

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir
Stefanía Traustadóttir

Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum

Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum

Rannsókn á kynferðislegri áreitni unnin af
Skrifstofu jafnréttismála og Vinnueftirliti ríkisins.
Höfundar: dr. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og
cand. polit Stefanía Traustadóttir

Reykjavík, október 1998

Rannsókn á kynferðislegri áreitni á vinnustöðum

Útgefendur:

Skrifstofa jafnréttismála og Vinnueftirlit ríkisins.

Útlit og umbrot: Birtir fjölmiðlun.

Prentun: Grafík hf.

ISBN 9979-863-09-9

Reykjavík, 1998

Efnisyfirlit

KAFLI 1. KYNFERÐISLEG ÁREITNI	7
1.1 Inngangur.....	7
1.2 Framkvæmd könnunarinnar	9
1.3 Hvað er kynferðisleg áreitni?	11
1.4 Afleiðingar kynferðislegrar áreitni	19
KAFLI 2. ALÞJÓÐLEGAR SAMÞYKKTIR OG LÖG ..	21
2.1 Kynferðisleg áreitni og bandarísk löggjöf	22
2.2 Kynferðisleg áreitni og Evrópusambandið	23
2.3 Kynferðisleg áreitni og Alþjóða vinnumála- stofnunin (ILO)	28
2.4 Sænsk jafnréttislöggjöf og kynferðisleg áreitni	31
2.5 Norrænu vinnuverndarlögin	34
KAFLI 3. HVER ER STAÐAN Á ÍSLANDI?	36
3.1 Íslensk lög sem varða kynferðislega áreitni	36
3.2 Skilgreining á hugtakinu kynferðisleg áreitni	39
3.3 Frumvarp til laga um kynferðislega áreitni	41
KAFLI 4. KYNFERÐISLEG ÁREITNI	
Á VINNUSTÖÐUM	44
4.1 Aðferðafræði – úrtak	44
4.2 Niðurstöðu könnunarinnar	47
4.2.1 Tíðni kynferðislegrar áreitni	47
4.2.2 Aldursdreifing og menntunarstig	49
4.2.3 Umræða á vinnustað	50
4.2.4 Að þekkja þolendur	51
4.2.5 Polendur kynferðislegrar áreitni á vinnustað.....	52

4.2.6 Alvarlegustu atvik	54
4.2.7 Aldur og hjúskaparstaða	55
4.2.8 Starfsaldur	56
4.2.9 Viðbrögð þolenda	56
4.2.10 Eftirmálar	60
4.2.11 Gerandinn	61
4.2.12 Orsök áreitninnar	63
4.2.13 Einkenni vinnustaðarins	63
4.2.14 Samantekt / niðurstöður	67

KAFLI 5. HVERNIG MÁ KOMA Í VEG FYRIR

KYNFERÐISLEGA ÁREITNI?	70
5.1 Hvað getur fyrirtæki/atvinnurekandi gert? ...	73
5.1.1 Tillaga umboðsmanns jafnréttis- mála í Svíþjóð að aðgerðaáætlun gegn kynferðislegri áreitni á vinnustað ..	75
5.1.2 Gátlisti sænskra atvinnurekenda	77
5.1.3 „Tillaga að stefnu fyrirtækis gegn kynferðislegri áreitni“	78
5.2 Hvað geta starfsmenn gert?	82
5.3 Hvað getur þolandi kynferðislegar áreitni gert?	85
5.3.1. Gátlisti fyrir þolendur kynferðis- legrar áreitni.....	87

KAFLI 6. LOKAORÐ	89
HEIMILDIR	91
VIÐAUKAR	93
Viðauki 1. Dæmi um bréf til stéttarfélaganna	94
Viðauki 2. Bréf til þátttakenda	96
Viðauki 3. Spurningalisti	99

Kynferðisleg áreitni

1.1 Inngangur

Í framkvæmdaáætlun um aðgerðir til að ná fram jafnrétti kynjanna sem samþykkt var á Alþingi í maí 1993, er félagsmálaráðuneytinu falið að standa fyrir könnun á kynferðislegri áreitni á vinnustöðum hér á landi. Á grundvelli niðurstaðna hennar og þeirrar þekkingar sem liggur fyrir hjá öðrum þjóðum skal unnið markvisst gegn kynferðislegri áreitni á vinnustöðum og sett ákvæði í viðeigandi löggjöf. Gildistími áætlunarinnar er til ársloka 1997. Félagsmálaráðherra fól Skrifstofu jafnréttismála og Vinnueftirliti ríkisins að framkvæma könnunina. Tveimur starfsmönnum þessara stofnana, þeim dr. Guðbjörgu Lindu Rafnsdóttur, félagsfræðingi hjá Vinnueftirliti ríkisins og cand. polit. Stefáníu Traustadóttur, félagsfræðingi á Skrifstofu jafnréttismála, var falin framkvæmd könnunarinnar.

Undirbúningur könnunarinnar hófst árið 1996. Að vandlega athuguðu máli varð niðurstaðan sú að tekið var

mið af framkvæmd þekkrar rannsóknar sænska jafnréttisumboðsmannsins á kynferðislegri áreitni á vinnustað. Sú rannsókn var gerð árið 1987 og kallast *FRID-A rannsóknin* (FRID-A:1987). Það sem einkennir hana er m.a. náin samvinna við nokkur stéttarfélög. Í stað þess að gera þjóðarúrtak eins og algengt er, voru nokkur stéttarfélög valin til að taka þátt í könnuninni. Stéttarfélagin gerðu svo tiltekið úrtak úr félagaskráum sínum. Þetta var m.a. gert til að auka á trúverðugleika könnunarinnar (sjá umfjöllun í köflum 1.2 og 4.1).

Umræðan um kynferðislega áreitni hér á landi er ekki ný. Sem dæmi má nefna að sumarið 1987 birti *Vinnan*, blað ASÍ, niðurstöður könnunar sem Iðja, félagi iðnverkfólks á Akureyri, stóð fyrir. 62% þátttakenda í könnuninni töldu að íslenskar konur yrðu fyrir framkomu sem hægt væri að skilgreina sem kynferðislega áreitni, án þess þó að þær hefðu orðið vitni að henni. 27% kvennanna höfðu sjálfar orðið fyrir kynferðislegri áreitni (*Vinnan*: 1987). Í könnun á stöðu kvenna sem störfuðu hjá Reykjavíkurborg, og gerð var árið 1989, var spurt um kynferðislega áreitni og vöktu þær niðurstöður töluverða athygli (*Hansína B. Einarsdóttir og fl*:1989). Stúdentar við Háskóla Íslands hafa fjallað um þetta efni í mál gagni sínu og m.a. sagt frá niðurstöðum kannana sem hafa verið gerðar í háskólum í Svíþjóð, þar sem kemur fram að 12–1% nemenda telur sig hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni. Umræðan hefur borist inn á Alþingi og ræddu þingmenn og ráðherrar málið í utandagskrárumræðum. Verzlunarmannafélag Reykjavíkur og Samtök verslunarinnar – FÍS efndu til blaðamannafundar í september 1998 til að leggja áherslu á hversu alvarlegum augum félagin líta áreitni af

hvaða toga sem er. Gefinn var út bæklingur um kynferðislega áreitni og veggspjald. Þá hefur Viðskiptafræðistofnun HÍ og Framtíðarsýn gefið út bók um kynferðislega áreitni. Höfundur hennar er Áslaug Björt Guðmundsdóttir.

Skrifstofa jafnréttismála hefur lagt sitt af mörkum til að vekja athygli á þessu máli og gera það að „jafnréttismáli“. Á vegum hennar hefur verið fjallað um hvaða formlegar leiðir eru eða ættu að vera til - fyrir konur og karla sem hafa orðið fyrir framkomu sem viðkomandi upplifir sem kynferðislega áreitni. Hver er réttur konunnar eða karlsins? Hver er ábyrgð vinnuveitenda? Hver er ábyrgð stéttarfélags? Og síðast en ekki síst, hvernig kemur Jafnréttisráð og skrifstofa þess að málinu? Taka lögin um jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla til þessa atriðis? Jafnréttisráð telur svo vera og hefur gefið út fræðslubækling um málið. Vinnueftirlit ríkisins hefur fjallað um kynferðislega áreitni á námskeiðum fyrir öryggistrúnaðarmenn og öryggisverði á vinnustöðum. Kynferðisleg áreitni hefur lengi verið skilgreind sem vinnuverndarmál í nágrannalöndum okkar og systurstofnanir Vinnueftirlitsins því gefið út margskonar fræðsluefni um málið.

1.2 Framkvæmd könnunarinnar

Á fyrri hluta árs 1996 voru spurningalistar sendir í pósti til 970 einstaklinga, þar af var hlutur karla 14 %. Eftirtalin stéttarfélög aðstoðuðu við framkvæmd könnunarinnar; Iðja, félag verksmiðjufólks, Verzlunarmannafélag Reykjavíkur, Sjúkraliðafélag Íslands, Félag íslenskra símamanna,

Félag viðskipta- og hagfræðinga, Starfsmannafélag ríkisstofnana, Bláðamannafélag Íslands og Félag starfsfólks í veitingahúsum. Haft var samband við skrifstofur félaganna og þeim síðan skrifað bréf þar sem tilgangur könnunarinnar var skýrður og farið fram á samstarf (sjá fylgiskjal 1). Aðstoð þeirra fólst í að vinna úrtak úr félagskrám. Stéttarfélögin sendu spurningalistann í umslagi merktu félaginu til þeirra sem lentu í úrtakinu með hvatningu til þátttöku og ítrekun á að fullrar nafnleyndar yrði gætt. Svörin voru hins vegar send til Skrifstofu jafnréttismála. Nafnleyndin var m.a. tryggð með því að stéttarfélagin sem gerðu úrtakið fengu ekki svörin í hendurnar, heldur bárust þau Skrifstofu jafnréttismála og Vinnueftirlitinu til úrvinnslu. Þessar stofnanir höfðu ekki upplýsingar um hvaða einstaklingar fengu spurningalistann heimsendan.

Þar sem ekki var gert þjóðarúrtak var ljóst að markmið rannsóknarinnar gæti ekki orðið að segja til um hversu stór hluti íslensks launafólks hefði orðið fyrir kynferðislegri áreitni, heldur hvernig kynferðisleg áreitni lýsir sér, við hvaða aðstæður hún á sér stað, hver sé gerandinn og hver séu viðbrögð þolanda. Eingöngu er leitað eftir upplýsingum um kynferðislega áreitni á vinnustöðum. Annars vegar er spurt um eigin reynslu þess sem svarar, hins vegar hvort viðkomandi þekki einhvern sem hefur verið áreittur kynferðislega. Í könnuninni er einkum lögð áhersla á að afla upplýsinga um eftirfarandi þætti:

- hvort viðkomandi hafi upplifað kynferðislega áreitni
- hvers konar kynferðisleg áreitni það hafi verið

- við hvaða aðstæður áreitnin átti sér stað
- samband þolandans við gerandann
- hvaða áhrif atvikið hafði á þolandann
- hvernig þolandinn brást við
- hvort atvikið hafði afleiðingar fyrir vinnuaðstæður þolandans

Vegna eðli úrtaksins og lágrar svörunar er mikilvægt að hafa í huga að túlka ber tölfræðilegar niðurstöður könnunarinnar afar varlega. Líta skal á niðurstöðurnar sem vísbendingar um það ástand sem skapast á vinnustöðum þegar kynferðisleg áreitni á sér stað og hvernig áreitnin lýsir sér, fremur en staðhæfingar um eðli kynferðislegrar áreitni og tíðni hennar á íslenskum vinnustöðum.

1.3 Hvað er kynferðisleg áreitni?

Umræðan um kynferðislega áreitni hefur verið töluvert áberandi. Því miður ber sú umræða vott um vanþekkingu og ekki síður fordómua gagnvart þeim sem hafa orðið fyrir ofbeldi af þessu tagi. Hún bendir ekki til að fólk almennt líti á kynferðislega áreitni sem brot á mannréttindum þolenda eða valdbeitingu af neinu tagi. Setningar eins og „á nú að banna fólki að daðra“ eða „maður þorir ekki lengur að sýna konu að maður hefur áhuga á að kynnast henni nánar“ heyrast og bæði karlar og konur ræða hvort jafnréttisbaráttan og vinnuverndin sé ekki á villigötum. Þó svo að hugtakið kynferðisleg áreitni sé til-
tölulega nýtt í máli manna þá er ekki þar með sagt að „háttsemin“ sem þetta hugtak nær yfir hafi ekki þekkst áður. Í víðasta skilningi má segja að kynferðisleg áreitni sé

öll óvelkomin hegðun af kynferðislegum toga og getur birtingarformið verið eins fjölbreytt og mennirnir eru margir. Kynferðisleg áreitni er því mun flóknara fyrirbæri en virðist við fyrstu sýn og ríkjandi viðhorf hafa jafnvel verið á þann veg að það væri lítið hægt að gera til að sporna gegn slíkri hegðun. Sem betur fer eru slík viðhorf á undanhaldi. Á sama hátt og það tók tíma að fá heimilis- ofbeldi viðurkennt sem samfélagsvandamál en ekki einkamál, hefur það tekið tíma að fá háttsemi sem skilgreind hefur verið sem kynferðisleg áreitni viðurkennda sem vandamál sem þarf að takast á við og fyrirbyggja.

Hér á eftir verður fjallað um fyrirbærið kynferðislega áreitni og þá eingöngu út frá því hvernig það birtist í samskiptum kynjanna á vinnumarkaðinum. Það er ekki þar með sagt að kynferðisleg áreitni eigi sér ekki stað á öðrum sviðum samfélagsins, eins og t.d. innan skólakerfisins eða á öðrum þeim stöðum þar sem konur og karlar mætast og eiga samskipti.

Til að skilja betur hvað átt er við með hugtakinu kynferðisleg áreitni er gagnlegt að átta sig á fyrirbærinu áreitni. Það eru til margar skilgreiningar – mismunandi nákvæmar eða yfirgripsmiklar. Hér verður stuðst við almenna skilgreiningu þar sem fyrst og fremst er átt við áreitni sem verður til í samskiptum á vinnustað og ein-kennist af:

- misnotkun á valdi eða stöðu
- andlegri kúgun og árás á sjálfsvirðingu og sjálfsmynd einstaklingsins
- framkomu sem ætlað er að knýja einstaklinga til undirgefni og gera lítið úr þeim sem getur haft afdrifarík áhrif á framtíð þeirra hvað varðar vinnu

- endurtekinni áreitni
- niðurlægingu fyrir þann sem fyrir áreitninni verður og hefur neikvæð áhrif á andlega og líkamlega heilsu hans

Það sem aðgreinir slíka framkomu frá daðri, vinahótum eða stríðni er að hún er ekki velkomin, ekki gagnkvæm og aldrei á jafnréttisgrundvelli. Einstaklingar af báðum kynjum geta og hafa orðið fyrir slíkri áreitni, en konur hafa hingað til verið meirihluti „þolenda“. Það er auðvelt að sjá félagslegar og efnahagslegar skýringar þess. Annars vegar vegna hefðbundinna skilgreininga á eðli og hlutverki kvenna, hugmyndafræði kynhyggjunnar sem skilgreinir konur fyrst og fremst sem kynverur sem meina „já“ þegar þær segja „nei“. Hins vegar er skýringin efnahagslegt og pólitískt valdaleysi kvenna almennt og staða þeirra á vinnumarkaði sem gerir þær að auðveldri „bráð“. Vegna þessarar stöðu kvenna fær áreitnin (eins og lýst er hér að framan) einkenni kynferðislegrar kúgunar. Í þessu sambandi er mikilvægt að hafa í huga að flestar kenningar um kynferðislega áreitni eiga það sameiginlegt að meta kynferðislega áreitni sem eina af mörgum myndbirtingum valdabaráttu, þ.e. að mis-

Eitt grundvallarskilyrði varðandi skilgreiningu hugtaksins kynferðisleg áreitni er að framkoman er óvelkomin þeim sem fyrir verður.

Annað atriði og ekki síður mikilvægt er að sérhver þolandi verður sjálfur að meta hvaða framkomu hann umber – og frá hverjum.

Það er því huglægt mat þolanda sem ræður hvort framkoman er kynferðisleg áreitni eða ekki.

munandi staða og völd geranda og þolanda eru oftast rót vandans (Sjá m.a. Lena Svenaeus:1995).

Þessar grundvallarforsendur gera það að verkum að það er næsta ógerlegt að gefa tæmandi skilgreiningu á hugtakinu kynferðisleg áreitni og þær gera jafnframt þær kröfur til þolandans að hann verði að gefa það skýrt til kynna að honum líki ekki framkoma gerandans. Haldi áreitnin áfram þrátt fyrir skýr skilaboð þolandans er um kynferðislega áreitni að ræða. Það getur verið varhuga-vert að gera það að skilyrði að framkoman sé endurtekin, þar sem hægt er að færa rök fyrir að eitt atvik geti talist kynferðisleg áreitni. Eitt einstakt tilfelli getur auðveldlega talist kynferðisleg áreitni eða óæskileg kynferðisleg hegðun ef það er metið alvarlegt eða gróft.¹ Almennu eru menn þó sammála um að kynferðislegur áhugi breytist í kynferðislega áreitni ef athyglin heldur áfram eftir að það er orðið ljóst að viðkomandi kærir sig ekkert um hana og telur hana óþægilega og móðgandi.² Þessi sameiginlegi skilningur á mörkum þess hvað má og má ekki í samskiptum kvenna og karla, sýnir að baráttan gegn kynferðislegri áreitni á vinnustöðum kemur ekki í veg fyrir eðlileg og gagnkvæm samskipti kynjanna.

1 Sjá dóm Hérðaðsdóms Vestfjarða frá 9. júní 1997. Þar kyssti karl konu gegn vilja hennar og þótti dómnum ljóst að um kynferðislegan tilgang hafi verið að ræða og var dæmt brot gegn 209. gr. alm. hgl. þ.e. brot gegn blygðunarsemi, en ekki gegn 198. gr. sömu laga þar sem fjallað er um kynferðislega áreitni.

2 Þennan skilning á hugtakinu má m.a. finna í skilgreiningum Evrópusambandsins og í greinargerð með frumvarpi til laga um kynferðislega áreitni, lagt fram á 122. lögjafarþingi 1997, þskj.40.

Það sem aðgreinir kynferðislega áreitni frá daðri, vinnuhótum og vinsamlegri stríðni er að hún er í óþökk þess sem fyrir verður. Hún er ekki gagnkvæm - ekki á jafnréttisgrundvelli.

Það hefur áður komið fram að eitt megininkenni kynferðislegrar áreitni er misnotkun á valdi. Valdbeiting af slíkum toga getur verið líkamleg, andleg eða efnahagsleg og lýsir sér þannig að ákveðinni framkomu eða þrýstingi er haldið áfram þrátt fyrir að gefið hafi verið skýrt til kynna að framkoman sé í óþökk þolandans. Gerandinn notfærir sér aðstöðu sína til að fá aðra manneskju til að gera eitthvað sem hún ekki vill. Réttur hennar til að ákveða hvornig samskipti hún vill eiga við aðra er brotinn. Í þessu sambandi hefur verið talað um kynferðislega áreitni sem brot á mannréttindum (Anna Hermannsdóttir: 1998).

Bæði konur og karlar geta og hafa verið þolendur kynferðislegrar áreitni en allar kannanir sýna að konur eru mun stærra hópur þolenda. Kannanir í Evrópu sýna að um 10–20% kvenna verða fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað og í háskólum. Í Bandaríkjunum er hlutfallið mun hærra. Um 40% kvenna og 15% karla segjast vera þolendur kynferðislegrar áreitni. Skýringarnar á þessum mun eru að hluta til menningarlegar en einnig getur verið um að ræða mismunandi skilgreiningar á hugtakinu kynferðisleg áreitni.

Í aðildarríkjum Evrópusambandsins hafa verið gerðar margar kannanir sem sýna að það eru tengsl á milli áhættunnar á að verða þolandi kynferðislegrar áreitni og þess að tilheyra tilteknum „áhættuhópum“. Þetta eru

hópar eins og fráskildar konur, mjög ungar konur og konur sem eru að hefja störf. Þetta er konur sem eru ráðnar tímabundið til ákveðinna starfa eða eru á annan hátt í óöruggri stöðu á vinnumarkaðinum. Þetta eru konur í óhefðbundnum störfum, fatlaðar konur, lesbískar konur og konur sem tilheyra ýmsum minnihlutahópum t.d. vegna litarháttar. Í samandregnum niðurstöðum nokkurra kannana sem hafa verið gerðar í ýmsum löndum Evrópu segir:

Konur sem verða fyrir kynferðislegri áreitni eru oftast á aldrinum 20–30 ára, ógiftar, barnlausar og hafa unnið skamman tíma á viðkomandi stað. 66% eða tveir þriðji hluti þeirra hafði starfað þar skemur en þrjú ár þegar þær urðu fyrir kynferðislegri áreitni. (Bekæmpelse af seksuel chikane på arbejdspladsen:1994,15)

Þessar niðurstöður styrkja þá skilgreiningu að kynferðisleg áreitni sé kúgun eða misnotkun á valdi.

Hvað er kynferðisleg áreitni? Er hægt að svara því? Kúgun eða valdbeiting getur birst á margvíslegan hátt. Þar má nefna líkamlega valdbeitingu, að gera lítið úr getu og gáfum einstaklinga eða líkamlegum kröftum þeirra og sýna þeim lítilsvirðingu. Kynferðislega áreitni er hægt að skoða í þessu ljósi. Hún „verður til“ í daglegum samskiptum tveggja eða fleiri einstaklinga sem vinna á sama vinnustað.

