

Júní 2021



Tillögur aðgerðahóps gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum

Útgefandi:

Félagsmálaráðuneyti

Júní 2021

frn@frn.is

<https://www.stjornarradid.is/raduneyti/felagsmalaraduneytid/>

Umbrot og textavinnsla:

Félagsmálaráðuneyti

©2021 Félagsmálaráðuneyti

ISBN 978-9935-513-10-6

Efnisyfirlit

1. Um aðgerðahópinn.....	4
2. Skýrsla Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands.....	4
2.1 Einelti.....	5
2.2 Kynferðisleg áreitni	5
2.3 Kynbundin áreitni	5
2.4 Annað.....	5
2.5 Samantekt.....	6
3. Stjórnvald sem ber ábyrgð á innleiðingu aðgerðaáætlunar	6
4. Kostnaðarmat.....	6
5. Tillögur að aðgerðum	7
5.1 Aukið aðgengi að fræðsluefni og miðlun þekkingar.....	7
5.2 Forvarnir.....	8
6. Fylgiskjal 1.....	10
6.1 Kostnaðaráætlun.....	10

1. Um aðgerðahópinn

Meðfylgjandi tillögur að aðgerðum eru niðurstöður aðgerðahóps sem félags- og barnamálaráðherra skipaði í ágúst 2018 í því skyni að vinna gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

Í aðgerðahópnum áttu sæti fulltrúar frá Alþýðusambandi Íslands, Bandalagi háskólanna, BSRB, Félagi kvenna í atvinnulífinu, fjármála- og efnahagsráðuneytinu, Jafnréttisstofu, Kennarasambandi Íslands, samgöngu- og sveitarstjórnarráðuneytinu, Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Samtökum atvinnulífsins og Vinnueftirliti ríkisins.

Verkefni aðgerðahópsins var að koma á fót og fylgja eftir aðgerðum á vinnumarkaði sem miða að því að koma í veg fyrir einelti og kynferðislegt og kynbundið ofbeldi og áreitni á vinnustöðum. Aðgerðahópurinn miðaði aðgerðir sínar meðal annars við niðurstöður skýrslu Félagsvísindastofnunar, *Valdbeiting á vinnustað*, sem kom út í ágúst 2019 (sjá nánar í næsta kafla).

Aðgerðahópurinn fékk til sín á fundi ýmsa sérfræðinga í málaflokknum sem komu með mikilvæg innlegg í vinnu hópsins. Þeir sérfræðingar sem komu á fundi aðgerðahópsins voru Einar Gylfi Jónsson, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Hildur Jakobína Gísladóttir, Kristinn Tómasson, Margrét Valdimarsdóttir, Ragnhildur Bjarkadóttir og Vanda Sigurgeirsdóttir.

2. Skýrsla Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands

Skýrslan, *Valdbeiting á vinnustað*, var unnin fyrir tilstilli nefndar sem félags- og barnamálaráðherra skipaði í febrúar 2018 til að meta umfang kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis auk eineltis á íslenskum vinnumarkaði sem og aðgerðir vinnuveitenda í tengslum við slík mál á vinnustöðum.

Nefndin var skipuð í kjölfar #metoo hreyfingarinnar sem spratt upp á samfélagsmiðlum haustið 2017 þar sem konur greindu frá kynferðislegri og kynbundinni áreitni, mismunun og ofbeldi sem á sér stað í öllum lögum samfélagsins. Verkefni nefndarinnar var að skoða sérstaklega slíka mismunun á vinnumarkaði og kanna reynslu starfsfólks af kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi auk eineltis á vinnustöðum sem þolendur, vitni eða gerendur. Jafnframt að kanna meðal stjórnenda á vinnustöðum með hvaða hætti þeir hafa brugðist við áreitni, ofbeldi og einelti og til hvaða aðgerða hafi verið gripið. Nefndinni var enn fremur ætlað að kanna meðal vinnustaða hvort gerð hafi verið skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á viðkomandi vinnustað, þ.m.t. áætlun um forvarnir þar sem meðal annars komi fram til hvaða aðgerða skuli gripið í því skyni að koma í veg fyrir kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi auk eineltis og til hvaða aðgerða skuli gripið ef slík hegðun kemur upp á viðkomandi vinnustað.

