

Handbók í vinnu gegn kynferðislegri áreitni í dómstólakerfinu

Ábendingar og leiðir til að auka öryggi á
vinnustað



Efnisyfirlit

Formáli	4
Tilgangurinn með (enn einni) handbókinni	5
Helstu hugtök	8
Kynferðisleg áreitni	8
Kynbundin áreitni	9
Mismunun vegna kynferðis	11
Ofbeldi og áreitni ásamt kynbundnu ofbeldi og áreitni	12
Huglæg reynsla	12
Samþykki	12
Þolandi/fórnlamb/sá/sú sem kemst í gegnum áreitni eða ofbeldi	13
Rannsóknarskylda	13
Í skotlínu kynferðislegrar áreitni á vinnustað	14
Gerendur	15
Kynferðisleg áreitni innan réttarkerfis og dómstóla	16
Hverjar eru afleiðingar kynferðislegrar áreitni?	18
Hvers vegna getur þolendum reynst erfitt að segja frá eða setja hnefann í borðið?	21
Ábending: Að hlusta	23
Vinna gegn kynferðislegri áreitni	24
Hvers vegna kemur kynferðisleg áreitni upp?	24
Skaðleg norm	25
Meiðandi talsmáti	28
KOMIÐ Í VEG FYRIR: Brjótið upp kyngerandi og kynferðislega niðurlægjandi norm	29
Áhættuþættir kynferðislegrar áreitni	29
Beinar aðgerðir	31
Stjórnendur vísa veginn	32
Áhersla á grunngildi	32

Ábending: Stöðugar gagnrýnar hugleiðingar um norm	34
AFSKIPTI: Rjúfið þöggunarmenninguna	36
Ábending: Þriggja þrepa aðferðin	37
Hvað átt þú sem starfsmaður að gera ef þú verður fyrir kynferðislegri áreitni?	38
Hvernig áttu að bregðast við þegar þú verður vitni að kynferðislegri áreitni?	40
Hvernig áttu að bregðast við þegar þú hefur beitt áreitni?	42
Hvernig áttu að bregðast við sem yfirmaður?	44
Ábending: Skapið uppbyggileg samskipti	46
Skýrar starfsreglur og verkferlar	48
Að kanna útbreiðslu á kynferðislegri og kynbundinni áreitni	49
ÁBENDING: Gátlisti fyrir könnun með spurningum um kynferðislega áreitni	49
EFLA jafnræði: Skapa inngildandi umhverfi fyrir alla	51
Ábending: Styrkleikar í viðbrögðum á vinnustað	52
Lokaorð	53
Heimildir	54

Rit þetta er einnig til í vefútgáfu á netinu: <https://pub.norden.org/nord2021-028/>

Formáli



Paula Lehtomäki, framkvæmdastjóri Norrænu ráðherranefndarinnar

Mynd: André Jamholt / norden.org

Norrænu löndin eru fyrirmyndir annarra landa í jafnréttismálum. Það er engin tilviljun því jafnréttismál eru ofarlega á baugi á Norðurlöndum og í samstarfi landanna.

Þrátt fyrir það upplifir fólk sem býr á norrænu löndunum áreitni og mismunun. Það getur til dæmis verið á grundvelli kynferðis, kynvitundar, kynhneigðar, húðlitar eða fötlunar.

Með metoo-hreyfingunni sem gengið hefur yfir heimsbyggðina og norrænu löndin kom þörfin á að koma í veg fyrir áreitni og mismunun enn betur í ljós. Í kjölfarið ákváðu dómsmálaráðherrar Norðurlanda að Norræna ráðherranefndin skyldi útbúa handbók um vinnuna gegn kynferðislegri áreitni í atvinnulífinu. Handbókina skrifaði Malin Gustavsson ásamt Mariu Normann frá Ekvalita.

Handbókin er hugsuð fyrir dómstólakerfið. Mjög mikilvægt er að þau sem ætlað er að halda uppi lögum fylgi þeim sjálf. Handbókina er þó hægt að nota á hvaða vinnustað sem er.

Fyrir hönd Norrænu ráðherranefndarinnar vil ég þakka þeim sem standa að þessari handbók um leið og ég býð þér að nýta þér efni hennar.

Vertu með í að byggja upp sjálfbær og samþætt Norðurlönd fyrir okkur öll.



Tilgangurinn með (enn einni) handbókinni

Á Norðurlöndum er kynferðisleg áreitni bönnuð á vinnustöðum og í samfélaginu almennt. Stjórnendum ber sérstök skylda til að koma í veg fyrir kynferðislega áreitni á vinnustöðum en jafnframt að stuðla að öruggu vinnuumhverfi þar sem áreitni á sér ekki stað. Í #metoo-frásögnunum var vakin athygli á kynferðislegri áreitni á fjölda vinnustaða eins og fram kom í sérstökum viðhorfskönnunum. Víða á Norðurlöndum var gripið til ýmissa aðgerða til að efla löggjöf á þessu sviði. Málafnið varð einnig tilefni til að gerðar voru ýmsar rannsóknir, skrifaðar handbækur og efnt til aðgerða sem ætlað var að stuðla að breytingum á vinnustöðum.

Handbók sú sem hér liggur fyrir er ávöxtur slíkra aðgerða. Á fundi Norrænu ráðherranefndarinnar um löggjafarsamstarf þann 1. júní 2018 í Lundi í Svíþjóð lagði þáverandi dómsmálaráðherra Finnlands, Antti Häkkänen (í ríkisstjórn Juha Sipilä 2015–2019), til að samin yrði norræn #metoo-handbók um bestu starfsvenjur og verkferla til að bregðast við áreitni innan réttarkerfisins.

Áður en ráðherrann lagði fram tillöguna höfðu ýmis stéttarfélög í Finnlandi unnið skýrslur um reynslu félagsmanna af kynferðislegri áreitni á vinnustöðum. Auk þess fannst mörgum þolendum að ekki væri brugðist nægilega við þegar leitað var til stjórnenda eða annarra fulltrúa atvinnurekandans. Í ályktunartillögunni segir að margar raunhæfar aðgerðir megi bæta til þess að fyrirbyggja og hafa afskipti af kynferðislegri áreitni.

Þar sem umfang réttarkerfa Norðurlandanna, þar með talið Álandseyja, Færeyja og Grænlands, er vítt og kerfin að mörgu leyti frábrugðin hvert öðru ákvað Norræna

ráðherranefndin að miða handbókina við dómstóla allra landanna og samstarfsaðila þeirra.

Ekvalita er fyrirtæki sem vinnur með jafnréttis- og jafnræðismál og var því falið að semja handbók um fyrirbyggjandi starf þar sem kafað er dýpra en í mörgum þeim bókum sem þegar eru fyrir hendi. Ekvalita býr að langri reynslu af starfi með kynferðislega áreitni í ráðuneytum, háskólum, fyrirtækjum og félagasamtökum. Við gerð handbókarinnar ákváðum við hjá Ekvalita að fjalla að hluta til um kynferðislega áreitni út frá aðferðinni „Fjögur skref til breytinga“ sem styður árangursríkt breytingastarf og draga jafnframt fram skýr dæmi frá Norðurlöndunum, þar með talið Álandseyjum, Færeyjum og Grænlandi, í þeim tilgangi að sýna hvernig þetta gengur venjulega fyrir sig. Í stað þess að fjalla um störf dómstóla eða löggjöf landanna fjallar handbókin um starfsmannastefnu. Handbókin er ætluð starfsfólki réttarkerfanna, hvort sem um er að ræða í ræstingum eða öryggismálum, ritara, lögfræðinga í starfsnámi eða dómara. Leitað var umsagnar fulltrúa réttarkerfanna á Norðurlöndum, einnig Álandseyjum, Færeyjum og Grænlandi. Þá fengu fræðimenn, fulltrúar stéttarfélaga, samtaka atvinnulífsins og laganemar tækifæri til að kynna sjónarmið sín.

Við höfum lagt sérstaka áherslu á þá hluta breytingastarfsins sem litla eða enga umfjöllun hafa fengið til þessa, til að mynda hvernig túlka ber huglæga skilgreiningu á kynferðislegri og kynbundinni áreitni og hvernig gerendur geta gengið til verks. Í handbókinni er einnig að finna ábendingar um fyrirbyggjandi starf. Við erum sannfærð um að handbókin geti einnig nýst í öðrum starfsgreinum og yfirvöldum.

Við þökkum ráðgjafarhópnum og öðrum sem aðstoðað hafa við gerð handbókarinnar.

- Jenny Tabermann rannsakandi, Norræna verkalýðssambandinu, NFS
- Lena Nordman, Nordman Chambers
- Pia Jacobsson héraðsdómari, Álands tingsrätt
- Amanda Fenger White fulltrúi, Domstolsstyrelsen, Danmörku
- Helené Zallin, umboðsmaður vinnuverndarmála, Seko, Service- och kommunikationsfacket
- Ulrika Husmark, sérfræðingur í margbreytileika, Jusek, sambandi háskólamenntaðra
- Dr. Heini Kainulainen, settur prófessor í refsirétti, lagadeild háskólans í Turku
- Marianne Berger Marjanovic aðalráðgjafi, skrifstofu Norrænu ráðherranefndarinnar
- Kasper Paulig lagaráðgjafi, skrifstofu Norrænu ráðherranefndarinnar
- Vava Lunabba sérfræðingur, dómsmálaráðuneytinu í Finnlandi

#metoo

#metoo-hreyfingin notar ýmis myllumerki til að vekja athygli á kynferðislegri áreitni og kynbundnu ofbeldi, einkum gagnvart konum og krefjast þess að það verði stöðvað. Tarana Burke var fyrst til að hvetja konur til að segja „me too“ á árinu 2006 í þeim tilgangi að styðja svartar stúlkur sem höfðu verið beittar kynferðisofbeldi. En #metoo-hreyfingin náði ekki eyrum heimbyggðarinnar fyrr en árið 2017 þegar leikkonan Alyssa Milano tók til sín hvatningu Tarönu Burkes og sendi frá sér tíst sem varð upphafið að myllumerkinu. Síðar sagði hún frá eigin reynslu af kynferðislegri áreitni. Í júní 2019 hafði myllumerkið verið notað 36 milljón sinnum í ýmsum útgáfum í 196 löndum.



Helstu hugtök

Kynferðisleg áreitni

Kynferðisleg áreitni er framkoma af kynferðislegum toga sem lítilsvirðir einstaklinginn, til að mynda óumbeðið og óvelkomið augnaráð, athugasemd eða líkamleg snerting með kynferðislegum undirtóni. Kynferðisleg áreitni á þátt í að skapa ógnandi, fjandsamlegt, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða þrúgandi andrúmsloft.

Það er ætíð þolandi kynferðislegrar áreitni sem sker úr um hvort framkoman sé viðeigandi eða ekki. Hér á eftir eru dæmi um birtingarmyndir kynferðislegrar áreitni. Ef hegðunin er samþykkt þarf ekki endilega að túlka aðstæðurnar sem kynferðislega áreitni.

- látbragð eða svipbrigði sem gefa eitthvað kynferðislegt í skyn, til dæmis að senda fingurkoss til starfsmanns eða þykjast snerta líkama hans;
- óviðeigandi tal með kynferðislegum undirtóni, dónalegir brandarar og athugasemdir eða spurningar um líkamsvöxt, klæðaburð eða einkalíf starfsmanns. Það getur verið glettin spurning um kynlíf viðkomandi, athugasemd um að buxurnar sitji vel eða daðurslegur talsmáti;
- klámfengið efni eða bréf, tölvuskeyti, smáskilaboð eða símtal með kynferðislegum undirtóni. Það getur verið að stinga miða með númeri hótélherbergisins í lófa vinnufélaga undir kvöldverði á ráðstefnu eða senda smáskilaboð um miðja nótt með athugasemd um að viðkomandi hafi verið svo sæt og litið vel út að undanfögnu;
- líkamleg snerting, til dæmis að nudda óumbeðið vinnufélaga sem hefur kvartað

undan eymslum í öxlum eða koma aftan að vinnufélaga og taka utan um viðkomandi;

- tillaga eða krafa um samfarir eða aðra kynferðislega umgengni. Það getur verið yfirmaður sem þú hefur unnið mikið með í lengri tíma sem leggur til að loknum vinnudegi að þið grípið tækifærið og verjið nóttinni saman þar sem makar ykkar beggja eru að heiman.

”

Eftir málsmeðferð við landsrétt í Svíþjóð lét karldómari þau orð falla um kvensaksóknara að „maður gæti nú ekki sagt nei við þennan saksóknara, haha“.¹

”

Leiðbeinandi minn við dómstólinn gat átt það til upp úr þurru að segja frá nánum samskiptum foreldra sinna eða koma með athugasemdir með kynferðislegum undirtóni sem tengdust ekkert samtali okkar eða starfi.²

”

Notuð eru orð eins og [n-orðið], sígauni, rússi, gyðingur, hommi eða lessa. Þá eru sagðir brandarar á kostnað kvenna og gert grín að þeim.³

”

Karlkyns lögfræðingur sagði á vinnutíma við jafnaldra kollega sinn í áheyrn minni á ég væri „formlega fær“ um leið og hann lét hendurnar herma eftir brjóstum.⁴

Kynbundin áreitni

Kynbundin áreitni felst í hegðun sem er í óþökk viðkomandi sem er ekki kynferðisleg heldur tengist eingöngu kyni viðkomandi. Það geta verið niðurlægjandi athafnir sem beinast gegn einum eða fleiri starfsmönnum og geta leitt til veikinda eða útskúfunar úr samfélagi vinnustaðarins.

Áreitni vegna kyns getur til dæmis birst á eftirfarandi hátt:

1. SvD, 14.11.2017

2. Nafnlaus starfsmaður við bæjarþing í Finnlandi í skýrslu fyrir Ekvalita, 08/2019

3. 'Käytetään ilmaisua [n-orðið], mustalainen, ryssä, juutalainen, homo. Lisäksi sovinnistisia vitsejä esiintyy ja puhutaan vitsailevaan sävyyn naisista.' Edilex, þýð. Maria Normann, 11.12.2015

4. 'Samanikäinen miesjuristikollega on töissä työssäällä sanonut minusta toiselle kollegalle minun kuulteni, että olen 'muodollisesti pätevä' osoittaen samalla omilla käsilläään rintojen muotoja.' #milläoikeudella, Tumblr, þýð. Malin Gustavsson, 10.2.2020

- niðrandi athugasemdir um kyn, eins og „dæmigert að þú sem karlmaður...“, „ekki alvörukona“, „trans fólk er alltaf ...“ eða „með konum er aldrei hægt að ...“;
- lítilsvirða kyn, eins og að neita að vinna með eða ávarpa fólk vegna kyns, kynvitundar eða kyntjáningar;
- einelti á vinnustað vegna kyns þolandans, kynvitundar eða kyntjáningar, eins og athugasemdir og athafnir sem gera að verkum að þolanda finnst hann vera útilokaður, kúgaður eða hlutgerður.

”

þú þarna N.N., píkan þín.⁵

”

Í starfsviðtali spurði eigandi stofunnar hvort ég ætti börn og hvernig ég hefði hugsað mér að samræma vinnu og heimili. Ég sagðist hvorki eiga barn né íhuga að eignast barn. Þá benti hann á að það væri tímabært að íhuga það vegna þess að ég væri orðin þrítug.⁶

”

Á mínum vinnustað hafa karlkyns lögfræðingar kvartað undan því að þegar konur eignist börn þá leggi þær sig ekki lengur nægilega fram og missi tilfinninguna fyrir starfinu.⁷

”

Á deildinni minni buðu eldri karlkyns héraðsdómarar yngri karlkyns starfsnemum þegar starfsnámstíma þeirra lauk í hádegisverð í Sällskapet, karlklúbb niðri í bæ þar sem konum var ekki hleypt inn. Þetta var hápunktur annarinnar og enginn karlkyns starfsnemi mótmælti eða afþakkaði boðið. Þeir nutu þess að fá tækifæri til að mynda tengsl án kvenna og ég veit að þeir fengu vinnu með aðstoð dómaranna síðar. Okkur var oft strítt á þessu og stjórnendur gerðu engar athugasemdir við það. Það sem gerði þessa hádegisverði svona eftirsóknarverða var ekki síst að konum var bannaður aðgangur.⁸

5. 'sinä n.n., vai mikä pimppi nyt olit'. Edilex, þýð. Maria Normann, 11.12.2015

6. 'Työhaastattelussa toimiston omistaja kysyi minulta, onko minulla lapsia ja miten aion sovittaa työ- ja perhe-elämänyhteen. Kerroin, ettei lapsia ole ja etten ole miettinyt koko asiaa. Hän totesi, että eiköhän olisi korkea aika jo alkaamiettiä näitä asioita, kun olen jo 30-vuotias' #milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020.

7. 'Työpaikkani miesjuristit voivottelivat miten naiset eivät enää jaksa painaa tarpeeksi duunia saatuaan lapsia ja menettävät otteensa' #milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020.

Mismunun vegna kynferðis

Evrópuráðið skilgreinir mismunun vegna kynferðis sem athafnir, látbragð, líkamstjáningu, töluð eða skrifuð orð, venjur eða framkomu bæði á netinu og utan þess sem byggjast á þeirri hugmynd að einstaklingur eða hópur í opinberu rými eða einkarými sé óæðri vegna kyns og hafi þann tilgang eða afleiðingar að

- lítillækka manneskju eða réttindi einstaklings eða hóps;
- valda líkamlegum, kynferðislegum, sálrænum, félagslegum eða hagrænum skaða eða þjáningu einstaklings eða hóps;
- skapa ógnandi, fjandsamlegt, niðurlægjandi og meiðandi umhverfi;
- koma í veg fyrir sjálfræði einstaklings eða hóps og að þeir fái notið mannréttinda;
- viðhalda og ýkja kynjaðar staðalímyndir.