Hér eru dæmi um mismunandi birtingarform kynferðislegrar áreitni. Þessi listi er alls ekki tæmandi og sumt sem hér er talið upp telst ekki til alvarlegs áreitis. Listanum er frekar ætlað að sýna hvernig kynferðisleg áreitni getur birst:

Munnleg eða orðbundin áreitni:

- klámfengið tal, móðganir kynferðislegs eðlis, blístur, hróp
- vafasamar eða niðurlægjandi athugasemdir eða brandarar um útlit, líkama, eða klæðnað viðkomandi
- tilboð, kröfur eða þvinganir um kynferðisleg samskipti

Myndræn áreitni eða áreitni án orða:

- gláp, kynferðisleg hljóð eða hreyfingar
- klámfengin dagatöl eða myndir

Líkamleg áreitni:

- káf, þukl og aðrar óvelkomnar snertingar
- óvelkomnar tilraunir til kossa eða annarrar kynferðislegrar hegðunar
- tilraun til nauðgunar

Eins og áður sagði er þetta ekki tæmandi lýsing en margt sem hér er talið upp má sjá nánar útfært í spurningalista þeim sem þátttakendur í könnuninni svöruðu. (Sjá nánar í kafla 4 síðar í skýrslunni og spurningalistann í viðauka).

Sænska fræðikonan *Ninni Hagman* hefur skilgreint kynferðislega áreitni út frá sex mismunandi birtingarformum hennar, þ.e. hún hefur ráðað þeim upp í það sem kalla má áreitnitröppu eða tröppugang kynferðislegrar áreitni. Þessa skilgreiningu byggir Ninni Hagman á kenningum *Kenneth Cooper* en hann fjallar annars vegar um óljósa kynferðislega áreitni sem hann telur á undanhaldi (stig 5 og 6) og hins vegar dulda jaðaráreitni sem hafi

síður en svo minnkað (stig 1–4) (Ninni Hagman:1988). Þessi sex stig eru:

1. stig. Athugasemdir og ummæli.

Hér er m.a. átt við athugasemdir sem beinast að útlitslegum eða líkamlegum einkennum viðkomandi. Hér er manneskjan sem kynvera dregin fram og er þetta dæmi um áreitni sem getur skapað óþægilegt og þvingandi andrúmsloft á vinnustað. Það getur verið erfitt fyrir einstakling að átta sig á að það sem hann telur „saklaus“ ummæli eða jafnvel „hrós“, geti verið túlkað sem kynferðisleg áreitni – en það er þolandans að dæma.

2. stig. Hugaráreiti (káf án þess að snerta).

Hér er ekki um að ræða snertingu heldur upplifun sem hefur verið lýst sem að verið sé að afklæða með augunum.

3. stig. Vingjarnlegt klapp/félagsleg snerting.

Þetta stig er flókið líkt og fyrsta stigið því hér um að ræða snertingu sem getur virst saklaus. Dæmi: Yfirmaður leggur hönd á öxl undirmanns. Hér skiptir hugarástand og upplifun megin máli.

4. stig. Alvarlegri snerting/á mörkum þess að káfa.

Snertingin er ekki lengur sakleysisleg og nokkuð ljóst að gerandinn veit að framkoma hans er til óþæginda.

5. stig. Kynferðisleg misnotkun valds (káf og annað ofbeldi).

Hér er átt við tal og framkomu af greinilegum kynferðislegum toga. Gerandinn er meðvitaður um athafnir sínar og gætir þess jafnvel að engin vitni séu að atvikinu. Hér

undir fellur öll líkamleg áreitni sem og krafa eða tilboð um kynferðislegt samneyti.

6. stig. Hin fullkomna hótun (þú gerir það eða).

Hér er gerandinn farinn að hóta í þá veru að þolandinn verði að gera honum einhvern kynferðislegan greiða ef hann (þolandinn) á að öðlast eitthvað, t.d. launahækkun.

Það er oftast erfitt að meta kynferðislega áreitni. Það kemur m.a. fram hjá Ninni Hagman þar sem hún fjallar um skilin á milli þrepanna í tröppunni. Einnig getur samskonar framkoma karlmanns gagnvart tveimur ólíkum konum verið túlkuð sem kynferðisleg áreitni af annarri konunni en alls ekki af hinni. Það má m.a. skýra með fyrri samskiptum karlsins við þessar konur og við hvaða aðstæður atvikið átti sér stað.

1.4 Afleiðingar kynferðislegrar áreitni

Það er almennt ekki deilt um afleiðingar kynferðislegrar áreitni en þær geta verið alvarlegar bæði fyrir þolandann og fyrirtækið. Kannanir hafa sýnt að kynferðisleg áreitni hefur áhrif á andlega og líkamlega heilsu þolenda og dregur úr starfsánægju og afköstum. Polendur kynferðislegrar áreitni þjást margir hverjir af miklu andlegu álagi eða streitu sem getur haft áhrif á andlegt og líkamlegt heilsufar. Eftirfarandi dæmi eru um niðurstöður kannanna á áhrifum kynferðislegrar áreitni á heilsu þolenda (Bekæmpelse af seksuel chikane på arbejdspladsen: 1994, 17).

Kynferðisleg áreitni getur haft þau áhrif á heilsu þolandans að hann

- þjáist af kvíða eða finni sig sífellt reiðan/æstan
- kenni ýmissa þunglyndiseinkenna
- þjáist af svefnleysi, ýmsum sjúkdómum sem tengjast andlegu álagi eins og höfuðverk, meltingartruflunum, blöðrubólgu og fleiru

Kynferðisleg áreitni hefur því áhrif á

- frammistöðu í starfi og afköst
- möguleika á starfsframa
- atvinnuöryggi
- að þolandinn telji sig neyddan til að segja starfi sínu lausu

Á sama hátt þarf að horfa á þessar staðreyndir frá sjónarhóli eða hagsmunum atvinnurekandans. Að líða það að kynferðisleg áreitni eigi sér stað á vinnustað getur haft neikvæðar afleiðingar fyrir rekstur hvers fyrirtækis og ímynd þess. Það getur haft í för með sér aukinn kostnað vegna fjölda uppsagna og nýráðninga, vegna þjálfunar á nýjum starfsmönnum og vegna sjúkradagpeninga. Síðast en ekki síst verður að taka tillit til þeirrar staðreyndar að óánægt starfsfólk hefur neikvæð áhrif á framleiðni hvers fyrirtækis.

Alþjóðlegar samþykktir og lög

Í ljósi þess sem kom fram í skilgreiningum á kynferðislegri áreitni hér að framan og þeirri tilgátu að trúlega er hægt að skýra mikinn mun á fjölda þeirra sem telja sig þolendur kynferðislegrar áreitni annars vegar í Bandaríkjunum og hins vegar í Evrópu með mismunandi skilningi á fyrirbærinu, er fróðlegt að kanna hvaða afstöðu stjórnvöld og alþjóðasamtök hafa til kynferðislegrar áreitni. Þ.e. hvort og þá hvernig þau taka á þeim vanda. Hér á eftir er gerð grein fyrir skilgreiningum bandarískra og sænskra stjórnvalda, ásamt skilgreiningum Evrópusambandsins og Alþjóðavinnuáráðs (ILO). Einnig verður sagt frá leiðbeiningum og lagaúrræðum sem þessir aðilar hafa gripið til. Almennt má segja að hugtakið sé skilgreint nokkuð vítt og lögð er áhersla á rétt einstaklingsins til að ákveða sjálfur hvað hann telur kynferðislega áreitni. Fyrsta löggjöfin gegn kynferðislegri áreitni var samþykkt í Bandaríkjunum á sjöunda áratugnum og síðan hafa nokkur lönd fylgt í kjölfarið.

2.1 Kynferðisleg áreitni og bandarísk löggjöf

Árið 1976 úrskurðaði bandarískur dómstóll að kynferðisleg áreitni félli undir brot á mannréttindaákvæðum stjórnarskrárinnar (FRID-A: 1987). Í framhaldi þessa úrskurðar skilgreindu bandarísk stjórnvöld (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) kynferðislega áreitni (1980) og gáfu út leiðbeinandi reglur í viðbót við þær reglur sem áður höfðu verið gefnar út um kynjамismun. Í þessum nýju reglum kom skýrt fram að kynferðisleg áreitni sé eitt afbrigði kynjамismununar. Hlutverk EEOC-nefndarinnar er m.a. að semja leiðbeinandi reglur hvað varðar túlkun á bandarískum lögum með tilliti til jafnréttis kynjanna.

Í ritgerð Áslaugar B. Guðmundsdóttur, *Kynferðisleg áreitni í fyrirtækinu* er þessum reglum EECO gerð góð skil og er eftirfarandi umfjöllun m.a. byggð á henni (Áslaug B. Guðmundsdóttir: 1997).

Kynferðisleg áreitni er skilgreind sem óvelkomnar kynferðislegar umleitanir, beiðni um kynferðislega greiða eða kynferðisleg hegðun við aðstæður þar sem :

- samþykki eða höfnun slíkra umleitana hefur áhrif á starfsöryggi einstaklingsins sem verður fyrir þeim
- samþykki eða höfnun slíkra umleitana hefur áhrif á stafsskilyrði einstaklingsins
- slíkar umleitanir hafa það að markmiði eða hafa þau áhrif, að draga úr starfsgetu viðkomandi einstaklings eða skapa ógnandi, fjandsamlegt eða móðgandi starfsumhverfi

Þannig er kynferðislegri áreitni skipt í tvo hluta,

annars vegar „greiða gegn greiða“ (quid pro quo) og hins vegar „fjandsamlegt vinnuumhverfi“ (hostile work environment). Í fyrra tilfellinu getur verið um misnotkun valds að ræða þar sem yfirmaður misnotar aðstöðu sína til að hafa áhrif á starfsskilyrði undirmanns síns. Í slíkum tilfellum hafa bandarískir dómar sýnt fram á að atvinnurekandi er ábyrgur fyrir því að tryggja að yfirmenn misnoti ekki vald sitt á þennan hátt (Arjun P Aggarwal:1992). Þá getur atvinnurekandi verið sóttur til saka samkvæmt bandarískum lögum ef aðrir starfsmenn fyrirtækisins eða viðskiptavinir beita starfsmann kynferðislegri áreitni af einhverjum toga að því tilskyldu að atvinnurekandinn hafi vitað um háttsemina en ekki gert neitt til að stöðva hana (Ninni Hagman:1988).

Hvað varðar skilgreiningar á fjandsamlegu vinnuumhverfi er oftast vísað til hegðunar eða aðgerða sem skapa niðurlægjandi eða móðgandi starfsumhverfi. Hér getur verið um að ræða kynferðislegar athugasemdir af ýmsum toga, klámfengið myndefni á vegg og óvelkomnar snertingar.

Skilgreiningar EEOC hafa haft víðtæk áhrif. Víða um heim hefur verið stuðst við þær vegna setningar laga sem beinast gegn kynferðislegri áreitni.

Eins og áður kom fram voru þegar á sjöunda áratugnum stigin fyrstu skref í þá átt að viðurkenna kynferðislega áreitni sem vandamál og taka greinilega afstöðu gegn henni. Í kjölfar skilgreiningar bandarísku EEOC-skrifstofunnar og þeirrar afstöðu sem þar kom fram, var hafist handa á fleiri stöðum, m.a. á vegum Alþjóðavinnuálastofnunarinnar (ILO) og hjá Evrópusambandinu.

2.2 Kynferðisleg áreitni og Evrópusambandið

Kynferðisleg áreitni hefur verið á dagskrá Evrópusambandsins frá árinu 1984. Það ár samþykkti ráðherraráðið áætlun sem var nefnd *Recommendation on the Promotion of Positive Action for Women*. Markmið áætlunarinnar var að stuðla að meira jafnrétti kynja á vinnumarkaði og var m.a. lögð áhersla á sjálfsvirðingu kvenna á vinnustað (92/131/EEC). Árið 1987 kynnti sambandið skýrslu þar sem birt var yfirlit sem sýndi stöðu löggjafar varðandi kynferðislega áreitni í aðildarlöndunum (Andrea Subhan: 1994). Í kjölfar þeirrar skýrslu (1990) samþykkti Ráðherraráð Evrópusambandsins stefnumarkandi ályktun (resolution) *um vernd sjálfsvirðingar kvenna og karla á vinnustöðum*¹ og jafnframt staðfesti ráðið að kynferðisleg áreitni gæti fallið undir ákvæði um jafnrétti, þ.e. tilskipun 76/207/EEC. Ráðherraráðið fól framkvæmdanefnd Evrópuráðsins að vinna að nánari útfærslu. Framkvæmdanefndin kynnti síðan starfsreglur eða „Code of practice“ árið 1991 og er þeim ætlað að vera leiðbeinandi fyrir aðila vinnmarkaðarins. Þessar starfsreglur voru síðan teknar upp í ályktuninni um vernd sjálfsvirðingar kvenna og karla á vinnustöðum.²

Í ályktun Ráðherraráðs Evrópubandalagsins frá 29. maí 1990 segir:

¹ *Resolution on the protection of the dignity of women and men at work*, (EFT 90/C157/02).

² *Code of practice. The protection of the dignity of women and men at work* (EFT 90/C157/02).

Þegar óvelkomin framkoma, kynferðislegs eðlis, eða önnur framkoma af kynferðislegum toga sem hefur áhrif á sjálfsvirðingu kvenna og karla, þar með talin framkoma yfirmanna eða samstarfsmanna, er óásættanleg, getur hún undir vissum kringumstæðum gengið gegn ákvæðum um jafnan rétt, skv. ákvæðum 3. 4. og 5. greina tilskipunar Ráðherraráðsins – 76/207/EEC frá 9. febrúar 1976 – um framkvæmd ákvæða um jafnan rétt kvenna og karla hvað varðar aðgang að atvinnu, starfsþjálfun, stöðuhækkunum og vinnuskilyrðum, og endurspeglast í lagaákvæðum nokkurra aðildarríkja.³

Og í framhaldi af þessu fer Ráðherraráðið fram á að aðildarríkin standi fyrir:

...fræðslu og upplýsingaherferðum fyrir atvinnurekendum og starfsmenn (yfirmenn jafnt sem undirmenn), þar sem byggt er á því besta sem gert hefur verið í þessum málum í aðildarríkjum sambandsins, með það að markmiði að koma í veg fyrir óvelkomna framkomu, kynferðislegs eðlis, eða aðra framkomu af kynferðislegum toga sem hefur áhrif á sjálfsvirðingu kvenna og karla á vinnustöðum.⁴

Leiðbeiningar Evrópusambandsins hafa verið mörgum aðildarríkjum sambandsins fyrirmynd að skilgreiningum og aðgerðum gegn kynferðislegri áreitni. Þær hafa

³ Þýðing er á ábyrgð höfundu.

⁴ Þýðing er á ábyrgð höfundu.

verið gefnar út í sérstakri handbók þar sem sýnt er hvað hægt er að gera til að hindra kynferðislega áreitni og hvernig hægt er að taka á þeim atvikum sem koma fyrir á vinnustaðnum.⁵

Evrópusambandið hefur um margt verið leiðandi afl í baráttunni gegn kynferðislegri áreitni á vinnustöðum, og hefur hvatt aðildarríki sín til að vinna ötullega að framgangi þessara mála. Í því skyni hefur verið gefið út töluvert af fræðsluefni og öðru efni þar sem fjallað er um kynferðislega áreitni, eðli hennar og umfang.

Evrópusambandið hefur alla tíð lagt mikla áherslu á ábyrgð aðila vinnumarkaðarins hvað varðar nauðsyn þess að viðurkenna vandann og taka á honum með markvissum aðgerðum. Þessi afstaða kemur m.a. skýrt fram í útgáfu ritsins *Bekæmpelse af seksuel chikane på arbejdspladsen: En vejledning vedrørende gennemførelse af EF-kommissionenes adfærdskodeks (1994)*. Í formála að þessu riti leggur yfirmaður jafnréttisskrifstofu Evrópusambandsins, Agnès Hubert, þunga áherslu á neikvæðar afleiðingar kynferðislegrar áreitni; annars vegar fyrir þolendur sem oftast eru konur, hins vegar og ekki síður fyrir fyrirtækin. Hún segir orðrétt (bls.5):

Það kostar tíma og peninga að loka augunum fyrir kynferðislegri áreitni. Fyrirtæki ættu að reikna út af

5 „How to combat sexual harassment at work. A guide to implementing the European Code of Practice“. Commission of the European Communities, 1993. Þetta rit var gefið út á dönsku árið 1994 og nefnist „Bekæmpelse af Seksuel Chikane på arbejdspladsen“. Stuðst er við það í þessari skýrslu.

fullri alvöru þann uppsafnaða kostnað sem hlýst af starfsmannaskiptum sem rekja má til kynferðislegrar áreitni, greiðslu sjúkradagpeninga til starfskvænna sem eru frá vinnu vegna streitu og áhrif minni afkasta einstaklinga eða hópa. Samanlagt er þetta fórnarkostnaður sem hefur neikvæð áhrif á starfsánægju og afköst.

Skilgreining Evrópusambandsins á kynferðislegri áreitni hefur orðið mörgum aðildarríkjum þess fyrirmynd sem þau hafa stuðst við. Skrifstofa jafnréttismála hefur kosið að styðjast við hana í vinnu sinni þar sem engin íslensk lagaskilgreining er til á kynferðislegri áreitni.

Kynferðisleg áreitni er skv. skilgreiningu Evrópusambandsins:

- **hegðun sem er ósanngjörn og/eða móðgandi og í óþökk þess sem fyrir henni verður**
- **höfnun starfsmanns á kynferðislegu sambandi af einhverjum toga sem hefur áhrif á starfsframa, ráðningu, launakjör eða önnur vinnuskilyrði**
- **kynferðisleg framkoma sem skapar óþægilegt, fjandamlegt eða auðmýkjandi andrúmsloft á vinnustað fyrir viðkomandi**

Þessi skilgreining leggur áherslu á að það sé viðmið þess sem fyrir áreitninni verður sem ákvarðar hvað hann/hún upplifir sem kynferðislega áreitni.

Eins og áður sagði hefur Evrópusambandið í allri umfjöllun um aðgerðir til að vinna gegn kynferðislegri áreitni á vinnustað lagt áherslu á ábyrgð atvinnurekenda

og gerir kröfur til þeirra um fyrirbyggjandi aðgerðir. Í því sambandi er m.a. lagt til að allir atvinnurekendur lýsi yfir:

- að allir starfsmenn eigi rétt á því að komið sé fram við þá af virðingu
- að kynferðislegri áreitni sé með öllu hafnað og verði ekki liðin
- að starfsmenn sem verði fyrir slíkri framkomu hafi rétt til að kæra

Í leiðbeiningum er lögð áhersla á fræðslu og að atvinnurekendur tryggi aðgang starfsmanna að trúnaðarmanni sem hefur verið sérstaklega þjálfaður til að takast á við mál af þessum toga. Auk tilmæla til atvinnurekenda hvetur Evrópusambandið stéttarfélög til að grípa til markvissra aðgerða gegn kynferðislegri áreitni auk þess sem það hvetur löggjafasamkomur aðildarríkjanna til þess sama. Leiðbeinandi reglur (recommendation) Evrópusambandsins eru ekki bindandi fyrir aðildarríkin en minnt er á úrskurð Evrópudómstólsins frá 13. desember 1989 (mál nr. 322/78) og ítrekað að dómstólar hljóti að taka tillit til leiðbeinandi reglna (recommendation) af þessum toga.

2.3 Kynferðisleg áreitni og Alþjóða vinnuálagstofnunin (ILO)

Fyrsta íslenska könnunin á kynferðislegri áreitni var samstarfsverkefni Vinnunnar, fréttablaðs Alþýðusambands Íslands og Iðju, félags verksmiðjufólks á Akureyri árið 1987. Í þeirri könnun var stuðst við skilgreiningu Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar (ILO) á kynferðislegri

áreitni sem hefur skilgreint kynferðislega áreitni út frá tveimur jafngildum sjónarmiðum (Michele B. Jankanish: 1992).

- Annars vegar er öll líkamleg áreitni, káf, þukl og önnur kynferðisleg snerting sem þeim sem fyrir verða er á móti skapi. Nauðgunartilraunir teljast einnig til líkamlegs áreitis.
- Hins vegar er munnleg áreitni. Undir slíka áreitni falla kynferðislega niðurlægjandi athugasemdir, klámbrandarar og önnur ummæli sem beinlínis er beint gegn einum eða fleiri starfsmönnum vegna kyns þeirra, svo sem kröfur um samræði í krafti yfirmannsstöðu.

Þá er jafnframt lögð áhersla á að slík áreitni sé endurtekin og þeim sem fyrir verður á móti skapi. Daður sem báðir aðilar eru sammála um er ekki kynferðisleg áreitni.

Í skýrslu Alþjóðavinnuáráðs um aðgerðir gegn kynferðislegri áreitni kemur skýrt fram hvers vegna talsmenn hennar meta það svo að baráttan gegn kynferðislegri áreitni eigi heima á verkefnaskrá verkalyfsöðreyfigarinnar. Í lokaorðum skýrslunnar eru tekin saman helstu rök fyrir þeirri stefnumörkun (Michele B. Jankanish:1992):

- Í iðnvæddum ríkjum hefur vitund um þann vanda sem kynferðisleg áreitni á vinnustöðum er, aukist hröðum skrefum á tiltölulega skömmum tíma.
- Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum var til skamms

tíma skilgreind sem einkamál viðkomandi starfsmanns og þótti koma atvinnurekanda þeirra ekki við. Nú er kynferðisleg áreitni í auknum mæli skilgreind sem óviðeigandi framkoma sem fara skuli með á sambærilegan hátt og önnur agabrot.

