



KYNBUNDIN OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI OG OFBELDI Á VINNUSTÖÐUM

ASÍ, BHM, BSRB, KÍ, Jafnréttisráð og Jafnréttisstofa



Öll eigum við rétt á því að starfsumhverfi okkar einkennist af gagnkvæmri virðingu í samskiptum og felur það m.a. í sér að njóta verndar gegn kynbundinni og kynferðislegri áreitni og öðru ofbeldi á vinnustað. Slík hegðun er bæði lögbot og siðferðilega ámælisverð. Það á við hvort heldur sem um er að ræða hegðun atvinnurekanda, samstarfsmanna eða einstaklinga sem starfsmaður þarf að hafa samskipti við vegna starfs síns.

Atvinnurekanda er skylt að draga úr hættu á að aðstæður skapist á vinnustað þar sem áreitni eða ofbeldi geti þrífist ásamt því að honum er skylt að láta slíka hegðun ekki viðgangast á vinnustað. Atvinnurekendur skulu gera starfsmönnum það ljóst með skýrum hætti að slík hegðun er óheimil. Starfsmanni sem verður var við áreitni eða ofbeldi á vinnustað er jafnframt skylt að upplýsa atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa um slíkt.

Hér verður fjallað um skilgreiningu kynbundinnar áreitni, kynferðislegrar áreitni og ofbeldis. Þá verða tilgreind dæmi um hvaða hegðun fellur þar undir, fjallað verður um skyldur atvinnurekanda vegna slíkrar hegðunar og mögulegar leiðir fyrir einstakling sem telur sig hafa orðið fyrir slíkri hegðun.

Hvað er kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og ofbeldi?

Fjallað er um hugtökin í þrennum lögum en auk þess er að finna nánari skilgreiningar í reglugerð.¹

¹ Þau lög eða reglur sem fjalla um skyldu atvinnurekanda til að tryggja að slík hegðun viðgangist ekki á vinnustað eru í fyrsta lagi lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (vinnuverndarlög) en reglugerð nr. 1009/2015, um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum fjallar nánar þar um. Í öðru lagi er fjallað um hugtökin í lögum nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnréttislög) og skyldur atvinnurekanda til að m.a. forvarna slíkri hegðun. Þá er fjallað um kynferðislega áreitni og ofbeldi í almennum hegningarlögum nr. 19/1940 en samkvæmt þeirri löggjöf beinist kvörtunin að þeim sem viðhefur hegðunina (meintum geranda) en ekki atvinnurekanda.

„Um helmingur kvenna á vinnumarkaði hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni samkvæmt skýrslu Alþjóðasambands verkalýðsfélaga.“

Eftirfarandi skilgreiningar byggja á reglugerð sem á sér stoð í vinnuverndarlögum en skilgreining jafnréttis laga er efnislega sú sama varðandi fyrstu tvö hugtökina en þengri varðandi það síðastnefnda.

Kynbundin áreitni:

Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi 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 er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Ofbeldi:

Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

Gerandi getur verið af hvaða kyni sem er og þolandi getur verið af sama eða öðru kyni. Gerendur geta verið fleiri en einn gagnvart einum eða fleiri og bolendur geta að sama skapi verið einn eða fleiri. Þá getur upplifun og viðhorf á vinnustöðum verið mjög mismunandi eftir aðstæðum og samhengi en í eftirfarandi töflu verða nefnd dæmi um kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi.

Dæmi um kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi

Orðbundin

Þrýstingur um kynferðislega greiða

Óvelkomin kynferðisleg eða kynbundin stríðni, grín, athugasemdir eða spurningar

Persónulegar spurningar um einkalíf eða kynlíf eða að breiða út orðróm um kynferðislega hegðun einstaklings

Kynbundnar eða kynferðislegar athugasemdir um klæðnað eða útlit einstaklings

Óviðeigandi og/eða þrálát boð á stefnumót

Að láta starfsmann klæðast á kynferðislegan eða kynbundinn hátt við vinnu

Táknræn

Óvelkomnar kynferðislegar augngotur eða önnur hegðun sem gefa eitthvað kynferðislegt til kynna

Flauta á eftir einstaklingi

Sýna eða senda kynferðislegt efni s.s. gegnum SMS, tölvupóst eða samfélagsmiðla

Að hengja upp plaköt, dagatöl eða myndefni sem innihalda kynferðislegt efni eða niðurlægja annað kynið

Líkamlegt

Nauðgun eða tilraun til kynferðislegs ofbeldis

Hrista, slá, sparka, bíta eða rassskella

Óvelkomin faðmlög, kossar, klapp eða strokur

Að fara inn á persónulegt rými einstaklings, s.s. með því að halla sér yfir eða króa af enda sé hegðunin óvelkomin

Óvelkomin snerting, grip og þukl



Ábyrgð atvinnurekanda – forvarnir og viðbrögð

Áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað

Atvinnurekanda er skylt að gera skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað. Í því felst að gera þarf bæði áhættumat og áætlun um heilsuvernd. Áhættumat felur m.a. í sér greiningu áhættuþátta í starfi, þ.e. mati á líkum á því að starfsmaður verði fyrir m.a. kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustað.

