



Bandalag starfsmanna ríkis og bæja

Kynbundin og kynferðisleg áreitni á vinnustað

Sonja Ýr Þorbergsdóttir lögfræðingur BSRB

Lagaumhverfið

- **Fjallað um hugtökin í þrennum lögum**

- Lög nr. 46/1980, um aðbúnað hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (vinnuverndarlögin)
 - Reglugerð 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.
- Lög nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnréttislög)
- Almenn hegningarlög nr. 19/1940

Lagaumhverfið - vinnuverndarlögin

- Vinnuverndarlögin fjalla um skyldu atvinnurekanda til að tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi, sem jafnan á að vera í samræmi við félagslega og tæknilega þróun í samfélaginu.
- Í lögnum segir að ráðherra skuli setja reglugerð um hvaða kröfur skuli uppfylltar varðandi skipulag, tilhögun og framkvæmd vinnu svo sem um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum
- Ný reglugerð tók gildi 4. nóvember 2015

Lagaumhverfið - jafnréttislög

- Markmið jafnréttislaga er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.
 - Markmiðinu skal m.a. náð með því að vinna gegn kynbundnu ofbeldi og áreitni

Lagaumhverfið – almenn hegningarlög

- Markmið kynferðisbrotakafla, þar sem fjallað er um kynferðislega áreitni, er að tryggja að friðhelgi sjálfsákvörðunarréttar, kynfrelsi og athafnaleyssi hvers einstaklings séu virt.
- Ástæðan fyrir breytingum sem tóku gildi 2008 byggði á að umræðan í þjóðfélaginu væri orðin mun opinskárri og almenningur orðinn mun meðvitaðri um hversu skaðleg kynferðisbrot eru, bæði gagnvart fórnarlambinu sjálfu og gagnvart samfélaginu í heild sinni.

Skilgreiningar laga og reglna

- Reglugerð nr. 1009/2015 og jafnréttislög – á ábyrgð atvinnurekanda að verja starfsmenn gegn:

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.

- Almenn hegningarlög – beinist gagnvart þeim einstaklingi sem viðhefur hegðunina

Kynferðisleg áreitni

Hver sem gerist sekur um kynferðislega áreitni skal sæta fangelsi allt að 2 árum. Kynferðisleg áreitni felst m.a. í því að strjúka, þukla eða káfa á kynfærum eða brjóstum annars manns innan klæða sem utan, enn fremur í táknrænni hegðun eða orðbragði sem er mjög meiðandi, ítrekað eða til þess fallið að valda ótta.

Skyldur atvinnurekanda skv. jafnréttislögum

- Gerð jafnréttisáætlunar á vinnustöðum þar sem starfa 25 eða fleiri
- Þar 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.

Skyldur atvinnurekanda skv. rg. nr. 1009/2015

Ábyrgð atvinnurekanda – forvarnir og viðbrögð Skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað

Áhættumat

Greining áhættupátta og líkur á að starfsmaður verði fyrir kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni eða ofbeldi á vinnustað

Áætlun um forvarnir

Þar sem á að tilgreina til hvaða aðgerða skuli gripið í því skyni að koma í veg fyrir slíka hegðun og hvernig verði komið í veg fyrir endurtekningu.

Einnig skal tilgreint til hvaða aðgerða atvinnurekandi á að grípa hvort sem niðurstaðan er að um kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni eða ofbeldi er að ræða eða ekki.

Kvörtun til atvinnurekanda, rg. 1009/2015

- Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað skal upplýsa atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það
 - Ef kvörtun beinist gegn atvinnurekanda þá skal leitað til næsta yfirmanns eða eftir atvikum stjórnar/stjórnarformanns
- Ef atvinnurekandi metur aðstæður svo að slík hegðun eigi sér stað skal hann grípa til aðgerða til að stöðva hegðunina og koma í veg fyrir að hún endurtaki sig.
 - Þarf einnig að bregðast við þó niðurstaðan sé að ekki sé um kynbundna eða kynferðislega áreitni eða annað ofbeldi.

Skyldur atvinnurekanda, rg. 1009/2015

- Bregðast eins fljótt og kostur er við kvörtun eða ábendingu
 - Einnig ef hann verður var við slíka hegðun eða aðstæður sem geti leitt til hennar
- Meta aðstæður í samvinnu við vinnuverndarfulltrúa og/eða utanaðkomandi ráðgjafa
- Gefa starfsfólki kost á að koma sínum sjónarmiðum
 - Ræða við einn í einu
- Huga að því hvernig vinnuaðstæðum er háttað meðan meðferð máls stendur og hvernig upplýsingagjöf er háttað

Reglugerð nr. 1009/2015 – helstu breytingar

- Verulegar breytingar frá áðurgildandi reglugerð
- Víðtækara gildissvið
 - Áður einelti en þar undir féll kynferðisleg áreitni
 - Nú einelti, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og ofbeldi
- Skýrari – markmið ítarlegra og orðskýringar
- Ákvæði um inntak áhættumats og forvarna mun ítarlegri
 - Auknar skyldur lagðar á herðar atvinnurekanda vegna slíkrar forvarna, viðbragða og eftirfylgni slíkra mála
- Tekur einnig til þriðja aðila, einstaklinga sem ekki eru starfsmenn en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem fer fram á vinnustaðnum.

Ráðningarvernd

- Í jafnréttislögum er fjallað um tiltekna ráðningarvernd þeirra sem hafa lagt fram kvörtun á grundvelli laganna, s.s. vegna kynbundinnar eða kynferðislegrar áreitni ásamt kynbundnu ofbeldi í starfi.
- Samkvæmt lögnum á atvinnurekandi að 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 laganna.
- Verndin gildir í eitt ár frá því kvörtun var lögð fram.

