

Kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og einelti á vinnustöðum

Akureyrarbæjar

Hvernig getum við brugðist við?

Leiðbeiningar þessar ná til aðgerða gegn kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og einelti á vinnustöðum Akureyrarbæjar og eru í samræmi við jafnréttisstefnu bæjarins sem samþykkt var í júlí 2008.

Kynferðisleg áreitni og kynbundin áreitni

Sem atvinnurekandi ber Akureyrarbær ábyrgð á því að koma í veg fyrir að kynferðisleg áreitni og kynbundin áreitni eigi sér stað samanber 22. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Þar er jafnframt kveðið á um að atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagsstarfs skuli gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynferðislegri eða kynbundinni áreitni á vinnustað, í stofnun, félagsstarfi eða í skólum.

Í jafnréttislögum er kynferðisleg áreitni skilgreind á eftirfarandi hátt:

Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt.

Kynbundin áreitni er skilgreind sem:

Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi hegðun, sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni ef það er alvarlegt.

Mikilvægt er að benda á að samkvæmt skilgreiningunum er það í höndum þess sem fyrir áreitni verður að meta hvenær er um áreitni að ræða.

Lögin kveða einnig á um að ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðrar kynbundinnar eða kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.

Einelti

Einelti á vinnustöðum er vandamál sem mikilvægt er að taka á. Í Reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað nr. 1000/2004 er einelti skilgreint á eftirfarandi hátt:

Einelti: Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir. Hér er ekki átt við skoðanaágreining eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan.

Vinnustaðir Akureyrarbæjar

Allt starfsfólk bæjarins á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það hafi tækifæri til að vinna störf sín án þess að eiga á hættu einelti og kynbundna eða kynferðislega áreitni. Þess vegna er lögð áhersla á að starfsfólk bæjarins skapi og sé skapað umhverfi sem laust er við áreitni eða einelti af einhverju tagi. Lögð er áhersla á að starfsfólk sé ánægt með vinnustað sinn, bæði starfsumhverfi og starfsanda og að samhugur, samstarf og gagnkvæm virðing ríki milli starfsmanna. Einnig er lögð áhersla á að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustöðum bæjarstarfsmanna séu í sem bestu horfi enda eru það gagnkvæmir hagsmunir að vellíðan og heilbrigði starfsmanna sé haft að leiðarljósi. Starfsmaður sem þola þarf kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og/eða einelti er ekki líklegur til að skila jafngóðu starfi og hann/hún annars gerði. Vinnustaður þar sem áreitni og/eða einelti viðgengst býður ekki upp á góðan vinnuanda og vinnuskilyrði. Það er því öllum í hag að reynt sé af fyllstu alvöru að skapa góðar starfsaðstæður og koma í veg fyrir hverskonar áreitni.

Komi samt sem áður upp tilvik sem varða kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða einelti er starfsfólk sem fyrir því verður hvatt til þess að leita sér aðstoðar.

Sé yfirmanni eða trúnaðarmanni gert viðvart um slíka hegðun ber viðkomandi í samráði við forstöðumenn og eftir atvikum aðra yfirmenn stjórnsýslunnar að binda enda á hana. Þolandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni. Alvarleg og endurtekin áreitni varðar áminningu sem leitt gæti til brottrekstrar úr starfi.

Ráð til þeirra sem verða fyrir áreitni/einelti:

Hvað getur þú gert ef þú verður fyrir kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða einelti?

Verið getur að viðkomandi gerandi sé ómeðvitaður um að þú kunnir ekki að meta þá hegðun sem hann/hún viðhefur gagnvart þér. Þess vegna skaltu gera viðkomandi grein fyrir því að þér líki ekki framkoman og munir ekki þola hana. Ef þú treystir þér ekki til að tala ein/einn við viðkomandi getur þú haft einhvern með þér eða sent bréf eða tölvupóst en mundu þá að geyma afrit. Gættu þess að kenna ekki sjálfri/sjálfum þér um ástandið. Ef viðkomandi lætur sér ekki segjast skalt þú leita aðstoðar þeirra sem þú treystir.

