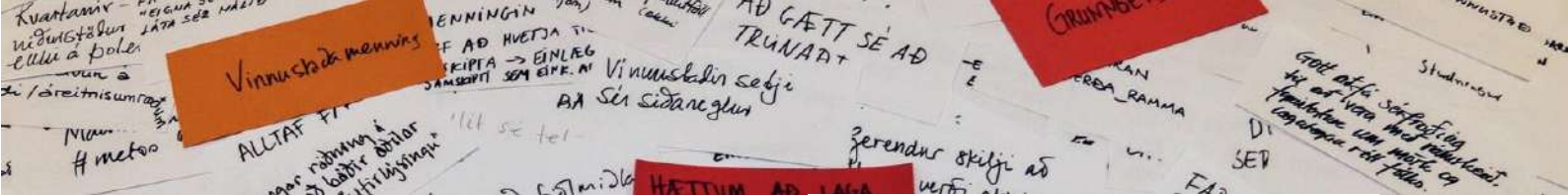


# Samtal við #metoo konur

## Hvað getum við gert?



Apríl 2018



Samtal við #metoo konur – Hvað getum við gert?

Alþýðusamband Íslands (ASÍ), Bandalag háskólamanna (BHM), BSRB, Kennarasamband Íslands (KÍ) og Kvenréttindafélag Íslands (KRFÍ) buðu #metoo konum til samtals um næstu skref byltingarinnar þann 10. febrúar 2018 á Hótel Natura milli kl. 10 og 14.

Fundurinn hófst á innleggi Þórunnar Sveinbjarnadóttur formanns BHM, undir yfirskriftinni Loksins! og fræðsluerindi Sonju Ýr Þorbergsdóttur, lögfræðingi hjá BSRB undir yfirskriftinni „Hver er þinn réttur?“ Þá tóku við borðumræður með þjóðfundarsniði undir stjórn Eyrúnar B. Valsdóttur, deildarstjóra fræðsludeildar ASÍ þar sem málin voru rædd í smærri hópum til að tryggja að allir hefðu tækifæri til að koma sínum sjónarmiðum að í umræðunni. Fundurinn mótaði tillögur að næstu skrefum og aðgerðum stéttarféлага og heildarsamtaka launafólks vegna #metoo byltingarinnar í innra starfi þeirra sem og áherslum og samstarfi við atvinnurekendur, stjórnvöld og samfélagið allt.

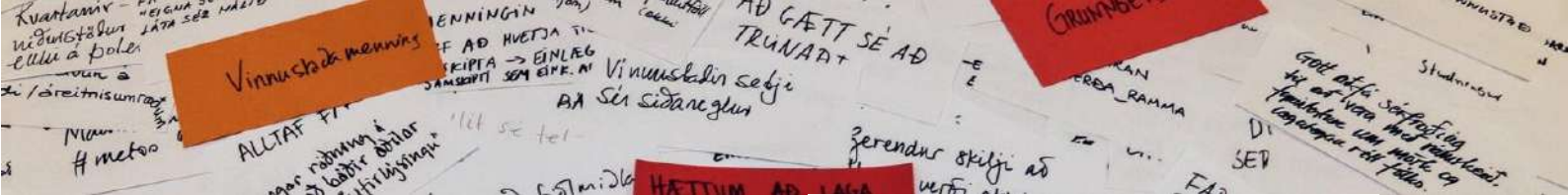
Meðal þess sem rætt var á fundinum var hvað þarf að gera til að breyta menningunni og tryggja öruggt starfsumhverfi. Megináherslan var á forvarnir og hvernig stjórnvöld, vinnustaðir og stéttarfélag geti stuðlað að þeim.

Þá var einnig fjallað um hvernig hægt er að tryggja að sangirnir sé gætt þegar kynbundin og kynferðisleg áreitni og annað ofbeldi á sér stað á vinnustöðum. Þar var meðal annars rætt um farveg fyrir þolendur, hvernig fyrirbyggja megi endurtekin brot og viðbrögð gagnvart gerendum.

Að lokum var rætt um þær aðgerðir sem nauðsynlegt er að grípa til til að fylgja eftir #metoo byltingunni. Áherslan var á að móta aðgerðaráætlun sem hægt verður að fylgja eftir gagnvart stjórnvöldum og fulltrúum atvinnurekenda, sem og innan stéttarféлага og heildarsamtaka launafólks.

Umræðurnar voru miklar og góðar og verður leitast við að gera þeim skil í þessari skýrslu. Fjölmargar ábendingar og hugmyndir komu fram





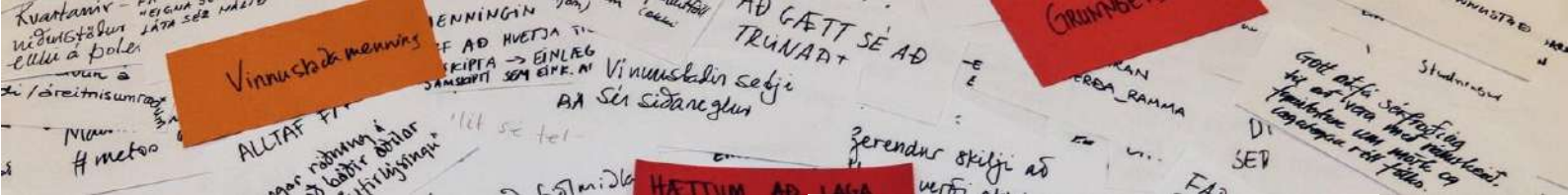
sem aðstandendur fundarins munu fylgja eftir. Hér á eftir má lesa nánar um tillögurnar. Þær hafa verið flokkaðar eftir umfjöllunarefni hverju sinni og nánar eftir ábyrgð og þeimum. Rétt er þó að draga fram sérstaklega ábendingu og áskorun þátttakenda um að fleiri sambærilegir fundir verði haldnir út á landi og að haldið verði upp á afmæli íslensku #metoo byltingarinnar árlega þar sem farið verði yfir árangur og næstu aðgerðir og verkefni.

