
LÖGFRÆÐISVIÐ

Einelti á vinnustöðum

Íslenskar reglur um einelti á vinnustöðum með hliðsjón af reglum þar
um á Norðurlöndunum.

Ritgerð til BS gráðu
Nafn nemanda: Jóna Heiða Hjálmarsdóttir
Leiðbeinandi: Sonja Ýr Þorbergsdóttir
Sumar 2014



HÁSKÓLINN Á BIFRÖST
BIFRÖST UNIVERSITY



Einelti á vinnustöðum

Íslenskar reglur um einelti á vinnustöðum með hliðsjón af reglum þar
um á Norðurlöndunum.

Ritgerð til BS gráðu

Nafn nemanda: Jóna Heiða Hjálmarsdóttir

Leiðbeinandi: Sonja Ýr Þorbergsdóttir

Sumar 2014

Einkunn _____

Stimpill skólans



HÁSKÓLINN Á BIFRÖST

BIFRÖST UNIVERSITY

Útdráttur

Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum er vandamál sem takast þarf á við. Fyrsta skrefið er að opna umræðuna og auka vitundavakningu í samfélaginu. Hægt og rólega hefur umræðan um einelti aukist og í kjölfarið hafa fleiri stigið fram og tilkynnt um einelti á vinnustöðum, sem jafnvel hefur gengið svo langt að fara fyrir dómstóla. Fræðslu og umræðu um kynferðislega áreitni mætti þó auka til að auðvelda þolendum að stíga fram. Ritgerð þessari er gert að bera saman þær reglur sem gilda um einelti og kynferðislega áreitni á vinnustöðum við reglur sama efnis á Norðurlöndum. Farið er yfir dóma sem fallið hafa hér á landi til að skýra betur til hvaða þátta dómstólar horfa til við mat á því hvort viðbrögð vinnuveitanda séu viðunandi eða einfaldlega hvort einelti hafi átt sér stað á vinnustaðnum.

Formáli

Ritgerð þessi var unnin á Bifröst sumarið 2014. Hún er 12 ECTS – eininga lokaverkefni til að öðlast BS gráðu í viðskiptalögfræði við Háskólann á Bifröst. Markmið þessa verkefnis er að gera grein fyrir og bera saman þær reglur sem gilda um aðgerðir gegn og viðbrögð við einelti á vinnustöðum á Íslandi og á Norðurlöndum. Þannig verður fjallað um hugtakanotkun og hvernig túlkun dómstóla hér á landi hefur verið.

Áhuginn á viðfangsefninu kviknaði eftir ábendingu leiðbeinanda, Sonju Ýr Þorbergsdóttur, einkum þar sem lítið hefur verið fjallað um málefnið frá lögfræðilegu sjónarhorni á Íslandi.

Ritgerðin er unnin undir traustri leiðsögn Sonju Ýr Þorbergsdóttur og vil ég þakka henni fyrir uppbyggilega gagnrýni, góðar athugasemdir og leiðsögn við vinnslu ritgerðarinnar.

Ég lýsi því hér með yfir að ég er eini höfundurinn að þessari ritgerð og er hún unnin í samræmi við reglur og kröfur Háskólans á Bifröst um vinnslu lokaritgerða í grunnnámi.

Efnisyfirlit

Útdráttur	ii
Formáli	iii
1. Inngangur	1
2. Aðferðafræði og afmörkun viðfangsefnis	2
3. Rannsóknir, tíðni og áhrif eineltis	3
3.1. Hvað er einelti?.....	3
3.2. Rannsóknir og tíðni eineltis	3
3.2.1. Samantekt og ályktanir	4
3.3. Áhrif eineltis á vinnustað.....	5
3.4. Samantekt og ályktanir	6
4. Reglur um einelti og kynferðislega áreitni á Íslandi	7
4.1. Vinnuverndarlög.....	8
4.2. Reglur um einelti og kynferðislega áreitni á vinnustöðum.....	8
4.3. Einelti.....	9
4.4. Kynferðisleg áreitni	9
4.5. Skyldur atvinnurekenda	10
4.5.1. Áhættumat og áætlun um heilsuvernd.....	11
4.6. Skyldur starfsmanna	11
4.7. Aðkoma Vinnueftirlitsins	12
4.8. Aðkoma trúnaðarmanna	12
4.9. Samantekt og ályktanir	13
5. Dómar.....	15
5.1. Héraðsdómur Reykjavíkur í máli nr. E-5391/2008	15
5.1.1. Samantekt og ályktanir	16
5.2. Héraðsdómur Norðurlands Eystra í máli nr. E-160/2013.....	16
5.2.1. Samantekt og ályktanir	17
5.3. Héraðsdómur Norðurlands Eystra í máli nr. E-189/2013.....	17
5.3.1. Samantekt og ályktanir	18
5.4. Hrd. 267/2011	19
5.4.1. Samantekt og ályktanir	19
6. Drög að reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustað 21	
6.1. Samantekt og ályktanir	22
7. Rannsóknir á einelti og löggjöf á Norðurlöndum.....	23
7.1. Noregur.....	24
7.2. Svíþjóð.....	25