Í tengslum við gerð áætlunar um heilsuvernd skal jafnframt gera áætlun um forvarnir. Í henni á að tilgreina til hvaða aðgerða skuli gripið í því skyni að koma í veg fyrir kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni eða ofbeldi á vinnustað. Einnig hvernig skuli bregðast við ef slík hegðun kemur upp á vinnustað og hvernig verði komið í veg fyrir að slíkt endurtaki sig. Jafnframt skal tilgreint til hvaða aðgerða skuli gripið hvort sem niðurstaðan er að um kynbundið áreiti, kynferðislega áreitni eða ofbeldi er að ræða eða ekki.

Viðbrögð atvinnurekanda

Atvinnurekandi skal bregðast við eins fljótt og kostur er þegar honum berst kvörtun eða ábending um áreitni eða ofbeldi. Einnig ef hann verður var við slíka hegðun eða aðstæður á vinnustaðnum sem geti leitt til slíkrar hegðunar. Þá skal atvinnurekandi meta aðstæður í samvinnu við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins og/eða utanaðkomandi aðila eftir atvikum. Skal atvinnurekandi einnig tryggja að við matið sé starfsfólki gefinn kostur á að koma sínum sjónarmiðum á framfæri og að rætt sé við einn aðila máls í einu. Atvinnurekandi þarf að huga að því hvernig vinnuadstæðum er háttað á meðan meðferð máls stendur og hvernig upplýsingagjöf er háttað þ.m.t. til hlutaðeigandi starfsfólks og vinnuverndarfulltrúa.



Kvörtun til atvinnurekanda

Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir kynferðislegri eða kynbundinni áreitni eða ofbeldi eða hefur rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað skal upplýsa atvinnurekanda og/eða vinnuverndarfulltrúa um það. Ef kvörtunin beinist gegn atvinnurekanda sjálfum þá skal leitað til næsta yfirmanns hans eða eftir atvikum stjórnarformanns ef um fyrirtæki eða félag er að ræða.

Leiði mat atvinnurekanda á aðstæðum í ljós rökstuddan grun um að kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum skal atvinnurekandi grípa til aðgerða í samræmi við áður nefnda áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað í því skyni að stöðva hegðunina og koma í veg fyrir að hegðunin endurtaki sig. Ef niðurstaðan er sú að ekki sé um áreitni eða ofbeldi að ræða er atvinnurekanda einnig skylt að bregðast við í samræmi við áætlunina.

Þegar atvinnurekandi lítur svo á að máli sé lokið af hans hálfu skal hann upplýsa hlutaðeigandi starfsmenn sem og vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það. Óski hlutaðeigandi starfsmenn eftir að fá skriflega staðfestingu á að málinu sé lokið af hálfu atvinnurekanda skal hann verða við þeirri beiðni. Sú beiðni skal þó koma fram innan sex mánaða frá því að atvinnurekandi upplýsti um málslok.



„Meira en helmingur kvenna og fjórðungur karla í þjónustugeiranum á Íslandi hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni. Konur upplifðu skerta öryggis-tilfinningu á vinnustaðnum í kjölfarið.“ (Rannsókn SGS og RIKK)

Afleiðingar

Afleiðingar kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni og ofbeldis geta verið margvíslegar, bæði fyrir einstakling, vinnustaði og samfélagið allt.

Samfélagslegar	Á vinnustaði	Einstaklingsbundnar
Misrétti	Fjarvera og veikindi	Léleg líkamleg og andleg heilsa
Kynbundinn launamunur	Aukin starfsmannavelta	Streita og þunglyndi
Aukin útgjöld vegna velferðarmála	Minni framleiðni	Lágt sjálfsmat
Heilsugæslu- og lyfjakostnaður	Slæmur starfsandi og minni hvati	Niðurlægning og skömm
Lægri verg þjódarframleiðsla	Bætur og kostnaður s.s. vegna aðstoðar sálfræðinga og lögmanna	Píringur og reiði
	Missir viðskiptavildar og skaðleg áhrif á orðspor	Lítill starfsánægja
		Tekjutap

Ráðningarvernd

Í jafnréttislögum er fjallað um tiltekna ráðningarvernd þeirra sem hafa lagt fram kvörtun á grundvelli laganna, s.s. vegna kynbundinnar eða kynferðislegrar áreitni ásamt kynbundnu ofbeldi í starfi. Þar segir að atvinnurekandi skal gæta þess að starfsmaður verði ekki beittur óréttlæti í starfi, s.s. með tilliti til starfsöryggis, starfskjara eða mats á árangri og atvinnurekanda er óheimilt að segja starfsmanni upp sökum þess að hann hafi krafist leiðréttingar á grundvelli jafnréttis laga. Framangreind vernd gildir í eitt ár frá því að kvörtun var lögð fram.