Þátttakendur lögðu áherslu á að stjórnvöld, aðilar vinnumarkaðarins, stjórn mála flokkar og félagasamtök eigi að stuðla að vitundarvakningu í samfélaginu og setja sér aðgerðaráætlun til að fylgja #metoo eftir. Setja þurfi vörður í áætlunina og mælanleg viðmið og kynna árangurinn reglulega.

## Helstu niðurstöður fundarins eru eftirfarandi:

- Hættum að laga konur. Lögum samfélagið!
- Allir verða að taka þátt í byltingunni til að ná fram breytingum.
- Atvinnurekendur axli ábyrgð, séu virkir í umræðunni og grípi til sýnilegra aðgerða á vinnustöðum með þátttöku allra starfsmanna.
- Tryggja þarf jafnrétti og öryggi á vinnustöðum og útrýma valdaójafnvægi.
- Taka þarf sérstakt tillit til innflytjenda, fatlaðra og annarra minnihlutahópa á vinnumarkaði.
- Skyldubundin fræðsla og umræða milli stjórnenda og starfsfólks um #metoo, heilbrigð samskipti, mörk og meðvirkni.
- Allir starfsmenn grípi inn í og stöðva niðrandi ummæli, hegðun og áreitni hvort sem hún beinist gegn þeim sjálfum eða öðrum.
- Trúa þolanda, sýna stuðning og tryggja faglega aðstoð við að vinna úr atvikum.
- Afleiðingar verði fyrir gerandann ekki þolandann.
- Stéttarfélag eiga að vera leiðandi í umræðunni, virkja trúnaðarmenn og heimsækja vinnustaði.
- Breyta jafnréttislögum og innleiða sektir sem vinnustaðir þurfa að greiða vinni þeir ekki markvisst að forvörnum og upprætingu kynbundinnar áreitni, kynferðislegrar áreitni og annars ofbeldis á vinnustöðum.





Samtal við #metoo konur – Hvað getum við gert?

- Fylgja eftir ákvæðum jafnréttislaga í framkvæmd með því að tryggja fræðslu og kennslu jafnréttis, kynjafræði, heilbrigð samskipti o.s.frv. á öllum skólastigum.
- Stjórnvöld þurfa að leggja línurnar og tala skýrt um mikilvægi #metoo og styðja við aðgerðir í þágu byltingarinnar. Til þess þurfi að tryggja nægjanlegt fjármagn í málaflokkinn.

Skýrslu þessa unnu Fríða Rós Valdimarsdóttir KRFÍ, Hanna Björg Vilhjálmsdóttir KÍ, Jóhanna Heiðdal BHM, Marianna Traustadóttir ASÍ og Sonja Ýr Þorbergsdóttir BSRB.



# 1. Ábyrgð vinnustaða

## 1.1. Forvarnir

Undir þessum lið var megináhersla umræðunnar á fyrirbyggjandi aðgerðir og forvarnir gegn kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni og öðru ofbeldi á vinnustöðum. Helstu ábyrgðaraðilar þar eru stjórnendur, leiðtogar, mannauðsstjórar og aðrir sem stjórna vinnustöðum. Jafnframt var áherslan á að útrýma skuli hvers kyns misrétti og valdaójafnvægi. Sérstaklega þurfi að taka tillit til innflytjenda, fatlaðra og annarra minnihlutahópa á vinnumarkaði.

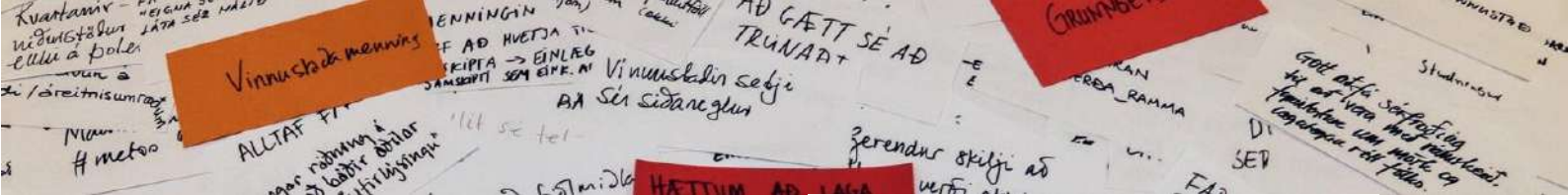
Stjórnendur og leiðtogar eru hvattir til að axla ábyrgð samkvæmt lögum, vera virkir í umræðunni og grípa til sýnilegra aðgerða á sínum vinnustöðum.

Fram kom með skýrum hætti að ekki sé nægilegt að horfa eingöngu til vinnuverndarþáttar þessara vandamála á vinnustað heldur þurfi einnig að tryggja jafnrétti kynjanna. Til að fylgja því eftir eigi til að mynda að vera jafnréttisfulltrúi á hverjum vinnustað. Einnig skuli kvennastörf metin til jafns á við karlastörf, konum sé sýnd virðing og þær fái að vera þær sjálfar á eigin forsendum.

Sérstök áhersla var á forvarnir á vinnustaðnum. Nauðsynlegt er að framkvæma forvarnaráætlun með ferlum, einnig er fræðsla og umræða á vinnustaðnum mikilvæg. Önnur atriði sem oft voru nefnd voru vinnustaðamenning og ábyrgð stjórnenda. Fjallað verður nánar um þessi þemu hér á eftir.