”

Mín reynsla er sú að karlkyns vinnufélagar ávinni sér sjálfkrafa trausts en að konur þurfi að hafa fyrir því að ávinna sér traust. Þetta þýðir að forsendur einstaklinga eru ólíkar alveg frá byrjun. Konur verða að berjast fyrir því að ná hlutlausri stöðu en leið karlanna liggur rakleitt upp á við.⁹

”

Þetta átti sér stað árið 2013 á einni stærstu lögmannsstofu Finnlands. Meðeigandi sem var karl fól mér að skrifa tilboðsbréf til viðskiptavinar vegna yfirtöku á fyrirtæki. Ég gerði eins og um var beðið og í lok bréfsins setti ég inn teymið sem átti að sjá um mál viðskiptavinarins, þar á meðal mig sem yfirmann verkefnisins. Þegar meðeigandinn sá tilboðsbréfið sem ég hafði skrifað sagði hann að við gætum ekki tekið neina áhættu. Í staðinn fyrir mitt nafn setti hann nafn karlkyns kollega míns sem yfirmanns verkefnisins en fullvissaði mig um að auðvitað myndi ég vinna verkefnið ef það félli í okkar hlut.¹⁰

8. SvD Kultur, 14.11.2017.

9. 'Kokemukseni mukaan miespuolisiin kollegoihin lähtökohtaisesti luotetaan, kun naispuolisten pitää ansaita luottamus. Tässä asetetaan aloittava henkilö jo eri viivalle, jos naiskollegan on ensin ponnisteltava neutraalisolalle, kun taas mieskollega pääsee heti etenemään.' #milläoikeudella, Tumblr, pyö. Malin Gustavsson, 10.2.2020

10. 'Tapahtui eräässä Suomen suurimmista asianajotoimistoista 2013: miespuolinen osakas pyysi minua laatimaan tarjouskirjeen asiakkaalle yrityskauppaprojektiin liittyen. Tein työtä pyydettyä ja tarjouskirjeen loppuun lisäsin tiimin, joka asiakkaan asiaa firmassa tulisi hoitamaan, mukaan lukien itseni projektin senior associateksi. Laatimani tarjouskirjeen nähdessään osakas sanoi, ettemme halua ottaa mitään riskejä, joten tilalleni tarjouskirjeeseen laitetaan miespuolisen senior associaten profiili, mutta että ei huolta koska saan toki tehdä varsinaisen työn, jos voittamme projektin'. #milläoikeudella, Tumblr, pyö. Malin Gustavsson, 10.2.2020

Ofbeldi og áreitni ásamt kynbundnu ofbeldi og áreitni

Í samþykkt Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar (ILO) um aðgerðir gegn ofbeldi og áreitni á vinnustöðum er þessu lýst sem óásættanlegri framkomu, gerðum eða hótunum um ofbeldi eða áreitni óháð því hvort það sé gert einu sinni eða oftar í tilgangi, sem hefur í för með sér eða hefur sennilega í för með sér líkamlegan, sálrænan, kynferðislegan eða efnahagslegan skaða og feli í sér kynbundið ofbeldi og áreitni. Hugtakið „kynbundið ofbeldi og áreitni“ felur í sér ofbeldi og áreitni sem er beint óhóflega að einstaklingum vegna kyns þeirra eða félagslegs kyns eða hefur áhrif á einstaklinga af tilteknu kyni eða félagslegu kyni og felur í sér kynferðislega áreitni.

Huglæg reynsla

Þegar um er að ræða kynferðislega eða kynbundna áreitni er það alltaf þolandinn sem sker úr um hvort hann hafi kært sig um það sem átti sér stað eða ekki. Þetta má kalla skilgreiningarrétt og í þessu tilviki vísar hann í huglæga reynslu þolanda. Viðbrögð geranda eða hvernig atvikið kom vitnum og öðrum einstaklingum fyrir sjónir sker ekki úr um hvernig skilgreina skuli atvikið sem átti sér stað. Fari málið fyrir dómstóla er það dæmt út frá gildandi lögum.

Gerendur áreita án þess að líta í eigin barm eða huga að því hvernig aðstæður koma vinnufélaga, yfirmanni, starfsmanni eða viðskiptavini fyrir sjónir. Frá sjónarhorni geranda skiptir meira máli hvað honum finnst viðeigandi, skemmtilegt eða fagmannlegt heldur en hvað þolandanum finnst. Ein leið til að beita slíku valdi (til að yfirtaka skilgreiningarrétt þolanda) er að gera lítið úr eða hunsa skilning þolanda á því sem gerðist. Það má gera með því að vísa á bug eða gera lítið úr einstaklingi sem mótmælir með athugasemd um að viðkomandi sé ofur viðkvæmur og móðgunargjarn eða með því að vísa upplifun viðkomandi á bug með orðunum „ég meinti það ekki þannig.“ Í því samhengi er vert að hafa í huga að ásetningurinn skiptir minna máli en áhrif atviksins á þolanda.

Samþykki

Samþykki er valfrjáls og skýr viljayfirlýsing þess efnis að um sé að ræða gagnkvæmar athafnir milli tveggja eða fleiri einstaklinga, til dæmis samþykki um snertingu, daður eða kynlíf. Það að orðið „nei“ hafi ekki verið sagt nægir ekki sem samþykki. Gengið er út frá samþykki en ekki að bann hafi ekki verið til staðar.

Það borgar sig alltaf að leita samþykkis. Þegar um er að ræða kyn, nánd og kynverund er alltaf mælt með því að leitað sé samþykkis. Það er til dæmis hægt að spyrja beint út hvort viðkomandi kæri sig um faðmlag eða nudd eða hvort það sé í lagi að leggja hönd á öxl.

Polandi/fórnarlamb/sá/sú sem kemst í gegnum áreitni eða ofbeldi

Samkvæmt yfirlýsingu Sameinuðu þjóðanna um grundvallarreglur réttarkerfisins fyrir fórnarlömb glæpa og valdniðslu þýðir fórnarlamb glæps sá/sú sem verður fyrir glæp. Skilgreiningin á ekki eingöngu við þann/þá sem höfðar mál heldur alla sem verða fyrir umræddum glæp. Auk þeirra sem eru beinlínis þolendur á skilgreiningin fórnarlömb glæps einnig við um nána ættingja, aðstandendur og einstaklinga sem orðið hafa fyrir tjóni þegar þau reyndu að koma í veg fyrir glæp.

Hugtakið fórnarlamb hefur verið gagnrýnt fyrir að stimpla einstaklinginn og gefa aðgerðaleysi í skyn. Í stað þess er notað orðið þolandi eða sá/sú sem kemst yfir brot (e. survivor). Þessi hugtök eiga einnig við vegna þess að þau eru ekki eins bundin lagalegri skilgreiningu á glæp. Með því að nota hugtakið að komast yfir er lögð áhersla á að taka stjórn í lífi sínu og von, að lífið haldi áfram og að hægt sé að komast yfir atvikið. Í handbókinni notum við alltaf hugtakið þolandi.

Rannsóknarskylda

Atvinnurekanda er skylt að bregðast strax við (nánar skilgreint í hverju landi), rannsaka málið og grípa til aðgerða gegn áreitni og kynferðislegri áreitni þegar hann fær fregnir af því að slíkt hafi átt sér stað. Fregnir geta verið sögusagnir en einnig bein kvörtun. Skylda atvinnurekandans nær til alls starfsfólks, þar á meðal starfsnema og skammtímaráðsins starfsfólks.



Í skotlínu kynferðislegrar áreitni á vinnustað

Allir geta orðið fyrir kynferðislegri áreitni en rannsóknir sýna að líkurnar eru ekki jafn miklar á því að allir verði þolendur eða gerendur. Rannsóknir sýna að kynferðisleg áreitni fylgir sama valdakerfi og þegar ójöfnuður myndast og raungerist milli ólíkra þjóðfélagshópa (til dæmis mismunur á grundvelli eiginleika eða sjálfsmyndar).

Á Norðurlöndum er hættan á að verða fyrir kynferðislegri áreitni metin í könnunum á staðnum meðal starfsfólks á vinnustöðum, félagsmanna í stéttarfélögum eða almennari rannsóknum í löndunum (til dæmis á vegum Social- och hälsovårdsministeriet í Finnlandi, Folkhälsomyndigheten í Svíþjóð, Ålands statistik- och utredningsbyrå og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø í Danmörku og er stundum stuðst við niðurstöðurnar þegar unnið er með samninginn um afnám allrar mismununar gagnvart konum (CEDAW). Alþjóðlegar rannsóknir sýna að námsfólk, ungar konur, konur sem búa við lítið starfsöryggi og ákveðnir minnihlutahópar (vegna uppruna, líkamlegrar fötlunar eða kynverundar) eru líklegri en aðrir hópar til að verða fyrir kynferðislegri áreitni. Tölur úr réttarkerfinu er að finna í kaflanum [Kynferðisleg áreitni innan réttarkerfis og dómstóla](#).

Þegar áreitni verður daglegur viðburður er erfitt að koma auga á hana, setja orð á hana og benda á hana. Segja má að hún verði venjubundin (e. normalised) með þeim afleiðingum að sumir gætu talið áreitni vera óhjákvæmilegan þátt í hversdeginum eða hætt að kippa sér upp við óviðeigandi athugasemdir, augngotur eða klapp á rassinn. Margir líta á kynferðislega áreitni sem óhjákvæmilegan þátt í því að vera ungur eða hafa ákveðna kynvitund. Slík venjubinding heldur áfram síðar á ævinni og einnig á vinnustöðum, bæði hjá þolanda og geranda. Venjubindingin birtist til að

mynda í því að konur breyta hegðunarmynstri sínu til að lenda ekki í skotlínunni, taka til dæmis ekki leigubíl eða lyftu með tilteknum vinnufélaga eða þeim er ráðlagt að sætta sig við athugasemdir um líkama sinn. Kynferðisleg áreitni tíðkast í öllum aldurshópum og líklega er nóg af reynslusögum um áreitni í ýmsum starfsmannahópum, hvort sem er á almennum vinnumarkaði eða í opinbera geiranum.

”

Á vinnustaðnum mínum var karlkyns lögfræðingur þekktur fyrir að bjóða ungum konum út og koma með aðrar uppástungur. Hann leyndi því ekki þegar hann skoðaði myndir af vændiskonum og klámi á netinu (skrifstofurnar voru með glerveggi). Hvort tveggja var kært til yfirmanns. Viðhorf hans voru þau að þetta gæti varla skaðað neinn og að við skyldum bara horfa í aðra átt.¹¹

”

Dagleg mismunun á grundvelli kynferðis er að mínu áliti stærsti vandinn í lögfræðingastétt. Í starfi mínu heyri ég daglega óviðeigandi brandara sem eru kynferðislega niðurlægjandi eða byggja á kynþáttafordómum. Stundum snúast þessir brandarar meira að segja um viðskiptavinum okkar. Stundum er talað af lítilsvirðingu um einstaklinga sem hafa orðið fyrir kynferðisbrotum. Það er látið eins og þau „hafi beðið um það“ með hegðun sinni.¹²

Gerendur

Afar lítið hefur verið rannsakað hvers konar fólk áreitir en sjónum hefur verið beint að körlum sem áreita. Niðurstöður úr tveimur bandarískum rannsóknum á þessu sviði (Neall & Tuckey, 2014; Pina, Gannon & Saunders, 2009) leiða eftirfarandi í ljós:

- Gerendur eru afar sundurleitir hópur, bæði hvað varðar ástæður þeirra og hegðunarmynstur. Því er hvorki hægt að slá því föstu hverjir eru líklegir gerendur né vera viss um að einhverjir áreiti ekki.

11. 'Työpaikallani eräs miesjuristi oli tunnettu siitä, että hän pyyteli ulos uusia nuoria naisia, ja teki muunkinlaisia ehdotuksia. Hän myös katseli avoimesti prostituoitujen kuvia ja pornoa netistä (meillä on lasiseinäiset työhuoneet). Molemmista asioista valitettiin esimiehelle. Hän oli sitä mieltä, ettei haukku haavaa tee ja katseensa voi kääntää pois.' #milläoikeudella, Tumblr, pyö. Malin Gustavsson, 10.2.2020

12. 'Arkkipäivän seksismi on mielestäni juristiammattien räikeimmät epäkohdat. Kuulen työssäni lähes päivittäin epäasiallisia, seksistisiä ja rasistisia vitsejä, jotkut jopa liittyen asiakkaisiin. Seksuaalirikosten uhreista saatetaan puhua hyvin alentavasti ja antaa ymmärtää heidän "kerjänneen sitä" käytöksellään.' #milläoikeudella, Tumblr, pyö. Malin Gustavsson, 10.2.2020.

- Gerendur verða fyrir áhrifum af mismunandi þáttum sem tengjast persónulegum þroska, fjölskyldubakgrunni og viðhorfum. Aðrir þættir eru umhverfið, til dæmis áhrif frá nánum vinum og samstarfsfólki og svo áfengisneysla. Rannsóknir sýna að enginn einn þáttur ræður úrslitum og því er ekki hægt að segja til um líkur á því að tiltekinn einstaklingur muni áreita.
- Gerendur taka ýmsar ákvarðanir sem veita þeim tækifæri til að áreita. Sumar rannsóknir sýna hvernig margar minni háttar ákvarðanir eða athafnir eru undanfari stærri árása. Ákvarðanir og athafnir birtast á mismunandi hátt og fer það eftir því hvort aðilarnir þekkja og eins hvort atvikið á sér stað undir áhrifum áfengis.

Sömu rannsóknir sýna að skilyrðin fyrir því að einstaklingur geti áreitt eru:

- Ástæða. Ástæðan getur verið valdbeiting, stjórnunarþörf eða kynferðislegt aðdráttarafl.
- Engar persónulegar hömlur. Til dæmis skortur á siðferðilegum viðmiðum sem gætu komið í veg fyrir verknaðinn.
- Engar ytri hömlur. Til dæmis hindranir í skipulagi vinnustaðarins eða miklum kröfum um fagmennsku.
- Tilhneiging til að hunsa viðnám eða tregðu þolandans gegn verknaðinum.

Kynferðisleg áreitni innan réttarkerfis og dómstóla

Kynferðisleg áreitni tíðkast alls staðar í samfélaginu, einnig innan réttarkerfisins og dómstóla.

Árið 2017 sendu þolendur innan sænska réttarkerfisins frá sér ákall og frásagnir undir myllumerkinu #medvilkenrätt. 5.965 konur í lögfræðingastétt undirrituðu ákallið. Ári síðar bættust laganemar í hópinn með ákallinu #upptillbevis og kröfðust aukins jafnréttis á vinnustað.

Í Finnland hófst átakið #milläoikeudella árið 2017 með yfirlýsingu um kynferðislega áreitni innan réttarkerfisins. 800 konur í lögfræðingastétt undirrituðu ákallið. Frásagnir þeirra af kynferðislegri áreitni, mismunun og kynjafordómum voru teknar saman og birtar á Tumblr-síðu. Þær sem undirrituðu ákallið kröfðust aðgerða af hálfu Juristförbundet, Finlands Advokatförbund og háskólanna.

Sænska ákallið í lögfræðinga- og lögmannastétt varð til þess að Juristförbundet í Noregi gerði könnun árið 2018 á kynferðislegri áreitni meðal félagsmanna. Síðar var einnig gerð innri rannsókn. Rannsóknin sýndi að 20% af 4.844 svarendum höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni. Niðurstöðurnar leiddu til þess að Juristförbundet ásamt Advokatforeningen og lagadeildinni við Óslóarháskóla tóku saman höndum um að vekja athygli á vandanum. Bent var á að hann tíðkaðist í öllu umhverfi lögfræðinga – í námi og á vinnustöðum.

Kannanir sem gerðar hafa verið meðal félagsmanna stéttarfélaganna og mál sem skráð eru hjá dómstólum víðs vegar á Norðurlöndum sýna að kynferðisleg áreitni tíðkast í réttarkerfinu. Á Norðurlöndum hefur þetta ófremdarástand hjá sumum dómstólum og lögmannsstofum borist í fjölmiðla og gefið tilefni til sérstakra rannsókna og aðgerða. Frásagnir í sænska ákallinu #medvilkenrätt og #milläoikeudella í Finnlandi sýndu að kynferðisleg áreitni birtist á svipaðan hátt og í öðrum starfsgreinum.

Árið 2015 fór umboðsmaður dómsmála í Finnlandi fram á að landsrétturinn í Helsinki rannsakaði talsmáta dómara innan sinna raða eftir að innri rannsókn skilaði ískyggilegum niðurstöðum. Rannsóknin sýndi að talsmáti með kynferðislegum undirtóni var algengur í daglegu starfi dómstólsins og að áreitni var stunduð í veislum, bæði með orðum og líkamlega. Einkum var alvarlegt að brandarar sem endurspegluðu kynþáttafordóma tíðkuðust við landsréttinn, viðhafður var ósæmilegur talsmáti um þolendur kynferðisafbrotu og vændiskonur auk þess sem óviðeigandi og meiðandi athugasemdir voru látnar falla um hinsegin og þjóðernisminnihlutahópa.

Árið 2017 eða ári áður en lögfræðinga- og lögmannastétt fór að huga að kynferðislegri áreitni barst lagadeild Óslóarháskóla skýrsla sem sýndi meðal annars að kynferðisleg áreitni tíðkaðist innan deildarinnar. Árið 2019 voru samdar nýjar vinnureglur fyrir lagadeildirnar þrjár í landinu.

