

# Kynbundin og kynferðisleg áreitni og ofbeldi á vinnustöðum

ASÍ, BHM, BSRB, KÍ, Jafnréttisráð og  
Jafnréttisstofa



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

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

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

## Hvað er kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og ofbeldi?

Fjallað er um hugtökin í þrennum lögum en auk þess er að finna nánari skilgreiningar í reglugerð. Eftirfarandi skilgreiningar byggja á [reglugerð](#) sem á sér stoð í vinnuverndarlögum en skilgreining [jafnréttis laga](#) er efnislega sú sama varðandi fyrstu tvö hugtökin en þrengri varðandi það síðastnefnda.



### **Kynbundin áreitni:**

*Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.*

### **Kynferðisleg áreitni:**

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

### **Ofbeldi:**

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

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



# Dæmi um kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi

## Orðbundið

Prýstingur um kynferðislega greiða

Óvelkomin kynferðisleg eða kynbundin stríðni, grín, athugasemdir eða spurningar.

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

Kynbundnar eða kynferðislegar athugasemdir um klæðnað eða útlit einstaklings

Óviðeigandi og/eða þrálát boð á stefnumót

Að láta starfsmann klæðast á kynferðislegan eða kynbundinn hátt við vinnu

## Táknrænt

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

Flauta á eftir einstaklingi

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

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

## Líkamlegt

Nauðgun eða tilraun til kynferðislegs ofbeldis

Hrista, slá, sparka, bíta eða rassskella

Óvelkomin faðmlög, kossar, klapp eða strokur

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

Óvelkomin snerting, grip og þukl

**Meira en helmingur kvenna og fjórðungur karla í þjónustugeiranum á Íslandi hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni. Konur upplifðu skerta öryggistilfinningu á vinnustaðnum í kjölfarið.**

*(Rannsókn SGS og RIKK)*

## Ábyrgð atvinnurekanda – forvarnir og viðbrögð

### Áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað

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

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

### Viðbrögð atvinnurekanda

Atvinnurekandi skal bregðast við eins fljótt og kostur er þegar honum berst kvörtun eða ábending um áreitni eða ofbeldi. Einnig ef hann verður var við slíka hegðun eða aðstæður á vinnustaðnum sem geti leitt til slíkrar hegðunar. Þá skal atvinnurekandi meta aðstæður í samvinnu við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins og/ eða utanaðkomandi aðila eftir atvikum. Skal atvinnurekandi einnig tryggja að við



matið sé starfsfólki gefinn kostur á að koma sínum sjónarmiðum á framfæri og að rætt sé við einn aðila máls í einu. Atvinnurekandi þarf að huga að því hvernig vinnuáðstæðum er háttáð á meðan meðferð máls stendur og hvernig upplýsingagjöf er háttáð þ.m.t. til hlutaðeigandi starfsfólks og vinnuverndarfulltrúa.

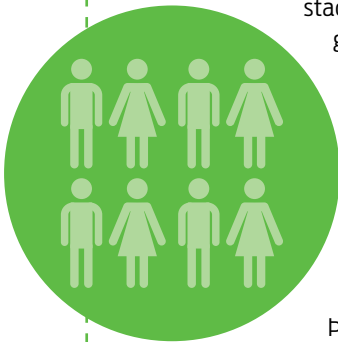
### ***Kvörtun til atvinnurekanda***

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

***Um helmingur kvenna á vinnumarkaði hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni samkvæmt skýrslu Alþjóðasambands verkalýðsfélaga.***



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



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



## Afleiðingar

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

### Samfélagslegar

- Misrétti
- Kynbundinn launamunur
- Aukin útgjöld vegna velferðarmála
- Heilsugæslu- og lyfjakostnaður
- Lægri verg þjóðarframleiðsla