### 1.1.1. Ferlar, stefnur og reglur

Þátttakendur voru sammála um og lögðu ríka áherslu á að vinnustaðir hefðu skýra ferla, stefnu og reglur (hér eftir ferlar) sem starfsfólk tæki þátt í að móta og að brugðist verði við #metoo umræðunni með sýnilegum aðgerðum. Í ferlum verði að finna upplýsingar um hvað megi og hvað megi ekki, bæði í vinnu og utan hennar s.s. á vinnustaðatengdum viðburðum. Þar á líka að vera skýrt hvernig eðlileg samskipti á vinnumarkaði eigi að vera, hvort heldur sem er orðbundin, táknræn og líkamleg. Við gerð þessara ferla þurfi að taka



sérstaklega tillit til innflytjenda, fatlaðra og annarra minnihlutahópa á vinnumarkaði.

Þá var samstaða um að fjalla þurfi reglulega um slík skjöl s.s. á fundum með starfsfólki þar sem stjórnendur tryggja að allir taki þátt. Áhersla var lögð á að slík skjöl liggja ekki bara ofan í skúffu heldur séu í stöðugri þróun og endurskoðuð reglulega.

Þátttakendur voru sammála um að þegar unnið sé að því að skilgreina ferla þurfi einnig að skýra vel hver sé farvegur fyrir einstaklinga og hvernig ferill mála sem upp koma eigi að vera. Slíkar upplýsingar þurfi alltaf að vera aðgengilegar starfsfólki hvort sem atvik hafi átt sér stað eða ekki. Þar þurfi að fjalla t.d. um hvert eigi að leita og hvernig fylgja eigi málum eftir. Enn fremur þurfi að tilgreina hvaða afleiðingar áreitni eða ofbeldi hafi fyrir gerendur, s.s. áminning eða brottrekstur.

Einnig var rætt um að vinnustaðir setji sér siðareglur sem starfsmenn taki þátt í að gera og verði hluti af ráðningarsamningi. Þannig megi tryggja að allir starfsmenn séu meðvitaðir um efni þeirra og þýðingu. Þá kom ábending um að atvinnurekendur biðji nýja starfsmenn um sakavottorð.

Þá var rætt um mikilvægi aðgerða í jafnréttismálum innan vinnustaða og að á hverjum vinnustað sé jafnréttisfulltrúi. Vinnustaðir þurfi að hafa virka jafnréttisáætlun þar sem m.a. þurfi að leggja áherslu á jöfn kynjahlutföll í öllum deildum en ekki eingöngu í stjórn.

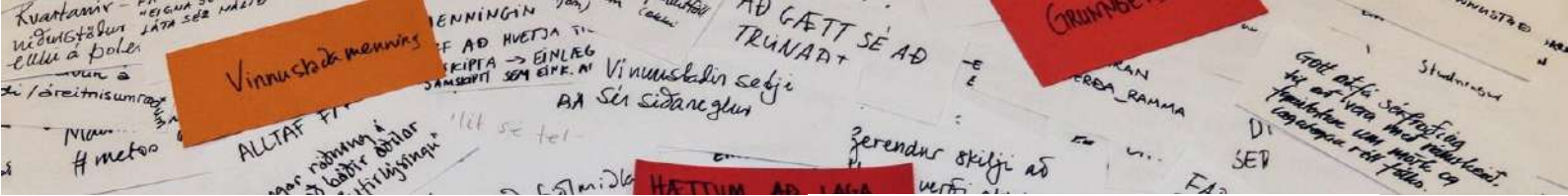
### 1.1.2. Fræðsla

Fundarkonur voru sammála um mikilvægi reglulegrar fræðslu fyrir starfsfólk og stjórnendur um hvað sé eðlileg hegðun, afleiðingar áreitni og ofbeldis, lög og reglur og réttindi starfsmanna og að byggt sé á þátttökunálgun í fræðslu. Bent var á að gott væri að fá sérfræðing til að vera með námskeið eða fyrirlestur þar sem m.a. væri fjallað um mörk einstaklinga og meðvirkni. Vinnustaðir voru hvattir til að vera með vinnudag um þetta efni og að allir starfsmenn verði hvattir til að taka þátt og vera hluti af byltingunni.

Þá var rætt um að allar fræðsluupplýsingar þurfi að vera aðgengilegar og sýnilegar. Bent var á að allir nýliðar ættu að fá fræðslu í byrjun starfs, t.d. á nýliðanámskeiði, með reglulegri eftirfylgni eftir það.

Einnig var fjallað um að stjórnendur ættu að vera skyldaðir til að sækja fræðslu um orsakir og afleiðingar áreitni og ofbeldi. Þannig





ættu stjórnendur og jafnréttisfulltrúar að fá þjálfun í hlustun, greiningu og hvernig eigi að bregðast við. Þá þurfi stjórnendur að vera kynjaupplýstir, þ.e. hafa þekkingu á stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði og áhrifum og afleiðingum mismunandi stöðu kynjanna. Loks var áréttað mikilvægi þess að atvinnurekendur skilji mikilvægi þess að öllum líði vel á vinnustað.

### 1.1.3. Samtal og umræður á vinnustað

Að mati fundarkvenna verður að tryggja að allt starfsfólk skilji og þekki til í umræðunni um áreitni og ofbeldi. Mikil áhersla var á að stjórnendur auki umræðu á vinnustaðnum með fjölbreyttum hætti með það að markmiði að auka skilning, þekkingu og farveg fyrir slík mál innan vinnustaðanna. Þá þarf að búa konum þannig starfsumhverfi að þær þori að segja frá, t.d. með aðkomu stéttarfélags að málinu og trúnaðarmenn séu sýnilegir á vinnustað. Einnig verði að gera gerendum það ljóst að ofbeldi verði ekki liðið og hvetja til viðbragða þeirra sem standa hjá og verða vitni að áreitni eða ofbeldi. Það verður að fá alla á vinnustaðnum til að "eigna sér" málstaðinn, láta málið sig varða og styrkja orðræðu um heilbrigði á vinnustað.