- Til skamms tíma var kynferðisleg áreitni á vinnustað nokkuð sem atvinnurekendur töldu að væri ekki til staðar á þeirra vinnustað – aðeins hjá öðrum. Nú er viðurkennt að kynferðisleg áreitni er vandmál sem getur komið upp á hvaða vinnustað sem er.
- Til skamms tíma var kynferðisleg áreitni á vinnustöðum skilgreind sem saklaust daður. Nú er í auknum mæli til staðar skilningur á að tilgangur gerandans skiptir engu máli – hann getur skaðað og lítillækkað þolandann.
- Kynferðisleg áreitni á vinnustað var framan af talin of viðkvæmt mál fyrir launþegahreyfinguna, þar sem hún þótti snerta agavandamál félagsmanna. Nú er hins vegar litið svo á að kynferðisleg áreitni á vinnustað sé of viðkvæmt mál til að launþegahreyfingin geti látið hjá líða að taka ábyrgð á henni, enda eru félagar launþegahreyfingarinnar þolandur áreitninnar.
- Til skamms tíma var kynferðisleg áreitni á vinnustað álitni málefni sem lög gætu ekki náð til. Nú er litið svo á að mál af þessu toga séu hluti af frelsi einstaklinga til að njóta fullra réttinda, án tillits til kynferðis og heilsusamlegs vinnuumhverfis.
- Það er margt ógert hvað snertir að vinna gegn kynferðislegri áreitni á vinnustöðum. Forgangs-

verkefni nú er að viðurkenna vandann og tryggja að á honum verði tekið. Þjóðþing, fjölþjóðasamtök, alþjóðasamtök og stofnanir eins og Alþjóðavinnu-
málastofnunin (ILO) hafa mikilvægu hlutverki að gegna í því starfi með því að ganga á undan með góðu fordæmi.

- Kynferðisleg áreitni er ekki loftbóla sem blásin var upp af háskólaborgurum eða embættismönnum. Þvert á móti eru það sífellt fleiri konur sem krefjast þess að þeim séu tryggðar vinnuaðstæður þar sem þær geti sinnt störfum sínum með fullri sæmd. Þessari kröfu verður að mæta.

2.4 Sænsk jafnréttislöggjöf og kynferðisleg áreitni

Töluvert hefur verið fjallað um kynferðislega áreitni í Svíþjóð. Árið 1987 kom FRID-A rannsóknin út en þar er gerð úttekt á kynferðislegri áreitni á vegum embættis umboðsmanns jafnréttismála. Markmið FRID-A rannsóknarinnar voru margþætt. Fyrir utan að afla vitneskju um umfang og eðli kynferðislegrar áreitni á sænska vinnumarkaðinum var gerð tilraun til að skilgreina kynferðislega áreitni auk þess sem gerðar voru tillögur um aðgerðir og lagasetningar.

Hugtakið kynferðisleg áreitni var ekki skilgreint í sænskum lögum en umboðsmaður sænskra jafnréttismála birti tillögu að skilgreiningu embættisins í FRID-A skýrslunni (FRID-A:1987) og er hún svohljóðandi:

Kynferðisleg áreitni á vinnustað er hvers konar óvelkomin kynferðisleg hegðun í orðum eða athöfnum sem á sér stað á vinnustað eða í tengslum við umsókn um vinnu og veldur því að kona telur sig niðurlægða og líður illa líkamlega eða andlega.

Það er um að ræða kynferðislega áreitni þegar:

- a) kröfur um kynferðislegan greiða eða annað kynferðislegt athæfi eru ljóst eða leynt gert að skilyrði fyrir ráðningu
- b) kröfur um kynferðislegan greiða eru tengdar hótunum um refsingu (t.d. að gengið verði framhjá viðkomandi við stöðuhækkun eða launahækkun, um að verkefni muni breytast til hins verra, um óréttmæta gagnrýni, lélegar umsagnir, einangrun eða illt umtal)
- c) loford um betri vinnuáðstæður eru tengdar óskum um kynferðislegan greiða

Þá er einnig um að ræða kynferðislega áreitni þegar orð eða framkoma kynferðislegs eðlis verða til þess að:

- d) skapa fjandsamlegt, ógnandi eða auðmýkjandi andrúmsloft
- e) hindra eða tefja konu við vinnu sína

Skilgreining sænska umboðsmannsins er ítarleg og nær bæði yfir áreitni sem kalla má „greiða gegn greiða“ og áreitni sem skapar fjandsamlegt vinnuumhverfi. Ný jafnréttislög voru samþykkt í kjölfar birtingar FRID-A rannsóknarinnar árið 1991. Í þeim eru ákvæði um kynferðislega áreitni.

Í 6. grein sænsku jafnréttislaganna er að finna ákvæði um kynferðislega áreitni. En þar segir:

*Atvinnurekanda ber að tryggja að enginn starfsmaður verði fyrir kynferðislegri áreitni, eða áreitni sem rekja má til kærnu um mismunun vegna kynferðis*⁶

Þetta ákvæði er í þeim kafla laganna þar sem fjallað er um skyldur atvinnurekenda til að beita sér fyrir sér-tækum aðgerðum sem stuðla að jafnrétti á vinnumarkaði. Umboðsmaður jafnréttismála í Svíþjóð túlkar ákvæði 6. greinar þannig að þau leggi þær skyldur á herðar atvinnurekenda að hann verði að vinna markvisst gegn kynferðislegri áreitni og tryggja þolendum hennar örugga málsmeðferð (Lena Svænaeus:1997,25). Þetta ákvæði hefur verið túlkað þannig að sænskir atvinnurekendur verði að móta sér stefnu og semja aðgerða-áætlun til að taka á vandamálinu ef og þegar þess gerist þörf. Ef þeir uppfylla ekki þetta ákvæði laganna getur umboðsmaðurinn farið fram á að það verði gert.⁷

Í 1. málsgrein 22. greinar sænsku jafnréttislaganna er annað ákvæði sem varðar kynferðislega áreitni en þar segir:

Atvinnurekanda er óheimilt að áreita starfsmann sem hefur hafnað kynferðislegum tilmælum atvinnurekandans eða kært atvinnurekandann fyrir mismunun vegna kynferðis.

⁶ Þýðing er á ábyrgð höfundu.

⁷ Um slíkar aðgerðaáætlanir verður fjallað síðar í þessari skýrslu.

Að mati sænska umboðsmannsins er ekki hægt að túlka þessa grein þannig að hún banni alfarið kynferðislega áreitni. Ákvæði takmarki aðeins rétt atvinnurekandans til að „hefna“ sín á starfsmanni sem hefur hafnað kynferðislegum tilburðum hans. Slík „hefnd“ getur m.a. komið fram í verri aðbúnaði, komið í veg fyrir framgang í starfi og launahækkanir. Brot af þessum toga gagnvart starfsmanni getur leitt til miskabóta (Lena Svenaeus: 1997, 27).

2.5 Norrænu vinnuverndarlögin

Kynferðisleg áreitni hefur um nokkurt skeið verið skilgreind sem vinnuverndarmál í nágrannalöndum okkar. Árið 1992 bættu Norðmenn ákvæði þess efnis í vinnuverndarlöggjöfina að „starfsmenn skuli ekki verða fyrir áreitni eða annarri ósæmandi framkomu“ í vinnunni. Ákvæðið tekur yfir kynferðislega áreitni og einelti.

Í Svíþjóð hafa vinnuverndarlögin verið útfærð með reglum og leiðbeiningum frá árinu 1993 um *kränkande särbehandling i arbetslivet* eða auðmýkjandi framkomu. Ekki er í reglunum talað um kynferðislega áreitni sérstaklega, heldur er kynferðislega áreitni skilgreind sem dæmi um auðmýkjandi framkomu (kränkande särbehandling). Reglurnar kveða á um að auðmýkjandi framkoma gagnvart starfsmönnum sé ekki leyfileg og að atvinnurekendur skuli með fyrirbyggjandi aðgerðum sjá til þess að starfsmenn þurfi ekki að upplifa slíkt. Með fyrirbyggjandi aðgerðum er t.d. átt við að til skuli vera vinnureglur eða ferlar svo hægt sé að greina merki um auðmýkjandi framkomu á vinnustað og stöðva hana. Ef

starfsmenn verða varir við auðmýkjandi framkomu s.s. kynferðislega áreitni skal strax gripið til skilgreindra ráðstafana til að stöðva áreitið og þeim fylgt eftir. Sérstaklega er tekið fram að skoða þurfi hvort orsakanna sé á einhvern hátt að leita í vinnuskipulaginu. Atvinnurekandi skal sjá til þess að launþegi sem verður fyrir ósæm- andi framkomu fái aðstoð strax.

Dönsk vinnuverndarlöggjöf fjallar ekki sérstaklega um kynferðislega áreitni, en danska Vinnueftirlitið hefur gefið út leiðbeiningar þar sem fjallað er um kynferðislega áreitni sem dæmi um samskiptavandamál á vinnustöð- um.

Hver er staðan á Íslandi?

3.1 Íslensk lög sem varða kynferðislega áreitni

Opinber umræða um kynferðislega áreitni er tiltölulega ný hér á landi og skilningur á hugtakinu nokkuð á reiki. Það má segja að fyrsta skref stjórnvalda til að taka á kynferðislegri áreitni hafi verið með breytingu á almennu hegningarlögum sem gerð var árið 1992. Það ár var lagt fyrir Alþingi frumvarp til breytinga á almennum hegningarlögum nr. 19/1940. Þá hafði farið fram heildarendurskoðun á hluta þeirra laga (XXII. kafla um skírlífisbrot) en upphaf þeirrar endurskoðunar nær til ársins 1984 þegar Alþingi ákvað að skipa nefnd sem var falið að kanna hvernig væri háttað rannsókn og meðferð nauðgunarmála hér á landi (Anna Hermannsdóttir:1998).

Eftir þessa lagabreytingu er 198. gr. almennra hegningarlaga nr. 19/1940, svohljóðandi:

Hver sem hefur samræði eða önnur kynferðismök við mann utan hjónabands eða óvígðrar sambúðar með því að misnota freklega þá aðstöðu sína að hann er honum

háður fjárhagslega, í atvinnu sinni eða sem skjólstæðingur hans í trúnaðarsambandi skal sæta fangelsi allt að 3 árum eða, sé maðurinn yngri en 18 ára allt að 6 árum. Önnur kynferðisleg áreitni varðar fangelsi allt að 2 árum.

Hér kemur skýrt fram að það er gerð sú krafa að polandi sé á einhvern hátt háður geranda fjárhagslega eða í atvinnu sinni. Í greinargerð með hegningarlögunum segir að ákvæðinu sé ætlað að koma í veg fyrir að yfirboðarar misnoti aðstöðu sína gagnvart konum sem þeir hafa yfir að segja, með því að beita þær fjárhags- eða atvinnukúgun. Dæmi um slík tengsl er samband yfirmanns og undirmanns. Lagagreinin tekur einnig til sambands geranda og skjólstæðings í trúnaðarsambandi. Hér er m.a. átt við misnotkun á sambandi heilbrigðisstétta (lækna/sálfræðinga) við sjúkling, kennara við nemendur og yfirmans gagnvart undirmanni. Þessi viðbót er nýmæli og mikilvæg viðbót við það sem áður kom fram (Anna Hermannsdóttir:1998).

Í 209. gr. almennra hegningarlaga er fjallað um brot gegn blygðunarsemi. Það virðist sem háttsemi sem skilgreind er sem kynferðisleg áreitni geti í mörgum tilfellum fallið undir þá grein.¹ Samkvæmt ákvæðum greinarinnar er lögð refsing við því að særa blygðunarsemi manna með lostugu athæfi en það er ekki kveðið á um tengsl þolanda og geranda.

Það hefur ekki reynt mikið á 198 gr. hegningarlaga fyrir íslenskum dómstólum. En það hafa þó fallið tveir

¹ Sjá m.a. dóm Héraðsdóms Vestfjarða 9. júní 1997.

dómar um kynferðislega áreitni og í þeim báðum er um að ræða karlmenn sem áreita karlmenn.² Það er athyglisvert þar sem allar tiltækar kannanir benda til þess að konur verða mun oftar fyrir kynferðislegri áreitni en karlar.

Í þeim tveimur dómum sem hafa gengið vegna brota á 198. gr. eru aðstæður og sambönd geranda og þolenda töluvert ólík. Í öðu málinu er gerandinn yfirmaður þolenda og þeir honum háðir hvað varðar vinnu og ýmis starfsskilyrði. Einnig lék enginn vafi á að háttsemi gerandans félli undir viðurkenndar skilgreiningar á kynferðislegri áreitni. Aðstæður voru allt aðrar í seinna málinu. Þar lék heldur enginn vafi á að háttsemin sem slík félli undir skilgreiningar á kynferðislegri áreitni en samband geranda og þolanda var af allt öðrum toga (Anna Hermannsdóttir:1998).

Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla frá 1991 er ekki ákvæði um kynferðislega áreitni en í 6. gr. þeirra laga segir að atvinnurekendum sé óheimilt að mismuna starfsfólki eftir kynferði og gildir það m.a. um vinnuaðstæður og vinnuskilyrði. Kærunefnd jafnréttismála/Skrifstofa jafnréttismála hefur túlkað þetta ákvæði þannig að atvinnurekendum beri að sjá til þess að kynferðisleg áreitni viðgangist ekki á vinnustað.³

Í 1. grein laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti

2 Dómur Hérðasdóms Norðurlands 21. febrúar 1996 og dómur Hérðasdóms Norðurlands 8. mars 1996. Í þessum dómum voru hinir ákærðu sakfelldir fyrir brot gegn 2. ml. 198 gr. almennu hegningarlaga.

3 Kærunefnd jafnréttismála hefur ekki fengið til umfjöllunar mál sem varðar kynferðilega áreitni en í máli nr. 13/1992 er fjallað um vinnuaðstæður og vinnuskilyrði. Sjá útgáfu á álitserðum. Í greinargerð frumvarps (nr. 726) til laga um bann við kynferðislegri áreitni er vísað til þessarar túlkunar.

og öryggi á vinnustöðum segir að með lögnum sé leitast við að tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi, sem jafnan sé í samræmi við félagslega og tæknilega þróun í þjóðfélaginu. Í 65. grein laganna um heilsuvernd starfsmanna segir: *Heilsuvernd starfsmanna merkir í lögum þessum þjónustu sem komið er á fót, til þess að: ... c. stuðla að andlegri og líkamlegri vellíðan starfsmanna.*

Þar sem ljóst er að kynferðisleg áreitni veldur vanlíðan og er úr takt við félagslega þróun í þjóðfélaginu hefur verið litið svo á innan Vinnueftirlitsins að kynferðisleg áreitni gangi í berhögg við tilgang laganna. Nokkur óvissa ríkir þó um túlkun 1. og 65. greinar laganna og hvernig Vinnueftirlitinu beri að sinna félagslegum og andlegum álagsþáttum vinnuumhverfisins. Systurstofnir Vinnueftirlitsins hafa þó á síðustu árum sinnt þessum málaflokkum í auknum mæli, sbr. kafla 2.5.

3.2 Skilgreining á hugtakinu kynferðisleg áreitni

Þótt hér á landi sé ekki að finna skilgreiningu í lögum á kynferðislegri áreitni hefur ýmislegt verið gert til að skýra hugtakið. Má m.a. vísa til þess sem áður hefur verið sagt um könnun Iðju, félags verksmiðjufólks á Akureyri, og notkunar á skilgreiningu Alþjóðavinnuumálastofnunarinnar.

Árið 1996 gaf Skrifstofa jafnréttismála út bækling um kynferðislega áreitni þar sem stuðst er við skilgreiningu Evrópusambandsins (sjá kafla 2.2) en í honum segir orðrétt:

Ýmsar yfirlýsingar eru til á þessu hugtaki en sú skil-

greining sem Skrifstofa jafnréttismála notar, byggir á skilgreiningu Evrópusambandsins. Samkvæmt henni er kynferðisleg áreitni á vinnustað, framkoma kynferðislegs eðlis sem er óviðunandi þegar:

- Slík hegðun er ósanngjörn og/eða móðgandi og í óþökk þess, sem fyrir henni verður.
Dæmi: Hvers kyns þukl, káf eða niðrandi ummæli um kynferði eða útlit.
- Höfnun starfsmanns á kynferðislegu sambandi af einhverjum toga hefur áhrif á starfsframa, ráðningu, launakjör eða önnur vinnuskilyrði.
Dæmi: Þú sættir þig ekki við framkomu samstarfsmanns/yfirmanns og það þýðir að þú færð ekki launahækkun, sem þú annars hefðir fengið.
- Slík framkoma skapar óþægilegt, fjandsamlegt eða auðmýkjandi andrúmsloft á vinnustað fyrir viðkomandi.
Dæmi: Sífelldar athugasemdir um kynferði þitt eða útlit eða klámbrandarar sem eru sagðir á þinn kostnað.

Þessi skilgreining leggur áherslu á að það sé viðmiðun þess sem fyrir áreitninni verður sem ákvarðar hvað hann/hún upplifir sem kynferðislega áreitni.

Í bæklingnum er síðan fjallað um hvað hægt sé að gera ef einstaklingur verður fyrir kynferðislegri áreitni og hvert hann getur leitað eftir aðstoð.⁴

⁴ Kynferðisleg áreitni á vinnustað. Kynningarbæklingur Útg. Skrifstofa jafnréttismála, 1996.

3.3 Frumvarp til laga um kynferðislega áreitni

Í apríl 1997 var lagt fram á Alþingi frumvarp til laga um bann við kynferðislegri áreitni. Hér var um að ræða tillögu að breytingum á bæði lögum um jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla frá 1991 og lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum frá 1980. Ætlunin með frumvarpinu var m.a. að lögfesta skilgreiningu á hugtakinu kynferðisleg áreitni og í 2. málsgrein 1. gr. frumvarpsins er að finna eftirfarandi tillögu að skilgreiningu:

Kynferðisleg áreitni er óvelkomin kynferðisleg hegðun sem skapar auðmýkjandi eða fjandsamlegar aðstæður til vinnu, náms eða félagslegrar samvinnu, hvort heldur hún er líkamleg, orðbundin eða myndræn. Kynferðisleg áreitni felur í sér samskipti sem einkennast af misnotkun á valdi, styrkleika eða stöðu og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið hafi verið skýrt til kynna að viðkomandi hegðun sé óvelkomin.

Þá er í 1. mgr. sömu greinar lagt til að atvinnurekendum og yfirmönnum verði gert skylt að gera sérstakar ráðstafanir til að tryggja að starfsfólk og nemar verði ekki fyrir kynferðislegri áreitni, sbr. ákvæði 6. gr. sænsku laganna. Þá er einnig lagt til að óheimilt verði að láta kvartanir starfsfólks vegna kynferðislegrar áreitni bitna á starfi þeirra og starfskjörum (sbr. 22. gr. sænsku laganna).

Í 3. gr. frumvarpsins eru lagðar til breytingar á C-lið 65. gr. laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum þar sem tekið er fram að ákvæði laganna eigi m.a.

við um bann við kynferðislegri áreitni og annarri ósæmi-
legri hegðun sem beinist að kynferði einstaklinga.

Í greinargerð með frumvarpinu segir að ekki þyki nauðsynlegt að setja sérstaka löggjöf um kynferðislega áreitni en tímabært að leggja til að slík ákvæði verði sett í annars vegar jafnréttislög og hins vegar vinnuverndarlög eins og gert er í ýmsum nágrannalöndum okkar.

Frumvarpið hlaut ekki afgreiðslu og var því endurflutt með lítilsháttar breytingum á næsta þingi (Frumvarp til laga um kynferðislega áreitni. (Pskj.40–40 mál). Í endurfluttu frumvarpi hefur skilgreiningu á kynferðislegri áreitni verið breytt að hluta og er nú svo hljóðandi:

Kynferðisleg áreitni er óvelkomin kynferðisleg hegðun sem skapar auðmýkjandi eða fjandsamlegar aðstæður til vinnu, náms eða félagslegrar samvinnu, hvort sem hún er líkamleg, orðbundin eða myndræn og sem haldið er áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni sé það alvarlegt.

Í greinargerð með frumvarpinu er lögð áhersla á mikilvægi þess að lögfesta skilgreiningu á hvað felst í kynferðislegri áreitni og er m.a. vísað til skilgreininga Evrópusambandsins í rökstuðningi fyrir þeirri skilgreiningu sem lögð er til í frumvarpinu. Flutningsmenn leggja áherslu á að megineinkenni kynferðislegrar áreitni sé, að hegðunin er óvelkomin og það er mat einstaklingsins sem ræður hvaða hegðun er viðunandi og hvaða hegðun móðgandi. Frumvarpið hlaut ekki afgreiðslu á sl. þingi.

Í greinargerð með endurfluttu frumvarpi kemur fram að fyrra frumvarp hafi verið sent til eftirtalinna umsagn-

araðila: Jafnréttisráðs, Stéttarfélags íslenskra félagsráðgjafa, Alþýðusambands Íslands, jafnréttisráðgjafa Reykjavíkur, jafnréttisfulltrúa Akureyrar, biskupi Íslands, Vinnueftirlits ríkisins, Kvennaathvarfsins, Læknafélags Íslands, Stígamóta, félagsmálaráðuneytisins, dóms- og kirkjumálaráðuneytisins og laganefndar Lögmannafélags Íslands. Allir þessir aðilar, að undanskildum þeim síðastnefnda, töldu að þörf væri á löggjöf af þessu tagi og langflestir mæltu með frumvarpinu.

Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum

4.1 Aðferðafræði – úrtak

Eins og greint er frá hér að framan voru nokkur stéttarfélag skráð og senda spurningalistann um kynferðislega áreitni á vinnustöðum til þeirra félagsmanna sem lentu í úrtakinu. Þetta voru bæði stéttarfélag þar sem konur voru í miklum meirihluta og félag þar sem kynjaskiptingin var jafnari. Spurningalistinn var sendur til 970 einstaklinga. Með spurningalistanum fylgdi bréf undirritað af Guðbjörgu Lindu Rafnsdóttur og Stefaníu Traustadóttur þar sem ástæður könnunarinnar voru tilgreindar og kynferðisleg áreitni skilgreind (sjá fylgiskjöl). Stéttarfélagin sendu spurningalistann út til þessara félagsmanna, en svörin voru send Skrifstofu jafnréttismála. Í þeim stéttarfélagum þar sem bæði kynin áttu aðild að voru karlar 20% úrtaksins. Alls 140 karlar fengu því sendan spurningalista eða 14% af heildarúrtakinu.

Af 970 einstaklingum svöruðu 313 spurningunum eða rúm 32%. Af þeim voru konur rúm 86% eða 271 og karlar

rúm 12% eða 38. Ekki var getið um kynferði þeirra sem svöruðu fjórum spurningalistum. Þetta svarhlutfall er lágt en verður þó lagt til grundvallar greiningar á kynferðislegri áreitni á íslenskum vinnustöðum. Ástæðan er þríþætt:

1. Spurningar um eigin reynslu af kynferðislegri áreitni upplifir margt fólk sem mjög persónulega. Reynslan sýnir að margir þolendur bregðast þannig við að þeir reyna að gleyma atburðinum, forðast að hugsa um hann og tala um hann. Þess vegna getur könnun sem þessi virst sem árás á friðhelgi einkalífsins umfram það sem er þegar spurt er um minna viðkvæm málefni. Reynsla annarra sýnir að svarhlutfall við spurningum sem eru mjög persónulegar og menn líta á sem árás á friðhelgi er lægra en ella. Það er mat sænsku hagstofunnar að spurningar um kynferðislega áreitni séu þess eðlis að reikna megi með a.m.k. 40% brottfalli, eingöngu vegna eðlis spurninganna (FRID-A :1987). Þar sem svarhlutfall í öðrum spurningalistakönnunum fer sjaldan yfir 70% er ekki óeðlilegt að svarhlutfall í könnun sem þessari fari niður undir 30%.

Það er þekkt að svörun við heimsendum spurningalistakönnunum er oft lakari en þegar öðrum aðferðum er beitt svo sem að hringja heim til fólks. Þrátt fyrir það var ákveðið að senda spurningalistana heim til þeirra sem lentu í úrtakinu, þar sem aðstandendur könnunarinnar töldu að það að spyrja svo viðkvæmra spurninga í síma væri óæskilegt.

2. Þrátt fyrir að um tölfræðilega (megindlega) könnun sé að ræða þá er hún eigindleg í eðli sínu. Það kemur m.a. fram í því að með spurningunum er fyrst og fremst leitast við að fá lýsingu á því sem gerist þegar kynferðisleg

áreitni á sér stað. Við val á þátttakendum var ekki gert þjóðarútrak, heldur áðurnefnt úrtak meðal tiltekinna stéttarfélaga þar sem markmiðið með könnuninni er að lýsa ferlinu við kynferðislega áreitni fremur en að upplýsa um hve stórt hlutfall þjóðarinnar verði fyrir tiltekinni tegund af áreiti. Auk þess þóttu líkurnar á svörum aukast með því að vinna könnunina í samvinnu við stéttarfélagin. Vegna úrtaksaðferðarinnar og þess hvernig spurningarnar eru, er könnunin í eðli sínu eigindleg og mun af þeim sökum lýsing þeirra 313 einstaklinga sem sendu inn svör sín, og þó einkum þeirra 114 sem sögðust hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni, greind til að fá vitneskju um það vandamál sem á ferðinni er þegar kynferðisleg áreitni á í hlut.

3. Ytri aðstæður sem ekki fékkst ráðið við hafa án efa haft áhrif á svörum. Þar er helst átt við að um það leyti sem könnunin var send til fólks var mikið rætt um kynferðislega áreitni í fjölmiðlum í tengslum við að lögð hafði verið fram kæra gegn biskupi Íslands þar sem honum hafði verið gefið að sök að hafa áreitt konur kynferðislega. Aðstandendur könnunarinnar fengu m.a. upphringingar þar sem fólk tjáði þeim að það væri orðið yfir sig þreytt á „biskupsmálinu“ og umræðunni um kynferðislega áreitni sem fylgdi í kjölfarið. Sumir drógu þá ályktun að könnunin væri gerð í tengslum við það mál. Þessir einstaklingar sögðust ekki ætla að taka þátt í könnuninni.

Ein kona hringdi í aðstandenda könnunarinnar þegar hún fékk ítrekun um að senda inn spurningalistann. Hún uppgötvaði þá fyrst að könnunin tengdist ekki biskups-málinu, en var þá búin að henda spurningalistanum. Svo sagði hún:

„...enda hef ég svo sem ekki frá neinu að segja. Ég hef aldrei orðið fyrir kynferðislegri áreitni. Að vísu hrökklaðist ég úr starfi þegar ég var ung stúlka því vinnuveitandi minni sótti svo mikið á mig að ég átti engra annarra úrkosta vól en að hætta að starfa hjá honum. En það er nú svo langt síðan það var og svo fékk ég aðra vinnu...“

Þessi kona virðist ekkert einsdæmi, hvorki er varðar að láta þjóðfélagsmæðuna koma í veg fyrir að hún svaraði könnuninni, né að vilja ekki draga fram í dagsljósið fyrri reynslu sem þolanda. Svar þessarar konur sýnir einnig að í hugum fólks getur verið óljóst hvað átt er við með kynferðislegri áreitni.

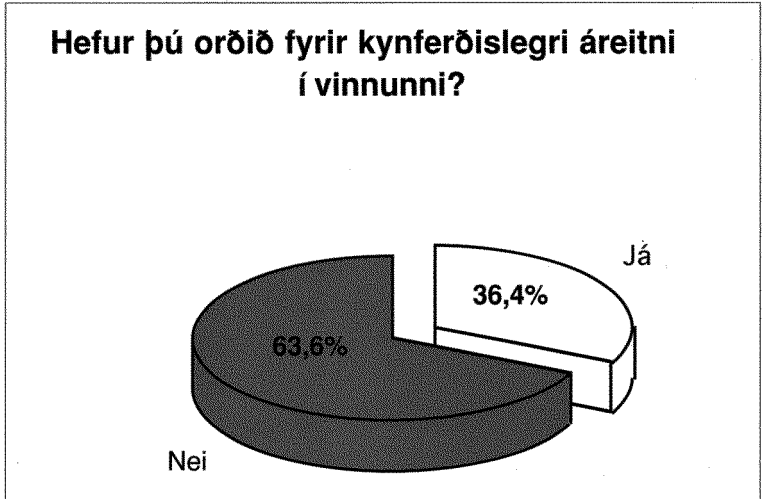
4.2 Niðurstöðu könnunarinnar

Í þessum kafla verður verður gerð grein fyrir niðurstöðum könnunarinnar um kynferðislega áreitni á vinnustöðum. Niðurstöðurnar verða bornar saman við sambærilegar kannanir sem gerðar hafa verið. Einkum verður stuðst við niðurstöður sænskra, norskra og bandarískra rannsóknna á kynferðislegri áreitni.

4.2.1 Tíðni kynferðislegrar áreitni á vinnustöðum

Eins og fram hefur komið svörðuð einungis 313 einstaklingar af 970 könnuninni um kynferðislega áreitni á vinnustöðum, sem er rúmlega 32% af heildarúrtakinu. Af þessum 313 einstaklingum sögðust 114 hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað eða 36,4%. Konur voru í miklum meirihluta þolanda eða 106 (93%) meðan

einungis 6 karlar sögðust hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni. Tveir þolendur svöruðu ekki spurningunni um kynferði.



Vegna þess á hvern hátt staðið var að gerð úrtaks (sjá umfangllun að framan) reyndist ekki unnt að gera brottfallsgreiningu og því ekki hægt að draga ályktun um hvort hlutfall þolenda er hærra meðal svarenda. Ef við reiknum þá 114 einstaklinga sem orðið hafa fyrir kynferðislegri áreitni sem hlutfall af þeim 970 einstaklingum sem fengu spurningalistann, þá er hlutfall þolenda 11,7% af heildarúrtaki. Því má ljóst vera að raunverulegt hlutfall þolenda í þeim stéttarfélögum sem þátt tóku í könnuninni liggur á bilinu 11,7% og 36,4%. Frásögn konunnar, sem vitnað er til að framan, sem lýsir því hvers vegna hún svaraði ekki spurningalistanum sýnir að ekki

er hægt að draga þá ályktun að allir þolendur kynferðislegrar áreitni hafi tekið þátt í könnuninni.

Í samanburði við erlendar rannsóknir er hlutfallið 36,4% fremur hátt. Í sambærilegri könnun sem gerð var í Svíþjóð árið 1987 og getið er um að framan eru þolendur kynferðislegrar áreitni á vinnustað 17%. Í rannsókn sem gerð var í Noregi árið 1990 kom fram að 8% kvenna og 2,1% karla segjast hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni.

Margar rannsóknir sem gerðar hafa verið ná einungis til kvenna. Í finnskri rannsókn sem gerð var árið 1986 kom fram að 34% af konunum og 26% af körlunum höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni síðustu tvö árin (Einarsen o.fl.:1993). Er sú tala með allra hæsta móti og mjög óvenjulegt að fá svo hátt hlutfall karlkyns þolenda.

4.2.2 Aldursdreifing og menntunarstig

Elsti einstaklingurinn sem svaraði spurningalistanum er fæddur árið 1921 og var því 75 ára gamall þegar könnunin var gerð. Sá yngsti er fæddur árið 1980 og var því 16 ára gamall. Þar sem ekki eru til staðar upplýsingar um aldursdreifingu þeirra sem fengu senda spurningalista er ekki hægt að segja til um hvort aldur hafi haft áhrif á svörun. Aldursdreifing miðað við 10 ára tímabil sýnir að flestir sem svöruðu spurningalistanum eru fæddir á tímabilinu 1950–1969 eða samtals 50,1% svarenda. Þeir voru því 27–46 ára þegar könnunin var gerð. Meðalaldur svarenda er 40,8 ár.

Þegar aldursdreifing og kynferði þeirra sem svöruðu spurningalistanum er kannað sést að munstrið er samskonar meðal karla og kvenna.

Lágmarksmenntun (grunnskólapróf eða sambærilegt)

er algengust meðal hópsins alls. 34,8% þátttakenda flokkast með lágmarksmenntun. Önnur menntun dreifðist nokkuð jafnt á hópinn. Svörin sýna mjög svipaða dreifingu þolenda og annarra svarenda hvað menntunarstig snertir. Átta einstaklingar svöruðu ekki spurningunni um menntun. Menntunarstig svarenda dreifist á þennan hátt:

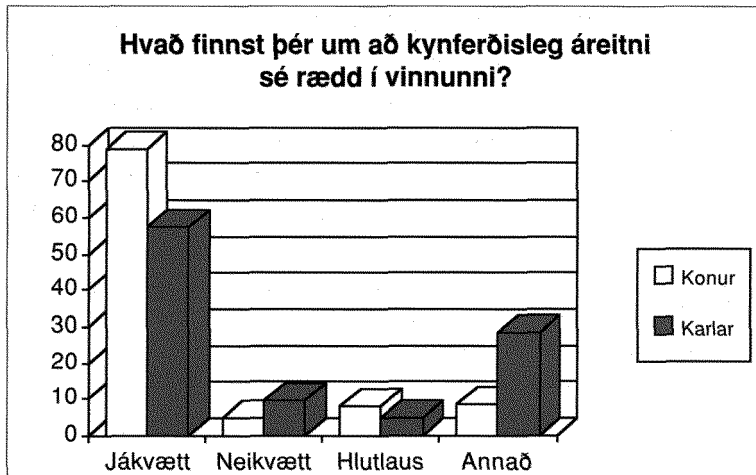
Menntunarstig	Fjöldi	Hlutfall
Grunnskólapróf eða sambærilegt	109	35,7
Stúdentspróf eða sambærilegt	66	21,1
Iðnskólapróf eða sambærilegt	65	20,8
Háskólapróf eða sambærilegt	65	20,8

Ofanefnda samsetningu verður að skoða í ljósi þess hvaða stéttarfélag voru valin til þátttöku í könnuninni. Þar sem könnunin tekur á viðkvæmu málefni þótti ekki ástæða til að biðja um upplýsingar um stéttarfélagsaðild. Slíkt hefði getað leitt til ótta um að nafnleynd væri ekki tryggð.

4.2.3 Umræða á vinnustað

Þrátt fyrir að umræða um kynferðislega áreitni hafi verið mikil í þjóðfélaginu þegar könnunin var gerð, var ekki sérstaklega mikið rætt um kynferðislega áreitni á vinnustöðum svarenda. Fjórðungur þeirra (25,9%) segir kynferðislega áreitni alls ekki hafa verið til umræðu á þeirra vinnustað. Flestir svara þó annað hvort að umræða eigi sér stundum stað, (31,6%) eða sjaldan (29,1%). Það er lítill munur á svörum karla og kvenna.

Þeir sem sögðu að kynferðisleg áreitni hefði verið rædd í vinnunni voru beðnir að segja til um hvort þeim þætti það jákvætt eða neikvætt. Niðurstöður eru þessar:

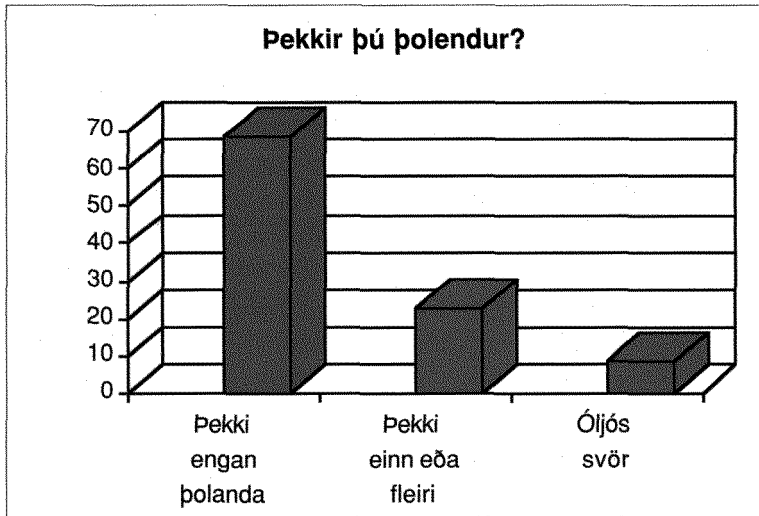


Samkvæmt þessu finnst meirihluta aðspurðra það jákvætt að rætt sé um kynferðislega áreitni á vinnustað. Konurnar eru jákvæðari gagnvart umræðunni en karlar.

4.2.4 Að þekkja þolendur

Spurt var hvort viðkomandi þekkti einhvern sem hefur verið áreittur kynferðislega í vinnunni. Í ljós kom að um fjórðungur svarenda eða 22,5% þekkir að minnsta kosti eina konu sem hefur verið áreitt kynferðislega í vinnunni.

Ef þetta er kannað nánar má sjá að 68,7% svarenda segist ekki þekkja neinn sem áreittur hafi verið kynferðislega, 11,6% segist þekkja eina konu og 10,9% segist þekkja nokkrar konur. Óljós svör eru 8,6%. Enginn segist þekkja karlmann sem áreittur hefur verið kynferðislega í vinnunni.



4.2.5 Þolendur kynferðislegrar áreitni á vinnustað

Þegar spurt var hvort viðkomandi hafi sjálfur orðið fyrir kynferðislegri áreitni var lögð áhersla á að ekki væri eingöngu átt við núverandi vinnustað. Í ljós kom að 114 einstaklingar svöruðu spurningunni játandi. Ef litið er á úrtakið í heild sem taldi 970 manns er hlutfall þolenda kynferðislegrar áreitni í þessu tiltekna úrtaki 11,7%. Ef við lítum hins vegar aðeins á hlutfall þeirra sem svara spurningalistanum, sem við teljum réttara að miða við og munum framvegis gera, þá er hlutfall þolenda 36,4%.

Hlutfall karla meðal þolenda kynferðislegrar áreitni er töluvert mikið lægra en hlutfall kvenna eða 5,3% á móti tæpum 94,6% kvenna. Karlkyns þolendur eru aðeins 6 talsins og því tæpast að það svari fræðilegum forsendum að taka kynferði sem sérstaka breytu þegar skoðað er hvernig svörin dreifast. Að athuguðu máli kemur í ljós að

svör þessara fáu karla dreifast yfirleitt á svipaðan hátt og svör kvennanna.

Ef við skoðum nánar svörin við spurningunni um kynferðislega áreitni í vinnunni, kemur eftirfarandi í ljós:

- Rúmur helmingur þolenda kynferðislegrar áreitni hafði orðið fyrir óvelkomnum snertingum t.d. um arma, axlir eða mitti eða alls 61 einstaklingur. Af þeim eru konur 58 og karlar þrír.
- 54 einstaklingar, þar af 52 konur, hafa orðið fyrir óvelkominni kynferðislegri snertingu í vinnunni svo sem káfi, strokum eða klípum.
- Heldur færri, eða 43 einstaklingar, höfðu orðið fyrir óvelkominni kynferðislegri athygli s.s. augngotum, glápi og bendingum í vinnunni. Af þessum einstaklingum eru konur 40.
- Jafnmargar konur höfðu orðið fyrir óvelkomnum kynferðislegum athugasemdum við útlit, líkama, klæðaburð eða einkalíf.
- Tæplega helmingur þolenda, 49 konur og 3 karlar segist hafa orðið fyrir óvelkomnum kynferðislegum bröndurum eða klámi á vinnustað.
- Alls höfðu 29 einstaklingar, eða fjórðungur þolenda kynferðislegrar áreitni orðið fyrir óvelkomnum tilögum eða kröfum um kynferðislegt samneyti. Þar af voru tveir karlar.
- 16 einstaklingar höfðu orðið fyrir óvelkomnum símtölum eða bréfum með kynferðislegu ívafi, myndum eða öðru.
- Tvær konur höfðu orðið fyrir nauðgun eða tilraun til nauðgunar í tengslum við vinnu.

- Auk þessa nefndu fimm einstaklingar að þeir hefðu orðið fyrir öðru óvelkomnu samneyti en að ofan er talið. Það var þó ekki skilgreint nánar.

Af ofangreindu má sjá að af þeim 313 einstaklingum sem svöruðu könnuninni hafa 114 eða rúm 36% orðið fyrir kynferðislegri áreitni í vinnunni í einhverri þeirri mynd sem að ofan getur. Þar af eru konur 106 eða 94,6% og karlar 6 eða 5,3%. Upplýsingar vantar um kynferði tveggja einstaklinga. Flestir höfðu orðið fyrir óvelkomnum snertingum t.d. um arma, axlir eða mitti eða um helmingur þolenda. Einnig höfðu margir orðið fyrir óvelkominni kynferðislegri snertingu í vinnunni svo sem káfi, strokum eða klípum Af þeim sem orðið hafa fyrir áreitni eru konur ávallt í mjög miklum meirihluta eða á bilinu 93–100%.

Ef þessar niðurstöður eru bornar saman við kannanir sem gerðar hafa verið erlendis á kynferðislegri áreitni á vinnustöðum þá sjást vísbendingar um að beinar snertingar séu algengari á Íslandi en í nágrannalöndunum. Til dæmis kemur í ljós í sænsku FRID-A könnuninni frá árinu 1987 að algengast er að kynferðisleg áreitni birtist í orðum, að um sé að ræða síendurteknar athugasemdir um líkama þolenda, tvíræð orð o.s.frv. Þetta er í samræmi við niðurstöður bandarískra kannana (FRID-A:1987). *Helena Ledje* kemst að sömu niðurstöðu í rannsókn sem hún gerði á kynferðislegri áreitni í Lundarháskóla (Ledje: 1995).

4.2.6 Alvarlegustu atvik

Margir þolendur kynferðislegrar áreitni höfðu orðið fyrir fleiru en einu þeirra atvika sem að ofan er talið. Þegar

þeir voru spurðir hvert þeirra atvika viðkomandi teldi alvarlegast, nefndi tæpur helmingur eða 49,2% óvelkomna kynferðisleg sneringu (s.s. káf, strokur eða klípur) sem alvarlegustu atvik.

Sem skýringu á því hvers vegna ofan nefnd atvik væru alvarlegust svaraði tæplega helmingur að þetta væri niðurlægjandi og viðbjóðslegt. Þá kom fram að nokkrir upplifðu þetta sem valdbeitingu. Erlendar rannsóknir sýna að þolendur taka nærri sér klámfengin orð og tví-ræðar kynferðislegar athugasemdir sem beinast gegn viðkomandi, enda skapar þetta óvissu um stöðu þolandans gagnvart gerandanum (Ledje:1995).

4.2.7 Aldur og hjúskaparstaða

Könnunin leiddi í ljós, eins og sambærilegar kannanir í nágrannalöndum okkar hafa gert, að þótt fólk geti orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað, óháð aldri, kynferði og hjúskaparstöðu, þá eru þolendur fremur í yngri aldurshópunum. Þannig var þriðjungur hópsins undir tvítugu. Tæpur þriðjungur (28,4%) var á aldrinum 20-25 ára og 17,3% var 26-30 ára.