Í könnun sem Advokatsamfundet í Svíþjóð gerði meðal kvenna innan sinna raða árið 2017 segist um helmingur svarenda hafa orðið vitni að því að vinnufélagar þeirra væru áreittir og þriðjungur sagðist sjálfur hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni. Áreitnin hefur falist í kynferðislegum og lítilsvirðandi talsmáta, óvelkominni viðreynslu eða líkamlegri snertingu, óviðeigandi hegðun og athugaverðu athæfi meðeigenda á ráðstefnum eða í vinnustaðarveislum. Í skoðanakönnun meðal félagsmanna sem gerð var í kjölfarið vorið 2019 kom í ljós að ástandið hafi ekki breyst verulega. 42% svarenda töldu þó að nú væri auðveldara að ræða eða verjast kynferðislegri áreitni eða hegðun sem veldur vanlíðan hjá þolanda.

Árið 2018, ári eftir #metoo og #medvilkenrätt, gerði sænska stéttarfélagið Jusek (lögfræðinga, viðskiptafræðinga, upplýsingatæknifræðinga, mannauðsfræðinga og félagsvísindafólks) rannsókn á því að hve miklu leyti #metoo-ákallið hafði náð út á vinnustaðina. Einnig var kannað hvort það hefði leitt einhverra breytinga. Svarhlutfallið var vissulega lágt en sjö af hverjum tíu lögfræðingum sögðu ákallið hafa vakið athygli á vinnustaðnum. Rannsóknin sýnir að 26% lögfræðinga (33% kvenna, 9% karla) telja þörf á breytingum á vinnustaðnum. Eingöngu 15% lögfræðinganna (örlítið fleiri konur en karlar) telja að #medvilkenrätt hafi leitt til breytinga á vinnustaðnum en flest þeirra sem séð hafa breytingar telja þær hafa verið jákvæðar.

Í könnun finnska lögmannasambandsins Advokatförbundet frá árinu 2017 kemur fram að 40% hafi orðið vitni að því að vinnufélagi hafi orðið fyrir kynferðislegri

áreitni. Meðal svarenda höfðu 26% kvenna og 6% karla sjálf orðið fyrir áreitni.

Í rannsókn finnska lögfræðingasambandsins Juristförbundet frá árinu 2018 kemur fram að bæði konur og karlar hafi orðið fyrir kynferðislegri áreitni þegar þau voru í námi (konur 30%, karlar 18%). Á vinnustöðum verða einkum konur fyrir áreitni (konur 26%, karlar 5%).

Í rannsókn norska lögfræðingasambandsins Juristforbundet frá árinu 2018 á kynferðislegri áreitni meðal félagsmanna bárust svör frá 4.844 af samtals 19.110 félagsmönnum. 20% sögðust hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni. 87% þolenda voru konur, flestar undir fertugu og starfandi við einkageirann. Rúmlega helmingur þolenda hafði verið áreittur af yfirmanni á vinnustaðnum og 17% höfðu sagt upp starfi eða íhugað að segja upp eftir að atvikið átti sér stað. Aðeins 15% höfðu kært atvikið en helsta ástæða þess var tregða við að fara með málið áfram.

Í rannsókn sem íslensk stjórnvöld og Norræna ráðherranefndin gerði á íslenskum vinnumarkaði sögðust 17% starfsfólks úr réttarkerfinu og öryggisgeiranum hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni. Rannsóknin var kynnt á #metoo-ráðstefnu í Reykjavík árið 2019 sem Norræna ráðherranefndin stóð að.

Hverjar eru afleiðingar kynferðislegrar áreitni?

Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum hefur afleiðingar fyrir starfsfólk, vinnumhverfi og vinnustaðinn í heild sinni.

Rannsóknir á þessu sviði (til dæmis Diskrimineringsombudsmannen, 2012; Tidningen Psykolog, 2017) sýna að afleiðingarnar fyrir þolendur kynferðislegrar og kynbundinnar áreitni geta verið líkamlegs og sálræns eðlis, til að mynda streita, einkenni áfallastreituröskunar og minni ánægja í vinnunni. Faglegt sjálfstraust getur beðið hnekki þegar einblínt er á útlit, líkama og kyn frekar en störf viðkomandi. Framkoma og viðbrögð umhverfisins geta einnig haft áhrif á líðan þolandans. Kynferðisleg áreitni getur einnig komið niður á starfsgleði. Kynferðisleg áreitni getur því haft þær afleiðingar að þolandinn skipti um vinnu og jafnvel um starfsgrein.

Ef enginn skerst í leikinn getur það haft þær afleiðingar að gerandinn haldi að framkoma hans sé ásættanleg. Þá er hætt við að hann haldi áfram að áreita. Áreitni getur leitt til þess að starfsmaður sem áreitir fái slæmt orð á sig bæði innan og utan vinnustaðar síns. Óviðeigandi hegðun getur leitt til þess að vinnufélagar og samstarfsaðilar líti ekki á starfsmanninn fyrst og fremst sem fagmann. Það hefur áhrif á samstarfsvilja samstarfsfólks og samstarfsaðila og einnig á gæði samstarfs við starfsmann sem áreitir. Í versta falli verður fyrirtækið eða stofnunin sem

starfsmaðurinn sem áreitir starfar hjá fyrir álitshnekki.

Kynferðisleg áreitni bitnar á öllum vinnustaðnum og hefur áhrif á andrúmsloft og líðan starfsfólks. Polandinn getur fundið fyrir kvíða og óttast að áreitnin endurtaki sig. Sá kvíði getur einnig bitnað á öðru fólki sem verður meðvitað um hættuna á að verða sjálft fyrir áreitni. Þá getur myndast reiði yfir því að enginn geri neitt í málinu. Hjá polandanum en einnig öðru fólki sem óttast að verða fyrir áreitni fer orka í að kvíða fyrir og reyna að komast hjá því að lenda í skotlínunni. Frá sjónarhorni stjórnandans hefur þetta ekki aðeins áhrif á starfsmanninn sem verður fyrir áreitni heldur einnig annað starfsfólk og samstarfsaðila. Áhrif kynferðislegrar áreitni eru sambærileg áhrifum af völdum eineltis á vinnustað og stöðugra átaka sem geta aukið hættu á veikindafjarveru og stuðlað að meiri starfsmannaveltu. Ef vinnustaður er þekktur fyrir áreitni getur það haft áhrif á andrúmsloftið á vinnustaðnum og ráðningar á nýju starfsfólki, einkum ef vinnustaðurinn fær orð á sig fyrir að gera ekki nóg til að stöðva áreitni.

Í réttarkerfinu er einnig hægt að skoða tíðni og meðhöndlun áreitni í ljósi hlutverks og samfélagslegrar ábyrgðar stofnana. Kynferðisleg eða kynbundin áreitni, niðurlægjandi og staðlandi talsmáti eða meiðandi orðræða skaða traust almennings til réttarkerfisins. Trú almennings á óháð og réttlátt réttarkerfi er undirstaða réttarskipanar á Norðurlöndum. Málið er sérlega viðkvæmt fyrir fólk sem hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni, einelti eða mismunun í einhverri mynd vegna kynhneigðar eða kyns og hefur leitað eða íhugar að leita til dómstóla með málið. Traust almennings til réttlátrar dómsmeðferðar getur beðið hnekki ef það spyrst út að dómstólakerfið taki ekki einu sinni áreitni og mismunun innan sinna eigin raða alvarlega.

”

Við styðjum réttarríkið og stöndum vörð um framúrskarandi traust til lögfræðinga. Við erum stolt af faginu okkar og höfum lagt mikið á okkur til að komast áfram og við viljum ekki skipta um starfsgrein. Þess í stað viljum við breyta lögfræðingastéttinni og skapa vinnuumhverfi þar sem konur þurfa ekki að vera á varðbergi og verja sig.¹³

”

Fólks óttast að traust almennings til réttarkerfisins minnki ef í ljós koma misbrestir innan þess. En það mun miklu fremur efla traustið ef vakið er máls á þessum misbrestum þannig að eðlilegu réttarríki sæmi. Ótti um trúnaðarbrest stuðlar að þeirri þöggunarmenningu sem nú ríkir.¹⁴

”

Niðrandi tal um kynferðisglæpi og vændiskonur, innflytjendur og útlit þeirra. Kynferðislegar og ósæmandi athugasemdir um kvenaðstoðarmenn, túlka, stefnendur og sakborninga.¹⁵

”

Yfirmaður minn nýtti sér blygðunarlaust vald sitt yfir mér sem starfsmanni. Hann sló af mikilli færni á sálræna strengi í þeim tilgangi að þenja mörk ásættanlegrar hegðunar. Auk þess ríkti þöggunarmenning um áreitni á skrifstofunni. Fyrir vikið fór ég að efast um hvort farið hefði verið yfir leyfileg mörk eða hvort ég væri bara ofur viðkvæm gagnvart hegðun hans. Enda hafði engin nauðgun átt sér stað.¹⁶

”

Á skrifstofunni var greinilegt að ef starfsmaður var í skotlínu áreitni hafði það bein áhrif á verkefni hans og starfsframa. Ef þú nenntir að hlæja að grófum bröndurum og svara óviðeigandi sms-skilaboðum kurteislega fékkstu áhugaverð verkefni. En þegar þú fórst að setja mörk fækkaði verkefnum og starfsframinn strandaði. Ég nefndi þetta við mannauðsdeildina en ekkert gerðist.¹⁷

13. SvD, 14.11.2017.

14. SvD, 14.11.2017.

15. 'Puhutaan vähättelevään sävyyn seksuaalirikoksista ja prostituoiduista sekä maahanmuuttajista kommentoidaan asianosaisten ulkonäköä ja esitetään jopa seksuaalissävytteisiä ja epäasiallisia kommentteja muun muassa naispuolisista avustajista, tulkeista, asianomistajista ja vastaajista.'. Edilex, þýð. Maria Normann, 2015

16. 'Työntäjäni käytti hyväksyttömästi hyväkseen alisteista asemaani hänen työntekijänä. Hän pelasi taitavaa psykologista peliä tietoisena pyrkimyksenään venyttää sallitun käyttäytymisen rajoja ja toimistolla vallitsikin hiljainen häirinnän salliva kulttuuri. Tämä sai minut jopa epäilemään, oliko tässä sallitun raja edes ylitetty vai ylireagoinko itse hänen käyttökseen. Eihän tässä ollut sentään mitään raiskausta tapahtunut.' #milläoikeudella, Tumblr, þýð. Malin Gustavsson, 10.2.2020

17. 'Toimistossa oli hyvin selvää, että häirinnän kohteeksi joutuminen vaikuttaa suoraan työtehtäviin ja etenemismahdollisuuksiin. Niin kauan, kuin jaksit nauraa härskeille vitseille ja vastata kohteliaasti sopimattomiin tekstiviesteihin, pääsit mukaan kiinnostaviin projekteihin. Sillä hetkellä kun vihelsit pelin poikki, töiden tulo lakkasi ja urakehityksesi pysähtyi kuin seinään. Jossain vaiheessa mainitsin tapahtuneesta HR:llekin, mutta asialle ei tehty mitään.' #milläoikeudella, Tumblr, þýð. Malin Gustavsson, 10.2.2020

Hvers vegna getur þolendum reynst erfitt að segja frá eða setja hnefann í borðið?

Dæmigert fyrir áreitni er að aðrir komast ekki á snoðir um hana. Ýmsar ástæður eru fyrir því að þolendum reynist erfitt að greina frá, segja nei eða kæra áreitnina. Eins er erfitt að segja nei þegar áreitni á sér stað í viðurvist annarra eða þegar áreitni felst í óviðeigandi eða meiðandi talsmáta sem beinist ekki gegn ákveðnum einstaklingum. Þetta getur einnig átt við um vitni að áreitni eða óviðeigandi hegðun.

Algengar ástæður fyrir því að þolendur segja ekki frá eða verjast eru þær að þeir

- eru háðir geranda og óttast því refsingu eða að öðrum finnist þeir vera með vesen sem muni hafa áhrif á ráðningu þeirra eða starfsþróun;
- hugsa sem svo að þetta muni hvort sem er ekki endurtaka sig;
- vilja ekki vera dæmdir fyrir að hafa ekki kímningáfu eða vera ofurviðkvæmir;
- vilja ekki eyðileggja andrúmsloftið fyrir öðrum;
- skammast sín eða ásaka sig fyrir það sem gerðist;
- óttast að þeim verði ekki trúað eða þeir teknir alvarlega;
- halda að þetta muni hvort sem er ekki leiða til breytinga á vinnustaðnum;
- hafa séð áður að enginn skarst í leikinn eða að ekki hafi verið hlustað á þolendur eða þeim trúað;
- óttast að gerandinn reiðist og hefni sín eða að samstarfið verði erfiðara og áreitni færist í aukana;
- þekkja ekki rétt sinn;
- óttast að nafnleysi verði ekki tryggt;
- upplifa að sumt starfsfólk eða háttsettir einstaklingar á vinnustaðnum séu „ósnertanlegir“;
- upplifa að löng og flókin ferli og rannsóknir séu óhóflegar og fælandi ef áreitnin er í vægari kantinum.

Meðal þeirra sem bregðast ekki við kynferðislegri áreitni segjast 53% ekki halda að það breyti neinu. 21% sagðist ekki bregðast við af ótta við refsingu. (Billing, 2019)

Meðal þeirra sem bregðast ekki við hegðun sem veldur vanlíðan hjá þolanda segjast 64% ekki halda að það breyti neinu. 29% þeirra sem verða fyrir hegðun sem veldur vanlíðan hjá viðkomandi bregðast ekki við af ótta við refsingu. (Billing, 2019)

“

Frásagnir okkar greina einnig frá því að þegar konur þora að stíga fram og segja frá eru viðbrögðin afsakanir, efasemdir eða lítið gert úr þeim.¹⁸

“

Að því ég best veit hefur hann ekki látið verða af hótunum sínum um að eyðileggja starfsframa minn – en hvað getur honum dottið í hug ef við rekumst hvort á annað og reiði hans blossom aftur upp.¹⁹

“

Við lærðum fljótlega að hlæja góðlátlega þegar þetta barst í tal. Að segja skýrt nei hefði þótt kjánalegt og bera vott um við tækjum okkur sjálfar of alvarlega.²⁰

“

Ég óttaðist að gera eitthvað í málinu því ég vildi ekki missa vinnuna. Ég vildi heldur ekki stefna starfsframa mínum sem alvöru lögfræðingur í hættu ef ég fengi á mig orð fyrir að vera erfið í vinnu eða í versta falli lygari sem væri bara á höttunum eftir skaðabótum.²¹

“

Það er heldur ekki hægt að vinna verkið vel þegar ég veit að einstaklingurinn sem ég á að leggja það fyrir hugsar aðeins um hvernig ég lít út án klæða. Mér líður illa og ég verð svo leið þegar hann birtist í fjölmiðlum og talar um mikilvægi réttarverndar einstaklingsins við fögnuð almennings á meðan mér finnst ég vera skítug, heimsk og á nálum.²²

“

Mér finnst kynferðisleg áreitni vera stórt vandamál meðal lögfræðinga. Það getur leitt til faglegs sjálfsmorðs að taka þess háttar mál að sér. Mér finnst stéttarfélagið heldur ekki standa vörð um hagsmuni félagsmanna.²³

“

Ég sagði aldrei neinum frá áreitninni. Ég var nýbyrjuð og vildi ekki fá á mig orð fyrir að vera umtalsill og dreifa sögusögnum.²⁴

18. SvD, 14.11.2017

19. SvD, 14.11.2017.

20. SvD, 14.11.2017.

21. 'Pelkäsin saattaa asiaa eteenpäin työpaikan menettämisen pelossa, enkä halunnut vaarantaa uraani vakavasti otettavana juristina leimautumalla hankalaksi työntekijäksi tai pahimmassa tapauksessa rahallisen korvauksen perässä kärkkyyäksi valehtelijaksi.' #milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020

22. SvD, 14.11.2017.

23. 'Erityisen ongelmalliseksi koen seksuaalisen häirinnän juristipiireissä, koska on täysin selvää, että tekee ns. ammatillisen itsemurhan, jos lähtee näitä viemään eteenpäin eikä meillä ole mielestäni sellaista liittoa, joka todella ajaisi työntekijäosapuolen etua'. #milläoikeudella, Tumblr, 10.2.2020

24. Nafnlaus starfsmaður við bæjarþing í Finnlandi í skýrslu fyrir Ekvalita, 08/2019

Ábending: Að hlusta

Beri vinnufélagi þinn það mikið traust til þín að hann trúi þér fyrir reynslu sinni er mikilvægt að þú veitir honum stuðning. Hér eru nokkrar ábendingar um hvernig þú getur stutt vinnufélaga þinn:

- Þegar vinnufélaginn segir frá reynslu sinni af kynferðislegri áreitni áttu að hlusta, ekki tala. Gefðu viðkomandi gott tóm til að segja frá reynslu sinni á sínum forsendum. Gríptu ekki fram í.
- Þegar einhver trúir þér fyrir reynslu sinni þýðir það ekki að þú eigir að kanna málið. Farðu ekki að rannsaka, afla upplýsinga eða annað í þeim dúr ef það er ekki í þínum verkahring.
- Taktu ekki yfir skilgreiningarrétt þolandans, þú getur aðeins rætt um þína reynslu af aðstæðum eða staðfest það sem þolandinn segir frá. Þú getur einnig stutt þolandann og rétt hans á réttlátri meðferð og stuðningi og að réttindi hans verði virt.
- Þegar þér er trúað fyrir reynslu af áreitni verður þú óbeint fyrir áreitni og getur það haft áhrif á störf þín og vinnuaðstæður. Það getur valdið kvíða og hræðslu og haft áhrif á minnið, samskipti við annað fólk og vinnugleðina.