### 1.1.4. Vinnustaðamenning og ábyrgð starfsfólks og stjórnenda

Fundarkonur voru sammála um að allir verði að taka þátt í byltingunni til að ná fram breytingum. Liður í því sé að starfsmenn standi saman og geri öllum ljóst að á vinnustaðnum og í samskiptum tengdum vinnunni verði ofbeldi og áreitni ekki liðið.

Til að svo megi verða er mikilvægt að taka umræðu um vinnustaðamenninguna, hvernig hún sé og hvort hún þarfnist breytinga. Þá þurfi að hvetja til samskipta og samvinnu sem einkennast af einlægni og virðingu. Allir þurfi að grípa inn í og stöðva niðrandi ummæli, hegðun og áreitni hvort sem hún beinist gegn þeim sjálfum eða öðrum. Meðvirkni með gerendum eigi ekki að líðast.

Einnig kom sú skoðun skýrt fram á fundinum að „kvennastörf“ verði að meta til jafns á við störf þar sem meirihluti starfsmanna eru karlar og njóti sambærilegrar virðingar. Tryggja þurfi að konur fái að starfa á eigin forsendum en ekki forsendum karla og borin sé virðing fyrir þeim. Rödd kvenna fái að vera jöfn rödd karla innan vinnustaðanna og viðmótið einkennist af kurteisi í samskiptum. Til að stuðla að öllu framangreindu þurfi stuðning og frumkvæði frá stjórnendum.



## 1.2. Viðbrögð við atviki

Veruleg áhersla var lögð á það meðal fundargesta að eitt af því mikilvægasta sem atvinnurekendur þurfi að sinna sé að setja skýrar reglur og verkferla sem fylgt væri eftir. Þar þarf að koma fram hvernig ferlið sé og hvernig eigi að bregðast við, t.d. hver skrefin/þrepin séu og innan hvaða tímaramma eigi að taka hvert skref. Enn fremur þurfi slíkar reglur og ferlar að vera opinberar, aðgengilegar og gegnsæjar. Þá þurfi að vera skýrt hvert hægt sé að leita og að það sé ekki bara einn staður. Þá var bent á að það þyrfti að vera farvegur ef stjórnendur bregðast ekki við og viðhalda jafnvel vandanum. Til að stuðla að því að mál komi upp á yfirborðið eigi að bjóða upp á nafnleynd og trúnað, einnig fyrir þá sem vilji vekja athygli á einstöku atviki. Skilningur þurfi að vera fyrir hendi um að ofbeldi geti haft áhrif á vinnustað þó það gerist utan hans. Loks kom fram að þögn sé það sama og samþykki.

Helstu ábendingar fundargesta í umræðu um viðbrögð við atviki voru flokkuð eftir því hvort þau varða ábendingu eða kvörtun, mat á ofbeldi og eftirfylgni og verður nánar fjallað um þau hér á eftir.

### 1.2.1 Ábendingar eða kvörtun

Bent var á að mikilvægt sé að hlusta á kvartanir og ábendingar bæði frá þeim sem eru aðilar máls og vitnum og þær teknar alvarlega. Nauðsynlegt sé að trúa þolanda og gæta þess að gera ekki lítið úr atvikum. Einnig kom sterkt fram að bregðast skuli strax við, viðhafa sýnileg og gegnsæ viðbrögð og aðgerðir og upplýsa bæði geranda og þolanda um gang mála. Útrýma þurfi óvissu um hvernig samstarf verði eftir kvörtun eða ábendingu um áreitni eða ofbeldi. Rannsaka þurfi mál, hlusta á aðila málsins og sýna þeim virðingu, stuðla að opinni umræðu, virða trúnað og fylgja málinu eftir. Einnig var nefnt að alltaf þurfi að setja hagsmuni þolanda í forgang og taka tillit til valdamunar á aðilum. Atvinnurekendur ættu að styðjast við starf trúnaðarmanna í þessu ferli.

### 1.2.2. Matið

Í umræðu um framkvæmd rannsókna og mat á atviki voru tillögurnar fjölbreyttar. Til dæmis væri hægt að hafa sáttanefndir, svo hægt sé að leita til fleiri en eins stjórnanda og fleiri en einn séu að taka á málinu. Þá var bent á mikilvægi þess að í nefndunum séu einstaklingar af báðum kynjum. Tryggja ætti að þolendur geti valið til



hvaða einstaklings þeir leita og að úrræði fyrir gerendur séu fyrir hendi. Einnig var rætt um mikilvægi þess að stjórnendur séu studdir í þessu ferli, að þeir hafi þjálfun til að taka á málinu, fari í reglulega endurmenntun og njóti handleiðslu í ferlinu. Fleiri þátttakendur töldu hins vegar að alltaf ætti að fá utanaðkomandi faglegan óháðan aðila til að koma að málum sem upp koma. Einnig var rætt um komið yrði á fót umboðsmanni vinnustaða varðandi ofbeldi og áreitni sem væri óháður ráðgjafi.

### 1.2.3. Samskipti þolanda og geranda á meðan mál er rannsakað

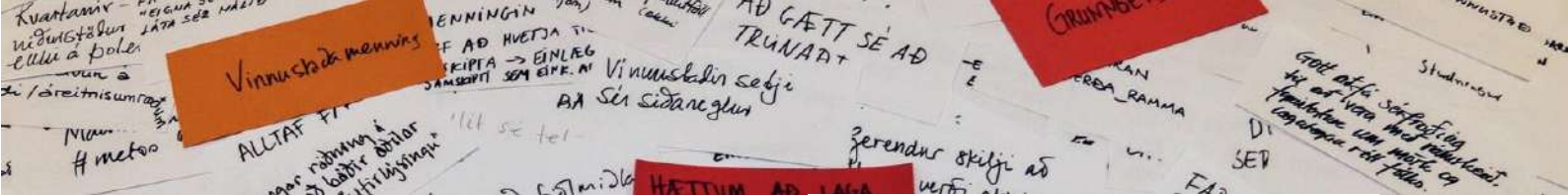
Ítrekað kom fram í ábendingum fundargesta að tryggja þurfi að þolandi og gerandi vinni ekki saman á meðan úrvinnsla máls fer fram. Ef færa þurfi annan hvorn til í starfi eigi það að vera gerandinn. Öll viðbrögð verði tekin í samráði við þolanda og á hans forsendum. Þá var gerð sú tillaga að ef starfsmaður er sakaður um alvarlegt brot, eða ef augljóst er að brot hefur verið framið, eigi að víkja geranda tímabundið úr starfi á meðan málið sé rannsakað.