Helmingur þolenda var einhleypur (49,4%), enda á ungum aldri. Bandarískar rannsóknir hafa sýnt fylgni milli hjúskaparstöðu og kynferðislegrar áreitni. Þar kemur í ljós að einhleypir verða fremur fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað en gift fólk og fólk í sambúð. Á Norðurlöndunum virðist hins vegar hjúskaparstaða síður skipta máli (FRID-A:1987). Þó sýnir norsk rannsókn að þolendur kynferðislegrar áreitni eru flestir í föstu sambandi án þess þó að vera giftir eða í sambúð (Einarsen o.fl.:1993).

4.2.8 Starfsaldur

Þegar spurt var um starfsaldur þolanda er áreitnin átti sér stað kom í ljós að rúmlega helmingur (53,5%) þolanda hafði starfað í 0-5 ár og næstflestir (34,2%) í 11-15 ár. Hátt hlutfall þeirra sem hafa verið á vinnumarkaði í fimm ár eða skemur kemur heim og saman við lágan lífaldur þolanda kynferðislegrar áreitni. Þó má einnig skoða þetta í ljósi þess að rannsóknir í nokkrum Evrópulöndum sýna að konum er hættara við að verða fyrir kynferðislegri áreitni þegar þær eru nýlega komnar til starfa í fyrirtækjum eða stofnunum. Konum sem eru með óreglulegan starfssamning er einnig hættara við að verða áreittar kynferðislega en öðrum (Kauppinen:1997 og Bekæmpelse af seksuel chikane på arbejdspladsen:1994).

4.2.9 Viðbrögð þolanda

Viðbrögð þeirra sem orðið höfðu fyrir kynferðislegri áreitni af hálfu vinnufélaga eða yfirmanns voru athuguð. Þolendur fengu lista yfir upplifanir og voru beðnir að segja til um hvort þeir hefðu upplifað eitthvað af því sem þar er talið upp þegar áreitnin átti sér stað. Svörin dreifast á eftirfarandi hátt mælt í prósentum (sjá töflu á næstu síðu):

Á þessum svörum má sjá að algengustu viðbrögð við kynferðislegri áreitni voru reiði (68%), undrun (53,3%), viðbjóður (47,3%) og vonbrigði (36,5%). Þessi svör eru mjög svipuð svörum þolanda í könnunum sem gerðar hafa verið vestanhafs og á Norðurlöndunum (FRID-A:1987).

Þolendur voru spurðir hvort þeir hefðu leitað aðstoðar hjá einhverjum þegar þeir voru áreittir

KYNFERÐISLEG ÁREITNI Á VINNUSTÖÐUM

	Já %	Nei %	Óljóst %
Reiði	68,0	30,7	1,3
Undrun	53,3	46,7	0
Viðbjóður	47,3	52,7	0
Vonbrigði	36,5	63,5	0
Ótti	24,3	75,7	0
Átroðsla	23,0	77,0	0
Ringulreið	20,3	79,7	0
Eigin ásökun	16,2	83,8	0
Uppgjöf	6,8	93,2	0
Stolt	4,1	95,9	0
Annað	6,7	90,7	2,6

kynferðislega. Í ljós kom að 72 konur eða 63% leituðu sér enngar aðstoðar þegar þær voru áreittar kynferðislega. Þetta er mun hærri tala en fram kemur í sambærilegri sænskri könnun þar sem einungis 23% af konunum leita sér enngar aðstoðar (FRID-A: 1987). Hér á landi leita einungis 42 einstaklingar af 114 sér einhverrar aðstoðar eftir að þeir eru áreittir kynferðislega. Af þeim sem leita sér aðstoðar leita flestir til yfirmanna sinna (30,9%), til samstarfsfélaga (26,2%) og til vina eða ættingja (26,2%). Þegar þetta er skoðað með tilliti til aldurs þolenda þegar áreitnin átti sér stað, má sjá að yngsti aldurshópurinn leitar mest til samstarfsmanna en aðrir aldurshópar leita mest til yfirmanns.

Svörin dreifast eins og sést í töflu á næstu síðu.

Auk þess voru nefndir til sögunnar makar og félagsfræðingur.

KYNFERÐISLEG ÁREITNI Á VINNUSTÖÐUM

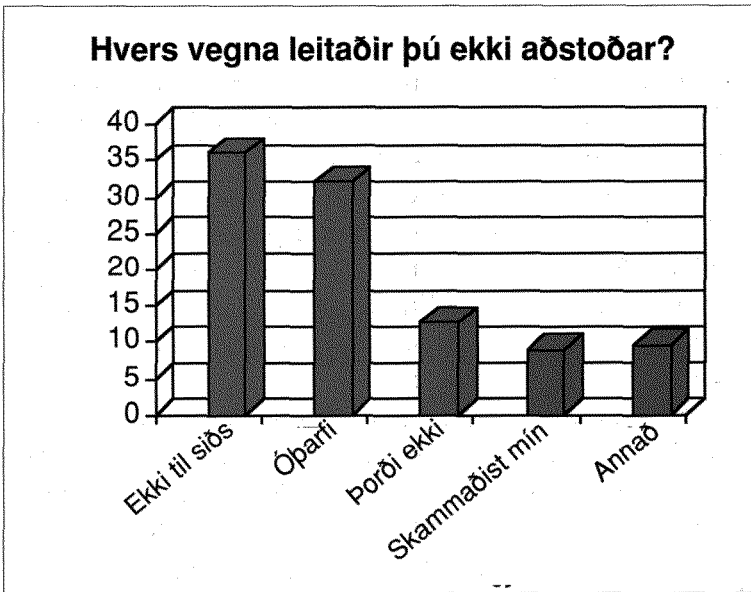
Leitaði til yfirmanns míns	30,9%
Leitaði til samstarfsfélaga	26,2%
Leitaði til vinar/vinkonu eða ættingja	26,2%
Leitaði til trúnaðarmanns á vinnustaðnum	7,1%
Leitaði til Vinnueftirlits ríkisins	4,8%
Leitaði til Skrifstofu jafnréttismála	2,4%
Leitaði til Verkalýðsfélags/stéttarfélags	2,4%

Þegar þessar tölur eru bornar saman við sænsku FRID-A könnunina sjáum við að hér á landi leita langtum fleiri sér aðstoðar innan vinnustaðarinnar en tíðkast í Svíþjóð. Þar í landi leita t.d. einungis 8% kvennanna sér aðstoðar hjá yfirmanni. Hins vegar er það mun algengara í Svíþjóð að leitað sé til trúnaðarmanna verkalýðshreyfinga. Þetta gefur vísbendingu um veika stöðu verkalýðshreyfingarinnar hér á landi hvað snertir þennan málaflokk í samanburði við nágrannalönd.

Af 72 þolendum sem ekki leituðu sér aðstoðar svörðu 55 spurningunni hvers vegna viðkomandi leitaði sér ekki aðstoðar þegar hann/hún varð fyrir kynferðislegri áreitni. Flestir þeirra sem leituðu sér ekki aðstoðar sögðu það ekki hafa verið til siðs eða 20 einstaklingar (36%), 18 þolendur (32,7%) sögðust hafa talið það óþarfa. Sjö þolendur (12,7%) sögðust ekki hafa þorað að leita sér hjálpar og 5 þolendur (9%) sögðust hafa skammast sín svo mikið fyrir þetta að þeir hefðu ekki treyst sér til að leita sér aðstoðar. Þegar þessi svör eru borin saman við aldur þolenda þegar atvikið átti sér stað má sjá að það eru eingöngu þolendur í yngri aldurshópum sem segjast

ekki hafa þorað að leita sér hjálpar vegna þess að þeir hafi skammtast sín of mikið til þess.

Samkvæmt bandarískum rannsóknum er það algengt að þolendur kynferðislegrar áreitni reyni fyrst að leiða vandann hjá sér, en reyni síðan að gantast með hann. Fyrst eftir að í ljós kemur að þetta leiðir ekki til þess að áreitnin hættir, er gerandinn með beinum orðum beðinn að hætta (FRID-A:1987).



Sextíu þolendur kynferðislegrar áreitni svöruðu spurningunni um hvort viðbrögð þeirra hefðu orðið til þess að aðstæður bötnuðu. Tveir þriðju þeirra (eða 40 þolendur) svöruðu því til að aðstæður hefðu batnað eða að atvikið hefði ekki endurtekið sig. Fjórðungur, eða 15

sagði að aðstæðurnar hefðu ekkert breyst en 2 sögðu ástandið hafa versnað. Svör tveggja reyndust óljós.

4.2.10 Eftirmálar

Polendur voru spurðir hvort það að segja frá áreitninni hefði haft í för með sér eftirmála. Fáir svöruðu spurningunni. Af þeim sem svöruðu sögðust flestir, eða 12 þolendur hafa skipt um starf, auk þess sem 6 einstaklingar báðu um að vera fluttir til í starfi. Sjö þolendur sögðust hafa misst áhugann á starfinu. Sami fjöldi sagði það hefði verið slúðrað um þá, tveir að þeir hefðu orðið fyrir óréttmætri gagnrýni, tveimur var ráðlagt að hætta, einn var fluttur til í starfi og einn þolandi nefndi að honum sjálfum hefði verið kennt um atburðinn.

Sænskar og bandarískar rannsóknir sýna að algengt er að konur segi upp störfum þegar þær verða fyrir kynferðislegri áreitni. Þetta gerist í um þriðjungi tilfella í Svíþjóð og í um fjórðungi tilfella í Bandaríkjunum. Rannsóknir í Svíþjóð sýna að um 30% kvenna taka sér veikindafrí í kjölfar þessa (FRID-A:1987).

Spurt var hvort áreitnin og/eða eftirmálar hennar hafi haft áhrif á heilsufar þolenda. Eftirfarandi svarmöguleikar voru gefnir upp:

- Líkamleg vanlíðan: t.d. höfuðverkur, verkur í vöðvum, magaverkur, ofnæmi.
- Streituviðbrögð: aukinn hjartsláttur, svitaköst, öndunarörðugleikar, svefntruflanir.
- Andleg vanlíðan: t.d. kvíði, grátköst, þunglyndi, leiði.
- Sjálfsmorðshugleiðingar.
- Annað.

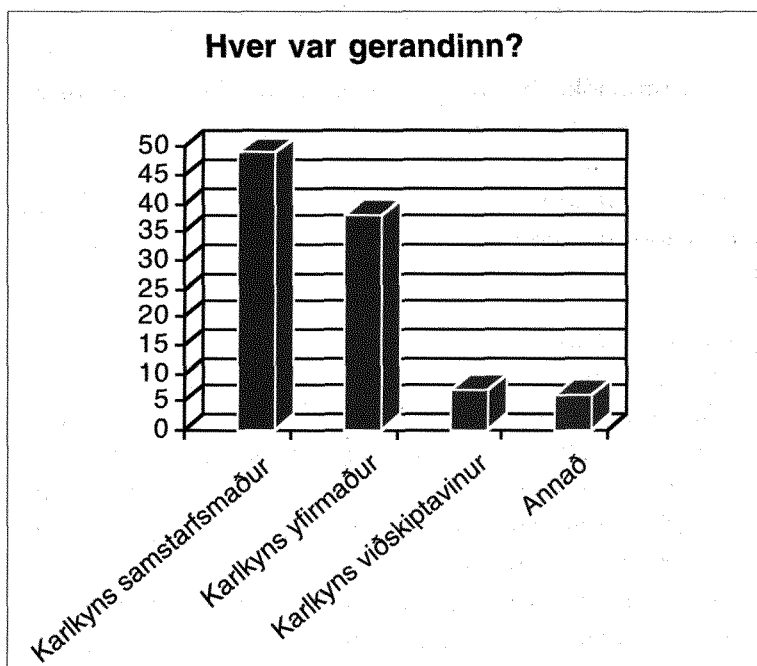
Einungis 27 þolendur svöruðu þessari spurningu játandi. Flestir þeirra nefndu streituvíðbrögð og andlega vanlíðan eða 22 einstaklingar (78%). Fjórir (15%) nefndu líkamlega vanlíðan, einn sjálfsmorðshugleiðingar og einn nefndi „annað“. Sænskar og bandarískar rannsóknir sýna að þolendur þjást af sálrænum og líkamlegum óþægindum í kjölfar kynferðislegrar áreitni vegna þeirrar streitu sem áreitnin hefur í för með sér (FRID-A:1987). Þá hefur því verið haldið fram að þolendur kynferðislegrar áreitni sýni á margan hátt sömu viðbrögð og þolendur sífjaspells og nauðgunar, sem er angist og þunglyndi (Fröberg og Sörensen:1992).

4.2.11 Gerandinn

Til að fá upplýsingar um hverjir það eru helst sem áreita aðra kynferðislega voru svarendur beðnir að lýsa gerandanum. Annars vegar voru þeir spurðir sem þekktu einhvern sem hafði verið áreittur, hins vegar þolendurnir sjálfir. Í ljós kom að gerandinn var í allflestum tilvikum karlkyns yfir- eða samstarfsmaður.

Þeir sem þekkja þolanda kynferðislegrar áreitni en hafa ekki verið áreittir sjálfir, segja í um helming tilvika (49,3%) að gerandinn hafi verið karlkyns samstarfsmaður, í 38% tilfella að gerandinn hafi verið karlkyns yfirmaður og í 7% tilvika var gerandinn karlkyns viðskiptavinur. Enginn þekkti til þess að kona hafi verið gerandi.

Þeir sem sjálfir höfðu verið áreittir sögðu í 91,1% tilvika að gerandinn hefði verið karlmaður, eldri en þolandinn, ýmist yfirmaður eða samstarfsmaður. 31 karlkyns yfirmaður (38,8%) og 32 karlkyns samstarfsmenn (40%) voru tilgreindir sem gerendur meðan karlkyns viðskipta-



vinir voru 11 talsins eða 13,8% gerenda. Fimm konur (6,3%) voru tilgreindar sem gerendur kynferðislegrar áreitni. Í tvö skipti af fimm voru það konur sem nefndu kvenkyns samstarfsmenn sem gerendur. Einn karlmaður sagði karlkyns samstarfsmann hafa áreitt sig kynferðislega.

Það sem vekur athygli í þessari könnun er að samstarfsmenn eru oftast gerendur en erlendar rannsóknir hafa leitt í ljós. T.d. sýnir sænska FRID-A-könnuninni að í 49% tilfella er gerandi kynferðislegrar áreitni yfirmaður (FRID-A:1987).

Í flestum tilfellum átti kynferðisleg áreitni sér stað á

sjálfum vinnustaðnum eða í 65,3% tilfella. Rannsóknin gaf ekki kost á að stærð vinnustaðarins væri greind. Norsk rannsókn hefur sýnt að kynferðisleg áreitni er algengari á stórum vinnustöðum en á litlum. Þar kemur í ljós að 3% aðspurðra á litlum vinnustöðum segjast hafa þurft að þola kynferðislega áreitni samanborið við 10% á vinnustöðum með yfir 100 starfsmenn (Einarsen o.fl: 1993).

4.2.12 Orsök áreitninnar

Þriðjungur þolenda segist ekki vita hvað varð þess valdandi að viðkomandi persóna áreitti þá kynferðislega. Fimmtungur (19,5%) taldi þó gerandann fyrst og fremst hafa viljað kynferðislegt samneyti, 11,7% taldi gerandann hafa viljað sýna vald sitt og jafn margir töldu gerandann hafa verið hrifinn af sér.

Í rannsókn sem gerð var meðal nemenda við Lundarháskóla í Svíþjóð kom greinilegar í ljós að þolendur töldu gerandann, sem oftast var kennari, vilja gera lítið úr sér eða sýna vald sitt. 47% kvenkyns nemenda í grunnámi og 56% kvenkyns nemenda í framhaldsnámi við Lundarháskóla sögðust telja ástæðu áreitninnar vera að viðkomandi hafi viljað sína vald sitt (Lejde:1994).

4.2.13 Einkenni vinnustaðarins

Reynt var að meta hvort samband væri milli hlutfalls kvenna og karla á vinnustöðum og kynferðislegrar áreitni. Mikil dreifing reyndist vera í kynjaskiptingunni á þeim vinnustöðum þar sem áreitnin hafði átt sér stað og ekki var hægt að draga þá ályktun að ákveðin kynja-samsetning á vinnustaðar kallaði fremur á kynferðislega

áreitni en önnur. Aðrar rannsóknir hafa sýnt að kynskiptingin getur skipt verulegu máli. Gutek (1985) heldur því til dæmis fram að kynferðisleg áreitni eigi sér fyrst og fremst stað á vinnustöðum þar sem konur eru annað hvort í miklum meirihluta eða í miklum minnihluta. Aðrir hafa hins vegar haldið því fram að áreitnin sé mest á vinnustöðum þar sem karlar eru í miklum meirihluta.¹ Norsk rannsókn frá árinu 1993 sýnir að því hærra sem hlutfall karla er á tilteknum vinnustöðum, því meiri líkur eru á því að kynferðisleg áreitni eigi sér stað. Þar er sú ályktun dregin að þar sem gerandi kynferðislegrar áreitni sé oftast karlmaður þá sé líkleggra að á vinnustöðum þar sem karlmenn eru í meirihluta skapist það andrúmsloft sem gerir atvik sem þetta mögulegt (Einarsen o.fl: 1993). Þá gefa rannsóknir vísbendingar um að gerendur séu líklegir til að hafa starfað í stuttan tíma á vinnustaðnum, jafnvel í minna en eitt ár (Bekæmpelse af seksuel chikane på arbejdspladsen: 1994).

Polendur kynferðislegrar áreitni voru spurðir hvort þeir hefðu orðið varir við það eða sambærileg samskipti meðal vinnufélaga á þeim vinnustað þar sem áreitnin átti sér stað. 72 einstaklingar svöruðu þessari spurningu eða rúm 63%. Svörin dreifðust nokkuð jafnt. 12,3% segir það hafi oft komið fyrir á þessum vinnustað, 15,8% segir stundum, 17,5% segir það sjaldan hafa komið fyrir og 17,5% aldrei. Þegar spurt var um álit á þaðri eru svarendur einungis 38.

¹ Sjá t.d. Fain T.C. og Anderton D.L.: (1987) *Sexual Harassment: Organizational Context and Diffuse Status. Sex Roles, Vol.Nos. 5/6,229-310.*

Athygli vekur að af þeim þolendum kynferðislegrar áreitni sem svara þessari spurningu þá telur 40% það vera jákvætt og er það í samræmi við niðurstöður annarra rannsókna á þessu sviði (Lejde:1994). Þetta bendir til þess sem sýnt hefur verið fram á í öðrum könnunum að fólk gerir stóran greinarmun á áreitni og þaðri. Það er samspil tveggja einstaklinga á jafnréttisgrundvelli en áreitni er ávallt í óþökk þolandans.

Þegar spurt var hvort klámbrandarar eða klámvísur hefðu heyrst á þeim vinnustað þar sem áreitnin átti sér stað kom í ljós að á þeim vinnustöðum þar sem kynferðisleg áreitni átti sér stað sögðu 68% svarenda að klámbrandarar eða klámvísur hefðu heyrst oft eða stundum. Ef þessar tölur eru bornar saman við tíðni klámbrandara eða klámvísna á núverandi vinnustað þolenda og vinnustað þeirra sem ekki hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni, kemur í ljós að klámbrandarar og klámvísur eru algengari á vinnustöðum þar sem áreitni hefur átt sér stað. Á „núverandi vinnustað“ eða á vinnustað þeirra sem ekki hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni segir 35% svarenda að klámbrandarar eða klámvísur hafi heyrst stundum eða oft samanborið við 68% á vinnustöðum þar sem áreitni hafði átt sér stað. Klámbrandarar eða klámvísur heyrast aldrei í 30% tilfella á vinnustöðum þar sem kynferðisleg áreitni hefur ekki átt sér stað samanborið við 14% á vinnustöðum þar sem áreitni hefur orðið. Þetta má sjá í eftirfarandi töflu:

KYNFERÐISLEG ÁREITNI Á VINNUSTÖÐUM

Par sem áreitnin átti sér stað		Núverandi vinnustaður	
Einungis þolendur svara spurningunni.		Spurningin var lögð fyrir alla.	
já oft	25%	já oft	9%
já stundum	43%	já stundum	26%
já en sjaldan	18%	já en sjaldan	35%
nei aldrei	14%	nei aldrei	30%

Þegar spurt var um mat á klámi kemur í ljós að þolendur kynferðislegrar áreitni hafa almennt neikvæðari afstöðu til þess en þeir sem ekki hafa orðið áreitni. Reyndar eru það innan við helmingur (47%) þolenda sem svara þessari spurningu. Af þeim telur 42% klámbrandara og klámvísur á vinnustað vera neikvæða, 19% telja þetta jákvætt meðan 34% eru hlutlausir. Svör 5% einstaklinganna eru óljós. Sé þetta mat borið saman við mat alls úrtaksins kemur í ljóð að þolendur kynferðislegrar áreitni eru almennt neikvæðari í garð klámbrandara/vísna á vinnustað en aðrir. Í raun er um spegilmynd að ræða. Af þeim sem tóku afstöðu telur 15% úrtaksins klámbrandara og klámvísur á vinnustað vera neikvæða, 44% telja þetta jákvætt meðan 21% eru hlutlausir. 17% telja það fari eftir aðstæðum meðan svör 3% einstaklinganna eru óljós.

