

# Samtal við #metoo konur – Hvað getum við gert? 10. febrúar 2018

## Hver er þinn réttur?

Sonja Ýr Þorbergsdóttir lögfræðingur BSRB



# Skilgreiningar – kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og ofbeldi

- 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.*

## 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.*

- 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, itrekað eða til þess fallið að valda ótta.*

# Þinn réttur

## Þú átt rétt á:

- Að komið sé fram við þig af virðingu á vinnustaðnum
- Vernd fyrir kynbundinni og kynferðislegri áreitni og öðru ofbeldi á vinnustað
- Að slík hegðun gagnvart þér verði stöðvuð tafarlaust
- Að verða ekki fyrir mismunun á grundvelli kyns
  - Að verða ekki fyrir óhagstæðari meðferð en annar einstaklingur af gagnstæðu kyni
  - Að hlutlaust skilyrði, viðmið eða ráðstöfun komi verr við þig heldur en einstakling af gagnstæðu kyni
    - T.d. við umsókn um starf, stöðuhækkun, stöðubreytingu, endurmenntun, símenntun, starfsþjálfun, námsleyfi, uppsögn, vinnuaðstæður og vinnuskilyrði
    - Fæðingar- og foreldraorlof eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði mega ekki hafa neikvæð áhrif á framangreint
- Sömu möguleikum til endurmenntunar, símenntunar, starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem eru haldin til að auka hæfni í starfi eða undirbúnings fyrir önnur störf og samstarfsmenn af gagnstæðu kyni á vinnustaðnum.

# Þinn réttur

## Þú átt rétt á:

- Að fá greidd jöfn laun og njóta sömu kjara og samstarfsmaður af gagnstæðu kyni fyrir sama eða jafnverðmætt starf
- Segja frá laununum þínum, jafnvel þó ráðningarsamningur segi að laun séu trúnaðarmál
- Sömu möguleikum til endurmenntunar, símenntunar, starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem eru haldin til að auka hæfni í starfi eða undirbúnings fyrir önnur störf og samstarfsmenn af gagnstæðu kyni á vinnustaðnum
- Að samræma starfsskyldur þínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu
  - T.d. með auknum sveigjanleika í skipulagningu vinnu og vinnutíma
- 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

# Skyldur atvinnurekanda

- 1) Koma í veg fyrir kynbundna og kynferðislega áreitni ásamt ofbeldi með forvörnum
- 2) Auka vitund og skilning starfsfólks um að slík hegðun er óheimil
- 3) Stöðva slíka hegðun og grípa til aðgerða
- 4) Grípa til aðgerða ef hann verður var við hegðun eða ágreining í samskiptum starfsmanna sem líkur eru á að leitt geti til slíkrar áreitni eða ofbeldis verði ekki gripið til aðgerða

ATH: Tekur bæði til starfsmanna og þeirra sem starfsmenn þurfa að eiga í samskiptum við vegna vinnu sinnar

# Skyldur atvinnurekanda

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

## Áhættumat

Greining áhættuþátta 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

# Skyldur atvinnurekenda frh.

- Óheimilt að mismuna starfsfólki á grundvelli kyns
- Vinna að því að jafna stöðu kynjanna innan fyrirtækis eða stofnunar
- Stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf
- Leggja sérstaka áherslu á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum
- Jafnréttisáætlun (ef starfsmenn eru 25 eða fleiri)

# Dæmi um kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi

Orðbundin	Táknræn	Líkamlegt
Prýstingur um kynferðislega greiða	Óvelkomnar kynferðislegar augngotur eða önnur hegðun sem gefa eitthvað kynferðislegt til kynna	Nauðgun eða tilraun til kynferðislegs ofbeldis
Óvelkomin kynferðisleg eða kynbundin stríðni, grín, athugasemdir eða spurningar	Flauta á eftir einstaklingi	Hrista, slá, sparka, bíta eða rassskella
Persónulegar spurningar um einkalíf eða kynlíf eða að breiða út orðróm um kynferðislega hegðun einstaklings	Sýna eða senda kynferðislegt efni s.s. gegnum SMS, tölvupóst eða samfélagsmiðla	Óvelkomin faðmlög, kossar, klapp eða strokur
Kynbundnar eða kynferðislegar athugasemdir um klæðnað eða útlit einstaklings	Að hengja upp plaköt, dagatöl eða myndefni sem innihalda kynferðislegt efni eða niðurlægja annað kynið	Að fara inn á persónulegt rými einstaklings, s.s. með því að halla sér yfir eða króa af enda sé hegðunin óvelkomin
Óviðeigandi og/eða þrálát boð á stefnumót		Óvelkomin snerting, grip og þukl
Að láta starfsmann klæðast á kynferðislegan eða kynbundinn hátt við vinnu		

- Hrd. 267/2011 (Heitur pottur)
- Hrd. nr. 275/2014 (Fangaverðir á Litla Hrauni)