Fordæmi

- Kærunefnd jafnréttismála
- Frá árinu 2004 hafa tvö mál varðað kynbundna og/eða kynferðislega áreitni
- Hvorugt málið þess eðlis að kærunefndin hafi tekið afstöðu til þess hvort um kynbundna eða kynferðislega áreitni sé að ræða

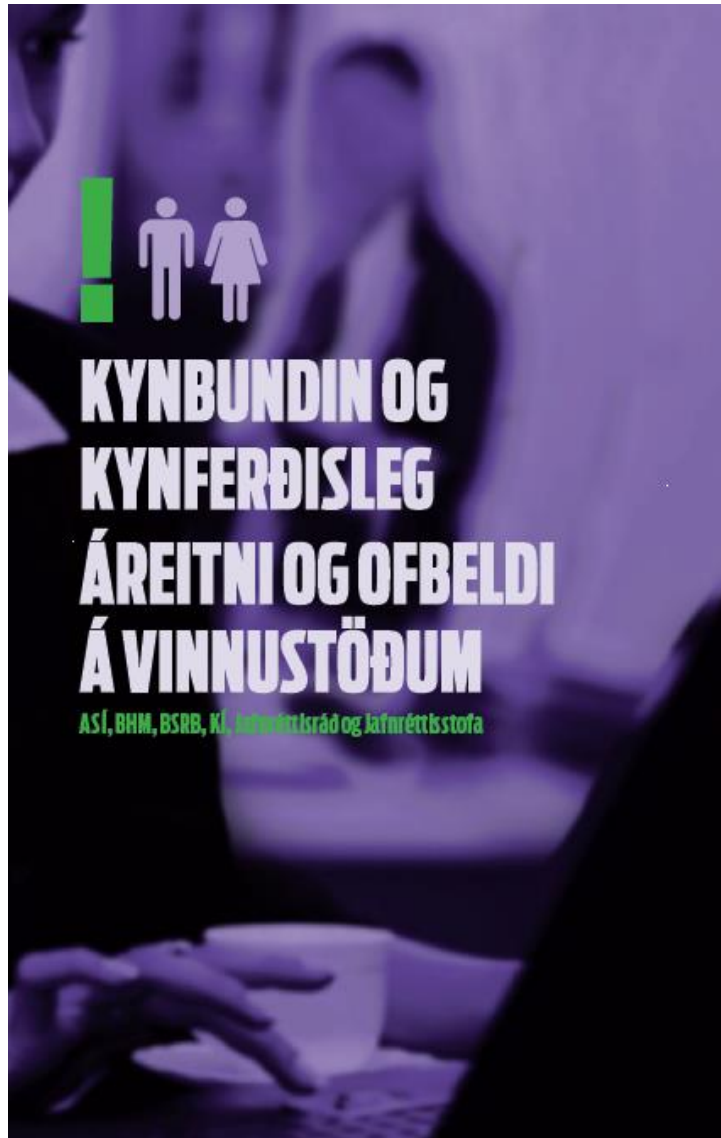
Dómaframkvæmd

- Dómur Hæstaréttar nr. 267/2011
- Kona fór ásamt samstarfsmanni sínum og yfirmanni í vinnuferð í sumarbústað.
- Málavextir voru þeir að konan taldi að sú háttsemi yfirmanns að fara nakinn í heitan pott og framgang hans í vinnuferðinni hafi fallið undir skilgreiningu jafnréttislaga um kynferðislega áreitni.
- Hæstiréttur taldi að um eitt atvik væri að ræða og leit því eingöngu til þess að yfirmaðurinn hafi verið nakinn í heita pottinum. Dómurinn leit til þess að konan hefði á engan hátt gefið í skyn að hegðunin væri óvelkomin.
- Var niðurstaðan sú að háttsemin væri óviðeigandi en hún fæli ekki í sér kynferðislega áreitni. Þá hefði verið ótilhlýðilegt af honum að opna dyr að svefnherbergi hennar nokkru eftir að hún hafði boðið góða nótt og farið inn að sofa. Hæstiréttur taldi hins vegar að sú háttsemi teldist ekki kynferðisleg áreitni ein og sér án þess að annað og meira komi til. Þá hefði lýsing konunnar á því hvernig yfirmaðurinn hefði beðið sig um að koma við hendur hans ekki heldur þess eðlis að hún falli undir skilgreiningu jafnréttislaga um kynferðislega áreitni.

Dómafrankvæmd

- Dómur Hæstaréttar nr. 275/2014
- Karlmaður ákærður fyrir brot á almennum hegningarlögum fyrir að hafa strokið yfir vinstra brjóst samstarfskonu sinnar sem var fangavörður en hann var varðstjóri. Atvikið átti sér stað á vinnutíma og maðurinn viðurkenndi að hafa lagt hönd á öxl A og strokið síðan niður yfir brjóst hennar.
- Hæstiréttur leit til þess að ekki hefði komið fram að þetta atferli hans hafi verið í öðrum tilgangi en kynferðislegum. Því var niðurstaðan að um kynferðislega áreitni í skilningi almennra hegningarlaga væri að ræða og maðurinn sakfelldur.

Nýr bæklingur



- Aðgengilegur á heimasíðum:
- ASÍ www.asi.is
- BHM www.bhm.is
- BSRB www.bsrb.is
- KÍ www.ki.is
- Jafnréttisstofu www.jafnretti.is