Polendur áreitni		Allir	
klám jákvætt	19%	klám jákvætt	44%
klám neikvætt	42%	klám neikvætt	15%
hlutlaus/óljóst	39%	hlutlaus/óljóst	24%
		fer eftir aðstæðum	17%

Aðeins 18 þolendur kynferðislegrar áreitni eða 16% segja klámfengin veggspjöld, tölvuspil, myndir, dagatöl eða annað þess háttar hafa verið til staðar á vinnustaðnum samanborið við 8,6% þeirra sem ekki eru þolendur. Þetta, ásamt spurningunni um kynferðislega brandara/vísur, gefur vísbendingu um að munnlegt og sýnilegt klám sé algengara á þeim vinnustöðum þar sem kynferðisleg áreitni hefur átt sér stað. Um það hvort áreitnin hafi gerst í núverandi starfi svarar meirihlutinn því neitandi eða 48 einstaklingar (42,1%), 24 einstaklingar (21,1%) svara því játandi en 42 (36,8%) svara spurningunni ekki.

4.2.14. Samantekt /niðurstöður

Spurningalisti um kynferðislega áreitni var sendur út til 970 einstaklingar. Aðeins 313 einstaklingar svöruðu spurningunum (rúm 32%). Þetta svarhlutfall er lágt en ekki óeðlilegt í ljósi þess að spurt er um efni sem margir vilja ekki ræða. Af þeim sem svöruðu voru konur 271 (86,6%) og karlar 38 (12,1%). Í fjórum tilfellum var spurningunni um kynferði ekki svarað.

- Aldursdreifing miðað við 10 ára tímabil sýnir að flestir sem svöruðu spurningalistanum eru fæddir á tímabilinu 1950-1969 eða samtals 50,1% svarenda. Þeir voru því 27-46 ára þegar könnunin var gerð. Meðalaldur svarenda er 40,8 ár.
- Af þessum 313 einstaklingum sögðust 114 hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað eða 36,4%. Konur voru í miklum meirihluta þolenda eða 106 (93%) en einungis 6 karlar sögðust hafa orðið fyrir

- kynferðislegri áreitni. Kynferðis var ekki getið hjá 2 þolendum.
- Um fjórðungur svarenda segist þekkja a.m.k. eina konu sem hefur verið áreitt kynferðislega í vinnunni. Enginn segist þekkja karlmann sem áreittur hefur verið kynferðislega í vinnunni.
 - Rúmur helmingur þolenda kynferðislegrar áreitni hafði orðið fyrir óvelkomnum snertingum t.d. um arma, axlir eða mitti. Tæplega helmingur hafði orðið fyrir óvelkominni kynferðislegri snertingu í vinnunni svo sem káfi, strokum eða klípum. Heldur færri höfðu orðið fyrir óvelkominni kynferðislegri athygli s.s. augngotum, glápi og bend-ingum í vinnunni og fyrir óvelkomnum kynferðislegum athugasemdum við útlit, líkama, klæðaburð eða einkalíf. Tæplega helmingur þolenda segjast hafa orðið fyrir óvelkomnum kynferðislegum bröndurum eða eða klámi á vinnustað. Alls fjórðungur þolenda hafði orðið fyrir óvelkomnum til-lögum eða kröfum um kynferðislegt samneyti.
 - Polendur eru fremur í yngri aldurshópunum, bæði hvað varðar lífaldur og starfsaldur.
 - Flestir bregðast við með reiði, undrun, viðbjóð og vonbrigðum. Fæstir leita sér aðstoðar en þeir sem það gera leita sér helst aðstoðar á sjálfum vinnu-staðnum, hjá yfirmanni eða samstarfsfélögum.
 - Gerendur eru almennt karlmenn, eldri en þoland-inn, oftast samstarfsmaður eða yfirmaður. Áreitnin átti sér oftast stað á sjálfum vinnustaðnum.
 - Ekki var hægt að greina að kynferðisleg áreitni væri algengari á ákveðnum tegundum vinnustaða. Þó

má sjá að kynferðislegir brandarar og klámvísur eru algengari á vinnustöðum þar sem kynferðisleg áreitni átti sér stað.

- Polendur kynferðislegrar áreitni eru almennt neikvæðari gagnvart klámi en aðrir en stór hluti þeirra telur það vera jákvætt. Þetta bendir til þess sem sýnt hefur verið fram á í öðrum könnunum að fólk gerir stóran greinarmun á áreitni og daðri. Daður er samspil tveggja einstaklinga á jafnréttisgrundvelli en kynferðisleg áreitni er öðrum aðilanum á móti skapi.

Hvernig má koma í veg fyrir kynferðislega áreitni?

Það er ljóst að þörf er á fyrirbyggjandi aðgerðum sem hindra kynferðislega áreitni á vinnustöðum. Atvinnurekendur og stjórnendur hvort heldur það er á almennum vinnumarkaði eða hjá hinu opinbera verða að láta sig varða þessi mál. Það er mikilvægt að á vinnustöðunum sjálfum sé brugðist við af þekkingu og tryggt að starfsfólk sé nægjanlega upplýst til að takast á við vandann á réttan og málefnalegan hátt. Það verður aðeins gert ef stjórnendur taka á málinu af festu og í samvinnu við alla starfsmenn sína og hagsmunasamtök þeirra.

Mörg erlend fyrirtæki hafa mótað sér stefnu gegn kynferðislegri áreitni og bjóða starfsmönnum sínum fræðslu um málefnið. Í því sambandi hefur oft verið horft til Bandaríkjanna en þar hefur könnun sem gerð var meðal 160 stórra bandarískra fyrirtækja leitt í ljós að meðalkostnaður þeirra á ári vegna kynferðislegrar áreitni var 6,7 milljónir dollara (Andrea Subhan:1994). Þessi kostnaður var eingöngu vegna veikinda og minnkandi framleiðni en ekki var tekið tillit til annars kostnaðar og

hugsanlegra skaðabóta. Þá eru tilmæli Evrópusambandsins til aðila vinnumarkaðarins að þeir grípi til aðgerða til að koma í veg fyrir kynferðislega áreitni ekki síður mikilvæg (sbr. Code of practice) og stefnumarkandi ályktun þess um vernd sjálfsvirðingar kvenna og karla á vinnustöðum – (sjá kafla 2.2). Þessu má sjá stað í þeirri staðreynd að fjölmörg evrópsk fyrirtæki og opinberar stofnanir hafa nýtt sér leiðbeiningar Evrópusambandsins og unnið markvisst og skipulagt starf gegn kynferðislegri áreitni.¹

Kostnaður vegna kynferðislegrar áreitni getur birst á annan hátt. Það er t.d. margt sem bendir til þess að kynferðisleg áreitni sé algeng ástæða þess að konur segja upp störfum – án þess þó að geta þess sem ástæðu uppsagnar.

Evrópusamabandið ítrekar ábyrgð aðila vinnumarkaðarins með eftirfarandi rökum:

Í flestum aðildarríkjum Evrópusambandsins er atvinnurekendum gert með lögum að tryggja starfsmönnum öruggt og heilsusamlegt vinnuumhverfi. Það eru mörg dæmi þess að kynferðisleg áreitni hafi þau áhrif á vinnuumhverfið að það sé hvorki öruggt né heilsusamlegt fyrir þolandann/þolendur og jafnvel ekki fyrir samstarfsfólkið.

Það má vera ljóst af öllu því sem komið hefur fram í þessari skýrslu og þá ekki síst af niðurstöðum rannsóknarinnar sem er megininntak hennar, að kynferðisleg

¹ Í kafla 5.B *Procedurer í ritinu Bekæmpelse af Seksuel Chikane på Arbejdspladsen: 1994, eru mörg dæmi um slíkar aðgerðir.*

áreitni er staðreynd og hún er til staðar á íslenskum vinnumarkaði. Í tengslum við B.S. ritgerðina *Kynferðislega áreitni í fyrirtækinu* var framkvæmd könnun meðal svokallaðs rýnihóps. Markmið könnunarinnar var m.a. að ræða nokkur algeng viðhorf um kynferðislega áreitni. Þetta eru viðhorf eins og að kynferðisleg áreitni sé ekki til og geti því ekki verið neitt vandamál; að hún sé ekki stórt eða alvarlegt vandamál. Þá var leitað eftir viðhorfum þátttakenda til stefnu fyrirtækja varðandi kynferðislega áreitni og hvort hún sé nauðsynleg. Í stuttu máli sýnir greiningin á niðurstöðum rýnikönnunarinnar að kynferðisleg áreitni er víða á vinnustöðum. 19% þátttakenda höfðu sjálfir orðið fyrir kynferðislegri áreitni og 66% vissu af eða höfðu orðið vitni að slíku á þeim vinnustöðum sem þeir höfðu reynslu af. Þá kom fram eindreginn stuðningur við markvissa stefnu og aðgerðir gegn kynferðislegri áreitni og að slíkt væri hluti af starfsmannastefnu (Áslaug B. Guðmundsdóttir:1997).²

Niðurstöður rannsókna frá ýmsum Evrópu-sambandslöndum benda til að kynferðisleg áreitni á vinnustöðum sé algeng.

Þrátt fyrir það eiga margir atvinnurekendur erfitt með að trúna að slík framkoma eigi sér stað á þeirra eigin vinnustað og benda á að enginn kvarti.

En – ef hvorki viðurkenning á vandanum né þekktar leiðir til að takast á við hann eru fyrir hendi, eru ekki miklar líkur á að það verði kvartað.

² Ritgerð Áslaugar hefur verið gefin út af Viðskiptafræðistofnun HÍ og Framtíðarsýn.

5.1. Hvað getur fyrirtæki/atvinnurekandi gert?

Enn sem komið er hefur aðeins eitt íslenskt fyrirtæki – Íslandsbanki – lýst því yfir að kynferðisleg áreitni innan bankans sé ekki liðin og hefur kynnt starfsmönnum formlegar boðleiðir innan bankans ef þeir vilja ræða eða kæra mál af þessum toga (Ísmolar:1996).

Ekki er úr vegi að minna á sameiginlegt átak Samtaka verslunarinnar, FÍS og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur, gegn kynferðislegri áreitni. Þessir aðilar hafa gefið út veggspjald og fræðslubækling þar sem birtingarformi kynferðislegrar áreitni er lýst. Einkennisorð átaksins er: *Kynferðisleg áreitni – Snertir fleira en þig grunar* og það er skýrt tekið fram hversu alvarlegum augum þessi samtök líta áreitni af hvaða toga sem er. Þar segir orðrétt:

Kynferðisleg áreitni á vinnustað hefur áhrif á vinnuframlag og afköst og verður ekki liðin. Hún er alvarleg ógnun við starf einstaklinga og kann að brjóta gegn lögum.

Fyrsta skrefið til að sýna vilja fyrirtækisins til að viðurkenna vandann og takast á við hann er að gefa út yfirlýsingu þess efnis að allir starfsmenn eigi rétt á því að komið sé fram við þá af fullri virðingu og að framkoma sem falli undir skilgreiningar á kynferðislegri áreitni á vinnustað verði ekki liðin.

Atvinnurekendur verða að hafa það hugfast að þolendur kynferðislegrar áreitni eru oftast tregir til að kvarta. Skýringarnar geta verið margar en sú veigamesta skv. könnunum er sú að þeir óttast að verða ekki teknir alvarlega, að það hafi enga þýðingu að kvarta – það verði

hvort sem ekkert gert. Því reyna alltof margir þolendur að „þegja málið í hel“ og vona að „engin“ viðbrögð þeirra verði til þess að viðkomandi gerandi láti af atferli sínu. Í þessu sambandi er mikilvægt að atvinnurekendur geri sér grein fyrir hefðbundinni stöðu kvenna á vinnumarkaðinum. Hún lýsir sér m.a. í að enn eru konur ekki eins öruggar með sína stöðu og karlar. Þetta getur verið sérstaklega mikilvægt ef gerandinn er yfirmaður.

Eins og áður hefur komið fram hafa atvinnurekendur

Stefna fyrirtækisins verður því að taka mið af því að rjúfa þögnina sem hefur einkennt þetta vandamál og sannfæra starfsmenn sína um stuðning og trúnað fyrirtækisins.

verið hvattir til að vinna skipulega gegn kynferðislegri áreitni á vinnustað. Í því sambandi hefur verið lögð áhersla á:

- samvinnu atvinnurekenda og starfsmanna
- fyrirbyggjandi aðgerðir

• *Samvinna atvinnurekanda og starfsmanna*

Reynslan sýnir að samvinna atvinnurekenda og starfsmanna sé nauðsynleg forsenda árangurs í að skapa vinnuanda sem einkennist af gagnkvæmri virðingu allra sem þar starfa. Ef atvinnurekendur og starfsmenn koma sér saman um stefnu fyrirtækisins gegn kynferðislegri áreitni eru meiri líkur á sameiginlegri ábyrgð á aðhaldi

gagnvart gerendum og samkennd/stuðningi með þolendum.

• *Fyrirbyggandi aðgerðir - aðgerðaáætlun*

Einn mikilvægasti þáttur í stefnu fyrirtækisins gegn kynferðislegri áreitni varðar þær fyrirbyggjandi aðgerðir sem það hyggst grípa til og hvernig staðið er að upplýsingum og fræðslu þar að lútandi. Annar og ekki síður mikilvægur þáttur er að það liggi ljóst fyrir hvaða starfsmaður/starfsmenn hafi þessi mál á sinni könnu, þ.e. hvaða leiðir standa þolanda til boða og hvert hann á að snúa sér.

Eins og áður hefur komið fram er fyrsta skrefið almenn yfirlýsing atvinnurekandans. Hún er þó ekki nægjanleg. Henni verður að fylgja nákvæmari útfærsla á hvernig hann ætlar sér að fylgja þessari stefnu eftir. Evrópusambandið mælir með því að atvinnurekendur skilgreini fyrir sitt leyti hvaða hegðun/framkomu þeir meta sem óæskilega og/eða sem kynferðislega áreitni. Einnig að þeir gefi skýr fyrirmæli til annarra stjórnenda/yfirmanna fyrirtækisins um að þeir beri ábyrgð á að starfsmenn fari eftir þeim samskiptareglum sem settar eru og taki á málum ef þeir sjá ástæðu til. Þá leggur Evrópusambandið áherslu á að allir starfsmenn fyrirtækisins fari eftir þessum reglum og að það beri að sýna öllum starfsmönnum virðingu í hvívetna.

5.1.1. Tillaga umboðsmanns jafnréttismála í Svíþjóð að aðgerðaáætlun gegn kynferðislegri áreitni á vinnustað

Sænski umboðsmaðurinn hefur samið leiðbeinandi reglur fyrir atvinnurekendur sem sýna hvað þarf – að hans mati – að felast í aðgerðaáætlun gegn kynferðislegri áreitni á

vinnustöðum. Markmið slíkrar áætlunar er að fyrirbyggja kynferðislega áreitni á vinnustaðnum og vísar umboðs-

**AÐGERÐAÁÆTLUN GEGN KYNFERÐISLEGRI ÁREITNI
PARF AÐ BYGGJA Á EFTIRFARANDI EFNISATRÍÐUM:**

1. Skilgreiningu á kynferðislegri áreitni (m.a. er vísað til skilgreiningar Evrópusambandsins).
2. Yfirlýsingu þess efnis að allir starfsmenn eigi rétt á vinnuástandum sem tryggja þeim vernd gegn kynferðislegri áreitni.
3. Yfirlýsingu þess efnis að atvinnurekandinn muni með sérstökum aðgerðum tryggja að starfsmenn verði ekki fyrir kynferðislegri áreitni.
4. Yfirlýsingu þess efnis að atvinnurekandinn muni grípa til aðgerða gagnvart þeim starfsmanni sem áreitir annan starfsmann kynferðislega. Gerð verði grein fyrir hvaða aðgerðir komi til greina svo sem: áminning, tilflutningur í starfi eða uppsögn.
5. Leiðbeiningum um hvernig starfsmaður sem verður fyrir kynferðislegri áreitni getur brugðist við og til hverra hann getur leitað eftir aðstoð.
6. Yfirlýsingu um fullan trúnað við þolanda í hvívetna.
7. Upplýsingum um réttindi og skyldur samkvæmt lögum og samningum.
8. Ákvæði um ábyrgð, um fræðslu til almennra starfsmanna sem og yfirmanna, ásamt öðrum þeim upplýsingum sem varða málið og ekki síst um starfsmanna-stefnu (jafnréttisáætlun) fyrirtækisins.

maðurinn í því sambandi til lagaskyldu atvinnurekenda sbr. 6. gr. sænsku jafnréttislaganna. Hann rökstyður tillögur sínar m.a. með tilvísun til ráðlegginga Evrópu-sambandsins (sjá ramma á bls. 76) (Lena Svenaeus:1995).

Þar sem kynferðisleg áreitni endurspeglar oft en ekki veika stöðu kvenna innan fyrirtækis er stefna gegn kynferðislegri áreitni líklegust til að hafa áhrif ef hún er hluti af jafnréttisáætlunum fyrirtækja.³ Jafnréttisáætlanir eru tæki sem hægt er að nota til að skipuleggja virkt jafnréttisstarf á vinnustað. Þær eiga að tryggja að:

- vinna að jafnrétti kvenna og karla verði skipulögð og markviss
- markmiðin séu skýr og sjálfsagður þáttur í heildarstefnu viðkomandi vinnustaðar
- hægt sé að meta árangur starfsins
- hægt sé að koma með úrbætur ef fyrirhugaðar aðgerðir skila ekki árangri

5.1.2. Gátlisti sænskra atvinnurekenda

Eins og áður hefur komið fram er ákvæði í sænsku og norsku vinnuverndarlögunum þar sem lagt er bann við ósæmandi framkomu s.s. kynferðislegri áreitni. Sænsk jafnréttislög kveða á um skyldur atvinnurekenda til að vinna gegn því að starfsmenn þeirra verði fyrir kynferðislegri áreitni. Honum er gert að gefa út yfirlýsingu þess efnis að kynferðisleg áreitni verði ekki liðin á

³ Skrifstofa jafnréttismála hefur gefið út fræðslubæklinginn *Jafnréttisáætlanir - aðferð til árangurs*. Þar er fjallað um gildi jafnréttisáætlana fyrir fyrirtæki og hvað þarf að felast í slíkum áætlunum.

vinnustaðnum og gera starfsmönnum sínum grein fyrir henni. Ef starfsmaður sætir kynferðislegri áreitni er atvinnurekanda skylt að grípa til aðgerða.

Sænska vinnuveitendasambandið (Svenska arbetsgi-varföreningen) hefur gefið út fræðsluheftið *Jämställthet i arbetslivet. En orientering om lag och policy*. Þar er m.a. að finna leiðbeiningar um gerð jafnréttisáætlana og hvernig staðið skuli að reglubundnu mati á launaþróun með tilliti til kynbundins launamunar. Auk þess eru í ritinu leiðbeiningar um hvernig atvinnurekandi getur fylgt ákvæði 6. og 22. gr. sænskra jafnréttis laga um að hindra kynferðislega áreitni. Í heftinu er tillaga að verklagsreglum sem mælt er með að atvinnurekendur hafi í huga við vinnu að gerð slíkrar aðgerðaráætlunar. Rauði þráðurinn í þessu fræðsluriti sænskra vinnuveitenda er að vinnan við það að skapa þannig aðstæður að jafnrétti og jafnstaða ríki milli kvenna og karla er ekkert frábrugðin annarri vinnu. Hún krefst þekkingar, markmiðssetninga, ákvarðana um aðferðir og ekki síst vilja.

Það er ástæða til að kynna þessar verklagsreglur hér (sjá ramma á bls. 79) þar sem þær gefa góða mynd af því hvernig hægt er að taka á þessum vanda á íslenskum vinnustöðum (Jämställdhet i arbetslivet:1997, 22).

5.1.3. Tillaga að stefnu fyrirtækis gegn kynferðislegri áreitni

Í áður nefndri ritgerð Áslaugar B. Guðmundsdóttur kynnir hún tillögu sína að stefnu fyrirtækis gegn kynferðislegri áreitni (Áslaug B. Guðmundsdóttir:1997, Viðauki 1). Þessi tillaga er unnin með hliðsjón af þeirri þekkingu sem höfundur aflaði sér vegna vinnu við

AÐGERÐIR GEGN KYNFERÐISLEGGRI ÁREITNI

Verklagsreglur

- Hefur verið unnin stefnumörkun sem felur í sér:*
 - yfirlýsingu þess efnis að kynferðisleg áreitni verði ekki liðin á vinnustaðnum?
 - að þolendur kynferðislegrar áreitni verði hvattir til að segja frá ef þeir verða fyrir kynferðislegri áreitni?
 - að það sé ljóst til hverra starfsmaður geti leitað verði hann fyrir kynferðislegri áreitni?
 - hvaða afleiðingar slíkt athæfi getur haft fyrir gerandann?
- Þekja allir yfirmenn og stjórnendur þá stefnumörkun?*
- Eru til staðar reglur um hvernig skuli farið með slík mál ef upp koma?*

Dæmi

 - að atvikið skuli kannað fljótt og fyllsta trúnaðar gætt
 - að báðir aðilar hafi rétt til að skýra sitt mál áður en ákvörðun um viðbrögð verði tekin
 - að yfirmönnum viðkomandi starfsmanna verði gerð grein fyrir málinu
 - að ef atvikið er metið alvarlegt verði það kært - þó eð fullu samþykki þolanda
 - að önnur lög um rétt einstaklingsins séu virt
- Hvaða þekkingu hafa atvinnurekendur og aðrir yfirmenn á kynferðislegri áreitni og afleiðingum hennar?*
 - eru slíkar upplýsingar aðgengilegar?

ritgerðina. Í henni má sjá sömu áherslur og eru í tillögum sænska umboðsmannsins og sænsku atvinnurekendanna. Hér verður tæpt á helstu atriðum þessarar tillögu en þeim sem vilja kynna sér hana nánar er m.a. bent á fræðsluhefti sem byggir á ritgerðinni.