Vinna gegn kynferðislegri áreitni

Vinna gegn kynferðislegri áreitni á vinnustað varðar allt starfsfólk og henni má skipta upp í forvarnir, inngrip og jafnréttiseflandi starf. Árangur er undir því kominn að markmið og aðgerðir allra þátta starfsins séu skilgreind. Heildrænt starf bætir skilyrðin til þess að auka öryggi og virðingu á vinnustaðnum.

Hvers vegna kemur kynferðisleg áreitni upp?

Til að geta komið í veg fyrir kynferðislega og kynbundna áreitni er mikilvægt að vita við hvernig aðstæður áreitnin kemur upp. Einfalda leiðin getur verið að álykta að ástæðan fyrir kynferðislegri áreitni sé eingöngu sú að einstaklingar leggi ólíkan skilning í hvenær og hvar eitthvað eða einhver fer yfir mörkin en því miður eru undirliggjandi ástæður fyrir því að kynferðisleg áreitni kemur upp. Hefðbundin valdahlutföll milli kynja þar sem konur og allt sem stendur fyrir kvenleika er aðgreint og telst minna virði en karlar og karlmennskan birtast í kynbundnum normum og hugmyndum. Þetta leiðir til mismununar sem birtist sem kynferðisleg og kynbundin áreitni.

Skaðleg norm

Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum afhjúpar úrelt norm og hugmyndir um kyn, nánd og kynverund og leggja þau grunninn að, réttlæta og venjubinda (e. normalise) kynferðislega áreitni.

Dæmi um úreltar og skaðlegar hugmyndir og norm um kyn, kynlíf og kynverund:

- Norm sem segja að kynin séu ólík, til dæmis að þau hafi ólíkar þarfir og hegði sér ólíkt þegar um er að ræða kynlíf og kynverund, þau séu misfær um að sinna mismunandi verkum eða að þau hugsi eða skilji aðstæður ólíkt þar sem allt byggist á staðalmyndum.
- Norm sem segja að karlar hafi sterka kynhvöt gera okkur erfitt að skilja að karlar stjórnist ekki af kynhvötinni og að þeir geti og eigi að taka ábyrgð á gerðum sínum.
- Norm sem segja að karlar hafi sterka kynhvöt gera okkur erfitt að skilja að karlar geti einnig orðið fyrir kynferðislegri áreitni.
- Norm sem segja að konur hafi veika kynhvöt og séu líkamlega veikar gera okkur erfitt að átta okkur á því að konur geti einnig verið gerendur.
- Hugmyndir um að nei þýði ekki nei.
- Hugmyndir um að hlátur, þögn eða það að orðið „nei“ hefur ekki verið sagt þýði að hegðun sé ásættanleg.
- Norm sem segja að allt fólk sé ýmist gagnkynhneigðir karlar eða konur gera okkur erfitt að koma auga á áreitni þegar málstaðilar eru samkynhneigðir eða trans fólk.
- Gagnkynhneigð norm gera okkur erfitt að koma auga á kynbundna áreitni.

Að vekja athygli á normum af þessu tagi og afleiðingum þeirra gefur okkur kost á að ræða hvernig við stuðlum að því að viðhalda skaðlegum normum í menningu vinnustaðarins. Í þessari umræðu er mikilvægt að einblína ekki á það sem einstaklingar hafa gert eða sagt heldur velta fyrir okkur hvað gerði það að verkum að umrædd ummæli og athafnir áttu sér stað. Við verðum að líta á hlutverk okkar utan frá þegar þöggunarmenning verður til, einnig hvernig við viðhöldum daglegri mismunun vegna kynferðis, kyngerandi talsmáta og lítillækkandi framkomu gagnvart ákveðnum hópum. Við eigum líka að velta fyrir okkur hver láti dulinn yfiringang (e. passive aggression) viðgangast þegar einhver vekur máls á jafnrétti og jafnræði.

Lítillækkandi framkoma

Lítillækkandi framkoma felst í spurningum eða athöfnum sem venjulega eru ekki meiðandi, til dæmis gullhamrar, hnýsni eða ummæli. Þegar þessar spurningar, athugasemdir og athafnir eru síendurteknar við ákveðna einstaklinga, til dæmis oft á dag, vikulega eða síendurtekið alla ævina, mynda þær mynstur yfiringangs sem draga má í efa að sé eðlilegur. Þessi sífelldi yfiringangur smættar einstaklinginn í að vera kyn, líkami eða hlutgerving hugaróra einhvers. Lítillækkandi framkoma byggist á stöðluðum hugmyndum, til dæmis að karlar bregðist ekki ókvæða við þegar klipið er glettnislega í rassinn á þeim, að konur vilji að þeim sé hrósað fyrir útlit sitt eða að trans fólki finnst í lagi að vera spurt um kynfæri sín eða hugsanlegt kynleiðréttingarferli.

Dulinn yfiringangur

Dulinn yfiringangur er mynstur óbeinnar andstöðu við kröfur eða spurningar annars einstaklings. Dulinn yfiringangur er leið til að komast hjá beinum árekstri. Sem dæmi má nefna þegar stjórnandi eða vinnufélagi vekur máls á kynferðislegri áreitni á vinnustað en viðbrögðin verða til dæmis „Mér finnst ekki lengur hægt að gera að gamni sínu hér í vinnunni eftir alla þessa umræðu um kynferðislega áreitni“ eða að vísað er í „harðræði pólitískrar rétthugsunar“ eða „pólitísku rétttrúnaðarmafiuna“. Aðrar algengar setningar eru „Mér finnst engin ástæða til að vera svona viðkvæm, það má bara taka hrósi sem hrósi“ eða „Ég væri alveg til í að sætir vinnufélagar áreittu mig kynferðislega“. Athugasemdir sem þessar eru ekki uppbyggilegar heldur bera þær vott um óvirðingu gagnvart forvarnarstarfi og aðstandendum þess en einnig í garð þolenda kynferðislegrar áreitni.

Völd og forréttindi

Oft er það meirihlutinn eða þau sem hafa stöðu og völd (forréttindafólkið) á vinnustaðnum sem hafa vald til að ákveða hvaða norm og reglur gilda í félagslegu samhengi á vinnustaðnum. Ef ekki er unnið stöðugt með grunngildi vinnustaðarins, sem í opinbera geiranum tengjast hlutverki hans og gildandi löggjöf, er hættu á ósamræmi milli félagslegra norma og grunngilda. Þá er hætt við að einstaklingar sem njóta forréttinda á vinnustaðnum móti grunngildin en annað starfsfólk sætti sig meðvitað eða ómeðvitað við umrædd norm sem viðteknar starfsvenjur. Á þann hátt tekur starfsfólkið þátt í að viðhalda úreltum og skaðlegum normum á vinnustað og þá um leið mismunun.

Forréttindi felast (oft) í því að hópur hafi eða fái, án þess að verðskulda það meira en aðrir, forréttindi umfram aðra hópa.

Í norrænni löggjöf afhjúpa tilefni til mismununar hvaða sjálfsmýndir eða þættir í fari fólks gera það að verkum að það lendir í skotlínunni eða er mismunað. Frásagnir #metoo-hreyfingarinnar afhjúpuðu samfélagslegt valdakerfi sem tengdist kyni, nánd og kynverund. Valdakerfið gerir það að verkum að konur frekar en karlar eiga á hættu að lenda í skotlínunni. Karlar sem hafa verið og eru gerendur njóta oft þeirra

forréttinda að þurfa ekki að svara fyrir athafnir sínar. Til að breyta þessu verður að breyta samfélagskerfunum. Vinnustaðurinn er góður byrjunarreitur í því starfi.

Samtvinnun ólíkra þátta

Rannsóknir (t.a.m. við Social- och hälsovårdsministeriet í Finnlandi, Folkhälsomyndigheten í Svíþjóð, Ålands statistik- och utredningsbyrå og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø í Danmark) sýna að konur eru berskjaldaðri en karlar gagnvart kynferðislegri áreitni. Rannsóknir sýna einnig að hvítar konur og ófatlaðar lenda síður í skotlínu kynferðislegrar áreitni en konur af öðrum kynþáttum eða konur með fötlun. Þegar unnið er að breyttum samfélagskerfum er mikilvægt að hafa í huga að eingöngu er hægt skilja reynslu af forréttindum eða viðkvæmri stöðu með því að rannsaka fleiri þætti samtímis. Þetta er kallað samtvinnun ólíkra þátta.

Samtvinnun ólíkra þátta felur í sér að ólík norm og valdakerfi hafa innbyrðis áhrif hvert á annað og hafa mismunandi áhrif á okkur. Birtingarmyndir kynferðislegrar áreitni ráðast af því hvernig ólíkir þættir mismununar mætast. Þegar fleiri en einn þáttur mismununar mætast geta þeir haft samverkandi áhrif á kynferðislega áreitni. Eins getur verið erfitt eða ógerlegt að greina á milli kynferðislegrar áreitni, fötlunarfordóma og kynþáttafordóma ef fleiri en einn mismununarþáttur á við um þolandann.

Kynþáttafordómar

Kynþáttafordómar valda því að ákveðnir líkamar eru smættaðir og jaðarsettir sem svipgerðir af uppruna, trúarbrögðum, tungumálum eða menningarheimum. Þessir líkamar eru tengdir við staðlaða eiginleika.

Fordómar gagnvart hinsegin fólki og fólki með fötlun

Fordómar gagnvart hinsegin fólki felast í að gera lítið úr fólki sem tilheyrir kynbundnum (fordómar gegn trans fólki) eða kynferðislegum minnihlutahópi (fordómar gagnvart samkynhneigðu fólki). Fordómar gagnvart fólki með fötlun felast í að gera lítið úr fólki sem býr við einhvers konar fötlun.

Meiðandi talsmáti

Kynferðisleg eða kynbundin áreitni getur orðið til á lengri tíma eða birst í talsmáta eða andrúmslofti á vinnustað. Talsmáti sem felur í sér kynferðislega áreitni byggist á normum um kyn, nánd og kynverund. Talsmáti af þessu tagi getur fléttast inn í önnur norm og leitt til athugasemda með undirtóni sem ber vott um fordóma gagnvart hinsegin fólki og kynþáttafordóma eða daglega mismunun vegna kynferðis. Fleiri dæmi um þetta er að finna í rannsóknaniðurstöðum sem greint er frá í kaflanum „Kynferðisleg áreitni innan réttarkerfis og dómstóla“.

Talsmáti sem þessi eða óviðeigandi hegðun birtist í því sem er sagt og ósagt, athöfnum og aðgerðaleyfi sem eru félagslega gjaldgengar eða tengjast til dæmis kyni, kynverund, nánd og heilindum. Einnig getur verið um að ræða talsmáta sem gerir lítið úr og hunsar kröfur viðkvæmra einstaklinga eða hópa um réttlæti, afsökun eða talsmáta sem ber vott um meiri virðingu. Talsmátinn verður, rétt eins og kynferðisleg áreitni, valdataeki til að ákveða hver eigi rétt á að skilgreina hvað sé í lagi og hvað ekki. Talsmáti er einnig áhrifarík leið til að venjubinda (e. normalise) meiðandi viðhorf og skapa þöggunarmenningu sem getur torveldað öðrum að setja hnefann í borðið.

Áreitni getur verið leið til að reyna að styrkja stöðu sína með því að taka þátt í kynferðislega niðurlægjandi talsmáta. Í mörgum starfsgreinum er gálgaþúmor eða grófur talsmáti leið til að skapa samheldni og komast gegnum áskoranir í vinnunni, daglega streitu eða vinnu sem er andlega krefjandi. Í því samhengi má spyrja hvort það skapi raunverulega samheldni og vellíðan að tjá sig meiðandi um kyn, kynhneigð, áreitni eða árás. Þetta er sérlega vandasamt innan réttarkerfisins en rannsóknir benda til þess að viðhorf endurspeglar í athöfnum einstaklinga.

Til þess að koma í veg fyrir kynferðislega og kynbundna áreitni þurfum við að líta á tengsl valda og kyns og hvernig þau birtast á vinnustaðnum. Athafnir en einnig aðgerðaleyfi (eins og að bregðast ekki við lítilsvirðingu) eiga þátt í að magna valdamisvægið. Frásagnir úr réttarkerfi og öðrum sviðum dómskerfisins, til að mynda lögreglu og fangelsisfyrirvöldum, sýna að ástæðan fyrir kynferðislegri áreitni er hvorki vanþekking né skortur á löggjöf. Þær sýna enn fremur að í þessum geira er að finna vafasöm viðhorf til kyns, kynverundar, nándar og heiðarleika.

KOMIÐ Í VEG FYRIR: Brjótið upp kyngerandi og kynferðislega niðurlægjandi norm

Traustar forvarnir byggjast á rannsóknum, tilmælum byggðum á rannsóknum eða löggjöf og svo á áhættumati á vinnustað. Oft er vakin athygli á mikilvægi forvarna í aðgerðaáætlun í jafnréttismálum. Engu að síður vantar oft markmið og aðgerðir í fyrirbyggjandi starfi og lýsingu á því hvernig eigi að framkvæma það. Það hefur lítil forvarnaráhrif að segja aðeins starfsfólki að áreitni sé bönnuð og veita því upplýsingar um hvernig bregðast skuli við áreitni.

Áhættuþættir kynferðislegrar áreitni

Rannsóknir sýna að vinnustaðamenning hefur áhrif á hvort kynferðisleg áreitni kemur upp (Lundqvist & Bodén, 2019). Á vinnustað sem vill koma í veg fyrir kynferðislega áreitni er mikilvægt að ákveðin hegðun sé ekki liðin og að það komi fram í viðhorfum stjórnenda, viðteknum starfsvenjum og skýrum skilaboðum frá stjórnendum um væntingar til starfsfólks. Til viðbótar við norm sem útiloka og meiðandi talsmáta sem fjallað er um hér frammar í handbókinni eru fleiri þættir sem auka hættu á kynferðislegri áreitni á vinnustað þekktir. Forvarnir geta því einnig falið í að innleiða áþreifanlegar hindranir eða setja starfsfólk saman í verkefni á stöðum þar sem hætt er við að það verði áreitt af viðskiptavinum. Við endurbætur á húsnæði ber að forðast almenn rými sem ekki er hægt að sjá inn í. Nú verður farið yfir áhættuþætti sem ekki er hægt að koma í veg fyrir með hönnun sem ætlað er að koma í veg fyrir brot.

Áhættuþættir kynferðislegrar áreitni:

- Vinnustaðir þar sem karlar eru í meirihluta, einkum þar sem talsmátinn er kyngerandi, andrúmsloftið er hlaðið karlrembu eða lítið er gert úr kvenleika.
- Vinna sem felur í sér nánd við viðskiptavini eða gesti, til dæmis skrifstofufólk.
- Kringumstæður þar sem starfsmaður er einn á vinnustaðnum eða vinnur verk sitt einn síns liðs. Staðan er enn viðkvæmari ef engin vitni eru eða aðrir sem geta skorist í leikinn.
- Kringumstæður þar sem áfengi er haft um hönd og fólk er ölvað, til dæmis fundir með viðskiptavinum, hittingur eftir vinnu eða starfsmannaveislur.
- Starfsfólk sem þekkir ekki réttindi sín eða skyldur. Þetta á einkum við um fólk í hlutastarfi, afleysingafólk eða annað starfsfólk með tímabundna eða ótrygga ráðningu.
- Ungt fólk er oftast í skotlínunni, einkum ungar konur og karlar sem fylgja ekki karlmennskuviðmiðum.
- Félagslegar aðstæður á vinnustað eða vinnuferðir þar sem mörk milli einkalífs

og vinnu eru óskýr, til dæmis ferðir á ráðstefnur, kvöldverðir eða veislur.

- Skortur á markvissu starfi að því að fyrirbyggja og bregðast við kynferðislegri áreitni og fylgja henni eftir.
- Engin stefna á vinnustaðnum um áreitni og einelti.
- Stefnu um kynferðislega áreitni er ekki fylgt eftir, til dæmis er ekki gripið inn í samkvæmt fyrirfram gefnum reglum eða alls ekki gripið inn í.

Stundum er um margs konar áhættu að ræða sem eykur hættuna á því að lenda í skotlínunni enn frekar. Því er mikilvægt að fara yfir hættur og fyrirbyggja þær einnig við aðstæður sem eiga sérstaklega við um viðkomandi vinnustað. Sjá einnig upplýsingaramma um Samtvinnun ólíkra þátta.

Samkvæmt rannsóknum lögmannafélaga í Finnlandi og Svíþjóð bregst um helmingur þolenda ekki við áreitni og meirihlutinn svaraði á þá leið að vinnustaðurinn hefði ekki þeim vitanlega stefnu gegn kynferðislegri áreitni.