### 1.2.4. Eftirfylgni

Það var mat fundargesta að þegar staðfest hafi verið að áreitni eða ofbeldi hafi átt sér stað eigi að láta gerendur axla ábyrgð og grípa til aðgerða til að koma í veg fyrir að brot séu endurtekin, eða eftir atvikum víkja geranda úr starfi. Í allri eftirfylgni þurfi að liggja fyrir skýrar reglur um viðbrögð gagnvart þolendum og gerendum. Komi í ljós að stjórnendur hafi brugðist eigi þeir að axla ábyrgð og taka pokann sinn.

Mikil áhersla var lögð á að tryggja þurfi þolendum faglega aðstoð við að vinna úr málinu. Áfallahjálp var nefnd í þessu samhengi. Nauðsynlegt sé að vernda þolandann og hlúa að honum. Það verði að vera skýrt að þolandinn beri ekki ábyrgð á því sem gerðist eða afleiðingunum fyrir gerandann. Einnig eigi að tala um atburðinn og ekki eigi að ríkja þögn um hann, enda sé hann í raun vinnuslys og skömmin sé ekki þolandans. Jafnframt eigi að grípa til aðgerða til að valdefla þolanda.

Sömmuleiðis var mikil áhersla lögð á það á fundinum að úrræði verði að vera fyrir hendi fyrir gerendur. Það geti verið ráðgjöf og stuðningur hjá sálfræðingi eða öðrum fagaðila.



Samtal við #metoo konur – Hvað getum við gert?

Fjallað var um sáttferli eða aðrar aðgerðir í samstarfi við bæði þolendur og gerendur. Einnig eftirfylgni innan starfsmannahópsins s.s. umræður og umræðuhópa.



## 2. Ábyrgð stéttarféлага

Stéttarfélög og heildarsamtök launafólks fengu frá fundarkonum fjölmargar ábendingar um hvernig megi fylgja #metoo byltingunni eftir. Dæmi þar um er að stéttarfélög eiga að vera leiðandi í umræðunni, halda henni lifandi og vera sýnileg, vinna að valdeflingu minnihlutahópa, vinna gegn kynskiptum vinnumarkaði og virkja trúnaðarmenn. Umræðan um viðbrögð verði líka að ná inn í karlahópa í stéttarfélögum. Hér á eftir verður tillögunum skipt upp eftir því hvort þær varði innra starf stéttarféлага og heildarsamtaka eða ytra samstarf, s.s. við atvinnurekendur og stjórnvöld.

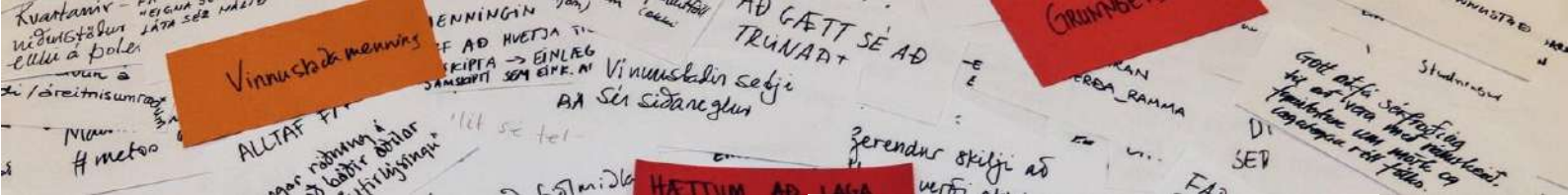
### 2.1. Innra starf stéttarféлага

Meðal þess sem var rætt um var mikilvægi þess að stéttarfélög verði sýnilegri og þau verði virk í umræðunni. Þau eigi að vinna sérstaklega að því að skapa traust á starfsemi sinni og gæta siðferðis í störfum sínum. Öll stéttarfélög setji sér jafnframt langtímamarkmið til að fylgja eftir #metoo umræðunni. Stéttarfélög eiga að halda fleiri þjóðfundi líkt og þessi skýrsla er um, t.d. úti á landi og vera í stöðugri samræðu við félagsmenn sína.

Einnig komu fram ábendingar um að stéttarfélög þurfi að gera betur í að nálgast félagsmenn á þeirra forsendum þ.e. með tilliti til aldurs, uppruna o.s.frv. Mikil áhersla var lögð á að stéttarfélög veiti samræmda ráðgjöf og ferlið allt sé samræmt milli stéttarfélaganna. Í því felst áskorun um aukið samtal stéttarfélaganna hvort sem þau eru innan heildarsamtaka eða utan. Veita þurfi öllum þolendum andlegan og lagalegan stuðning í gegnum feril máls á vinnustaðnum.

#### 2.1.1. Fræðsla

Á fundinum kom fram að stéttarfélög þurfi að tryggja að allir starfsmenn þeirra fái jafnréttisfræðslu. Það eigi sérstaklega við um fulltrúa í ráðum, nefndum og stjórnnum. Enn fremur var lagt til að hvert stéttarfélag hafi sérfræðing í jafnréttismálum í vinnu.