Niðurstöður flestra rannsókna á umfangi ber að sama brunni, þ.e. kynferðisleg áreitni er erfitt og vandmeðfarið

TILLAGA AÐ STEFNU FYRIRTÆKIS GEGN KYNFERÐISLEGGRI ÁREITNI

1. Yfirlýsing: Helstu atriði sem þurfa að koma fram eru að atvinnurekandinn lýsi því yfir að allir starfsmenn eigi rétt á að komið sé fram við þá af virðingu og að kynferðisleg áreitni verði ekki liðin - og að undir þessum lið verði stefna fyrirtækisins kynnt og helstu markmið hennar.
2. Skilgreiningar: Hér þarf að koma skýrt fram hver er skilningur atvinnurekendans eða fyrirtækisins á hvaða hegðun eða framkoma telst til kynferðislegrar áreitni.
3. Boðleiðir: Það komi skýrt fram hvaða leiðir þolendum kynferðislegrar áreitni eru færar og það gert ljóst að þeir geti valið þá leið sem þeir telja henta sér best. Þá séu starfsmenn hvattir til að nýta sér þessar leiðir til fyrirspurna, ráðgjafar eða fræðslu. Ítrekað að fyllsta trúnaðar verði gætt.
4. Trúnaður: Það þarf að undirstrika greinilega að fyllsta trúnaðar verði gætt - til að vernda hagsmunum allra. Það þarf m.a. að taka fram að hans verði gætt varðandi öll gögn sem tengist málinu.
5. Skyldur fyrirtækisins og alls starfsfólks þess: Það þarf

vandamál í allri stjórnun og rekstri fyrirtækis. Við því verður að bregðast á markvissan hátt og af þekkingu. Það gerir engum gagn - þvert á mót - að loka augunum og láta sem vandamálið sé ekki til. Þaðan að síður að gera lítið úr því ef það skyldi skjóta upp kollinum. Atvinnurekendur bera ábyrgð á velferð starfsmann sinna meðan þeir sinna sínu starfi og þurfa að gæta þess að ekki sé

að koma fram að atvinnurekandinn/fyrirtækið rannsaki öll mál og styðji þá starfsmenn sem telja sig beitta kynferðislegri áreitni. Að sama skapi þarf að koma skýrt fram að það er skylda starfsfólks að taka þátt í að skapa umhverfi sem er laust við kynferðislega áreitni.

6. Viðbrögð: Þá þarf að greina frá því hvernig verður staðið að rannsókn málsatvika eftir að kvörtun hefur verið lögð fram (munnleg eða skrifleg). Einnig þarf að koma fram hvernig geranda verði gerð grein fyrir stöðu mála og hvaða afleiðingar það geti haft haldi hann uppteknum hætti, þrátt fyrir aðvaranir.
7. Falskar ásakanir: Það þarf að koma fram hvernig tekið verður á fólkskum ásökunum.
8. Tölvupóstur og fax: Reynslan hefur sýnt að töluverð kynferðisleg áreitni á sér stað í gegnum þessa tvo miðla. Því getur verið nauðsynlegt að setja reglur sem gera slíkt erfiðara. Þær reglur þurfa að koma fram í stefnu sem þessari.

brotið á sjálfsögðum mannréttindum þeirra til að lifa og starfa með sjálfsvirðingu sína óskerta.

5.2 Hvað geta starfsmenn gert?

Kynferðisleg áreitni á vinnustað getur aldrei eingöngu verið vandi atvinnurekandans eða á ábyrgð hans. Starfsmenn og atvinnurekendur verða að koma sér saman að lausn vandans. Hegðun og/eða framkoma sem einkennist af kynferðislegri áreitni getur verið samofin daglegum umgengis- og samskiptaháttum á vinnustað. Að breyta því kallar á að allir – starfsmenn og atvinnurekandi – líti í eigin barm og endurskoði, hafni og að lokum breyti þeim samskiptaháttum. Viðhorf starfsmanna ekki síður en stjórnenda eiga stóran þátt í því hvernig gengur að upp-ræta vandann sé hann til staðar.

Starfsmenn verða að leggja sín lóð á vogarskálarnir í baráttunni gegn kynferðislegri áreitni á vinnustað. Það gera þeir best með því að hafna hegðun af þessum toga og með því að styðja vinnufélaga sem hefur mátt þola kynferðislega áreitni.

Almennir starfsmenn geta og þurfa að leggja sitt af mörkum til að skapa þannig aðstæður á sínum vinnustað að hegðun eða framkoma sem flokkast sem kynferðisleg áreitni verði ekki liðin. Þetta geta þeir gert með því að afla sér þekkingar um kynferðislega áreitni og verið þannig betur í stakk búnir til að koma í veg fyrir að slík framkoma eigi sér stað á þeirra vinnustað, hvort heldur það á við um þá sjálfa eða vinnufélaga þeirra. Starfsmenn

geta haft frumkvæði að slíkri fræðslu ef atvinnurekendi gerir það ekki, t.d. í samvinnu við stéttarfélag eða aðra sem búa yfir slíkri þekkingu eins og Skrifstofu jafnréttismála eða Vinnueftirlit ríkisins. Það er mikilvægt að greina á milli annars vegar almennrar fræðslu til allra starfsmanna í sama fyrirtæki og hins vegar fræðslu til trúnaðarmanna sem hafa tekið að sér að aðstoða þolendur og vinna með mál þeirra ef og þegar kynferðisleg áreitni er kærð.

Það þarf ekki að fjölyrða um mikilvægi launþegahreyfingarinnar hvað varðar fyrirbyggjandi aðgerðir gegn kynferðislegri áreitni (sbr. afstöðu Alþjóðavinnu-málastofnunarinnar (ILO) sem kemur fram í kafla 2.3). Bæði heildarsamtök og einstök stéttarfélög geta haft afgerandi þýðingu með virku fræðslustarfi annars vegar og með fullum stuðningi við þolendur kynferðislegrar áreitni á vinnustað hins vegar. Eitt mikilvægasta verkefni launþegahreyfingarinnar hvað þetta varðar er menntun trúnaðarmanna þ.e. að þeir séu færir um að takast á við þetta verkefni á hlutlausan og faglegan hátt. Í handbókinni *Bekæmpelse af Seksuel Chikane på Arbejdspladsen* er fjallað um hlutverk og mikilvægi launþegahreyfingarinnar og hvernig hægt er að taka á aðgerðum gegn kynferðislegri áreitni í samningum milli aðila vinnumarkaðarins. Á bls. 83 segir:

Þá ber launþegahreyfingunni að taka upp umræðu um kynferðislega áreitni við atvinnurekendur í þeim tilgangi að samþykktar verði reglur og vinnuferlar sem tryggja að sjálfoirðingu kvenna og karla verði gætt á hverjum vinnustað. Launþegahreyfingunni er einnig

ráðlagt að fræða félagi sína um þann sjálfsgæða rétt sem þeir hafa til að hafna skilyrðislaust allri framkomu sem hægt er að skilgreina sem kynferðislega áreitni. Auk þess ber hreyfingunni að fræða almenna félagsmenn um hvernig þeir eigi að bregðast við ef þeir verða þolendur kynferðislegrar áreitni og veita þeim ráðgjöf um lögvarinn rétt sinn.

Í umfjöllun um hluverk stéttarfélagi í aðgerðum gegn kynferðislegri áreitni er oft bent á þann „vanda“ sem getur komið upp þegar þolandi og gerandi eru þar báðir félagar. Slík staða á ekki að koma í veg fyrir að félagið vinni að lausn málsins á faglegan hátt. Sér í lagi ekki ef stéttarfélagið hefur lýst því yfir, að kynferðisleg áreitni í á vinnustöðum sé óásættanleg framkoma og verði ekki liðin. Þaðan af síður, ef stéttarfélagið hefur haft forgöngu um fræðslu til trúnaðarmanna sinna og annarra starfsmannanna félagsins. Ef slík stefnumörkun liggur fyrir á geranda að vera kunn afstaða stéttarfélagið. Í allri málsmeðferð verður að gæta sanngirni og faglegra vinnubrögða og því er mikilvægt að gerandi og þolandi (ef þeir eru í sama stéttarfélagi) hafi hvor sinn talsmann sem gætir hagsmuna þeirra.

Það er kunn staðreynd að ein helsta skýring þess að svo fáir kæra eða segja frá þegar þeir verða fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað er að viðkomandi óttast viðbrögð vinnufélaga. Þeir óttast að þeir verði fyrir athlægi og að þeir muni sitja undir ásökunum um að eyðileggja vinnuandann. Þeir eru líka hræddir við ásakanir um að hafa sjálfir kallað fram og jafnvel óskað eftir framkomu eða hegðun af þessum toga eða að þeir þoli ekki

gaman eða stríðni. Ef vinnufélagar hafa lýst því yfir að þeir muni ekki líða kynferðislega áreitni á vinnustaðnum, er það beinn stuðningur við þolanda slíkrar framkomu og styrkir hann í þeim aðgerðum sem hann velur að grípa til. Þá er það ekki síður mikilvægt að þolandinn geti treyst því að trúnaðarmaður taki á máli hans af þekkingu og hafi stuðning stéttarfélagans.

5.3 Hvað getur þolandi kynferðislegrar áreitni gert?

Er eitthvað hægt að gera? Niðurstöður erlendra rannsóknna sýna að skýr og skorinorð skilaboð þess efnis að þessi framkoma sé óvelkomin og niðurlægjandi fyrir alla – bæði gerandann og þolandann – duga nokkuð langt á veg. En ekki alltaf. Og það eru þær undantekningar sem verður að taka á.

Í ráðleggingum til þolanda kynferðislegrar áreitni eru a.m.k. tvö atrið sem allir leggja höfuðáherlsu á:

- áreitnin er ekki þér að kenna
- segðu frá

Að verða fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað er erfitt og viðkvæmt mál fyrir bæði konur og karla og fæstir eru tilbúnir til að gera mikið mál úr því. Konur eru hræddar við að verða „hlægilegar“ og óttast ekki síst ásakanir um að þær hafi kallað þetta yfir sig á einn eða annan hátt t.d. með framkomu sinni eða klæðaburði (Ninni Hagman:1988). Þetta er rangt. Áreitnin er alltaf á ábyrgð gerandans og það er réttur þolandans að ákvarða

hvaða framkomu eða háttsemi hann telur samboðna virðingu sinni. Einstaklingur sem verður fyrir kynferðislegri áreitni verður – ef mögulegt er – að koma því skýrt til skila við gerandann að hegðun hans og framkoma sé óásættanleg og ólíðandi. Ef gerandinn áttar sig á alvarleika málsins og skilur viðbrögð þolandans rétt, lætur hann af þessari framkomu. Ef gerandinn lætur ekki segjast og heldur áfram, á þolandinn að eiga rétt á að geta kvartað/kært til atvinnurekandans, stéttarfélags eða trúnaðarmanns og krafist að gripið verði til aðgerða sem stöðvi þessa framkomu. Hann á að eiga rétt á að hann sé tekinn trúanlegur og að tekið verði á máli hans á faglegan hátt.

Allir starfsmenn eiga rétt á vinnuumhverfi þar sem framkoma af þessum toga líðst ekki og þeir eiga ekki að upplifa eigin sök í slíku máli.

Atvinnurekendur er skylt að skapa þannig vinnuaðstæður að sjálfsvirðingu starfsmanna hans sé ekki misboðið.

Það er mikilvægt að gerandanum sé gert ljóst að hegðun hans og framkoma sé óásættanleg. Það er hægt að segja það beint við hann og ef þolanda finnst óþægilegt að vera einn með geranda getur hann að sjálfsögðu beðið vinnufélaga að vera viðstaddan. Ef þolandinn getur alls ekki hugsað sér að tala við gerandann getur verið ráðlegt að skrifa honum bréf og senda það í ábyrgðarpósti. Það getur verið mikilvægt að eiga afrit af bréfinu og staðfestingu á póstsendingunni ef málið verður kært á síðari stigum.

Að halda dagbók getur komið sér vel og ská hjá sér hvenær og við hvaða aðstæður áreitni átti sér stað. Slíkt er sérstaklega mikilvægt ef gerandinn lætur ekki af framkomu sinni þrátt fyrir skýr skilaboð þess efnis, annað hvort munnleg eða með bréfi.

Umfram allt er þolendum kynferðislegrar áreitni alltaf ráðlagt frá því að reyna að leysa málið á eigin spýtur. Að reyna ekki að „breyta“ framkomu sinni eða klæðaburði og reyna ekki að „þegja málið í hel“. Að verða fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað er ekki einkamál geranda og þolanda - það varðar alla á vinnustaðnum.

Ef skýr stuðningur vinnufélaga og samstarfsmanna, munnleg skilaboð hvort heldur í nærveru samstafsmanns eða í einrúmi eða skrifleg krafa um að viðkomandi láti af þessari framkomu bera ekki árangur, hlýtur næsta skref að felast í að snúa sér til trúnaðarmanns, stéttarfélags, yfirmanna/atvinnurekanda eða til annarra aðila svo sem Skrifstofu jafnréttismála eða Vinnueftirlits ríkisins.

Þeim sem snúa sér til Skrifstofu jafnréttismála er í flestum tilfellum ráðlagt að hafa samband við starfsmannastjóra eða trúnaðarmann eða að snúa sér beint til stéttarfélagsins. Að hluta til fer það eftir hver gerandinn er; hvort hann er yfirmaður eða samstarfsmaður.

5.3.1 Gátlisti fyrir þolendur kynferðislegrar áreitni

Á Skrifstofu jafnréttismála hafa þolendur kynferðislegrar áreitni sem hafa leitað þangað eftir ráðleggingum og leiðsögn fengið eftirfarandi gátlista. Hann er m.a. byggður á ráðleggingum Ninni Hagman sem koma fram

Í bók hennar *Sex trakasserier på jobbet. Myter – råd – fakta* (Ninni Hagman:1988). Hingað til hafa þeir sem sótt hafa aðstoð til Skrifstofu jafnréttismála eingöngu verið konur. Markmið gátlistans er að gera áreitnina sýnilega og það sem mikilvægast er – að koma í veg fyrir að þolendur leiti að sök hjá sjálfum sér.

GÁTLISTI FYRIR ÞOLENDUR KYNFERÐISLEGRAR ÁREITNI

- Hættu að leyndu áreitninni fyrir samstarfsfólki
- Ekki kenna sjálfri þér um.
- Lýstu nákvæmlega því sem gerist hverju sinni/haltu dagbók.
- Fylgstu með hvort það verða einhverjar breytingar á verkefnum þínum.
- Kannaðu hvort einhver vinnufélaga þinna hefur orðið fyrir álíka áreitni.
- Ræddu við hann um málið.
- Fáðu stuðning vinnufélaga – eru þeir tilbúnir til að „vitna“?
- Haltu því fram að áreitnin sé vandamál er varðar alla á vinnustaðnum.
- Ræddu af hreinskilni við trúnaðarmann.
ræddu af hreinskilni við starfsmannastjóra.
- Reyndu ekki að standa ein í stríði við samstarfsmann eða yfirmann þinn.
- Láttu alla vita af því hver er hinn „syndugi“.

Lokaorð

Í framkvæmdaáætlun um aðgerðir til að ná fram jafnrétti kynjanna sem samþykkt var á Alþingi í maí 1993 var félagsmálaráðuneytinu falið að standa fyrir könnun á kynferðislegri áreitni á vinnustöðum. Framkvæmdaáætlunin gerði einnig ráð fyrir að á grundvelli niðurstaðna könnunarinnar og þekkingar annarra þjóða á kynferðislegri áreitni á vinnustöðum yrði unnið markvisst gegn kynferðislegri áreitni á vinnustöðum hér á landi meðal annars með því að setja ákvæði í viðeigandi lög.

Hér að framan er gerð grein fyrir helstu niðurstöðum könnunarinnar sem framkvæmd var árið 1996. Auk þess er gerð grein fyrir lagalegri stöðu þessara mála hér á landi og í helstu nágrannalöndum. Þá er ítarlega fjallað um ýmis hagnýt ráð til handa atvinnurekendum, samstarfsmönnum og þolendum kynferðislegrar áreitni.

Þegar við skoðum niðurstöður íslensku könnunarinnar um kynferðislega áreitni á vinnustöðum kemur í ljós svipað ferli og lýst er í niðurstöðum sambærilegra erlendra rannsókna. Ef við hins vegar berum saman

lagalega stöðu þolenda hér á landi og í nágrannalöndunum, þá er lagaleg staða þolenda á Íslandi veik. Auk þess skortir hér almennt leiðbeiningar og ráðgjöf til handa atvinnurekendum, starfsmönnum og þolendum kynferðislegrar áreitni.

Ljóst er að skerpa þarf lagalegt bann við kynferðislegri áreitni á íslenskum vinnustöðum, t.d. með ákvæði í jafnréttislögum og vinnuverndarlögum eins og tíðkast í ýmsum nárgannalöndum okkar. Auk þess að banna kynferðislega áreitni þarf stjórnendum að vera skilt að móta stefnu gegn kynferðislegri áreitni þar sem ekki einungis kemur fram að framferðið sé bannað heldur og hvernig viðkomandi stofnun eða fyrirtæki hyggst taka á kynferðislegri áreitni, reynist þess þörf. Slík yfirlýst stefna eða aðgerðaplan auðveldar bæði stjórnendum og starfsmönnum að átta sig á því hvað telst vera kynferðisleg áreitni og gerir hugsanlegum þolendum auðveldara um vik að finna hvaða leiðir þeim eru færar. Í skýrslunni eru nefnd dæmi um leiðir fyrir stjórnendur, starfsmenn og þolendur kynferðislegrar áreitni, sem æskilegt er að settar verði inn í starfsmannastefnu fyrirtækja.

Heimildir

- Aggarwal, Arjun P. 1992. *Sexual Harrassment in the Workplace*. 2. útg. Toronto.
- Anna Hermannsdóttir. 1998. *Kynferðisleg áreytning*. Kandi-datsritgerð í lögfræði.
- Áslaug B. Guðmundsdóttir. 1997. *Kynferðisleg áreitning í fyrirtækinu*. Lokaverkefni til BS-prófs við Samvinnuháskólann á Bifröst.
- Bekæmpelse af Seksuel Chikane på Arbejdspladsen: En vejledning vedrørende gennemførelse af EF-kommissionenes adfærdskodeks*. 1994. Luxembourg, Kontoret for EF Officielle Publikationer.
- Copper Kenneth C. 1989. *The six levels of sexual harassment*. Contemporary, Moral Controversies in Business. Riits. A. Pablo Iannone, Oxford University Press.
- Einersen, Ståle, Raknes Björn Inge og Matthiesson, Stig Berge: 1993. *Seksuell Trakkassering*. Böllen og Blondinen på norske arbeidsplasser. Sigma forlag, Bergen.
- FRID-A:1987. *Sexuella trakkasserier mot kvinnor i arbetslivet*. Jämställdhets-ombudsmannen, Stockholm.
- Fröberg, S og Sörensen, R. 1992. *Stopp seksuell trakkassering på jobben*. Tiden Norsk Forlag, Oslo.
- Frumvarp til laga um bann við kynferðislegri áreitning*. Mál 762. 1996/1997.
- Frumvarp til laga um bann við kynferðislegri áreitning*. Mál 40. 1997/1998.
- Hagman, Ninni. 1988. *Sex trakassier på jobbet. Myter, fakta, råd*. W og W.
- Hansína B. Einarsdóttir og Herdís D. Baldvinsdóttir. 1989.

- Störf og aðbúnaður kvenna hjá Reykjavíkurborg. Jafnréttisnefnd Reykjavíkurborgar, 1989.
- Ísmolar, fréttabréf Starfsmannafélags Íslandsbanka 1996.
- Jämställthet i arbetslivet. En orientering om lag och policy. 1997. Útg. Sænska vinnuveitendasambandið.
- Jankanish, Michele B. 1992 Conditions of work digest. *Combating sexual harassment at work*, ILO.
- Kauppinen, Kaisa 1997. „Sexual harassment in the workplace“. *Who Global Report: Women and Occupational Health*.
- Lejde, Helena. 1994. *Ger du mig rätt att säga nej? Om sexuella trakasserier på Lunds univeritet*. Rapport från en kartläggning vårterminen 1994.
- Recommendation on the Promotion of Positive Action for Women*. 1984. 92/131/EEC.
- Seksuella Trakasserier*. 1995. *Magasin om jämställdhetsprojekt*. Socialdepartementet.
- Subhan, Andrea. 1994. *Measures to Combat Sexual Harassment at the Workplace. Action Taken in the Member States of the European Community*. European Parliament, Working paper, Women's Rights Series, W-2, 2 - 1994.
- Svенеus, Lena og Bergh, Lise. 1997. *JämOs hanbok om sexuella trakasserier*. Jämo, Stockholm.
- Vinnan (1987) 5.tbl. júní 1987 – 37. árg.
- Dingsályktun um framkvæmdaáætlun til fjögurra ára um aðgerðir til að ná fram jafnrétti kynjanna*. Samþ. 7. maí 1993.

Viðaukar

- Viðauki 1.** Bréf til verkalyðshreyfingarinnar með beiðni um samstarf
- Viðauki 2.** Bréf til þátttakenda í könnuninni
- Viðauki 3.** Spurningalisti

Dæmi um bréf til stéttarfélaga

Félag starfsfólks í veitingahúsum
Sigurður Guðmundsson
Ingólfsstræti 5
101 REYKJAVÍK

19.01.1996

Efni: Könnun á kynferðislegri áreitni

Eins og fram hefur komið í viðtölum okkar á milli hefur Vinnueftirliti ríkisins og Skrifstofu Jafnréttismála verið falið að gera könnun á kynferðislegri áreitni á vinnustöðum. Þetta er hluti af framkvæmdaáætlun um aðgerðir til að ná fram jafnrétti kynjanna sem samþykkt var á Alþingi vorið 1993. Samkvæmt framkvæmdaáætluninni skulu niðurstöður könnunarinnar og sú þekking sem liggur fyrir hjá öðrum þjóðum notuð til að vinna markvisst gegn kynferðislegri áreitni á vinnustöðum. Einnig skal stefnt að því að ákvæði um kynferðislega áreitni verði sett í viðeigandi löggjöf.