Í einu svari kom fram að margir karlkyns dómarar í landsdómi teldu sjálfsagt að þeir mættu káfa á öllum á jólahlaðborðunum.²⁵

”

Einu sinni var veisla á lögmannsstofu þar sem ég var starfsnemi. Allt í einu greip einn lögfræðingurinn með báðum höndum um brjóstin á mér. Ekki fyrr en löngu síðar áttaði ég mig á því að þetta var ekki kjólnum mínum, brjóstunum eða mér sjálfri að kenna.²⁶

”

Fjölskyldufaðir og meðeigandi bauð mér upp í dans. Í dansinum færði hann hendurnar niður á rassinn á mér og kyssti mig á eyrað. Ég hrökk við og fór hjá mér við tilhugsunina um að einhver af öllum þeim fjölda sem var á dansgólfinu í kringum okkur hefði séð það sem gerðist. Ég þorði ekki að segja neitt við manninn en á næstu árum afþakkaði ég alltaf kurteislega þegar mér var boðið upp í dans í starfsmannaveislum.²⁷

25. (Edilex, þýð. Maria Normann, 2015)

26. 'Ollessani lakimiesharjoittelijana asianajotoimistossa, juristi tarttui toimiston juhliissa yht'äkkiä kaksin käsin kiinni rintoihini. Minun kesti pitkään tajuta, ettei vika ollut mekossani, rinnoissani eikä minussa.' #milläoikeudella, Tumblr, þýð. Malin Gustavsson, 10.2.2020

27. 'Perheellinen miesosakas pyysi tanssimaan ja tanssiessamme siirsi kädet alas pakaroiileni ja pussasi korvalehteäni. Pelästyin ja häpesin pelkkää ajatustakin siitä, että joku kymmenistä ympärillä olleista tanssijoista oli voinut nähdä tapahtuman. En kehdannut sanoa kyseiselle miehelle mitään, mutta seuraavina vuosina kieltäydyin kohteliaasti jok'ikisestä tanssikutsusta joka minulle työjuhliissa esitettiin.' #milläoikeudella, Tumblr, þýð. Malin Gustavsson, 10.2.2020.

Beinar aðgerðir

Allt starfsfólk getur lagt sitt af mörkum til að fyrirbyggja kynferðislega áreitni á vinnustað.

Rannsóknir sýna að mikilvægir þættir í forvörnum eru:

- að fræða starfsfólk um hvað kynferðisleg áreitni er,
- að skapa sterka vinnustaðamenningu þar sem kynferðisleg áreitni er ekki liðin og allur vinnustaðurinn styður,
- að virkja fólk sem verður vitni að áreitni og óviðeigandi framkomu til þess að aðhafast eitthvað,
- að bera kennsl á og eyða þöggunarmenningu,
- að stefnur og aðgerðir af hálfu vinnustaðarins geti komið í veg fyrir kynferðislega áreitni með því að leggja áherslu á kurteislegt og þægilegt starfsumhverfi og svo að þær njóti stuðnings á vinnustaðnum,
- stjórnendur taki skýrt fram að kynferðisleg áreitni sé ekki liðin.

„Þetta krefst markvissrar vinnu í 2-3 ár. Það eru plaköt á veggjum, einstaklingssamtöl við stjórnendur, verkefnastjórar og utanaðkomandi ráðgjafar. Þetta krefst forgangsriðunar og að árangur sé metinn. Þetta gerir kröfur til vinnustaðarins og mörgum kann að finnast þetta allt of krefjandi,“ segir Fredrik Bondestam sem ásamt Maju Lundqvist gerði rannsókn á kynferðislegri áreitni í háskólaheiminum. Skýrsla þeirra Bondestam og Lundqvist sýnir greinilega að breytingar á starfsmenningu eru tímafrekar. Þau benda sérstaklega á gífurlega þöggunarmenningu sem getur verið vandi á vinnustöðum, einnig tvískinnung sem felst í að tala um vandann en ekki opinskátt, til dæmis „þessir viðskiptavinir eru svo erfiðir“, „ekki fara ein á ráðstefnu með honum“, „þú verður að læra á augnaráðið hans“, „reyndu að forðast þennan“ og þar fram eftir götunum. (Lundqvist & Bondestam, 2019).

Þöggunarmenning

Þöggunarmenning er þögult samþykki sem hlífir gerandanum og ákveðnir hlutir eru ekki ræddir opinskátt eða alls ekki. Þöggunarmenning getur magnast ef reynt er að rjúfa þögnina en viðbrögðin eru annað hvort þögn eða þöggun. Þöggunarmenning á þátt í því að lítilsvirðing, valdniðsla og ámælisverð hegðun geti viðgengist án þess að nokkur grípi inn. Þöggunarmenning gerir þolanda erfiðara fyrir að segja frá því sem hefur átt sér stað.

Stjórnendur vísa veginn

Mikilvægt er að stjórnendur og starfsfólk sem vill fyrirbyggja kynferðislega og kynbundna áreitni endurskoði alls kyns úreltar hugmyndir og staðalmyndir um kyn, nánd og kynverund. Sumum kann að þykja það smámunasemi og yfirdrifið að skipta sér af og mótmæla „léttvægum“ atvikum. Þess vegna verður vinnustaðurinn og stjórnendur að minna á að kerfi, talsmáti og vinnustaðamenning verða til úr alls kyns litlum atvikum sem með tímanum mynda valdakerfi. Fyrir vikið myndast þöggunarmenning sem réttlætir óviðeigandi framkomu og kynferðislega áreitni. Starfið felst í því að við þurfum öll að íhuga hvernig við eigum þátt í að endurskapa þessi norm og hugmyndir á vinnustaðnum, meðvitað og ómeðvitað og hvernig við getum breytt öðruvísi í framhaldinu. Þetta snýst að miklu leyti um að finna nýjar umgengnisvenjur sem eru inngildandi frekar en að þær stuðli að valdniðslu. Stjórnendur eiga að vera fyrirmyndir og grípa strax inn í léttvæg atvik. Ef stjórnendur bregðast ekki við litlum atvikum ryðja þeir brautina fyrir alvarlegri atvikum sem verður erfiðara að bregðast við.

Áhersla á grunngildi

Þegar byggja á upp samheldni verður alltaf að miða við grunngildi vinnustaðarins. Margir vinna með mál sem tengjast ofbeldi og lítilsvirðingu og því er mikilvægt að fólk sé ekki tilfinningadofið eða að ofbeldi og lítilsvirðing verði venjubundin (e. normalised) á vinnustaðnum. Til dæmis að það þyki „eðlilegt“ að tala ruddalega, meiðandi og lítilsvirðandi um mál, hvort sem um er að ræða eigin mál eða annarra, atvik sem fjallað er um í fjölmiðlum eða þegar fólk ræðir saman yfir kaffinu, á fundum eða á göngum. Samheldnin ýmist eflist eða molnar eftir því hvernig við tölum (lítilsvirðandi eða málefnalega) um það sem gerist á vinnustaðnum og utan hans.

Tvískinnungur um kynferðislega áreitni er mikil áskorun á vinnustöðum. Flestir ganga út frá því að þeir séu fagmannlegir og sýni hver öðrum kurteisi en ýmsar kannanir sýna, bæði á undan og eftir #metoo, að kynferðisleg áreitni er fyrir hendi og að hún er umlukin öflugri þöggunarmenningu. Þess vegna er þörf á forvörnum og starfi sem felst í að bera kennsl á hugsanlega þöggunarmenningu varðandi kynferðislega áreitni, einnig að fólk skoði á gagnrýninn hátt hvernig það er sem vinnufélagar en einnig samfélag vinnustaðarins og uppbyggingu þess.

”

Í veislu fyrir viðskiptavini kynnti karlkyns vinnufélagi minn mig fyrir viðskiptavini með þeim orðum að ég bjóði upp á „alls konar þjónustu.“²⁸

”

Dómari sem nú er farinn á eftirlaun kallaði mig einu sinni inn á skrifstofuna til sín daginn áður en ég átti að flytja nauðgunarmál fyrir honum. Hann sýndi mér myndir af hinum þremur ákærðu í málinu og spurði mig hvern þeirra ég vildi helst láta nauðga mér.²⁹

28. 'Mieskollega esitteli minut asiakasjuhliissa asiakkaalleen ja totesi, että minulta saa "mitä vaan palveluita'. #milläoikeudella, Tumblr, þýð. Malin Gustavsson, 10.2.2020
29. SvD, 14.11.2017.

Ábending: Stöðugar gagnrýnar hugleiðingar um norm

Á hverjum vinnustað er þörf á að kanna hvaða skaðlegu norm er að finna í samfélagi vinnustaðarins. Við þurfum einnig að átta okkur á því að þau breytast með tímanum. Þess vegna geta stöðugar hugleiðingar um norm í tengslum við fundi verið leið til að halda umræðunni um viðeigandi og óviðeigandi á lofti. Umræðan getur til dæmis tekið 10-20 mínútur af fundartímanum, en það fer eftir hverjir (stjórnendur eða vinnufélagar) og hve margir sitja fundinn.

Vinnustaðurinn getur greitt fyrir umræðunni með því að nota spurningalista, til dæmis á vefþjóni, þar sem hver sem er getur sett inn dæmi um athafnir og ummæli sem stuðla að skaðlegum normum. Vinnustaðurinn eða deildin getur samið sambærilegan spurningalista þar sem fyrst eru taldar upp aðstæður þar sem áreitni getur komið upp, til dæmis fundir með viðskiptavinum, kaffihlé, viðburðir starfsfólks eða frjálsgleg samtöl við kaffivélina. Þá eru settar inn eyður þar sem hægt er að bæta við atvikum sem geta tengst þessum aðstæðum.

Þetta er hluti af fyrirbyggjandi starfi sem á að sýna aðstæður, umhverfi, kerfi, viðhorf eða talsmáta sem geta valdið óöryggi á vinnustaðnum. Ef við vinnum ekki stöðugt að þessum málum er hætt við að úrehtar hugmyndir og norm berist inn á vinnustaðinn með nýju starfsfólki, samstarfsaðilum, gestum eða breyttu andrúmslofti í samfélaginu. Hér er enn mikilvægara að stjórnendur sýni gott fordæmi og segi frá heftandi normum sem þeir hafa uppgötvað. Þá er líklegra að aðrir þori að vekja máls á ýmsum erfiðum aðstæðum.

Ábendingar fyrir fyrirbyggjandi samtöl:

1. Á hverjum fundi þar sem gagnrýnar hugleiðingar um norm eru á fundardagskrá fær nýr starfsmaður það verkefni að nefna norm sem mætti breyta. Til dæmis getur starfsmaður við undirbúning jólaskemmtunar vakið máls á því hvernig hægt er að skapa jólaskemmtun þar sem öllu starfsfólki finnst það vera öruggt. Þessi dæmi þurfa ekki alltaf að tengjast beint kynferðislegri áreitni heldur einnig almennum normum á vinnustað. Líðum við til dæmis að starfsfólk eða stjórnendur skelli hurðum undir miklu álagi, hvernig höldum við upp á aðrar hátíðir en kristinna á vinnustaðnum eða hvernig ætlumst við til að nýtt starfsfólk skilji hugtök sem notuð eru innan vinnustaðarins? Á þann hátt æfum við okkur í að hugleiða norm á gagnrýnninn hátt og í að vera inngildandi í öllum málum á vinnustaðnum.
2. Kynning á dæmi
 - a. Einstaklingur kynnir dæmi. Viðkomandi ber ekki ábyrgð á að koma með lausnina heldur einungis að kynna fundarliðinn og vekja athygli á málinu á fundinum.
 - b. Umræða í litlum hópum á fundinum. Ef starfsfólkið er óvant því að ræða mál sem þessi borgar sig að byrja á því að ræða þau í minni hópum. Að því loknu er hægt að kynna niðurstöður litlu hópanna fyrir öllum hópnum. Hópumræður geta snúist um dæmi sem skrifuð hafa verið fyrirfram á eyðublaðið eða um dæmi sem koma upp í umræðunni.

3. Mestu máli skiptir að aðferðin skapi öruggt og jákvætt andrúmsloft fyrir umræðu um mál sem varða kynferðislega áreitni en einnig um jafnrétti og jafnræði almennt.
4. Markmiðið með gagnrýnum hugleiðingum um norm er að bera kennsl á og koma í veg fyrir valdakerfi sem útilokar fólk og jafnframt að skapa stöðugt inngildandi starfsvenjur á vinnustaðnum.

AFSKIPTI: Rjúfið þöggunarmenninguna

Til að rjúfa þöggunarmenningu kringum talsmáta eða orð sem eru kynferðislega niðurlægjandi og bera vott um kynþáttafordóma og sem hafa þróast út í líkamlega áreitni verður starfsfólkið að byrja á að leysa frá skjóðunni. En þá verður starfsfólkið að geta treyst því að á það sé hlustað ef það ákveður að rjúfa þögnina, að brugðist sé við því af virðingu og að gripið verði til aðgerða.

Allt byggist á stjórnendum sem setja skýrar reglur á vinnustaðnum, til dæmis um hvernig starfsfólk á að koma fram hvert við annað og hvert það geti snúið sér ef áreitni kemur samt sem áður upp.

Vinnustaðurinn þarf að ákveða hvernig hægt er að senda inn kvörtun. Á til að mynda að senda þær rafrænt, undir nafni eða nafnlaust? Vinnustaðurinn þarf einnig að setja sér reglur um hvernig farið er áfram með kvartanir, einnig hvernig hægt sé að koma með ábendingar eða áhyggjur af vinnufélögum eða herbergjaskipan á vinnustaðnum. Algengur vandi á vinnustöðum er að sá eða sú sem kvartar fær engin viðbrögð, til dæmis þegar vinnufélagi tilkynnir um eitthvað sem hann hefur tekið eftir. Ef vinnustaðurinn gefur kost á nafnlausum kærum er ástæða til að íhuga hvernig hægt er að bregðast við þeim til þess að starfsfólkið viti að eitthvað verði aðhafst í málinu.

Skýra skal skýrt frá því hvernig vinnustaðurinn rannsakar og bregst við atvikinu og atvinnurekandinni þarf að vera með áætlun um hvernig þetta er gert. Þessi samskipti ættu einnig að taka til hvernig trúnaður við einstaklinga er virtur í hverju tilviki. Vinnustaðurinn getur til dæmis gripið til almennra aðgerða, til að mynda í formi yfirlýsingar þar sem stjórnendur taka greinilega afstöðu gegn kynferðislegri áreitni. Vinnustaðurinn getur einnig skipulagt námskeið eða herferðir fyrir aukna hæfni í málunum og undirbúið aðgerðaáætlun vinnustaðarins.

Ábending: Þriggja þrepa aðferðin

Þriggja þrepa aðferðin er þrískipt:

- að setja orð á atvikið
- að gagnrýna atvikið (ekki gerandann) og
- að segja hvað þú vilt að gerist í framhaldinu

Ekki þarf að taka þrepin í ákveðinni röð, mestu máli skiptir að aðlagða þau eins og hentar við gefnar aðstæður. Aðferðin gengur undir mismunandi nöfnum og uppruni hennar er óljós.

Dæmi um hvernig hægt er að orða þrepin þrjú: „Mér finnst ókurteisi að tjá sig um líkama eða klæðaburð vinnufélaga því það er aldrei að vita hvernig því verður tekið. Mér finnst ekki þægilegt að heyra það hjá þér sem vinnufélaga. Getum við kannski rætt almennt um hrós á næsta teymisfundi? Þú hefur kannski velt fyrir þér málum sem við gætum hugað að.“

Mikilvægt er að viðkomandi einstaklingur skilji að það sé hreinskilni af þinni hálfu og að þú gerir athugasemd við þetta vegna þess að andrúmsloftið á vinnustaðnum skipti þig máli. Að mótmæla eða setja hnefann í borðið felur í sér að lækka þröskuldinn og að nú muni vinnustaðurinn einnig bregðast við minni háttar málum því allar athafnir skapi samanlagt annað hvort öruggt eða óöruggt starfsumhverfi.

GERA EITTHVAÐ

Hvað átt þú sem starfsmaður að gera ef þú verður fyrir kynferðislegri áreitni?

1. Taktu reynslu þína alvarlega

Ekki gera lítið úr atvikinu, mundu að þú átt rétt á því að virðing sé borin fyrir þér og að þú finnir fyrir öryggi á vinnustaðnum. Ef þú ert ekki viss um að sú hegðun sem þú varðst fyrir flokkist undir kynferðislega áreitni skaltu lesa kaflann **Helstu hugtök**. Mundu að kyngerandi eða kynbundinn talsmáti og andrúmsloft í óþökk viðkomandi telst vera kynferðisleg áreitni þrátt fyrir að hún beinist ekki að ákveðnum einstaklingi. Það ert þú sem skilgreinir hvaða athafnir eru í óþökk þína og þrátt fyrir að ekki sé um kynferðislega áreitni að ræða þá snýst vinnuvernd um að starfsfólk finni fyrir öryggi og að það njóti virðingar á vinnustaðnum.

2. Segðu nei við gerandann!

Skýrðu fyrir gerandanum að hegðun hans sé í óþökk þína ef þú átt þess kost. Til dæmis er að finna ábendingar í **Priggja þrepa aðferðinni** um hvernig þú segir nei.

Ef þú segir ekki skýrt nei geturðu gert það síðar. Það er fullkomlega eðlilegt að „frjósa“ og vita ekki hvernig á að bregðast við kynferðislegri áreitni.

Kringumstæður bjóða ekki alltaf upp á að þolandinn geti tekið málið upp við gerandann, til dæmis ef um er að ræða utanaðkomandi aðila sem fer burt. Það getur verið erfitt að taka málið upp ef þú ert önnur kafin/n við annað og getur ekki brugðið þér frá, þegar áreitt er í síma eða nafnlausum skilaboðum eða aðstæður kunna að virðast ógnandi.

Ef þú getur ekki sagt neitt við gerandann þá geturðu nefnt það við næsta yfirmann eða umboðsmann áreitnismála ef hann er fyrir hendi. Þú getur einnig talað við trúnaðarmann, vinnuverndarfulltrúa, trúnaðarlækni á vinnustaðnum eða haft samband við stéttarfélagið.

Ef um alvarlegt brot er að ræða geturðu kært það beint til lögreglu. Stjórnanda, umboðsmanni áreitnismála eða vinnuverndarfulltrúa sem þú hefur sagt frá atvikinu ber skylda til að hjálpa þér ef þú óskar þess.

