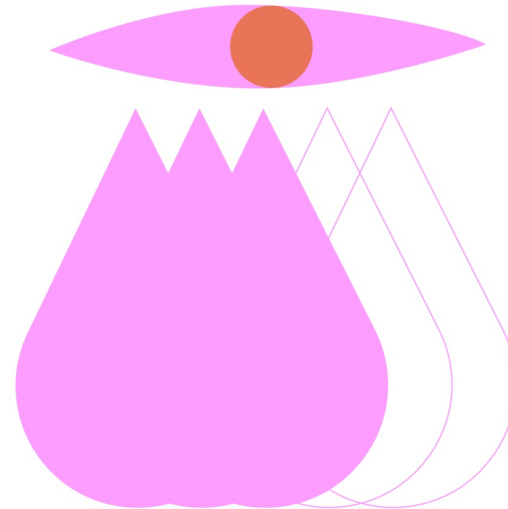
Disabled women experience more violence than other women.



YOU CALL THIS EQUALITY?

24 OCTOBER 2023

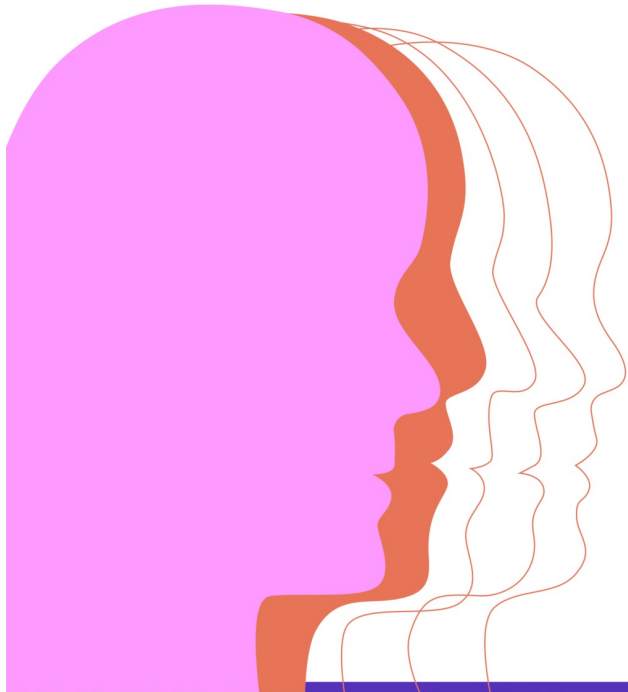
58% of teenage girls have experienced online sexual harassment.



YOU CALL THIS EQUALITY?

24 OCTOBER 2023

At least 40% of women experience gender-based or sexual violence in their lifetime.



YOU CALL THIS EQUALITY?

Kynbundið ofbeldi á vinnustöðum: Kynjuð valdatengsl

- **34%** kvenna orðið fyrir kynferðislegri áreitni eða ofbeldi á vinnustað á starfsævinni
 - **7,5%** kvenna á núverandi vinnustað

Svava Dögg Jónsdóttir o.fl. 2022

- **25%** kvenna og **7%** karla orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnuferlinum
- Algengustu gerendur voru **karlkyns samstarfsfélagar** (49%), **karlkyns yfirmenn** eða **stjórnendur** (32%) og **karlkyns viðskiptavinir** eða **skjólstæðingar** (27%)

Ásta snorradóttir o.fl. (2020)

- Lögreglumenn: **39%** kvenna og **22%** karla höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi eða í tengslum við starf sitt
 - Gerendur kvenna: 56% tilgreindu **karlkyns yfirmann** og **karlkyns samstarfsmann**
 - Gerendur kvenna: 72% tilgreindu kvenkyns utanaðkomandi aðila

Finnborg Salome Steinþórsdóttir og Gyða M. Pétursdóttir (2024)

Kynbundið ofbeldi á vinnustöðum:samtvinnuð við önnur valdatengsl



Fötlun eða skerðing

- Þátttakendur með fötlun eða skerðingar líklegri til að hafa orðið fyrir kynferðislegri og kynbundinni áreitni (21% á móti 15%)

Ásta snorradóttir o.fl. (2020)

Erlendum uppruna

- Síður líkleg til að greina frá kynferðislegri áreitni í könnun, en eigindlegar niðurstöður benda til þess að það megi að hluta til rekja til mismunandi menningarbundinnar upplifunar.

Ásta snorradóttir o.fl. (2020)

Starf

- Þjónustu og verslunarfólk (21%), sérfræðingar og ósérhæft starfsfólk í umönnunarstörfum (18%) og annað ósérhæft starfsfólk (19%) líklegust til að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni síðustu 6 mánuði svk. óbeinni mælingu

Ásta snorradóttir o.fl. (2020)

- **50%** kvenna og **25%** karla í þjónustustörfum hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi

Steinunn Rögnvaldsdóttir (2015)

Kjörnir fulltrúar í lykilstöðu



SKOÐUN



Ályktun kvenna í borgarstjórn í tilefni af kvennaverkfalli

Hópur kvenna í borgarstjórn skrifar © 21. október 2023 12:00

Innlent | mbl | 18.10.2023 | 8:47

Konur í borgarstjórn leggja niður störf

Takk fyrir!

finnborg@hi.is