Stéttarfélag þurfa að gæta hagsmuna sinna félagsmanna og bera ábyrgð á að upplýsa og fræða þá betur um markmið og starfsemi stéttarféлага. Þar þurfi sérstaklega að taka tillit til ólíkra hópa, t.d. ungs fólks, fólks sem er nýkomið til landsins og fólks af erlendum uppruna. Meðal annars þurfi að upplýsa félagsmenn um rétt sinn t.d. með gerð fræðsluefnis og með því að nýta samfélagsmiðla, fjölmiðla og önnur tækifæri til að koma því á framfæri.

Enn fremur komu fram hugmyndir um að heildarsamtökin og stéttarfélagin vinni saman að gerð verkferla og fræðslu og áhersla verði lögð á forvarnarstarfsemi. Sérstaklega þurfi vinna að valdeflingu kvenna innan verkalýðshreyfingarinnar, með sérstakri áherslu á konur af erlendum uppruna. Þá þurfi að nýta fræðslusjóði stéttarféлага til að stuðla að aukinni fræðslu innan vinnustaða.

### 2.1.2. Trúnaðarmenn

Fundargestir bentu á að í allri eftirfylgni #metoo þurfi að virkja trúnaðarmenn og nýta trúnaðarmannanetið til að breiða út boðskapinn og efla félagsmenn. Tryggja þurfi þekkingu trúnaðarmanna og kunnáttu, t.d. með #metoo fræðslu. Mesta áherslan var lögð á að kynjafræðsla verði hluti af skyldunámi trúnaðarmanna. Loks að tryggð væri meiri fjölbreytni í trúnaðarmannahópnum, t.d. með því að virkja innflytjendur. Þá þurfi að vera trúnaðarmenn á hverjum vinnustað sem endurspegli kynjahlutföllin á vinnustaðnum.

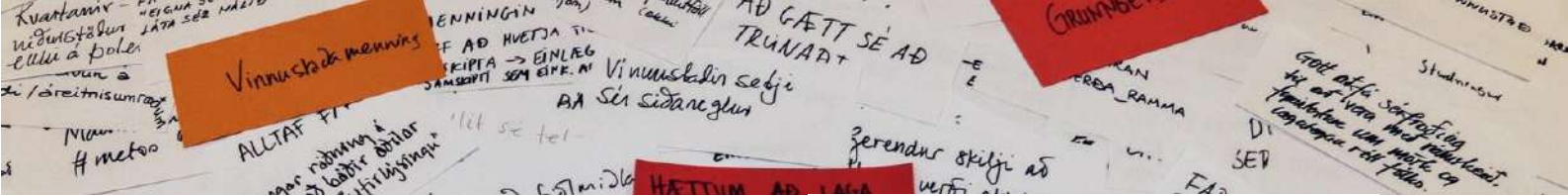
## 2.2. Ytra starf

Tillögur til aðgerða stéttarféлага í ytra starfi varða einkum atvinnurekendur og stjórnvöld. Í umræðunni lögðu þátttakendur á fundinum áherslu á eftirfarandi.

### 2.2.1. Gagnvart atvinnurekendum og vinnustöðum

Stéttarfélag setji sér aðgerðaráætlanir í kjarasamningum þar sem málum er fylgt eftir en einnig var umræða um að skilgreina eigi kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og annað ofbeldi sem vinnuslys í kjarasamningi. Mikil áhersla og samhljómur var um að stéttarfélag þurfi að heimsækja vinnustaði með fræðslu og hvetja til umræðna á vinnustöðum í tengslum við #metoo byltinguna. Einnig var bent á að stéttarfélag þurfi að viðhafa stöðugan þrýsting í jafnréttisbaráttunni gagnvart vinnustöðum og fylgja því þannig eftir





að unnið sé samkvæmt lögum. Þannig skuli stéttarfélög t.d. veita jafnréttisfulltrúum vinnustaða fræðslu á aðgengilegan og einfaldan hátt sem og til annarra starfsmanna. Þá ætti að koma á stuðningsteymi stéttarfélaganna fyrir vinnustaði sem hægt verði að leita til ef upp koma mál eða til að vinna forvarnir á vinnustað. Enn fremur kom fram hugmynd um að stofnað verði viðbragðsteymi stéttarfélaganna sem hafi heimild til að rannsaka mál og leggja til næstu aðgerðir.

Mikill samhljómur var einnig um að stéttarfélög og félagasamtök myndu gera nokkurs konar viðmiðunar verkferil og leiðbeiningar um viðbrögð sem vinnustaðir geti byggt sína vinnu á.

### 2.2.2 Gagnvart stjórnvöldum

Það var mat fundargesta að stéttarfélög eigi að beita sér fyrir breytingu á jafnréttislögum. Taka ætti upp samtal við forsætisráðherra og félags- og jafnréttismálaráðherra um að hækka sektir sem vinnustaðir þurfa að greiða vinni þeir ekki markvisst að forvörnum og upprætingu kynbundinnar áreitni, kynferðislegrar áreitni og annars ofbeldis á vinnustöðum. Það sem kom hvað sterkast fram í umræðunni var að fylgja þurfi eftir ákvæðum jafnréttislaga í framkvæmd með því að tryggja fræðslu og kennslu jafnréttis, kynjafræði, heilbrigð samskipti o.s.frv. á öllum skólastigum.

### 2.2.3. Opinber umfjöllun

Hlutverk stéttarfélaganna er að halda viðfangsefninu á lofti og tryggja að umræðan detti ekki niður fyrr en öll markmið um breytingar hafi náð fram að ganga. Í eftirfylgni #metoo umræðu eigi t.d. að nota fordæmisgefandi mál sem lið í fræðslu í fjölmiðlum. Þá var rætt um að stéttarfélög eigi að gæta siðferðis og stíga inn í fjölmiðlaumræðu sem er ekki siðleg eða ýti undir misrétti.