Ekki búast við því að hegðunin hætti. Einstaklingur sem hefur hegðað sér óæskilega gerir sér kannski ekki grein fyrir því að hegðun hans hafi stuðað neinn, eins má vera að fleiri hafi orðið fyrir barðinu á sama geranda. Einhver verður að benda honum á að hegðunin sé óásættanleg.

3. Segðu einhverjum sem ber ábyrgð á vinnustaðnum frá atvikinu.

Stjórnanda ber skylda til að rannsaka, bregðast við og grípa til aðgerða til að stöðva áreitnina. Rannsóknarskyldan tekur gildi um leið og stjórnandi fær fregnir af því sem þú hefur orðið fyrir. Þess vegna er best segja fulltrúa stjórnanda frá málavöxtum eins fljótt og unnt er. Þú átt rétt á að vera tekin/n alvarlega og fá stuðning stjórnandans. Sama á við ef þú vilt kæra atvikið til lögreglu. Þú getur tekið með þér trúnaðarmann

eða vinnufélaga sem þú treystir í samtal við stjórnandann. Kvörtunin getur leitt til þess að langvarandi vandamál stöðvist og komið í veg fyrir að vandinn verði enn stærri. Það er hagur stjórnandans að allt starfsfólk finni fyrir öryggi og njóti virðingar á vinnustaðnum.

Ef það er yfirmaður sem hefur áreitt þig áttu að kvarta við yfirmann hans eða mannauðsdeildina.

Ef gerandinn er viðskiptavinur, gestur, birgir eða samstarfsaðili er enn um öryggismál á vinnustaðnum að ræða. Þolandinn á enn rétt á að kvarta undan hegðuninni og fara með hana áfram á vinnustaðnum. Kvörtun getur leitt til þess að vinnustaðurinn bæti kerfið sem vernda á starfsfólk eða ferla sem starfsfólkið fer eftir. Í því felst að það er jafn mikilvægt að vekja máls á þessum atvikum eins og öðrum atvikum sem eiga sér stað á vinnustaðnum.

Sums staðar á Norðurlöndum áttu rétt á að banna stjórnandanum að fara áfram með málið og afhjúpa nafn þitt gagnvart gerandanum. Við mælum með því að þú íhugir þetta því mestu máli skiptir að stjórnendur fái fregnir af atvikinu til þess að hægt sé að rjúfa þöggunarmenninguna. Stjórnendur geta unnið að þessum málum, vitandi af þínu tilviki, hvort sem er í forvarnarstarfi eða í almennu jafnréttisstarfi.

→ Lesið meira um fyrirbyggjandi starf

→ Lesið meira um jafnréttisstarf

4. Skráðu hjá þér

Það er mikilvægt að þú skrifir hjá þér hvar og hvenær áreitnin átti sér stað, í viðurvist hverra, hvort og þá hvernig þú brást við og hvort þú sagðir einhverjum frá áreitninni. Geymdu hugsanlega tölvupósta eða önnur skilaboð með áreitandi, meiðandi eða ógnandi innihaldi. Kannski færðu þörf fyrir upplýsingarnar ef áreitninni linnir ekki og þær geta reynst dýrmætar ef kært verður til lögreglu. Mælt er með því að kæra til lögreglu ef um er að ræða grófa og langvarandi áreitni.

Stjórnendum er skylt at rannsaka atvikið, jafnvel þótt engin sönnunargögn séu fyrir hendi. Lestu og kynntu þér stefnu og aðgerðaáætlun vinnustaðarins um ósæmilega hegðun á vinnustað. Þar er að finna upplýsingar um ferlið ef þú ákveður að kvarta, hvort sérstakur umboðsmaður áreitnismála eða viðeigandi trúnaðarmaður er á vinnustaðnum, og um réttindi þín þegar ferlið er hafið.

5. Ef stjórnendur aðhafast ekkert eða bregðast ekki nógu skjótt við

Talaðu við trúnaðarmann, vinnuverndarfulltrúa og trúnaðarlækni eða hafðu samband við stéttarfélagið. Ef þú ert ekki í stéttarfélagi geturðu rætt við þá stofnun sem fer með jafnréttis- og mismununarmál í landinu þar sem þú starfar. Skrifaðu hjá þér hvenær og hvernig þú kvartaðir undan áreitninni við stjórnendur, og byrjaðu á því að senda skriflega kvörtun svo hægt sé að sýna fram á dagsetningu og tímasetningu þegar stjórnendur fengu fregnir af atvikinu. Ef stjórnendur taka ekki mark á kvörtuninni, eða draga það að hefja rannsókn, er hægt að dæma stjórnendur fyrir að vanrækja skyldur sínar.

6. Ótti við að missa vinnuna

Í norrænum lögum og öðrum stjórnþækjum er að finna bann við viðurlögum, en í því felst að ekki má refsa þeim sem kvartar undan eða kærir áreitni. Sama á við um vitni eða aðra sem heyrðu um mismunun eða áreitni á vinnustaðnum.

7. Hjálp er að finna

Algengt er að þolendur kynferðislegrar eða kynbundinnar áreitni bregðist á einhvern hátt við atvikinu. Afleiðingarnar geta verið reiði og geðvonska, skert starfsgleði og starfsgeta, hræðsla, martraðir, geðsveiflur og svefnvandi, allt eftir því hvað gerðist eða hvernig stendur á hjá þolanda. Mikilvægt er að tala um þessi mál til að skila skömm og sektarkennd á réttan stað en einnig til að draga úr afleiðingum og bæta líðan. Þú getur leitað til trúnaðarlæknis og falast eftir upplýsingum um þá þjónustu sem þar er veitt. Trúnaðarlæknir getur einnig veitt upplýsingar um samtök sem veita þolendum aðstoð.

GERA EITTHVAÐ

Hvernig áttu að bregðast við þegar þú verður vitni að kynferðislegri áreitni?

Rannsóknir á áreitni á vinnustöðum sýna að fjöldi starfsfólks hefur orðið vitni að því að einn eða fleiri vinnufélagar verði fyrir einelti. Við verðum að muna að kynferðisleg áreitni er ekki eingöngu atvik þar sem einhver er beinn þolandi heldur einnig talsmáti og andrúmsloft sem beinist ekki að ákveðnum einstaklingi. Það sem einkennir atvikið er að það er kyngerandi í óþökk þolanda. Við slíkar aðstæður ert þú einnig þolandi kynferðislegrar áreitni. Hér fylgja nokkrar ábendingar um hvað þú getur gert ef þú verður vitni að kynferðislegri áreitni.

1. Gakktu úr skugga um hvað er í gangi

Ef þú ert ekki viss um hvað er í gangi eða kom fyrir skaltu spyrja þolandann um hvað sé að gerast eða gerðist. Mikilvægt er að skilgreina ekki kringumstæður fyrir hönd annars einstaklings heldur gefa honum fyrst skilgreiningarréttinn. Þú getur spurt hvort allt sé í lagi og bætt því við að þér hafi fundist eitthvað athugavert við kringumstæður og að þær hafi ekki samræmst grunngildum vinnustaðarins. Það er til dæmis ekki í lagi að tveir vinnufélagar viðhafi kynferðislega niðurlægjandi talsmáta sín á milli á jafnræðisgrundvelli þegar það gerist í vinnuumhverfi í viðurvist annarra og skapar meiðandi andrúmsloft.

2. Inngrip

Gríptu inn í ef augljóst er að kynferðisleg áreitni hafi átt sér stað. Ef þolandinn hefur ekki mótmælt getur þú gert það. Þetta varðar starfsumhverfi þitt. Ef þolandinn hefur mótmælt geturðu rennt stöðum undir skilgreiningu hans á aðstæðum með því

að taka undir það sem sagt er eða benda á að þú hafir einnig séð eða heyrt það sem gerðist. Mestu máli skiptir að þolandinn sé ekki skilinn einn eftir með gerandanum.

Þú getur einnig talað við gerandann síðar og sagt frá áhyggjum þínum af því sem gerðist. Spurðu hvernig gerandanum líður, hvort hann óski eftir aðstoð eða einhverjum að tala við.

Ef aðstæður eru ógnandi eða fela í sér líkamlegt ofbeldi skaltu hrópa á hjálp og reyna að skerast í leikinn. Ef þú getur ekki skorist í leikinn, reyndu þá að dreifa athyglinni með því að velta stafla af pappírnum eða bók, hella einhverju niður úr glasi sem þú heldur á, þykjast tala í símann og nalgast aðstæður.

3. Veittu þolandanum stuðning

Ekki gera lítið úr því sem gerðist eða drepa því á dreif. Minntu þolandann eða aðra málsaðila á að huglægur skilningur á því sem þykir viðeigandi eða óþægilegt sé það sem ráði úrslitum. Skildu ekki þolandann eftir einan með gerandanum.

Ræddu næstu skref við þolandann út frá því sem átti sér stað og mati á aðstæðum á vinnustað. Er hægt að leysa málið á viðunandi hátt á staðnum með því að gerandinn biðjist afsökunar? Eða er þörf á að fulltrúi stjórnenda sé á staðnum til að hefja lengra ferli? Segðu að þú sért til í að bera vitni ef þolandi ákveður að fara með málið áfram. Íhugaðu hvernig þið skráið það sem gerðist, jafnvel þótt þolandinn vilji ekki fara lengra með málið. Skráningin er mikilvæg ef eitthvað svipað eða sambærilegt skyldi koma fyrir aftur. Hvettu þolandann til að segja stjórnendum eða öðrum sem bera ábyrgð á vinnustaðnum frá áreitninni jafnvel þótt hann vilji það ekki.

4. Tilkynntu

Bentu einhverjum sem ber ábyrgð á vinnustaðnum á það sem gerðist (sjá nánar undir fyrirsögn hér að framan hvert þú getur kært).

5. Skráðu hjá þér

Skráðu það sem þú varst vitni að. Skrifaðu hjá þér hvar og hvenær eitthvað gerðist, í viðurvist hverra, hvort og hvernig þú brást við og hvort þú sagðir einhverjum frá áreitninni. Geymdu hugsanlega tölvupósta eða önnur skilaboð með áreitandi, meiðandi eða ógnandi innihaldi. Skráningin getur verið gagnleg ef kvartað er til stjórnenda eða kært til lögreglu. Skráningin segir einnig eitthvað um viðhorf og andrúmsloft á vinnustaðnum.

6. Bjóddu þig fram sem vitni ef til kærur kemur.

GERA EITTHVAÐ

Hvernig áttu að bregðast við þegar þú hefur beitt áreitni?

Það getur komið óþægilega aftan að fólki að vera sakað um kynferðislega áreitni. Öll viljum við vera fagmannlegir og vinsælir vinnufélagar, samstarfsaðilar, stjórnendur og fleira. Eftirfarandi ábendingar eru til þín sem hefur áttað þig á því að þú fórst yfir mörk eða hefur fengið ábendingu um það frá öðrum.

1. Ekki gera lítið úr því sem gerðist, gera grín að því eða klóra yfir það.

Þú ætlaðir kannski bara að vera skemmtileg/ur, slá gullhamra eða vera kurteis, varst mjög þreytt/ur, hugsaðir ekki út í það eða meintir það ekki illa. Þegar kynferðisleg áreitni er skilgreind skiptir miklu máli að það sé huglægt mat þolandans sem ræður úrslitum. Það er sem sagt ekki þitt mat sem sker úr um eða er mikilvægast þegar skilgreina á hvort um kynferðislega áreitni var að ræða eða ekki. Farðu því ekki í varnarstöðu eða að reyna gera lítið úr málinu. Þú fórst yfir mörk einhvers og það er málið. Farðu ekki aftur yfir þau mörk með því að gera lítið úr upplifun þolandans.

2. Hlustaðu

Þú hefur eflaust eigin skilning á því sem gerðist og hvernig. Þegar öðru fólki finnst þú hafa áreitt er mikilvægt að þú beinir athyglinni frá því að atvikið snúist um þig og hvernig þér líður þessa stundina og yfir á viðkomandi sem telur sig vera þolandi. Aðstæður krefjast þess að þú hlustir af hluttekningu á það hvernig þolandinn skildi og upplifði það sem gerðist. Upplifun þolanda er jafn raunveruleg og þín upplifun, munurinn er sá að hegðun þín olli óþægindum og hafði afleiðingar á vinnustaðnum. Mundu að þolandinn getur upplifað það sem gerðist á sama hátt og aðrir gerðu í návist þinni.

Ef vinnufélagi gerir athugasemdir eða mótmælir getur það verið til merkis um að hann vilji varðveita góð samskipti ykkar á milli. Með því að gera athugasemd bendir hann þér á hvað geti skaðað samskipti ykkar eða vinnusamfélag. Þegar vinnufélagi þinn gerir athugasemd við jafnvel smávægileg brot kemur hann í veg fyrir að óþægindi nái að þróast milli ykkar eða á vinnustaðnum en að öðrum kosti fer þröskuldurinn varðandi athugasemdir kannski hækkandi. Flestir sem gera athugasemdir þegar kynferðisleg áreitni á sér stað ætla sér ekki að kæra atvikið heldur vilja leysa málið á staðnum og að hegðuninni linni. Það er mikill hagur fyrir þig og vinnusamfélagið að einhver setji orð á það sem gerðist og að sá sem er ásakaður um kynferðislega áreitni hlusti til að geta breytt hegðun sinni.

3. Axlaðu ábyrgð

Það er að sjálfsögðu ekki þægilegt þegar einhver bendir þér á að þú hafir hegðað þér ósæmilega. Ef þú áreitir einhvern kynferðislega er mikilvægt að þú gangist við hegðun þinni. Þá þarftu að axla ábyrgð á athöfnum þínum og taka við gagnrýni hvort sem þú varst meðvitaður eða ekki um að hegðun þín hafði valdið öðrum óþægindum. Láttu strax af hegðun sem öðrum kann að finnast meiðandi. Reyndu ekki að koma í

veg fyrir að sá eða sú sem telur sig hafa orðið fyrir óþægindum tilkynni málið til stjórnenda eða annarra sem bera ábyrgð á vinnustaðnum. Sem betur fer fékkstu ábendingu um þetta og tækifæri til að skoða hvernig þú bregst við undir ýmsum kringumstæðum. Þú getur einnig öðlast betri skilning á því hvað öðru fólki finnst um þig og athafnir þínar á vinnustaðnum og þér gefst tækifæri til að breyta hegðun þinni. Það langar hvort sem er engan að vera á vinnustað þar sem hann er gerandi í augum annarra.

4. Biðstu afsökunar

Stundum förum við yfir mörk annars fólks án þess að við höfum ætlað okkur að valda því óþægindum eða áreita það. Yfirleitt er mjög erfitt að vekja máls á slíkum atvikum, sérstaklega ef vinnufélagar eiga í hlut eða aðrir sem þú þarft að eiga áfram samskipti við vinnunnar vegna. Þess vegna er mikilvægt að muna að oft hefur viðkomandi þurft að hleypta í sig kjarki til að nefna þetta við þig. Þess vegna er afar mikilvægt að biðjast afsökunar og koma á þann hátt til móts við viðkomandi þrátt fyrir að þér finnst það líka erfitt. Því meiri óþægindi sem hegðun þín hefur valdið því brýnna er að þú sýnir hreinskilnislega að þú iðrist þess að hafa valdið viðkomandi óþægindum.

Rétt er að benda á að afsökun er ekki góð ef yfirlóri er fléttað inn í hana: „Mér finnst leiðinlegt að hafa hrætt þig, valdið þér óþægindum og leiðindum. Það er gott að þú gast sagt mér hvernig þér leið, ég lofa að gera þetta ekki aftur.“

Afsökun getur líka stuðlað að því að þolandinn hafi ekki þörf fyrir að kvarta undan atvikinu en fari fram á afsökun á því sem gerðist. Ef rannsókn er hafin á atvikinu gilda bæði atriðin Axlaðu ábyrgð og Biðstu afsökunar.

5. Taktu þátt í rannsókninni á því sem gerðist

Þegar stjórnendur fá fregnir af kynferðislegri áreitni á vinnustað er þeim skylt að hefja rannsókn hið fyrsta á því sem gerðist. Stjórnendum ber skylda til að mynda sér eigin skoðun á því sem átti sér stað. Algengt er að orð standi gegn orði. Þegar fólk er sakað um áreitni er það boðað í samtal vegna rannsóknar stjórnenda. Gott er að taka með sér trúnaðarmann í samtalið. Stjórnendur eiga að upplýsa alla málsaðila um framvindu rannsóknarinnar. Engum upplýsingum um rannsóknina á að dreifa á vinnustaðnum.

6. Bregstu við þegar rannsókn er lokið

Ef rannsókn stjórnenda sýnir að um áreitni hafi verið að ræða ber þeim að grípa til aðgerða. Það getur verið áminning, viðvörðun, tilfærsla í starfi, uppsögn eða það sem er alvarlegast, fyrirvaralaus brottrekstur. Þú getur leitað til stéttarfélagsins til að ræða hvað felst í hinum ýmsu aðgerðum.

Ef þér finnst óþægilegt að vita ekki hvers konar önnur hegðun getur verið skilgreind sem kynferðisleg áreitni ráðleggjum við þér að lesa þér til um það, sækja námskeið eða afla þér nánari upplýsinga um kynferðislega áreitni. Ef það leggst vel í þig geturðu hvatt stjórnendur til að skapa svigrúm fyrir hugleiðingar um kynferðislega áreitni. Vera má að atvikið hafi haft áhrif á samfélag vinnustaðarins og að það séu fleiri sem eru óvissir um hvers konar hegðun sé í lagi og hvers konar hegðun ekki

þegar kemur að kynferðislegri áreitni. Allir verða að finna fyrir öryggi á vinnustað. Það þýðir að fólk sem finnur fyrir óöryggi á þessu sviði á einnig rétt á að fá aðstoð en það er liður í fyrirbyggjandi starfi gegn kynferðislegri áreitni og almennri áreitni.