Í skýrslu Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands, *Valdbeiting á vinnustað*, komu fram niðurstöður rannsóknar stofnunarinnar þar sem umfang og eðli eineltis, kynferðislegrar og kynbundinnar áreitni á íslenskum vinnumarkaði var kortlagt. Gagnasöfnun var viðtæk og byggði meðal annars á spurningalistum, eigindlegum viðtölum og rýnihópum. Leitað var til starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði af íslenskum og erlendum uppruna auk stjórnenda og mannauðsstjóra fyrirtækja á almennum markaði. Niðurstöður rannsóknarinnar leiddu meðal annars í ljós að rúmlega 20% þátttakenda höfðu orðið fyrir einelti á vinnustað sínum, 16% höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað sínum og um 10% höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað sínum.

2.1 Einelti

Samkvæmt skýrslunni lögðu 38% þeirra sem höfðu orðið fyrir einelti fram kvörtun á vinnustað sínum. Í rúmlega helmingi þeirra tilvika töldu þeir kvörtunina hins vegar ekki hafa leitt til neinna breytinga. Helstu ástæður þess að þolendurnir lögðu ekki fram kvörtun vegna eineltis á vinnustað var að þeim fannst eineltið ekki nógu alvarlegt (38%), þeir treystu engum á vinnustaðnum (29%) eða þeir töldu að það myndi leiða til þess að ástandið myndi versna (28%). Einnig kom í ljós að fólk með skerðingar og fatlað fólk var mun líklegra til að hafa reynslu af einelti (35%) en fólk án skerðingar eða fötlunar (20%).

2.2 Kynferðisleg áreitni

Samkvæmt skýrslunni lögðu tæplega 20% þeirra þátttakenda sem höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni fram kvörtun. Helstu ástæður þess að þolendurnir lögðu ekki fram kvörtun var að þeim fannst áreitnin ekki nógu alvarleg (66%) en jafnframt sögðust þeir ekki vita hvert þeir ættu að leita til að leggja fram kvörtun (16%). Einnig kom fram að fólk með skerðingar og fatlað fólk var mun líklegra til að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni (21%) en fólk án skerðingar eða fötlunar (15%).

2.3 Kynbundin áreitni

Samkvæmt skýrslunni voru einstaklingar með íslenskt ríkisfang líklegri til að greina frá reynslu af kynbundinni áreitni. Að auki leiddi rannsóknin í ljós að hlutfallslega fleiri fatlaðir og einstaklingar með skerðingar höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað. Um 17% þeirra sem urðu fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað lögðu fram formlega kvörtun. Helstu ástæður þess að þolendurnir lögðu ekki fram kvörtun var sú að stór hluti þeirra (67%) taldi áreitnina ekki nógu alvarlega og 17% þeirra vissu ekki hvert þeir ættu að leita.

2.4 Annað

Samkvæmt skýrslunni er staða þolenda og gerenda ólík og eru gerendur yfirleitt valdameiri og í sterkari félagslegri stöðu en þolendur. Valdamisvægi þolenda og gerenda endurspegladist áfram í meðferð mála þar sem stjórnendur og utanaðkomandi málsaðilar virtust samsama sig frekar gerendum en þolendum. Samkvæmt skýrslunni var hlutfall þeirra sem höfðu orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni eða kynbundinni áreitni á vinnustöðum sínum á síðustu sex mánuðum mun hærra þegar notast var við óbeina mælingu sem gefur til kynna að umfang óæskilegrar hegðunar er meira á vinnustöðum en beinar mælingar sýna. Skýra skilgreiningu á því hvað telst til kynferðislegrar áreitni skortir og var skilningur fólks á hugtakinu töluvert á reiki. Ljóst er að á meðan ekki ríkir sameiginlegur skilningur meðal starfsfólks vinnustaða á hvaða hegðun er æskileg mun ætlað umfang óæskilegrar hegðunar varla breytast.