### 3. Ábyrgð stjórnvalda

Það var mat fundarins að stjórnvöld þurfa að leggja línurnar og tala skýrt um mikilvægi #metoo og styðja við aðgerðir í þágu byltingarinnar. Til þess þurfi að tryggja nægjanlegt fjármagn í málaflokkinn. Hvert og eitt ráðuneyti þurfi að taka #metoo til sín og vinna aðgerðaráætlun í tengslum við málaflokka og starfsemi sem og innan hvernar stofnunar. Gerður verði þjóðarsáttmáli um að ofbeldi verði ekki liðið og sérstaklega verði barist gegn klámvæðingunni.

#### 3.2. Fræðsla

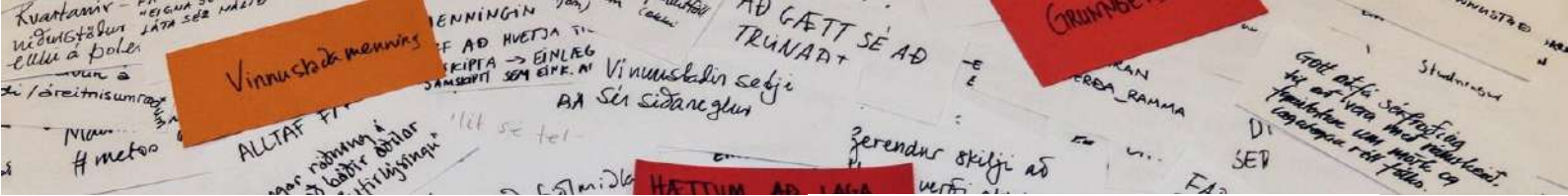
Lagt var til að stofnað verði til sameiginlegar fræðsluherferðar með stjórnvöldum, samtökum atvinnurekenda og heildarsamtökum launafólks sem ná inn á alla vinnustaði. Þá mætti koma á tilraunaverkefni misstórra vinnustaða þar sem innleiddar verði aðgerðir til að koma í veg fyrir áreitni og ofbeldi með úttekt á árangri og breytingum í lok verkefnisins. Á fundinum komu einnig upp hugmyndir um að stofnaður verði faghópur með þátttöku verkalyðshreyfingarinnar og vinnuveitenda.

#### 3.3. Rannsóknir

Á fundinum var lagt til að komið verði á fót opinberum rannsóknarsjóð um málefnið sem m.a. hafi það verkefni að greina hvernig unnið sé með gerendum til að mynda heilbrigðara samfélag. Rannsaka þurfi menningu vinnustaða og starfsumhverfi og nýta niðurstöðurnar til forvarna.

#### 3.4. Jafnréttislög

Stjórnvöld eiga að tryggja að jafnréttislög endurspegli kröfur #metoo. Þannig eigi að setja kynjakvóta víðar en eingöngu í stjórnir fyrirtækja og tryggja að kvennastörf fái jafnt vægi, sömu virðingu og kjör og störf þar sem meirihluti starfsmanna eru karlar. Einnig að settur verði tiltekinn tímarammi á málsmeðferðir og málin njóti forgangs í meðferð lögreglu og dómstóla svo afgreiðsla verði hröð.



Mikil umræða og áhersla var á áhrif peninga. Ræddar voru hugmyndir um að gerð verði breyting á jafnréttislögum og innleiddar sektir fyrir vinnustaði sem bregðist ekki við málum með réttum hætti. Til að hægt verði að framfylgja slíkum reglum og sekta fyrirtæki þurfi að efla Jafnréttisstofu. Það hafi sýnt sig vel í umræðunni að allir vinnustaðir séu á tánum vegna yfirvofandi breytinga á persónuverndarlöggjöfinni í ljósi þess hve háar sektir sé mögulegt að fá ef ekki er farið að lögunum, eða allt að 4% af heildarveltu. Jafnréttismál eigi ekki að vera mjúk mál sem mæti afgangi.

Þá var lögð áhersla á að gerð verði úttekt á vinnustöðum og dregið fram hvaða vinnustaðir standi sig vel og hvaða vinnustaðir standi sig illa. Þá megi setja fjármagn í hvatningakerfi til umbóta eða forvarnarverkefna innan vinnustaða og einnig til að hægt sé að umbuna vinnustöðum ef þeir standa sig vel.

Almennt töldu fundarmenn að stórefla þurfi Jafnréttisstofu til að hún hafi bolmagn til að fylgja eftir jafnréttislögum. Þá komu fram hugmyndir um að stofnað embætti talsmanns þolenda. Lögð var áhersla á mikilvægi óháðs úrskurðaraðila og var m.a. nefnt að gera þurfi kærunefnd jafnréttismála sýnilegri og kynna hana betur.

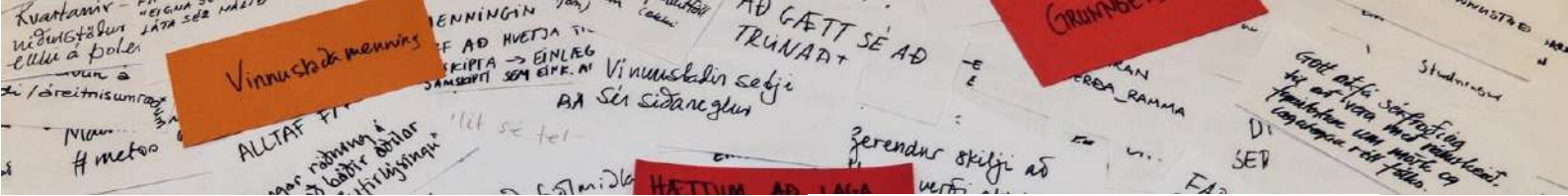
### 3.5. Ábyrgð ráðherra og ráðuneyta eftir málaflokkum

Þó nokkur atriði sem rædd voru á fundinum beindust sérstaklega að tilteknum ráðuneytum og verður fjallað um þau hér á eftir, aðgreint eftir því hvaða ráðuneyti er um að ræða hverju sinni.