„Um 5% þeirra sem hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni hafa verið frá vinnu í kjölfarið.“ (Vinnumarkaðsrannsókn í Noregi)

Færar leiðir

Stéttarfélög og opinberar stofnanir geta veitt starfsfólki upplýsingar, ráðgjöf og aðstoð varðandi kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi á vinnustað.

Stéttarfélög

Meginhlutverk stéttarfélaga er að standa vörð um réttindi launafólks og gæta hagsmuna þeirra. Í því felst að þau veita félagsmönnum sínum aðstoð og ráðgjöf ef þeir telja sig búa við ótillýðilegar vinnuáðstæður s.s. vegna kynbundinnar áreitni, kynferðislegrar áreitni og ofbeldis á vinnustað.

Vinnueftirlitið

Vinnueftirlitið er sá aðili sem hefur eftirlit með framkvæmd vinnuverndarstarfs og reglugerðar um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Vinnueftirlitið hefur ekki það hlutverk að úrskurða um hvort tiltekin hegðun teljist vera kynferðisleg eða kynbundin áreitni eða ofbeldi á vinnustöðum. Hlutverk stofnunarinnar felst hins vegar í því að fylgja því eftir að atvinnurekandi uppfylli skyldur sínar samkvæmt reglugerðinni s.s. varðandi áhættumat og forvarnir.

Jafnréttisstofa

Jafnréttisstofa hefur eftirlit með framkvæmd jafnréttislaga, sér um fræðslu og upplýsingastarfsemi og veitir ráðgjöf á sviði kynjajafnréttis. Stofnunin vinnur að forvörnum gegn kynbundnu ofbeldi í samstarfi við aðra sem sinna slíkum forvörnum sérstaklega. Jafnréttisstofa fylgist með því að vinnustaðir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn á ársgrundvelli séu með gilda jafnréttisáætlun. Í slíkri áætlun á m.a. að tilgreina sérstakar ráðstafanir sem atvinnurekandi gerir til að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna



áreitni eða kynferðislega áreitni á vinnustað. Ef Jafnréttisstofa hefur rökstuddan grun um að stofnun, fyrirtæki eða félagasamtök hafi brotið gegn lögnum skal hún kanna hvort ástæða sé til að óska eftir því að kærunefnd jafnréttismála taki málið til meðferðar. Skylt er að láta Jafnréttisstofu í té þær upplýsingar og gögn sem stofnunin telur að séu nauðsynleg til að upplýsa um málsatvik.

Kærunefnd jafnréttismála

Verkefni kærunefndar jafnréttismála er að taka erindi til meðferðar og kveða upp skriflegan úrskurð um hvort ákvæði jafnréttislaga hafa verið brotin. Einstaklingur, fyrirtæki, stofnanir og félagasamtök geta lagt mál fyrir kærunefnd jafnréttismála, telji viðkomandi að ákvæði laganna hafi verið brotin. Niðurstaða kærunefndarinnar eru bindandi en í því felst að atvinnurekandi verður annað hvort að hlíta úrskurði nefndarinnar og bregðast við í samræmi við hann eða getur lagt málið fyrir dómstóla til úrlausnar innan tiltekins tímafrests.

Lögregla

Kæra má kynferðislega áreitni og ofbeldi til **lögreglu** en fjallað er um slík brot í **almennum hegningarlögum**. Málsmeðferðin sem leiðir af lögnum er ólík því sem að framan greinir þar sem kvörtun eða öllu heldur kæra vegna slíkrar hegðunar beinist ekki gegn atvinnurekanda heldur meintum geranda. Kynferðisleg áreitni í skilningi almennra hegningarlaga getur varðað fangelsisdómi allt að tveimur árum. Ljóst er af skilgreiningu hegningarlaga um kynferðislega áreitni að lögin taka til alvarlegri tilvika en þar segir að hún felst m.a. í því að strjúka, þukla eða káfa á kynfærum eða brjóstum annars manns innan klæða sem utan og táknrænni hegðun eða orðbragði sem er meiðandi, ítrekað eða til þess fallið að vekja ótta.