2.5 Samantekt

Í rannsókninni var einelti, kynferðisleg áreitni og kynbundin áreitni mæld með beinum og óbeinum hætti. Í ljós kom að í öllum framangreindum hópum voru konur í meirihluta þolenda. Að mati þeirra sem stóðu að rannsókninni bentu niðurstöðurnar til þess að áreitni og einelti væri umfangsmikið vandamál á íslenskum vinnumarkaði sem ætti oft rætur að rekja til menningar viðkomandi vinnustaða. Enn fremur væri ljóst að bæta þyrfti viðbrögð stjórnenda þegar þessi mál kæmu upp á vinnustöðum og auka stuðning við þolendur. Fjárræði væru jafnframt í boði fyrir þolendur og þörf væri á formfastara verklagi er varðar viðbrögð og stuðning. Niðurstöður bentu einnig til þess að fólk af erlendum uppruna, fatlað fólk eða fólk með skerðingar væru í sérstökum áhættuhópi þegar kæmi að einelti og áreitni á vinnustöðum. Á grundvelli rannsóknarinnar voru eftirfarandi ábendingar um það sem betur mætti fara lagðar fram og lúta þær einna helst að fræðslu, leiðsögn og forvörnum á vinnustöðum:

- Bæta þarf stefnur fyrirtækja, kynna þær betur starfsfólki og fylgja þeim eftir.
- Bæta þarf verklagsreglur á vinnustöðum.
- Efla þarf fræðslu og leiðsögn.
- Auka þarf meðvitund um stöðu ólíkra hópa á vinnumarkaði.
- Bæta þarf stuðning við þolendur.
- Huga þarf að samspieli vinnustaðamenningar, eineltis og áreitni.

3. Stjórnvald sem ber ábyrgð á innleiðingu aðgerðaáætlunar

Vinnueftirlitið er miðstöð vinnuverndarstarfs í landinu. Hlutverk þess er að stuðla að því að allir komi heilir heim úr vinnu.

Lykilþáttur í starfsemi stofnunarinnar er að stuðla að öruggu og heilsusamlegu vinnuumhverfi með áherslu á forvarnir og eftirlit með vinnuumhverfi, vinnuvélum og tækjum. Þá annast stofnunin fræðslu um vinnuvernd, virka innleiðingu öryggismenningar á vinnustöðum og innleiðingu markvissra aðferða í vinnuverndarstarfi.

Allar þær tillögur að aðgerðum sem hér eru lagðar til falla undir ábyrgð Vinnueftirlitsins sem jafnframt er framkvæmdaraðili þeirra í samstarfi við félagsmálaráðuneytið og aðra aðila eftir því sem við á.

4. Kostnaðarmat

Áætlaður heildarkostnaður við tillögur aðgerðaáætlunarinnar er um 71,2 milljónir króna. Gert er ráð fyrir að verkefnið hefjist þann 1. september 2021 og ljúki tveimur árum síðar.

Vinnueftirlitið leggur fram alla aðstöðu ásamt skrifstofukostnaði og kostnaði vegna stjórnunar. Vinnueftirlitið er um þessar mundir að láta hanna nýja heimasíðu fyrir stofnunina. Gert er ráð fyrir að þær netsíður sem aðgerðaáætlunin tekur til verði undir- eða hliðarsíður á nýrri heimasíðu stofnunarinnar. Sjá frekari sundurliðun á kostnaðaráætlun í fylgiskjali 1.

5. Tillögur að aðgerðum

5.1 Aukið aðgengi að fræðsluefni og miðlun þekkingar

Nýta þarf þá þekkingu og reynslu sem til er, gera fræðsluefni aðgengilegt á einum stað, útbúa fræðsluefni eftir því sem þurfa þykir og miðla þekkingu til allra þátttakenda á íslenskum vinnumarkaði.

Meginmarkmið

Fræðsluefni verði aðgengilegt, skýrt, samræmt og uppfært reglulega.