### Á vinnustað

- Fjarvera og veikindi
- Aukin starfsmannavelta
- Minni framleiðni
- Slæmur starfsandi og minni hvati
- Bætur og kostnaður s.s. vegna aðstoðar sálfræðinga og lögmanna
- Missir viðskiptavildar og skaðleg áhrif á orðspor

### Einstaklingsbundnar

- Léleg líkamleg og andleg heilsa
- Streita og bunglyndi
- Lágt sjálfsmat
- Niðurlæging og skömm
- Pirringur og reiði
- Lítil starfsánægja
- Tekjutap

## Ráðningarvernd

Í jafnréttislögum er fjallað um tiltekna ráðningarvernd þeirra sem hafa lagt fram kvörtun á grundvelli laganna, s.s. vegna kynbundinnar eða kynferðislegar áreitni



**Um 5% þeirra sem hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í Noregi hafa verið frá vinnu í kjölfarið.**

ásamt kynbundnu ofbeldi í starfi. Þar segir að atvinnurekandi skal gæta þess að starfsmaður verði ekki beittur óréttlæti í starfi, s.s. með tilliti til starfsöryggis, starfskjara eða mats á árangri og atvinnurekanda er óheimilt að segja starfsmanni upp sökum þess að hann hafi krafist leiðréttingar á grundvelli jafnréttis laga. Framangreind vernd gildir í eitt ár frá því að kvörtun var lögð fram.

## **Færar leiðir vegna kynferðislegrar eða kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustað**


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

### **Stéttarfélag**

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

### **Vinnueftirlitið**

Vinnueftirlitið er sá aðili sem hefur eftirlit með framkvæmd vinnuverndarstarfs og reglugerðar um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni



og ofbeldi á vinnustöðum. Vinnueftirlitið hefur ekki það hlutverk að úrskurða um hvort tiltekin hegðun teljist vera kynferðisleg eða kynbundin áreitni eða ofbeldi á vinnustöðum. Hlutverk stofnunarinnar felst hins vegar í því að fylgja því eftir að atvinnurekandi uppfylli skyldur sínar samkvæmt reglugerðinni s.s. varðandi áhættumat og forvarnir.

## **Jafnréttisstofa**

**Jafnréttisstofa** hefur eftirlit með framkvæmd jafnréttislaga, sér um fræðslu og upplýsingastarfsemi og veitir ráðgjöf á sviði kynjajafnréttis. Stofnunin vinnur að forvörnum gegn kynbundnu ofbeldi í samstarfi við aðra sem sinna slíkum forvörnum sérstaklega. Jafnréttisstofa fylgist með því að á vinnustöðum þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn á ársgrundvelli séu með gilda jafnréttisáætlun. Í slíki áætlun á m.a. að tilgreina sérstakar ráðstafanir sem atvinnurekandi gerir til að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni eða kynferðislega áreitni á vinnustað. Ef Jafnréttisstofa hefur rökstuddan grun um að stofnun, fyrirtæki eða félagasamtök hafi brotið gegn lögnum skal hún kanna hvort ástæða sé til að óska eftir því að kærunefnd jafnréttismála taki málið til meðferðar. Skylt er að láta Jafnréttisstofu í té þær upplýsingar og gögn sem stofnunin telur að séu nauðsynleg til að upplýsa um málsatvik.

## **Kærunefnd jafnréttismála**

Verkefni **kærunefndar jafnréttismála** er að taka erindi til meðferðar og kveða upp skriflegan úrskurð um hvort ákvæði jafnréttislaga hafa verið brotin. Einstaklingur, fyrirtæki, stofnanir og félagasamtök geta lagt mál fyrir kærunefnd jafnréttismála, telji viðkomandi að ákvæði laganna hafi verið brotin. Niðurstaða kærunefndarinnar eru bindandi en í því felst að atvinnurekandi verður annað hvort að hlíta úrskurði



nefndarinnar og bregðast við í samræmi við hann eða getur lagt málið fyrir dómstóla til úrlausnar innan tiltekins tímafrests.

### Lögregla

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



2018