GERA EITTHVAÐ

Hvernig áttu að bregðast við sem yfirmaður?

Í þessari handbók er ekki að finna verkferla í tilteknum löndum eða á vinnustöðum enda eru þeir skráðir í jafnréttisáætlanir, aðgerðalíkon og önnur stjórnþæki. Þess í stað veljum við að ráðleggja, benda á og lýsa sjónarmiðum sem er ekki alltaf að finna í almennum leiðbeiningum.

Mikilvægt er að stjórnendur gæti að því hvernig þeir tjá sig um kynverund, kynjaviðmið og kynferðislega áreitni. Sama á við um líkamlega snertingu milli vinnufélaga. Ef þú ert stjórnandi eða í ábyrgðarstöðu og hefur sagt eitthvað lítilsvirðandi um kynferðislega áreitni, gefið í skyn úrelt norm um kynverund eða farið líkamlega yfir mörk annarra missirðu traust kollega þinna. Sama á við þegar þú ert til staðar þegar móðgun á sér stað án þess að grípa inn. Hegðun þín getur eða hefur átt þátt í að skapa þöggunarmenningu á vinnustaðnum. Hegðun þín eða aðgerðaleysi þegar eitthvað kemur upp á getur verið ástæðan fyrir því að engin kvörtun berst vegna atviksins. Ef þér finnst þig skorta þekkingu eða verkfæri til að taka á kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum berð þú ábyrgð á að leita hjálpar hjá stjórnendum eða bæta við þig þekkingu á þessu sviði. Við mælum með því að unnið sé fyrirbyggjandi að þessum málum: ef við tökum ekki virkan þátt með því að afla okkur þekkingar og verkfæra áður en eitthvað kemur fyrir er hætt við að mörg mistök verði í ferlinu og ástandið versni hjá öllum málsaðilum.

Stjórnendum ber lagaleg skylda til að vera með viðbúnað til að takast á við kynferðislega áreitni. Fáir stjórnendur fregnir af því að eitthvað hafi komið fyrir eða þeim berist kvörtun ber þeim að bregðast strax við. Kynferðislega áreitni ber alltaf að skoða sem vinnuverndarmál. Það er hagur stjórnenda að aðstæður skapast ekki fyrir óöryggi og skaðlegan starfsanda á vinnustaðnum. Stjórnendur þurfa að fylgja verkferlum þegar kvörtun berst til þess að áreitninni linni en einnig að grípa til aðgerða til að koma í veg fyrir að sambærileg áreitni komi upp, og til viðurlaga og gerðar tímaáætlunar þar að lútandi. Þá er mikilvægt að eiga til áætlun um hvaða aðgerða skuli gripið til ef áreitninni linnir ekki og þá í hvaða röð. Mikilvægt er að öll keðjan virki svo ekkert „strandi“ neins staðar. Þá getur verið að þolandinn þurfi endurhæfingu og að fylgja þurfi málinu eftir til að tryggja að áreitninni sé lokið. Þetta á einnig við um einstök teymi eða allt samfélagið á vinnustaðnum, eftir því hvað átti sér stað og hvaða skaðleg áhrif áreitnin hefur haft, til dæmis ef atvikið hefur dregið úr trausti til vinnustaðarins eða stjórnenda, eða valdið klofningi eða flokkadráttum á vinnustaðnum sem hægt er að rekja til þess sem gerðist. Vinna við að fyrirbyggja að sambærileg atvik eigi sér aftur stað í framtíðinni er einnig afar mikilvæg.

Stundum er gerandinn ekki starfsmaður eða ekki einu sinni vitað hver hann/hún er.

Það getur átt við ef gerandinn er horfinn á braut eða áreitnin átti sér stað í síma eða nafnlausum skilaboðum. Hún getur einnig gerst í (lagalegu) sambandi við gerandann sem getur til dæmis verið viðskiptavinur, gestur eða samstarfsaðili. Í þeim tilvikum er erfitt eða ógerlegt fyrir stjórnendur að rannsaka málið eins og þegar um vinnufélaga er að ræða.

Þegar ekki er hægt að rannsaka áreitnismál milli tveggja aðila er stuðningur stjórnenda eða samfélags á vinnustaðnum enn brýnni. Stuðningur getur falist í einföldum hlutum eins og að viðurkenna fyrir þolanda að hegðunin hafi verið óásættanleg og að viðurkenna tilfinningar og viðbrögð þolandans. Einnig skiptir miklu máli að hafa verkferla fyrir skráningar á áreitni. Vinnustaðir geta stuðst við það sem skráð er niður þegar þeir undirbúa fyrirbyggjandi aðgerðir eða afskipti af málum. Einnig er gott að styðjast við upplýsingarnar þegar vinnuálag og vinnuöryggi er metið. Auk fyrirbyggjandi aðgerða gegn ofbeldi og hótunum má bæta við fræðslu um kynferðislega áreitni og aðra ósæmilega hegðun.

Ábending: Skapið uppbyggileg samskipti

Gefðu merki!

Fyrsta skrefið er að innleiða aðferðina í vinnuhópnum/í deildinni. Semjið um að „gefa merki“ sem aðferð í fyrirbyggjandi starfi og að gera móðganir og áreitni á vinnustaðnum sýnilegar, þegar einhver segir eða gerir eitthvað í texta eða myndum sem er lítilsvirðandi eða útilokandi. Það getur einnig átt við um viðhorf og talsmáta á vinnustaðnum. „Gefðu merki“ þegar þú heyrir einhvern segja eða gera eitthvað sem er eða kann að vera móðgandi eða útilokandi. Viðkomandi gefst þá tækifæri til að sjá það sem er meiðandi í aðstæðunum og hætta. Viðkomandi getur líka gert athugasemd við „merkið“ og hafið samtalið um aðstæðurnar. Einnig er hægt að gera athugasemd við „merkið“ síðar ef ekki er heppilegt að gera það þegar atvikið á sér stað. Hvað fannst þér móðgandi við það sem ég sagði eða gerði? Viltu útskýra hvað þú átt við. Ég upplifði kringumstæðurnar svona. Samtalið býður upp á og styður skilning á því að þið „gefið merki“ til að hjálpa hvert öðru með því að vekja athygli á hegðuninni og ekki til að kúga hvert annað þegar einhver gerir eitthvað sem er móðgandi eða útilokandi.

„Sumum finnst aðferðin kjánaleg eða skrýtin. Engu að síður hefur hún sannað gildi sitt þegar hún hefur verið tekin í notkun til reynslu. Styrkurinn við aðferðina felst í því að merkið lækkar þröskuldinn fyrir að benda á athafnir án þess að sá eða sú sem vekur athygli á atvikinu þurfi að liggja yfir orðavalinu.“

(Malin Gustavsson, framkvæmdastjóri Ekvalita)

Hvað varstu að hugsa núna?

Skilningur viðtakanda fer eftir því hvernig við orðum skilaboðin. Öll erum við ávextir sögu sem einkennist ekki bara að kynferðislegri mismunun heldur er einnig full fordóma í garð hinsegin fólks, kynþáttafordóma og fordóma í garð fólks með fötlun. Því getur verið mikilvægt að hjálpast að við að vera vakandi gagnvart þankagang okkar og breyta honum. Ef ykkur finnst ekki henta „að gefa merki“ á þínum vinnustað eða þið viljið hafa fleiri leiðir til að benda á móðganir og yfirgang í hversdeginum getur lausnin verið sú að setja spurningarmerki og leita svara undir yfirborði þess sem sagt er.

Þegar vinnufélagi eða stjórnandi

- tjáir sig út frá staðalmyndum,
- leggur til eitthvað móðgandi eða
- kemur með tillögu sem tengist starfinu sem takmarkar og útilokar í stað þess að inngilda fólk

getur þú spurt „hvað varstu/voruð þið að hugsa núna?“ Viðbrögðin gefa viðkomandi tækifæri til að skýra ástæðuna fyrir ummælunum, tillögunni eða verknaðinum.

Skapa menningu þar sem auðvelt er að þola gagnrýni

Ein ástæða þess að þólandi kynferðislegrar áreitni segir ekki frá er hræðslan við að fá á sig orð fyrir að vera til vandræða eða sneydd/ur kímigáfu. Þólandinn getur einnig óttast að gerandi bregðist reiður við, eða að vera refsað fyrir að segja frá. Það er gott fyrir allt samfélagið á vinnustaðnum að æfa sig í að setja hnefann í borðið. Á ensku er það kallað „call out“. Eins er gott að æfa sig í að taka mótmælum.

Það getur að sjálfsögðu verið óþægilegt að vera bent á að þú hafir hegðað þér ósæmilega. Oft eru fyrstu viðbrögðin að þræta fyrir, fara í vörn eða að reyna að eyða því. Auðveldara er að takast á við þess háttar tilfinningar með nokkrum einföldum hugsunum:

- Hvílík heppni að mér skuli hafa verið bent á þetta. Nú gefst mér tækifæri til að breyta hegðun minni og hætta að hegða mér svona.
- Það er fínt að einhver þorði að benda mér að þetta.

Nú fæ ég tækifæri til að sýna að ég er fagmannlegur og traustur vinnufélagi og að ég geti brugðist við á ábyrgan hátt.

Skýrar starfsreglur og verkferlar

Aðgerðaáætlanir og verkferlar þegar brugðist er við áreitni geta einnig nýst í fyrirbyggjandi tilgangi. Ef engar aðgerðaáætlanir eða verkferlar eru fyrir hendi áður en eitthvað kemur fyrir er hætt við að umrætt atvik hafi áhrif á mótun aðgerðaáætlana og verkferla, en það er ekki heppilegur útgangspunktur.

Mikilvægt er að nýtt starfsfólk fái kynningu á því hvernig vinnustaðurinn lítur á kynferðislega og kynbundna áreitni og hvers kyns ósæmilega hegðun. Auðvelt er að kynna þetta um leið og grunngildin og önnur stjórnæki sem stuðst er við á vinnustaðnum. Þar sem starfsfólk með tímabundna ráðningu er í sérstökum áhættuhópi (sjá kaflann **Áhættuþættir**) er mikilvægt að það fái einnig þessa kynningu.

Einnig þarf að minna starfsfólk sem hefur unnið lengi á vinnustaðnum á grunngildi eða siðareglur vinnustaðarins, og hvernig það getur brugðist við þegar það verður vitni að, verður fyrir eða gerist sekt um kynferðislega eða kynbundna áreitni.

Í aðgerðaáætlunum og verkferlum ber einnig að fjalla ítarlega um hvernig málinu er fylgt eftir og staðið að úrvinnslu þar sem þolandi og gerendur eru boðaðir í samtali. Þetta geta verið tilbúnar spurningar á borð við „Hefur kynferðislegri áreitni verið hætt?“, „Hefur eitthvað annað gerst í framhaldinu sem hefur haft neikvæð eða jákvæð áhrif á starfsumhverfið?“ og „Hvernig líður þér í dag eftir það sem gerðist?“ Ef áreitnin heldur áfram hafa aðgerðir vinnustaðarins dugað skammt og þá er þörf á frekari aðgerðum til þess að henni linni. Spyrið einnig þolandann hvort hann hafi hugsað út í hvað gæti stutt hann í þessum aðstæðum. Ef áreitnin hefur haldið áfram er einnig gott að meta verkferla og skera úr um hvort þeir séu nógu áhrifaniklir og hvernig megi bæta þá.

Þegar vinnustaður vill fyrirbyggja þessar tegundir áreitni nægir ekki að mennta starfsfólk í því sem er lagalega nauðsynlegt því fræðsla af þessu tagi styður ekki endilega við breytingar á vinnustaðamenningunni. Í fyrirbyggjandi aðgerðum þurfa einnig að vera þættir sem varða ósæmilega hegðun, kynjaviðmið, nánd og kynverund en einnig hvatning og ábendingar um hvernig vitni að áreitni og ósæmilegri hegðun getur gripið inn í (sjá t.d. **Kynferðisleg áreitni: Hvernig áttu að bregðast við sem vitni að kynferðislegri áreitni?**).

Að kanna útbreiðslu á kynferðislegri og kynbundinni áreitni

Oft er spurt um kynferðislega og kynbundna áreitni á vinnustöðum í könnunum sem gerðar eru á heilbrigði, líðan og ánægju allra á vinnustaðnum. Mikilvægt er að kanna tíðni áreitni af þessu tagi svo mannauðsstjórar geti brugðist við og gripið til aðgerða.

Kynferðisleg áreitni og mismunur kemur ekki alltaf fram í spurningalistum til starfsfólks. Ýmsar ástæður eru fyrir því, til dæmis að starfsfólk veit ekki hvaða athafnir flokkast undir hana. Hjá sumum er kynferðisleg eða kynbundin áreitni svo hversdagslegt fyrirbæri að þau veita því ekki athygli en önnur treysta ekki á nafnleynd í könnunum og vilja ekki vekja á sér athygli eða vera til vandræða. Ef fólk heldur að ekkert breytist hvort sem er eða að enginn muni taka atvikið alvarlega er hætt við að það segi ekki frá áreitni eða mismunum sem það hefur orðið fyrir, hvorki í könnunum né gagnvart stjórnendum. Hugleiðið hvernig þið getið komið í veg fyrir þetta þegar þið gerið kannanir meðal starfsfólks.

ÁBENDING: Gátlisti fyrir könnun með spurningum um kynferðislega áreitni

- Eru spurningar um kynferðislega og kynbundna áreitni, ósæmilega hegðun eða mismunur í könnunum ykkar meðal starfsfólks? Ef svo er ekki bendið þá á að þetta vanti og sjáið til að þessi sjónarmið verði tekin með. Það borgar sig alltaf að spurningalistar og rannsóknir séu í stöðugri þróun.
- Eru hugtökin skýrt skilgreind þannig að svarið skilji þau? Teljið frekar upp mismunandi hugtök fyrir kynferðislega og kynbundna áreitni í stað þess að spyrja aðeins hvort viðkomandi hafi orðið fyrir kynferðislegri eða kynbundinni áreitni.
- Ef viðkomandi merkir við að hafa orðið fyrir neikvæðri reynslu er nóg af spurningum til viðbótar til að átta sig á hvernig þið farið áfram með málið. Til dæmis getur verið gagnlegt að vita hvort gerandinn er stjórnandi, vinnufélagi, gestur eða viðskiptavinur. Er hægt að hafa svörin opin?
- Þrátt fyrir að viðkomandi hafi ekki orðið fyrir neikvæðri reynslu getur hann búið yfir dýrmætum upplýsingum um hvernig best er að meðhöndla mál af þessu tagi á vinnustaðnum. Gefið möguleika á tillögum og hugleiðingum um hvetjandi starf en einnig hvernig gripið er inn.
- Eru verkferlar um hvernig farið er með niðurstöðurnar á vinnustaðnum nógu skýrir? Lokakynning fyrir hvern stjórnanda getur auðveldað umræður í minni vinnuteymum og á deildum. Leiða niðurstöðurnar til aðgerða og hver sker úr um hvort þörf sé á aðgerðum?

Hvort sem starfsfólkið segist hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni eða ekki þá er fyrirbyggjandi starf mikilvægt til að viðhalda gagnkvæmri virðingu í hvívetna á vinnustaðnum.

”

Stjórnandi og fulltrúi sænska réttarkerfisins hefur látið á mælisverða hegðun sem við erum nú vitni að viðgangast. Það skiptir engu máli hvað eru gerðar margar kannanir meðal starfsfólks ef þeim er ekki fylgt eftir, samt er tilraunin virðingarverð í sjálfu sér. Það missir marks að mynda enn eitt tengslanet kvenna. Það er hvorki gagnlegt né heiðarlegt að halda því fram að vandann megi rekja til aðstæðna sem valdhafar hafi ekki stjórn á. Þrátt fyrir að margir séu reiðubúnir að viðurkenna að fordómar og mismunun ríki í samfélaginu eru fáir sem geta horfst í augu við að hið sama eigi við um vinnustað þeirra, í þeirra eigin stétt.³⁰

30. SvD, 14.11.2017.

EFLA jafnræði: Skapa inngildandi umhverfi fyrir alla

Efling jafnræðis snýst um að skapa og viðhalda starfsmenningu sem er örugg og inngildandi fyrir alla. Eigi markmiðið að nást þurfa bæði stjórnendur og starfsfólk að átta sig á því sem skapar slíka menningu og hvað geti staðið í veginum fyrir að það takist. Eflingarstarfið krefst þess ekki að vandamál sé sett fram heldur snýst það um að styðja og viðhalda á ýmsan hátt góðum anda og samheldni á vinnustaðnum. Þetta snýst um að framfylgja grunngildum vinnustaðarins í verki. Við þurfum öll að vera með því við höfum öll ólíkar aðferðir og sýn á hvernig framfylgja eigi grunngildunum í verki. Lifandi grunngildi koma í veg fyrir að sumir taki sér vald til að skilgreina hvað sé rétt og hvað rangt á vinnustaðnum. Stöðug umræða heldur vinnustaðnum vakandi og opnum fyrir því hvernig hægt er að framfylgja grunngildunum í verki. Umræðurnar geta átt þátt í að auka vitund allra um norm sem efla samheldni og stuðla að inngildingu á vinnustaðnum.