Aðgerð I

Koma á fót netsíðu sem Vinnueftirlitið, sem er miðstöð vinnuverndar í landinu, hefur umsjón með. Efni síðunnar verði ætlað að styðja vinnustaði til jákvæðrar menningar og að koma í veg fyrir einelti, áreitni og ofbeldi. Megináhersla verði á félagslegt áhættumat en meginþræðir þess eru t.d. samskipti, áhrif vinnustaðamenningar á hegðun og líðan fólks og ætlað álag. Netsíðan verði aðgengileg öllum þátttakendum á innlendum vinnumarkaði, bæði stjórnendum og starfsfólki.

Áhersla verði lögð á efni og miðlun þekkingar:

- Drög að viðbragðsáætlunum sem eru aðgengilegar fyrir starfsfólk á vinnustöðum.
- Drög að áhættumati, forvörnum, viðbragðsáætlunum og faglegum leiðbeiningum fyrir stjórnendur.
- Efni verði skýrt, vandað, aðgengilegt og auðlesið.
- Efnið verði sett fram á viðeigandi myndrænu formi á helstu tungumálum á innlendum vinnumarkaði þ.e. íslensku, ensku og pólsku með tilliti til fjölmennningar og ólíkra hópa á vinnumarkaði.
- Efnið verði byggt á bestu fáanlegu þekkingu hverju sinni.
- Áhersla verði á áhrif vinnustaðamenningar á hegðun og vellíðan starfsfólks.

Aðgerð II

Koma á fót fimm manna þverfaglegri ritstjórn með fulltrúum frá Vinnueftirlitinu, Embætti landlæknis, Jafnréttisstofu, einum sameiginlegum fulltrúa frá samtökum launafólks og einum sameiginlegum fulltrúa frá samtökum atvinnurekenda.

- Verkefni ritstjórnarinnar er að vera til ráðgjafar um áherslur og framsetningu efnis á netsíðu og miðlun á því.
- Vera til ráðgjafar um þróun mála á innlendum vinnumarkaði er tengjast áreitni, ofbeldi og einelti og taka mið af hugsanlegum breytingum á stöðu einstakra hópa á vinnumarkaði og í samfélaginu.
- Vera tengiliður og miðla áfram upplýsingum til hlutaðeigandi stofnunar eða samtaka sem viðkomandi er fulltrúi fyrir.

Aðgerð III

Ráða verkefnastjóra til Vinnueftirlitsins til tveggja ára. Verkefni verkefnastjórans yrðu meðal annars:

- Hafa umsjón með gerð netsíðu í samráði við ritstjórn.
- Safna saman efni sem þegar er til og fá umboð til samnýtingar á efni.
- Sjá um að framleiða nýtt efni eftir þörfum.
- Ritstýra og uppfæra efni í samráði við fagaðila og ritstjórn.
- Sjá um kynningu og miðlun á forvarnamiðuðu efni.

5.2 Forvarnir

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og annað ofbeldi á vinnustöðum ógnar heilsu og líðan fólks. Með góðri stjórnun, forvörnum og virkum viðbragðsáætlunum er hægt að koma í veg fyrir slíkt en einnig minnka mögulegan skaða af slíkri háttsemi.

Meginmarkmið

Auðvelda stjórnendum gerð skriflegrar áætlunar um öryggi og heilbrigði á vinnustað þar sem fram kemur m.a. sálfélagslegt áhættumat, stefna, viðbragðsáætlun og forvarnir. Vinnustöðum sem gera sálfélagslegt áhættumat, stefnu og viðbragðsáætlun fjölgi milli ára.

Í skýrslu Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands, *Valdbeiting á vinnustað* frá árinu 2019, kemur meðal annars fram að þegar þeir stjórnendur sem greindu frá því að fyrirtækið hefði gert áhættumat voru spurðir nánar um hvaða hluta vinnuumhverfisins áhættumatið tæki til kom í ljós að flestir greindu frá því að áhættumatið tæki til véla og tækja (um 85%). Einungis 7% fyrirtækja hafði gert áhættumat á sálfélagslegum þáttum. Gert er ráð fyrir að þessi svörun sé viðmið fyrir framþróun þegar könnunin verður gerð síðar, sbr. aðgerð VII.