Starfsmannabjónusta og/eða jafnréttisráðgjafi veita aðstoð í málum sem varða kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og/eða einelti. Lögð er áhersla á að trúnaður ríki í öllum samskiptum.

Þú getur líka:

- leitað til stéttarfélags þíns
- gert yfirmanni, trúnaðarmanni, öryggistrúnaðarmanni eða öðrum sem eiga að tryggja öryggi þitt viðvart
- skráð hjá þér nákvæma lýsingu á því sem gerist hverju sinni
- fylgst með hvort einhverjar breytingar verða á verkefnum þínum (ef gerandi er t.d. yfirmaður eða annar/önnur sem hefur áhrif á verkefni þín)

- kannað hvort samstarfsfólk þitt hefur orðið fyrir samskonar áreitni og ef svo er fengið stuðning viðkomandi

Gættu þess að reyna ekki að standa ein/einn í stríði við samstarfsmann/yfirmann þinn. Ekki draga of lengi að gera eitthvað í málinu – það lagast ekki af sjálfu sér!

Ef um er að ræða gróft brot, s.s. nauðgunartilraun, kúgun eða aðrar hótanir skaltu strax hafa samband við lögreglu, yfirmann, trúnaðarmann, starfsmannastjóra eða jafnréttisráðgjafa.

Gerð er sú krafa til yfirmanna eða trúnaðarmanna sem gert er viðvart um kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða einelti að þeir í samráði við forstöðumenn eða eftir atvikum aðra yfirmenn stjórnsýslunnar bindi enda á ástandið. Þolandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni. Alvarleg og endurtekin áreitni varðar áminningu eða brottrekstur úr starfi.

Ráð til yfirmanna:

Hvað ber þér að gera?

Skyldur yfirmanna eru að skapa vinnuskilyrði sem bjóða ekki heim kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og/eða einelti. Yfirmönnum ber einnig skylda til að taka rétt á málum þegar þau koma upp og leita aðstoðar t.d. hjá starfsmannastjóra og/eða jafnréttisráðgjafa. Allar kvartanir vegna kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og eineltis skulu rannsakaðar/kannaðar og starfsfólk stutt eftir bestu getu. Málsmeðferð skal flýtt sem frekast er unnt.

- taktu strax og ákveðið á málinu
- ræddu við aðila málsins, kynntu þér báðar hliðar
- kynntu gerandanum afleiðingar af gerðum hans, láttu hann taka ábyrgð
- hvettu gerandann til þess að leita sér aðstoðar við vanda sínum
- þurfi að gera ráðstafanir s.s. að færa til starfsmenn sem í hlut eiga, færðu þá gerandann en ekki þolandann

Við meðferð kvartana sem berast vegna kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða eineltis skal gætt fyllsta trúnaðar til að vernda hagsmuni allra aðila. Það gildir um öll gögn sem tengjast málinu.

Málsmeðferð:

Um kvartanir vegna kynferðislegrar áreitni eða eineltis

- Kvartanir vegna kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða eineltis geta verið hvort heldur er munnlegar eða skriflegar.
- Þegar gert er viðvart um kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða einelti ber viðkomandi yfirmanni eða eftir atvikum öðrum yfirmönnum stjórnsýslunnar að binda enda á ástandið.
- Þolandi og gerandi skulu hafa rétt til að skýra mál sitt áður en ákvörðun um viðbrögð er tekin.
- Yfirmönnum viðkomandi starfsmanna skal gerð grein fyrir málinu viti þeir ekki af því.
- Sé atvikið það alvarlegt að um saknæmt brot sé að ræða skv. hegningarlögum skal það kært til lögreglu, þó með fullu samþykki þolanda.
- Þolandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til.
- Alvarleg og endurtekin áreitni getur varðað áminningu eða brottrekstur úr starfi. Þess skal gætt að fylgja settum málsmeðferðarreglum stjórnsýslulaga um áminningar og brottrekstur.

Rangar ásakanir

Komi upp tilvik þar sem starfsmaður er ranglega sakaður um kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða einelti getur það varðað þeim sem setti fram ásökun, áminningu. Þess skal gætt að fylgja settum málsmeðferðarreglum stjórnsýslulaga um áminningu (sé viðkomandi starfsmaður Akureyrarbæjar).