Ábending: Styrkleikar í viðbrögðum á vinnustað

Ræddu eftirfarandi mál við teymið, deildina eða samstarfsaðila. Markmiðið með umræðunni er að tilgreina hvaða athafnir, verkferlar eða aðferðir til að tjá sig og bregðast hvert við öðru stuðli að inngildandi og styðjandi normum á vinnustað. Oft hefur reynst auðveldara að láta sér detta í hug athafnir sem útiloka en sem stuðla að inngildingu á vinnustað. Til að einskorða sig ekki við það sem virkar ekki er hægt að hefja samtalið á því að nefna og sýna það sem þegar hefur verið gert og hvernig hægt er að efla starfsvenjur á vinnustaðnum enn frekar. Ráðlegt er að skipuleggja umræður á þann hátt að mismunandi hópar ræði mismunandi málefni. Það er í lagi að bæta við fleiri víddum með því að ræða sömu mál aftur út frá sjónarhóli viðskiptavinar eða samstarfsaðila.

Virðing

- Hvernig tölum við með virðingu um og við hvert annað?
- Hvað er að hlusta af virðingu?
- Hvernig læt ég virðingu í ljós og við hvaða aðstæður tekst mér það mjög vel?

Að meta að verðleikum

- Hvernig sýnum við að við kunnum að meta hvert annað? Þola allir að vera metnir að verðleikum?
- Er það að meta að verðleikum það sama og að sýna viðbrögð eða þakklæti?
- Hvernig sýnum við hvert öðru viðbrögð? Vilja allir fá viðbrögð og þá hvernig?

Viðurkenning

- Hvernig finnst þér þú fá viðurkenningu og skipta máli á vinnustaðnum?
- Vilja allir fá viðurkenningu? Hvernig getum við veitt hvert öðru viðurkenningu? Hvað er þægilegt og hvað er óþægilegt?
- Hvernig veitum við hvert öðru viðurkenningu, bæði sem einstaklingar (til dæmis persónuleika) og fyrir verk okkar (bæði í starfi og til dæmis umhyggju fyrir öðrum) á vinnustaðnum?



Lokaorð

Starfið með kynferðislega áreitni og lítilsvirðandi hegðun krefst þess að unnið sé á ýmsum stigum og ólíkum aðferðum sé beitt til lengri tíma. Það að þú sért nú að klára að lesa handbókina sýnir að þú verður mikilvægur hlekkur í þeirri vegferð breytinga sem er hafin eða fyrirhuguð á vinnustaðnum. Allir þátttakendur munu finna fyrir starfinu því breytingarnar verða áþreifanlegar.

Árangurinn verður aukið öryggi á vinnustað þar sem fólki finnst það geta verið það sjálft og einbeitt sér að því að vinna vel. Í slíku starfsumhverfi getum við haft miklu ríkari ástæðu til að leggja okkur öll fram. Þetta kemur ekki eingöngu starfsfólki og vinnustaðnum að gagni heldur dómstólakerfinu í heild sinni.

Heimildir

Aðalfundur SP. (1979). Kvennasáttmálinn (CEDAW). Sótt 10. febrúar 2020

á <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Aðalfundur SP. (1985). Yfirlýsing Sameinuðu þjóðanna um stöðu brotaþola. A/RES/40/34, 29. nóv 1985, 96. þingfundur.

Aftenposten. (28.1.2018) En av fem jurister har opplevd seksuell trakassering. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://www.aftenposten.no/norge/i/BJwJjE/en-av-fem-jurister-har-opplevd-seksuell-trakassering>

Arbeidstilsynet. Seksuell trakassering. Sótt 10. febrúar 2020

á <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/seksuell-trakassering/>

Arbejdstilsynet. Hvor går grænsen? Sótt 10. febrúar 2020 á <https://at.dk/arbejdsmiljoe problemer/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/start-snakken-med-dialogkortene/>

Arbetskyddsstyrelsen. (1993). Kränkande särbehandling i arbetslivet.

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling, AFS 1993:17. Sótt 10.

febrúar 2020 á <https://www.forsvarsforbundet.se/globalassets/material-och-avtal/broschyrer-externa/krankande-sarbehandling-i-arbetslivet-foreskrifter-afs1993-17.pdf>

Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen. (2018). Mellan den som utsätts och den som utsätter står du. ADI 713. Sótt 10.

febrúar 2020 á <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyrer/motverka-och-forebygg-sexuella-trakasserier-pa-din-arbetsplats-adi-713.pdf>

Arbets- och näringsministeriet. (2018). En trakasserifri arbetsplats. En guide för förebyggande av och ingripande vid sexuella trakasserier. ANM guide och övriga publikationer 10/2018. Sótt 10. febrúar 2020 á

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160886/TEM_10_2018_En_trakasserifri_arbetsplats_25052018.pdf

Alexenko, N., Satinsky, J. & Simmons, M. Victim or Survivor: Terminology from Investigation Through Prosecution. Rainn. Sótt 10. febrúar 2020

á <https://sakitta.org/toolkit/docs/Victim-or-Survivor-Terminology-from-Investigation-Through-Prosecution.pdf>

Attila, H., Hokka, P., Keski-Petäjä, M., Nieminen, M., Pietiläinen, M. (2018). Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus julkaisuja 8/2018. Sótt 10.

febrúar 2020 á http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Billing, M. & Fernström, P. (2017). Fördjupning – sexuella trakasserier. Sveriges Advokatförbund och Novus. Sótt 10. febrúar 2020

á https://www.advokatsamfundet.se/globalassets/advokatsamfundet_sv/nyheter/advokatsamfundet-rapport-sexuella-trakasserier.pdf

Billing, M., Fernström, P. & Önnérud, A. (2019). Förekomst och hantering av kränkande särbehandling och sexuella trakasserier inom advokatåren. Sveriges Advokatförbund och Novus. Sótt 10. febrúar 2020

á https://www.advokatsamfundet.se/globalassets/advokatsamfundet_sv/nyheter/novusrapport_2019.pdf

Bondekam, F. & Lundqvist, M. (2019). Förebyggande arbete mot sexuella trakassier i akademien. En internationell forskningsöversikt. Universitets- och högskolerådet. https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/publikationer/2019/uhr-forebyggande-arbete-mot-sexuella-trakassier-i-akademien.pdf

Bråten, M. & Sletvold Øistad, B. (2017). Seksuell trakassering i arbeidslivet. Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg. Fafo-rapport 2017:09. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/seksuell-trakassering-i-arbeidslivet-3>

Bush, H., Clear, E., Coker, A., DeGue, S., Fisher, B., Swan, S., Williams, C. (2014). Evaluation of the Green Dot Bystander Intervention to Reduce Interpersonal Violence Among College Students Across Three Campuses. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1077801214545284>

Cronebäck, L. & Sundqvist, G. (2019). Sexuella trakassier, trakassier och kränkande särbehandling. Sveriges kommuner och landsting. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-719-0.pdf>

Dagens juridik. (2017). Efter de 4 455 kvinnliga juristernas upprop #medvilkenrätt – här är reaktionerna. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://www.dagensjuridik.se/nyheter/efter-de-4-455-kvinnliga-juristernas-upprop-medvilkenratt-har-ar-reaktionerna/>

Danmarks domstole. (2019). Mobningspolitik. Sótt 10. febrúar 2020 á <http://www.domstol.dk/om/publikationer/HtmlPublikationer/Politikker/Mobningspolitik/978-87-92357-24-2.pdf>

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. (2019). Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2018. Sótt 10. febrúar 2020 á <http://nfa.dk/da/Arbejdsmiljoedata/Arbejdsmiljo-i-Danmark/Arbejdsmiljo-og-helbred-i-Danmark>

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. (2017) Forekomsten af seksuel chikane på danske arbejdspladser siden 1990. Ny forskning nr 65. Sótt 10. febrúar 2020 á https://pro-f.dk/sites/pro-f.dk/files/nyhed/Faktaark-65-sexchikane_0.pdf

Diskrimineringsombudsmanden. (17.2.2019). Sexuella trakassier och trakassier på jobbet. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-sexuella-trakassier-pa-arbetsplatsen.pdf>

Diskrimineringsombudsmanden. (2019). Din guide till aktiva åtgärder mot diskriminering. Sótt 10. febrúar 2020 á <http://aktiva-atgarder.do.se/>

Diskrimineringsombudsmanden. (2012). Forskningsöversikt om trakassier inom utbildning och arbetsliv. Forskning publicerad vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000. Oxford Research. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e49/1618941288416/stod-sexuella-trakassier-arbetsplatsen-faktablad.pdf>

Dómsstólasýslan. (2018). Einelti, kynferðisleg eða kynbundin áreitni og ofbeldi á vinnustað. Stefna og viðbragðsáætlun dómsstólasýslunnar. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://domstolasyslan.is/library/Files/Eineltisstefna-PPT.pdf>

Edilex. (11.12.2015). Helsingin hovioikeus julkisti selvityksen omien työntekijöidensä törkypuheista. Sött 10. febrúar 2020 á <https://www.edilex.fi/uutiset/46746>

Europarådet. (2019). Preventing and combating sexism. Recommendation CM/Rec (2019)1. Sött 10. febrúar 2020 á <https://rm.coe.int/prems-055519-gbr-2573-cmrec-2019-1-web-a5/168093e08c>

Fem-r. (2019). Intersektionaalisen feminismin ABC lyriikoiden avulla. Sött 10. febrúar 2020 á <http://www.fem-r.fi/intersektionaalisen-feminismin-abc-lyriikoiden-avulla/>

Folkhälsomyndigheten. (2019). Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) i Sverige 2017. Resultat från befolkningsundersökningen SRHR2017. Sött 10. febrúar 2020 á <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/s/sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-i-sverige-2017/?pub=60999>

Gannon, T., Pina, A. & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. Sött 10. febrúar 2020 á https://www.researchgate.net/profile/Afroditi_Pina/publication/222432858_An_overview_of_the_literature_on_sexual_harassment_Perpetrator_theory_and_treatment_issues/links/59da3d38aca272e6096be528/An-overview-of-the-literature-on-sexual-harassment-Perpetrator-theory-and-treatment-issues.pdf

Greathouse, S., Keller, K., Matthews, M., Miller, L. & Saunders, J. (2015). A Review of the Literature on Sexual Assault Perpetrator Characteristics and Behaviors. RAND Corporation. https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1082.html

Helsingin Sanomat. (17.12.2014). Hovioikeus: Tuomareiden törkypuheet eivät ole vaikuttaneet ratkaisuihin. Laamanni myöntää piilorasismin oikeuskanslerille annetussa selvityksessä. Sött 10. febrúar 2020 á <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000002702932.html>

International Labour Organization. (2019). C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Sött 10. febrúar 2020 á https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

International Labour Conference. (20.7.2019). Violence and harassment in the world of work. Provisional Record, 108th Session, Geneva, June 2019. Sött 10. febrúar 2020 á https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711242.pdf

Juristen (2018): Samlet juristmiljø mot seksuell trakassering. Sött 10. febrúar 2020 á <https://juristen.no/2018/09/samlet-juristmilj%C3%B8-mot-seksuell-trakassering>

Jämställdhetsombudsmannen. Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Sött 10. febrúar 2020 á <https://tasa-arvo.fi/sv/sexuella-trakasserier>

Lakimiesliitto. (2017) Lakimiesliitto selvittää seksuaalista häirintää juristiyhteisöissä / Juristförbundet utreder förekomsten av sexuella trakasserier i juristgemenskapen. Sött 10. febrúar 2020 á <https://www.lakimiesliitto.fi/uutiset/lakimiesliitto-selvittaa-seksuaalista-hairintaa-juristiyhteisoissa-juristforbundet-utreder-forekomsten-av-sexuella-trakasserier/>

Lakimiesliitto (2018) Lakimiesliiton kysely: Seksuaalista häirintää kohtaavat etenkin

oikeustieteen opiskelijat ja nuoret naisjuristit. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://www.lakimiesliitto.fi/uutiset/seksuaalista-hairintaa-kohtaavat-etenkin-oikeustieteen-opiskelijat-ja-nuoret-naisjuristit/>

Lakimiesliitto (2018) Lakimiesliiton kysely seksuaalista härinnästä. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/21947/seksuaalinenhairintalakialalla.pdf>

Lederne. (2020). Seksuel chikane. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://www.lederne.dk/faa-hjaelp-og-svar/seksuel-chikane>

Likestillings- og diskrimineringsombudet. Trakassering og seksuell trakassering. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://www.ldo.no/diskriminert/pa-jobb/trakassering-og-seksuell-trakassering/>

Madslund, H. & Kirkemoe, S. (2018). Hvem og hvor mange er udsat for seksuel chikane på danske arbejdspladser? Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2018/hvem-og-hvor-mange-er-udsat-for-seksuel-chikane-paa-danske-arbejdspladser>

McClimans, Else Leona (2018) Seksuell trakassering – plagsom uønsket seksuell oppmerksomhet – et vern for de få? Juridika. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://juridika.no/tidsskrifter/kritisk-juss/2018/2/artikkel/mcclimans>

Måwe, I. (2018). Vad säger lagen om #metoo? NIKK, Nordisk information för kunskap om kön. Sótt 10. febrúar 2020 á http://www.nikk.no/wp-content/uploads/metoo_sve_uppdaterad.pdf

Nagele-Piazza, L. (13.3.2018). How to Revamp Your Harassment Prevention Program. Society for Human Resource Management. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/legal-and-compliance/employment-law/Pages/How-to-Revamp-Your-Harassment-Prevention-Program.aspx>

Neall, A. & Tuckey, M. (2014). A methodological review of research on the antecedents and consequences of workplace Harassment. Journal of Occupational and Organizational Psychology (2014), 87 (s. 225–257). Sótt 10. febrúar 2020 á https://www.researchgate.net/publication/260531861_A_methodological_review_of_research_on_the_antecedents_and_consequences_of_workplace_harassment

Norges domstoler. Idé- og verdigrunnlag. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://www.domstol.no/om-domstolene/de-alminnelige-domstolene/domstolenes-ide--og-verdigrunnlag/>

Purna, S. (2019). What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment. UN Women. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=1714>

SvD Kultur. (15.12.2017). Jurister vittnar: „Domaren ville ha oralsex i gengäld“. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://www.svd.se/jag-kommer-att-forstora-din-karriar-innan-den-borjat>

Svenska arbetsmiljöverket, www.av.se

Statistisk sentralbyrå. (11.1.2018). 4 prosent utsatt for uønsket seksuell

oppmerksomhet. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/4-prosent-utsatt-for-uonsket-seksuell-oppmerksomhet>

Taloustutkimus. (2018). Tutkimusraportti. Seksuaalinen häirintä työelämässä. Sótt 10. febrúar 2020 á https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta_raportti_2.pdf

Talouselämä. (10.12.2015). Seksuaalista häirintää, nimittelyä ja kiusaamista - selvitys paljasti karun kuvan Helsingin hovioikeuden kulttuurista. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://www.talouselama.fi/uutiset/seksuaalista-hairintaa-nimittelya-ja-kiusaamista-selvitys-paljasti-karun-kuvan-helsingin-hovioikeuden-kulttuurista/794b3cc2-abdb-32d7-b661-d4b13f08e3f8>

Tumblr, #milläoikeudella. Julkilausuma. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://millaoikeudella.tumblr.com/>

Psykologtidningen. (23.11.2017). Sexuella trakasserier leder till ångest och missbruk. Sótt 10. febrúar 2020 á <http://psykologtidningen.se/2017/11/23/sexuella-trakasserier-leder-till-angest-och-missbruk/>

Sveriges Domstolar. (2017). Riktlinjer och rutiner mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier samt repressalier. Avdelningen för HR. Mall.

Sveriges Domstolar. (2017). Checklista för utredning om påstådda kränkningar. Avdelningen för HR.

Young Håkansson, S. (2018). Ending sexual harassment – a precondition for gender equality. Nordic initiatives in the aftermath of #MeToo. Sótt 10. febrúar 2020 á <https://www.nikk.no/wp-content/uploads/Ending-sexual-harassment-%E2%80%93-a-precondition-for-gender-equality.pdf>

Ålands statistik- och utredningsbyrå. (2015). Upplevd diskriminering i det åländska samhället. Rapport 2010:8. Sótt 10. febrúar 2020 á https://www.asub.ax/sites/www.asub.ax/files/reports/rapport_2010_8_0.pdf

Um ritið

Handbók í vinnu gegn kynferðislegri áreitni í dómstólakerfinu – ábendingar og leiðir til að auka öryggi á vinnustað

Malin Gustavsson og Maria Normann

Nord 2022:014

ISBN 978-92-893-7007-3 (PDF)

ISBN 978-92-893-7008-0 (ONLINE)

<http://dx.doi.org/10.6027/nord2022-014>

© Norræna ráðherranefndin 2022

Umbrot: Agnete Schepelern & Mette Agger Tang

Mynd: Unsplash.com

Útgefið 16.03.2022

Norrænt samstarf

Norræna samstarfið er eitt umfangsmesta svæðissamstarf í heimi. Samstarfið byggist á legu landanna, sameiginlegri sögu þeirra og menningu. Að samstarfinu koma Danmörk, Finnland, Ísland, Noregur og Svíþjóð auk Álandseyja, Færeyja og Grænlands.

Norræna samstarfið er pólitískt, efnahagslegt og menningarlegt og lætur muna um sig í evrópsku og alþjóðlegu samstarfi. Löndin stuðla sameiginlega að öflugum Norðurlöndum í öflugri Evrópu.

Með norrænu samstarfi er hagsmuna svæðisins gætt og norræn gildi efld í hnattrænu samhengi. Sameiginleg gildi landanna styrkja stöðu Norðurlanda og skipa þeim meðal þeirra svæða í heiminum þar sem nýsköpun og samkeppnishæfni er mest.

Norræna ráðherranefndin

Nordens Hus

Ved Stranden 18

DK-1061 Kaupmannahöfn

www.norden.org

Lesi fleiri norræn rit: www.norden.org/is/utgafur