

# Skilgreiningar og viðbrögð við kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni og ofbeldi

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 ofbeldi á vinnustað. Slík hegðun er lögbot og siðferðilega ólíðandi. Þetta á við um öll samskipti hvort sem þau eru við yfirmenn, samstarfsmenn eða skjólstæðinga.

Atvinnurekanda er skylt að láta hegðun sem einkennist af hvers kyns ofbeldi og áreitni ekki viðgangast á vinnustað og skal gera starfsmönnum ljóst með skýrum hætti að slík hegðun er ekki liðin.

## Skilgreiningar.

Eftirfarandi skilgreiningar byggja á viðeigandi lögum og reglugerðum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og jafnréttislögum.

### 1. 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.

### 2. 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.

### 3. 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, sem og þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

## Birtingarmyndir kynbundinnar áreitni, kynferðislegrar áreitni og ofbeldis geta verið:

### 1. Orðbundnar.

Þrýstingur um kynferðislegan greiða.

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

Persónulegar spurningar um einkalíf eða kynlíf eða 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.

### 2. Táknrænar.

Óvelkomnar kynferðislegar augngotur eða önnur hegðun sem gefur eitthvað kynferðislegt til kynna.

Flauta á eftir einstaklingi.

Sýna eða senda kynferðislegt efni svo sem gegnum SMS, tölvupóst eða samfélagsmiðla.

Hengja upp plaköt, dagatöl eða myndefni sem innihalda kynferðislegt efni eða niðurlægja annað kynið.

### **3. Líkamlegar.**

Nauðgun eða tilraun til kynferðislegs ofbeldis.

Hrista, slá, sparka, bíta eða rasskella.

Óvelkomin faðmlög, kossar, klapp eða strokur.

Fara inn á persónulegt rými einstaklings svo sem með því að halla sér yfir eða króa af enda sé hegðunin óvelkomin.

Óvelkomin snerting, grip eða þukl.

### **Afleiðingar kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni og ofbeldis geta verið:**

#### **1. Einstaklingsbundnar.**

Líkamleg og andleg veikindi, þar með talin streita og þunglyndi.

Lágt sjálfsmat.

Niðurlæging og skömm.

Píringur og reiði.

Skert starfsánægja.

Tekjutap.

#### **2. Á vinnustað.**

Fjarvera og veikindi.

Aukin starfsmannavelta.

Minni framleiðni.

Slæmur starfsandi og minni hvati.

Bætur og kostnaður svo sem vegna aðstoðar sálfræðinga og lögmanna.

Missir viðskiptavildar og skaðleg áhrif á orðspor.

#### **3. Samfélagslegar.**

Misrétti.

Kynbundinn launamunur.

Aukin útgjöld vegna velferðarmála.

Heilsugæslu- og lyfjakostnaður.

Lægri þjóðarframleiðsla.

Afleiðingar kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni og ofbeldis geta verið margvíslegar og geta haft djúpstæð og alvarleg áhrif á líðan og heilsu einstaklinga svo og áhrif á vinnustaði og samfélagið í heild.

## **Forvarnir**

Stjórnendur og starfsmenn bera sameiginlega ábyrgð á að skapa jákvæða vinnustaðamenningu þar sem samskipti eru opin og traust ríkir. Það er í höndum allra starfsmanna að skapa gott og uppbyggilegt vinnuumhverfi þar sem allir fá að njóta sín.

Sú ábyrgð hvílir á hverjum þeim sem verður vitni að kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni eða hvers kyns ofbeldi á vinnustaðnum að láta í sér heyra. Sé það ekki gert jafngildir það því að þessi hegðun sé samþykkt.

Lang algengast er að gerendur í kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni og ofbeldi séu karlmenn.

Hvað geta starfsmenn gert:

- brjóta ekki af sér.
- forðast hvers kyns valdniðslu.
- grípa inn í samskipti hjá öðrum og beita sér án þess að taka valdið af brotþola.

## **Viðbrögð**

Starfsmaður sem verður fyrir kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni eða ofbeldi á Reykjalundi eða hefur vitneskju um slíkt athæfi skal tilkynna það hið fyrsta til einhvers eftirtalinna aðila að eigin vali:

- yfirmanna
- öryggisnefndar
- trúnaðarmanna stéttarfélags
- stéttarfélags
- framkvæmdarstjórnar
- Vinnueftirlits ríkisins
- kærunefndar jafnréttismála
- lögreglu

Ekki er hægt að gera kröfu til þess að kvörtun sé undir nafni.

## **Skylda einstakra aðila innan Reykjalundar varðandi viðbrögð:**

### **1. Samstarfsmenn og trúnaðarmenn:**

Stuðla að því að tekið sé á málum er varða kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi. Veita þolendum hvatningu, stuðning og hjálp.

### **2. Öryggisnefnd:**

Vera til staðar fyrir þolendur.

Upplýsa um stefnu Reykjalundar gegn kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni og ofbeldi.

Upplýsa um viðbragðsáætlun staðarins.

Styðja þolendur í að koma fram með kvartanir sínar.

Stuðla að því að brugðist sé við kvörtunum með ábyrgum hætti í samvinnu við yfirmenn og framkvæmdarstjórn.

Fylgjast með framgangi mála.

Upplýsa þolendur um gang mála.

### **3. Yfirmenn og framkvæmdarstjórn:**

Vera til taks – tilbúin að hlusta á undirmenn sína og taka mark á þeim.

Bregðast skjótt við komi fram ábending eða kvörtun um kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni eða ofbeldi og taka kvartanir alvarlega.

Grípa til nauðsynlegra aðgerða.

Fylgja málum eftir og grípa til frekari ráðstafana ef gerandi heldur uppteknum hætti.

## **Málsmeðferð.**

### **1. Óformlegt ferli.**

Telji starfsmaður sig verða fyrir kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni eða ofbeldi er mikilvægt að hann láti geranda vita að honum mislíki framkoma hans og óski eftir að slík hegðun endurtaki sig ekki. Ef starfsmaður treystir sér ekki til að koma slíkri ósk á framfæri við geranda getur hann óskað eftir aðstoð yfirmanns síns, framkvæmdarstjórnar eða öryggisnefndar við að koma skilaboðum til geranda. Þolandi getur óskað nafnleyndar.

### **2. Formlegt ferli.**

Formlegt ferli tekur við ef óformleg málsmeðferð skilar ekki árangri. Starfsmaður getur borið fram formlega kvörtun eða stjórnendur haft frumkvæði að formlegri málsmeðferð ef talið er að um sé að ræða háttsemi sem ógnað geti heilsu og vellíðan þess eða þeirra sem fyrir henni verður þó að sá hafi ekki óskað eftir að fara lengra með kvörtunina.

Sé um alvarlegt atvik að ræða skal það tilkynnt lögreglu strax.

Láti gerandi ekki segjast og viðheldur kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni eða ofbeldi leiðir það til áminningar og síðar brotvikningar úr starfi ef þarf.