Aðgerð IV

Hönnuð verði gagnvirk netsíða fyrir félagslegt vinnuumhverfi þar sem allar upplýsingar er að finna fyrir starfsmenn og stjórnendur um áhrif vinnustaðamenningar á vellíðan starfsfólks og gerð skriflegrar áætlunar um öryggi og heilbrigði, þar á meðal áhættumat og áætlun um forvarnir. Á netsíðunni, sem vistuð verður hjá Vinnueftirlitinu, verði aðgengi að gátlistum og öðrum verkfærum til að auðvelda gerð áhættumats og viðmiða fyrir stefnu og viðbragðsáætlun gegn einelti, áreitni og ofbeldi.

- Á netsíðunni verði þróað gagnvirk greiningartæki með leiðbeiningum þar sem stjórnendur eru leiddir í gegnum ferli við gerð sálfélagslegs áhættumats auk stefnu og viðbragðsáætlunar, hvernig standa skuli að vinnslu þess, kynningu, uppfærslu og notkun.
- Leiðbeiningar taka mið af stærð fyrirtækja og eðli starfseminnar.

Aðgerð V

Sérstök áhersla verði lögð á að vinnustaðir séu vel í stakk búnir til að sinna forvörnum gegn ofbeldi, áreitni og einelti með hliðsjón af þeirri þekkingu sem fyrir hendi er. Þannig sé lögð áhersla á valdamisræmið sem oft er milli þolenda og gerenda og áhrif þess á forvarnarstarf jafnt sem viðbrögð við einstaka málum og sérstaklega horft til starfsfólks sem sinnir störfum þar sem auknar líkur kunna að vera á slíkri hegðun. Ítarlega sé fjallað um þátt stjórnenda í að fyrirbyggja, uppræta og bregðast við ofbeldi, áreitni og einelti og leitast við að byggja upp þekkingu á leiðum til að takast á við gerendur og meinta gerendur á vinnustöðum, ásamt því að veita þolendum stuðning. Stuðst verði við rannsóknir þegar metið er til hvaða hópa skuli líta en rannsóknir hafa sýnt að ákveðnir hópar eiga hættara á að verða fyrir einelti, ofbeldi eða áreitni en aðrir hópar á vinnumarkaði og að ákveðnir hópar séu líklegri til að vera gerendur.

Aðgerð VI

Þróað verði viðurkenningarkerfi þar sem fyrirtækjum og stofnunum, sem uppfylla skilgreindar kröfur um forvarnir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustað, er veitt sérstök viðurkenning.

Aðgerð VII

Gerð verði önnur rannsókn árið 2024 á borð við rannsóknina *Valdbeiting á vinnustað* sem kom út í ágúst 2019. Í rannsókninni verði rannsakað með ítarlegum hætti algengi og eðli kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis

auk eineltis á íslenskum vinnumarkaði sem og stefnu og viðbrögð stjórnenda við slíkri hegðun.

6. Fylgiskjal 1

6.1 Kostnaðaráætlun

Tillögur aðgerðahóps gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum - kostnaðaráætlun.					
Hefst	1.9.2021				
Lýkur	1.9.2023				
Allar tölur í m.kr.	2021	2022	2023	Alls	Athugasemdir
Sérfræðingur/verkefnastjóri	4,4	13,3	8,9	26,7	
Ráðningarkostnaður	1,0			1,0	
Annar kostnaður:					
Húsnæðiskostnaður, skrifstofukostnaður, ferðakostnaður, stjórnunarkostnaður	0,0	0,0	0,0	0,0	VER leggur út fyrir
Heimasíða:					
Forritun, uppsetning, rekstur og hönnun	3	3	0,5	6,5	
Pýðingar og textavinna	0,5	1	1	2,5	
Rannsóknarskýrsla - aðkeypt	0	0	24,5	24,5	
Kotnaður vegna birtingar á forvarnarverkefni		5	5	10	
Kostnaður alls	8,9	22,3	39,9	71,2	