# Atvinnurekandi bregst ekki við

- „Veðurstofumálið“ – Héraðsdómur Reykjavíkur í máli nr. E-5391/2008
  - Niðurstaða dómsins að veðurstofustjóri hefði sýnt af sér saknæmt athafnaleyfi í garð starfsmanns þar sem hann brást ekki strax við kvörtun um einelti. Hann brást ekki við endurteknum kvörtunum og aðhafðist ekkert fyrr en stéttarfélagið krafðist aðgerða.
  - Hann hafi þannig ekki sinnt skyldum sínum sem yfirmaður að mati dómsins og ríkið (atvinnurekandi) dæmt til að greiða miskabætur.
- Hrd. nr. 240/2007 – Hjúkrunarfræðingur fluttur til í starfi eftir að hafa verið sakaður um kynferðislega áreitni gagnvart samstarfsmanni í frítíma

# Skyldur starfsmanna

- Óheimilt að leggja annan starfsmann í einelti, áreita kynbundið eða kynferðislega og beita ofbeldi á vinnustað
- Starfsmaður sem telur sig verða fyrir eða hafa orðið fyrir áreitni eða ofbeldi skal upplýsa atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa (nema áætlun segi annað)
- Starfsmaður sem hefur rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun gagnvart samstarfsmanni skal upplýsa atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa (nema áætlun segi annað)

# Hlutverk stéttarféлага

## Vegna atviks:

- Veita félagsmanni fræðslu um skyldur atvinnurekanda hvað þetta varðar ásamt feril máls ef upp kemur atvik
  - Vandamálið er vinnustaðarins ekki þolandans
- Vekja athygli á ástandinu og/eða aðstoða við að vekja athygli á málinu eða kvarta
- Fylgja því eftir að atvinnurekandi bregðist **strax** við með réttum hætti í samræmi við reglugerðina
- Styðja við félagsmanninn, eftir atvikum óska eftir aðstoð atvinnurekanda eftir stuðningi sérfræðings eða vekja athygli á niðurgreiðslu sjóða félagsins varðandi sálfræðiaðstoð eða Bjarkarhlíð
- Vekja athygli á mikilvægi á trúnaði atvinnurekanda við aðila málsins
- Upplýsa félagsmann eða atvinnurekanda um rétt til andmæla ef opinber starfsmaður
- Þegar niðurstaða er komin um hvort einelti/kynbundna áreitni/kynferðislega áreitni/ofbeldi sé að ræða þarf fylgja því eftir að gripið sé til viðeigandi úrræða á vinnustaðnum og styðja við félagsmanninn varðandi úrlausn sinna mála
  - Ef starfsmaður er óvinnufær að veita upplýsingar um VIRK en starfsmaður þarf jafnframt að fá læknisvottorð til að fá þjónustu þar

# Hlutverk Vinnueftirlitsins

- Vinnueftirlitið hefur eftirlitshlutverk á grundvelli laganna og reglnanna
- Hlutverk þess er að fylgja því eftir að atvinnurekandi uppfylli skyldur sínar skv. reglugerð nr. 1009/2015 s.s. varðandi áhættumat og forvarnir
- Úrskurðar ekki um hvort tiltekin hegðun sé einelti, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni eða ofbeldi

# Hlutverk Jafnréttisstofu

- Eftirlit með framkvæmd jafnréttislaga
- Fylgist með því að vinnustaðir þar sem starfa fleiri en 25 séu með gilda jafnréttisáætlun (mega beita dagsektum)
- Ef rökstuddur grunur er 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

# Kærunefnd jafnréttismála

- Tekur erindi til meðferðar og kveður upp skriflegan bindandi úrskurð um hvort ákvæði jafnréttislaga hafi verið brotin
- Einstaklingur og félagasamtök geta lagt mál fyrir kærunefnd jafnréttismála

# Lögregla

- Kynferðisleg áreitni og ofbeldi varðar við almenn hegningarlög
- Ferillinn er sá að einstaklingur leggur fram kæru til lögreglu um að hann hafi orðið fyrir slíku broti og beinist þá kæran gagnvart meintum geranda
  - Hægt að kæra til lögreglu í Bjarkarhlíð
- Að lokinni rannsókn er tekin ákvörðun um hvort gefin verði út ákæra eða ekki
- Ef ákært fer ákærvaldið fyrir málinu fyrir dómstólum (ekki meintur þolandi sjálfur eða lögmaður hans)



## Bjarkarhlíð

*Bjarkarhlíð er hlýlegur og öruggur staður fyrir þolendur ofbeldis til að tala um reynslu sína og fá ráðgjöf um þá aðstoð sem í boði er.*

*Öll okkar þjónusta er á einum stað þér að kostnaðarlausu.*

*Við erum hér til að hjálpa þér!*



**KYNBUNDIN OG  
KYNFERÐISLEG  
ÁREITNI OG OFBELDI  
Á VINNUSTÖÐUM**

ASÍ, BHM, BSRB, KI, Jafnréttisráð og Jafnréttisstofa