#### 3.5.1. Mennta- og menningarmálaráðuneyti

Mikil áhersla var lögð á að veitt verði jafnréttisfræðsla á öllum skólastigum, þ.e. frá leikskóla og upp í háskóla. Náms efni þurfi að taka til endurskoðunar og bæta við t.d. lífsleiknitíma þar sem börn og ungmenni fái fræðslu um góð og heilbrigð samskipti, kynjafræði, samskipti kynjanna og annað tengt áreitni og ofbeldi í samræmi við aldur og skilning barna og ungmenna. Vinna þurfi eftir langtímaáætlun um innleiðingu kynjafræðslu á öllum skólastigum þar sem einnig verður fjallað um endurmenntun og aukna fræðslu stjórnenda, kennara og annars starfsfólks skóla og breytingu á aðalnámsskrá og kennaranámi til að gera jafnréttisfræðslu að skyldu alls staðar. Sérstaklega verði lögð áhersla á að vinna gegn klámvæðingunni. Sérstaklega eigi að setja fjármagn í slíkt verkefni í kjölfar #metoo.





Einnig var fjallað um að koma þurfi á fót trúnaðarmannakerfi nemenda á hverju skólastigi svo nemendur geti leitað til síns trúnaðarmanns vegna áreitni og annars ofbeldis. Íþróttafélögin voru einnig til umræðu og lögð áhersla á mikilvægi fræðslu til þeirra og þá var lagt til að sameinaðir verði stelpu og stráka flokkar í íþróttum fyrstu árin.

Hugmyndir komu upp á fundinum um að leitast verði eftir því að frægir einstaklingar ljái málaflokknum rödd sína og fjallað verði um #metoo málefni í fjölmiðlum. Tryggja þurfi jafnframt að þeir einstaklingar fái viðeigandi fræðslu. Heilmikið var rætt um ábyrgð fjölmiðla í umræðunni og var meðal annars bent á að tryggja þurfi fræðslu fyrir fjölmiðlafólk og að ritstjórnarstefna hvers fjölmiðils þurfi að einkennast af þekkingu og virðingu fyrir jafnrétti. Það megi t.d. gera í samstarfi við Blaðamannafélagið.

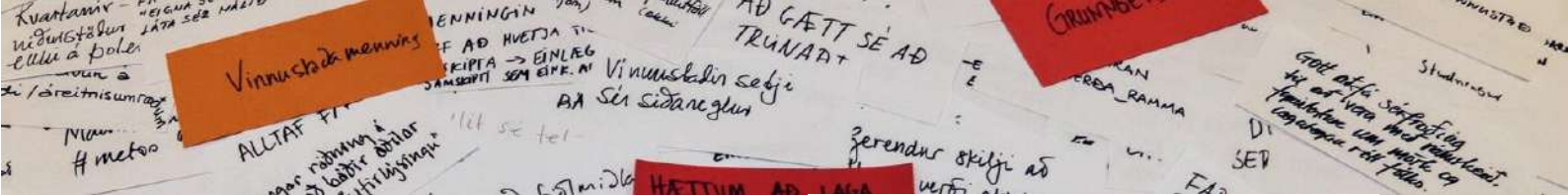
Annað dæmi um framkvæmd fræðslu með breiðari markhóp væri í gegnum sjónvarpsþætti, t.d. mætti veita kynlífsfræðslu og fræðslu um heilbrigð samskipti.

### 3.6. Velferðarráðuneyti – félags- og jafnréttismálaráðherra

Framar í skýrslunni hefur verið fjallað um umræður á fundinum varðandi endurskoðun jafnréttislaga og að herða eigi bæði eftirlit og sektarúrræði laganna gagnvart atvinnurekendum sem ekki bregðast við með réttum hætti. Einnig kom fram á fundinum að gera skuli kærunefnd jafnréttismála sýnilegri og styrkja Jafnréttisstofu verulega. Jafnframt var fjallað um mikilvægi þess að fyrir hendi væru miðlægar upplýsingar um góða starfshætti við forvarnir (best practices) og árlega yrði tekin út framkvæmd áætlana vinnustaða og hvort þeir séu að axla ábyrgð á þeim skyldum sem kveðið er á um í lögum og reglum. Árlegar úttektir hafi forvarnargildi og sama eigi við um að nafngreina þá vinnustaði sem ekki standi sig. Þannig væri t.d. hægt að bæta inn #metoo flokki hjá Creditinfo.







Samtal við #metoo konur – Hvað getum við gert?

## 4. Ábyrgð allra – Vitundarvakning í samfélaginu

Á fundinum var mikil samstaða um að við öll, sem einstaklingar og sem samfélag, berum ábyrgð á því að halda umræðunni lifandi og fylgja eftir aðgerðum til breytinga í kjölfar #metoo. Í fyrsta lagi eigum við að hlusta á konur og hætta að krefjast þess að þær „lagist“. Lögum samfélagið!

Fundarkonur hvetja jafnframt alla til að sýna af sér náungakærleik, samkennd og virðingu í samskiptum. Vandamálið er okkar allra og því verða allir að taka þátt í samtali um bætt samfélag og stuðla að auknum skilningi á orsökum, birtingarmyndum og afleiðingum áreitni og ofbeldis. Þá verða karlmenn verða að taka þátt í umræðunni með sama hætti og konur. Í þessu samtali þarf að auka þarf vitund og skilning á valdakerfinu sem við búum við og valdefla eigi konur.

Loks var rætt mikið um ábyrgð okkar sem uppaldur, að við séum góðar fyrirmyndir og skilaboð okkar til barnanna séu skýr. Foreldrar hafa mikil áhrif á náms- og starfsval barna sinna og leiða megi til breytinga með því að vekja athygli barna á fjölbreyttum störfum á vinnumarkaði og vinna gegn kynskiptum vinnumarkaði. Einnig að hægt sé að leggja mikið af mörkum í gegnum uppeldið til að auka virðingu fyrir konum.