Að vandlega athuguðu máli varðandi framkvæmd könnunarinnar var ákveðið að styðjast við framkvæmd rannsóknar sænska janfréttisumboðsmannsins (JÄMFO) á kynferðislegri áreitni á vinnustað sem gerð var árið 1987 og kallast FRID-A rannsóknin. Hún var fyrsta sænska rannsóknin sem fjallaði eingöngu um þetta mál og hafa opinberir aðilar stuðst við niðurstöður rannsóknarinnar við gerð tillagna um aðgerðir og lagasetninga sem beinst hafa gegn kynferðislegri áreitni á vinnustöðum. Þetta felur m.a. í sér að ákveðið er að vinna úrtakið í samvinnu við átta mismunandi stéttarfélög. Þessi aðferð gefur kost á minna úrtaki og þar með ítarlegri spurningarlista, en ef um þjóðarúrtak er að ræða. Með því að

vinna könnunina í samvinnu við stéttarfélög skapast einnig möguleiki á að sitt hvor aðilinn geri úrtakið og vinni úr því, en það tryggir betur nafnleynd.

Með þessu bréfi erum við að fara fram á það við þitt félag að tekið verði 150 manna tilviljunarúrtak úr félagaskrá, þar sem karlmenn eru 20% úrtaksins. Ástæða þess að við óskum eftir að karlmenn verði ekki stærri hluti úrtaksins er að aðrar rannsóknir sýna að karlmenn verða fyrir kynferðislegri áreitni í mun minna mæli en konur.

Til að tryggja algera nafnleynd er æskilegt að Félag starfsfólks í veitingahúsum sendi spurningalistana til þeirra félagsmanna sem lenda í úrtakinu, ásamt bréfi sem skýrir hvers vegna könnunin er send út á vegum félagsins. (Til dæmis að þetta sé ykkar framlag til að stuðla að betri skilningi á þessum málaflokki ...)

Ef þið fallist á þennan framgang mála munum við koma spurningarlistunum til ykkar í kringum 10. febrúar, með von um að þið verðið búin að vinna úrtakið fyrir þann tíma. Spurningarlistunum mun fylgja frímerkt umslag merkt Skrifstofu jafnréttismála þannig að svarandinn þurfi ekki að greiða kostnað við að senda svörin til okkar. Við vonumst hins vegar til að stéttarfélögin greiði þann kostnað sem hlýst af því að senda spurningalistann út til félagsmanna.

Vakni frekari spurningar varðandi framkvæmd þessa, þá vinsamlega hafið samband við undirritaðar sem fyrst.

Með kærri þökk fyrir aðstoðina
Virðingarfyllt:

Stefanía Traustadóttir
Skrifstofu jafnréttismála
sími 552 7420

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir
Vinnueftirliti ríkisins
sími 567 2500

Bréf til þátttakenda

22. janúar 1996

Kæri viðtakandi.

Í framkvæmdaáætlun um aðgerðir til að ná fram jafnrétti kynjanna sem samþykkt var á Alþingi í maí 1993 var félagsmálaráðuneytinu falið að gera könnun á kynferðislegri áreitni á vinnustöðum. Á grundvelli niðurstaðna könnunarinnar og þeirrar þekkingar sem liggur fyrir hjá öðrum þjóðum, verður unnið markvisst gegn kynferðislegri áreitni á vinnustöðum og sett ákvæði í viðeigandi löggjöf. Félagsmálaráðuneytið hefur falið Skrifstofu jafnréttismála og Vinnueftirliti ríkisins að framkvæma þessa könnun.

Nú hefur þú í höndunum spurningalistann sem gerður var í framhaldi af ofangreindri samþykkt. Þú hefur, ásamt um 1000 öðrum einstaklingum lent í úrtaki sem gert hefur verið til þess að könnunin sé framkvæmanleg. Ástæða þess að þú lentir í úrtakinu er að ákveðinn fjöldi einstaklinga hefur verið dreginn úr félagaskrá nokkurra stéttarféлага. Stéttarfélag þitt er eitt þeirra. Það styður þessa könnun með því m.a. að senda spurningalista til þeirra féлага sem lent hafa í úrtakinu. Það var algjör tilviljun sem réði því hvaða nöfn lentu í úrtakinu og nöfnin koma aldrei í hendur okkar sem vinnum úr gögnunum.

Við vonum að þú sjáir þér fært að leggja okkur lið við gerð þessarar könnunar með því að svara spurningunum og senda okkur spurningalistann innan tveggja vikna.

Hvað er kynferðisleg áreitni á vinnustað?

Umræður um kynferðislega áreitni hafa skotið upp kollinum hin síðari ár. Oft er óljóst hvað átt er við með slíkri áreitni. Við sem stöndum að þessari könnun skilgreinum kynferðislega áreitni á vinnustað sem framkomu, kynferðislegs eðlis, sem er óviðunandi:

- a) þegar slík hegðun er ósanngjörn og/eða móðgandi/særandi og í óþökk þess, sem fyrir henni verður. Dæmi: hvers kyns óvelkomið þukl, káf eða niðrandi ummæli um kynferði eða útlit*
- b) þegar höfnun starfsmanns á kynferðislegu sambandi hefur áhrif á starfsframa, ráðningu, launakjör eða önnur vinnuskilyrði. Dæmi: þú sættir þig ekki við framkomu samstarfsmanns/yfirmanns sem hefur þær afleiðingar að þú færð ekki launahækkun, sem þú annars hefðir fengið*
- c) þegar slík framkoma skapar óþægilegt, fjandsamlegt eða auðmýkjandi andrúmsloft á vinnustað fyrir starfsmann. Dæmi: sífelldar athugasemdir um kynferði þitt eða útlit eða klámbrandarar sem sagðir eru á þinn kostnað*

(Sjá bæklinginn: Kynferðisleg áreitni á vinnustað.

Útgefinn af Skrifstofu jafnréttismála 1995)

Umslagið sem fylgir með má setja ófrímerkt í póst. Fullkominnar nafnleyndar verður að sjálfsgöðu gætt.

Nafnleyndin er m.a. tryggð þannig að við sem vinnum úr svörunum vitum ekki til hvaða einstaklinga spurningalistarnir voru sendir. Þegar þú sendir okkur spurningalistann til baka, verður því hvergi hægt að sjá hver hefur sent viðkomandi svör.

Vakni með þér einhverjar spurningar í sambandi við listann, er þér velkomið að hafa samband við okkur.

Með fyrirfram þökk fyrir að veita okkur liðsinni.

Stefanía Traustadóttir
Skrifstofa jafnréttismála
Laugavegi 13
sími 552 74 20

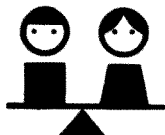
Guðbjörg Linda Rafnsdóttir
Vinnueftirlit ríkisins
Bíldshöfða 16
sími 567 25 00

Spurningalisti

Könnun á kynferðislegri áreitni á vinnustöðum

Könnunin er unnin af:

Stefaníu Traustadóttur



Skrifstofu jafnréttismála
Laugavegi 13, Reykjavík
sími 552 7420

Guðbjörgu Lindu Rafnsdóttur



Vinnueftirliti ríkisins
Bíldshöfða 16, Reykjavík
sími 567 2500

Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum

1. **Ert þú**
Kona Karl
2. **Hvaða ár ertu þú fædd(ur)?** _____
3. **Hvaða hæsta menntunarstig hefur þú?**
 Grunnskólapróf eða sambærilegt
 Stúdentspróf eða sambærilegt
 Iðnskólapróf eða aðra fagmenntun
 Háskólapróf eða sambærilegt
4. **Hefur kynferðisleg áreitni verið til umræðu á þínum vinnustað?**
 Já, oft
 Já, stundum
 Já, en sjaldan
 Nei, aldrei
 Ef svarið er já, hvað finnst þér um það? _____

5. **Heyrast klámbrandarar/klámvísur á þínum vinnustað?**
 Já, oft
 Já, stundum
 Já, en sjaldan
 Nei, aldrei
 Ef svarið er já, hvað finnst þér um það? _____

6. **Eru klámfengin veggspjöld, tölvuspil, myndir, dagatöl eða annað þess háttar á þínum vinnustað?**
 Já
 Nei

Ef svarið er já, hvað er til staðar á vinnustaðnum og hvað finnst þér um það?

Næstu spurningar eru um það hvort þú sjálf/sjálfur hafir orðið fyrir kynferðislegri áreitni af hálfu vinnufélaga eða yfirmanna. Ekki er eingöngu átt við núverandi vinnustað. Þetta getur átt við atvik sem gerst hafa á sjálfum vinnustaðnum eða utan hans, til dæmis á samkomum eða ferðalögum sem þú hefur farið í á vegum vinnunnar ásamt öðrum vinnufélaga/vinnufélögum. Þetta tekur einnig til þess sem þú hefur orðið fyrir þegar þú hefur sótt um vinnu.

7. Hefur þú sjálf/sjálfur orðið fyrir einhverju af eftirfarandi í tengslum við þátttöku þína á vinnumarkaði?

	nei aldrei	einu sinni	2var 3var	4sinnum eða oftar
a) Óvelkominni kynferðislegri athygli s.s. augngotum, glápi eða bendingum?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Óvelkomnum kynferðislegum bröndurum eða klámi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Óvelkomnum kynferðislegum athugasemdum um útlit þitt, líkama, klæðaburð eða einkalíf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Óvelkomnum símtölum eða bréfum með kynferðislegu ívafi, myndum eða öðru?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Óvelkomnum snertingum (t.d. um arma, axlir eða mittið)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Óvelkominni kynferðislegri snertingu (s.s. káfi, strokum eða klípum)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Óvelkomnum tillögum eða kröfum um kynferðislegt samneyti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- h) Nauðgun eða tilraun til nauðgunar?
- i) Öðru óvelkomnu kynferðisleg samneyti?

Nefndu dæmi _____

8. **Þekkir þú einhvern sem hefur verið áreittur kynferðislega í vinnunni (samanber upptalningu í spurningu 7)?**

- Já Ég þekki eina konu sem hefur verið áreitt kynferðislega í vinnunni.
 Ég þekki nokkrar konur sem hafa verið áreittar kynferðislega í vinnunni.
 Ég þekki einn karlmann sem hefur verið áreittur kynferðislega í vinnunni
 Ég þekki nokkra karlmenn sem hafa verið áreittir kynferðislega í vinnunni.

Nei

9. **Ef svarið er já, hver var það sem áreitti viðkomandi?**

- Karlkyns yfirmaður
 Kvenkyns yfirmaður
 Karlkyns samstarfsmaður
 Kvenkyns samstarfsmaður
 Karlkyns viðskiptavinur
 Kvenkyns viðskiptavinur
 Annar, hver? _____

☞ Ef þú hefur krossað við nei í öllum liðum í spurningu nr. 7 þá þarft þú ekki að svara fleiri spurningum og þökkum við þér kærlega fyrir hjálpinu. Ef það er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri þá er pláss til þess í lok spurningalistans.

☞ Ef þú hefur krossað við já í einhverjum liðum í spurningu nr. 7 biðjum við þig vinsamlegast að svara þeim spurningum sem á eftir koma.

10. Ef þú hefur orðið fyrir fleiru en einu atviki í spurningu 7, hvert þeirra lítur þú alvarlegustum augum?

Ég lít alvarlegustum augum á atvik (veldu eitt frá a til i)

Vinsamlegast útskýrið hvers vegna

11. Hve gömul/gamall varstu þegar ofanefnt atvik gerðist?

Yngri en 19 ára 20-25 ára 26-30 ára
 31-40 ára 41-50 ára Eldri en 50 ára

12. Hver var hjúskaparstaða þín? Ég var...

einhleyp(ur) í sambúð. gift(ur)
 fráskilin(n) ekkja/ekkill

13. Í hve langan tíma átti þetta sér stað?

í einn dag í nokkra daga í nokkrar vikur
 í nokkra mánuði 6 mánuði - 1 ár í meira en eitt ár

14. Í hvaða samhengi átti áreitnin sér stað?

15. Hver áreitti þig kynferðislega?

Karlkyns yfirmaður
 Kvenkyns yfirmaður
 Karlkyns samstarfsmaður
 Kvenkyns samstarfsmaður

- Karlkyns viðskiptavinur
 Kvenkyns viðskiptavinur
 Annar, hver? _____

16. Var sá/sú sem áreitti þig ...

- Yngri en þú Jafnaldri Eldri en þú

17. Hvað telur þú að hafi valdið því að viðkomandi persóna áreitti þig kynferðislega?

- Vildi kynnast mér nánar Vildi sýna vald sitt
 Var hrifin af mér Vildi gera lítið úr mér
 Vildi að við hefðum kynferðislegt samneyti Veit það ekki
 Annað, hvað? _____
- _____
- _____

18. Telur þú að sá/sú sem áreitti þig hafi vitað að þér væri þetta á móti skapi?

- Já Nei Veit það ekki

19. Upplifðir þú eitthvað af því sem nú er talið upp þegar þú varðst fyrir kynferðislegri áreitni?

Settu kross í alla reiti sem eiga við um þig, og númer við þær tilfinningar sem voru sterkastar. 1 fyrir þá upplifun sem var sterkust, því næst 2 og svo framvegis.

- Reiði Hræðslu
 Vonbrigði Stolt
 "Þetta hlýtur að vera mér að kenna" Uppgjöf
 Ringulreið Viðbjóð
 Að á mér væri troðið Undrun
 Annað, hvað? _____
- _____
- _____

20. Hvað gerðir þú þegar þú varst áreitt/áreittur kynferðislega? (Settu kross í alla reiti sem eiga við þig og settu gjarnan númer eins og að ofan).

- Reyndi að hlæja að þessu
- Reyndi að láta á engu bera
- Reyndi að leiða hjá mér viðkomandi einstakling
- Sá til þess að ég var aldrei ein/einn með viðkomandi
- Samþykkti kröfur um kynferðislegt samneyti
- Leitaði hjálpar/stuðnings frá öðrum.
- "Sló frá mér" Hvernig? _____

Annað, hvað? _____

21. Leitaðir þú aðstoðar/ráðlegginga hjá einhverjum þegar þú varðst fyrir áreitni?

- Já
- Yfirmanni mínum
 - Samstarfsfélagi
 - Trúnaðarmanni á vinnustaðnum
 - Verkalýðsfélagi/stéttarfélagi
 - Skrifstofu jafnréttismála
 - Vinnueftirliti ríkisins
 - Vini/vinkonu eða ættingja
 - Öðrum, hverjum? _____

Nei Hvers vegna ekki? _____

22. Varð það sem þú gerðir til þess að aðstæður bótunuðu?

- Já, atvikið endurtók sig ekki
- Já, aðstæðurnar urðu betri
- Nei, aðstæðurnar breyttust ekkert
- Nei, aðstæðurnar versnuðu

23. Hefur eitthvað af eftirfarandi komið fyrir þig, sem þú telur stafa af því að þú sagðir frá áreitninni?

- Já Óréttmæt gagnrýni
- Óréttmætar kröfur
- Var flutt(ur) til í starfi
- Minni möguleikar á stöðuhækkun
- Minni möguleikar á launahækkun
- Verið ráðlagt að segja upp starfinu
- Sjálfri/sjálfum verið kennt um atburðinn
- Verið útilokuð/útilokaður af starfsfélögum eða yfirmanni
- Að það sé slúðrað um þig
- Annað, hvað? _____

Nei

24. Hefur áreitnin og/eða eftirmálar hennar leitt til einhvers af því sem nú er talið upp? (Settu kross í alla reiti sem eiga við um aðstæður þínar)

- Já Misst áhugann á starfinu
- Fengið vottorð um veikindi til að þurfa ekki að mæta til vinnu
- Beðið um að vera flutt(ur) til í starfi
- Skipt um starf
- Annað, hvað? _____
- _____
- _____
- _____

Nei

25. Hefur áreitnin og/eða eftirmálar hennar haft áhrif á heilsufar þitt? Hefur þú upplifað... (Settu kross í alla reiti sem eiga við um aðstæður þínar)

- Já Líkamlega vanlíðan: t.d. höfuðverk, verk í vöðvum, magaverk, ofnæmi
- Streituviðbrögð: t.d. aukinn hjartslátt, svitaköst, öndunarörðugleika, svefntruflanir
- Andlega vanlíðan: t.d. kvíða, grátköst, þunglyndi, leiða
- Sjálfsmorðshugleiðingar
- Annað, hvað? _____
- _____

Nei

26. Hve lengi hafðir þú unnið á viðkomandi vinnustað þegar áreitininn átti sér stað?

- 0-5 ár 6-10 ár 11-15 ár
 16-20 ár Meira en 20 ár

27. Hvernig var kynjaskiptingin á þessum vinnustað?

- Langtun fleiri konur en karlar
 Heldur fleiri konur en karlar
 Um það bil jöfn kynjaskipting
 Heldur fleiri karlar en konur
 Langtun fleiri karlar en konur

28. Næsti yfirmaður þinn var

- Kona Karl

Spurningar 29-35 leitast við að meta aðstæðurnar á þeim vinnustað þar sem áreitininn átti sér stað, án þess endilega að það eigi við þig persónulega.

29. Vinsamlegast notaðu mælikvarðann 1-5 til að meta eftirfarandi þætti á þeim vinnustað þar sem áreitininn átti sér stað:

	lítið-----mikið				
	1	2	3	4	5
Vinskapur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samkeppni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sameiginleg ákvarðanatekt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvatning frá öðrum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umburðarlyndi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jafnrétti karla og kvenna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einelti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kynferðisleg áreitni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. Hafðir þú orðið vör/var við það eða sambærileg samskipti meðal vinnufélaga þinna á þeim vinnustað þar sem kynferðislega áreitnin átti sér stað?

- Já, oft
 Já, stundum
 Já, en sjaldan

Nei, aldrei

Ef svarið er já, hvað finnst þér um það? _____

31. **Heyrðust klámbrandarar/klámvísur á þessum vinnustað?**

Já, oft

Já, stundum

Já, en sjaldan

Nei, aldrei

Ef svarið er já, hvað finnst þér um það? _____

32. **Voru klámfengin veggspjöld, tölvuspil, myndir, dagatöl eða annað þess háttar á þessum vinnustað?**

Já

Nei

Ef svarið er já, vinsamlegast nefndu hvaða klámfengnu þættir voru til staðar á vinnustaðnum og hvað þér finnst um það?

33. **Gerðist það sem þú lýsir í spurningum nr. 10 - 34 í því starfi sem þú gegnir í dag?**

Já

Nei

34. Vinsamlegast nefndu hvað þú starfaðir þegar áreitnin átti sér stað

35. Átti áreitnin sér stað á vinnustað
 Á stór-Reykjavíkursvæðinu
 Í þéttbýli utan Reykjavíkur
 Í dreifbýli



Við þökkum fyrir aðstoðina!

Ef þú vilt gera athugasemdir við spurningalistann, eða koma á framfæri atviki sem þú hefur ekki þegar útskýrt í svörunum að ofan, getur þú gert það á næstu síðu. Þér er einnig velkomið að hringja eða skrifa til okkar.

Til að öðlast betri skilning á þeim aðstæðum sem eiga sér stað við kynferðislega áreitni höfum við hugsað okkur að fylgja spurningalistakönnuninni eftir með viðtölum, sem að sjálfsögðu einnig verða undir algjörrri nafnleynd. Getir þú, sem orðið hefur fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað, hugsað þér að láta taka við þig nafnlaust viðtal, vinsamlegast hafðu samband við aðra hvora okkar.

Stefanía Traustadóttir
 Stefanía Traustadóttir,
 Skrifstofa jafnréttismála
 sími: 552 7420

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir
 Guðbjörg Linda Rafnsdóttir
 Vinnueftirlit ríkisins
 sími: 567 2500

Athugasemdir

Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum

Í framkvæmdaáætlun um aðgerðir til að ná fram jafnrétti kynjanna sem samþykkt var á Alþingi í maí 1993 er félagsmálaráðuneytinu falið að standa fyrir könnun á kynferðislegri áreitni á vinnustöðum hér á landi.

Í verkefnislýsingu segir m.a. að á grundvelli niðurstaðna könnunarinnar og þeirrar þekkingar sem liggur fyrir hjá öðrum þjóðum verði unnið markvisst gegn kynferðislegri áreitni á vinnustöðum og ákvæði sett í viðeigandi löggjöf.

Félagsmálaráðherra fól Skrifstofu jafnréttismála og Vinnueftirliti ríkisins að standa að könnuninni. Dr. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, og cand. polit. Stefanía Traustadóttir sáu um framkvæmdina.

Meginuppistaða bókarinnar er könnun á kynferðislegri áreitni á vinnustöðum sem framkvæmd var árið 1996. Þá er einnig gerð grein fyrir lagalegri stöðu og meðferð þessara mála hér á landi, í nágrennalöndum okkar, Evrópubandalaginu og Alþjóðavinnumálastofnuninni. Að lokum er fjallað um hagnýt ráð til handa atvinnurekendum, starfsmönnum og þolendum kynferðislegrar áreitni.

Gefið út af
**Skrifstofu jafnréttismála
og Vinnueftirliti ríkisins**