7.3.	Danmörk	26
7.4.	Finnland	27
7.5.	Vinnuverndarlöggjöf Evrópuréttar	29
7.6.	Samantekt og ályktanir	30
8.	Niðurstöður.....	31
9.	Lokaorð	32
10.	Heimildaskrá	33
10.1.	Lagaskrá	34
10.2.	Erlend lög.....	34
10.3.	Dómaskrá	34

1. Inngangur

Brautryðjandi í umfjöllun og rannsóknum á einelti á vinnustöðum er sálfræðingurinn Heinz Leymann¹ en hann hóf rannsóknir sínar á einelti í byrjun áttunda áratugarins í Svíþjóð. Störf hans vöktu fljótlega athygli og skapaðist þar mikil umræða um málefnið. Það leiddi til þess að sett var í fyrsta sinn reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum eða „Ordinance AFS 1993:17“ þar í landi.² Finnar fylgdu fljótlega í kjölfarið, þó ekki sé að finna slíka heildstæða reglugerð eða löggjöf þar í landi voru þó ákvæði sem tóku á þessum málum í gömlu vinnuverndarlöggjöf þeirra sem sett var árið 1993.³ Í Noregi, Danmörku og hér á Íslandi gerðist lítið í þessum málum fyrr en í kringum 2000.⁴ Á síðustu tíu til fimmtán árum hafa rannsóknir, umfjöllun og áhugi um aðgerðir gegn og viðbrögð við einelti á vinnustöðum aukist til muna í Evrópu og vitundavakning verið mikil.⁵

Uppbygging ritgerðarinnar verður á þann veg að í þriðja kafla hefst efnisleg umfjöllun og verður þar fjallað um kannanir sem gerðar hafa verið á Íslandi um einelti og áhrif þess á þolendur sem og vinnustaði. Í fjórða kafla verður farið yfir þær reglur sem gilda um einelti og kynferðislega áreitni á Íslandi og tilurð þeirra, hugtök skilgreind sem og skyldur þeirra aðila sem koma að eineltismálum. Þá verður gerð grein fyrir íslenskri dómaframkvæmd í fimmta kafla. Þar á eftir, í 7. kafla verður farið yfir drög að nýrri reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum. Í 8. kafla verður stiklað á stóru yfir rannsóknir sem gerðar hafa verið á Norðulöndum, farið í þær reglur sem gilda um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum og hlutverki Vinnueftirlitsins í hverju landi fyrir sig. Í níunda kafla verða niðurstöður ritgerðarinnar leiddar út.

Í upphafi hvers kafla má þá finna stuttan inngang og í lok hans samantekt og ályktanir höfundar úr kaflanum.

¹ Heinz Leymann var fæddur í Þýskalandi árið 1932, en bjó og starfaði í Svíþjóð. Hann var þekktur fyrir rannsóknir sínar á birtingarmyndum eineltis hvort sem það var á vinnustöðum eða annars staðar.

² The Japan Institute for Labour Policy and Training.(2013). *Workplace Bullying and Harassment*. Bls. 1. Sótt þann 10. júlí 2014 af <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf>

³ Åse Marie Hansen and the Nordic bullying network group.(2011). *State of the art report on bullying at the workplace in the Nordic countries*. TemaNord 2011:515. Bls. 45. Sótt þann 25. júní 2014 af <http://beta.diva-portal.org/smash/get/diva2:701559/FULLTEXT01.pdf;jsessionid=88eaf77e72b1bb1380cf57671ac5>

⁴ Noregur 2005, Danmörk 2002, Ísland 2004.

⁵ The Japan Institute for Labour Policy and Training.(2013). *Workplace Bullying and Harassment*. Bls. 1. Sótt þann 10. júlí 2014 af <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf>

2. Aðferðafræði og afmörkun viðfangsefnis

Greinargerð þessi er á sviði vinnuréttar sem heyrir undir svið fjármunaréttar sem er undirflokkur einkaréttar og opinbers starfsmannaréttar sem fellur undir allsherjarrétt. Í greinargerðinni verður fjallað um þær reglur er gilda um einelti á vinnustað og þær skýrðar frekar með hefðbundinni lögfræðilegri aðferðarfræði og bornar saman við önnur Norðulönd. Samkvæmt reglum nr. 100/2004, um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum, fellur kynferðisleg áreitni undir hugtakið einelti. Því verður þá einnig skoðað hvernig hugtakið er skýrt samkvæmt dómum héraðs og erlendis. Lítið hefur verið fjallað um einelti á vinnustöðum út frá lögfræðilegu sjónarmiði þó ritað hafi verið um efnið á öðrum fræðisviðum. Leitast höfundur þá við að ná annarri nálgun en áður hefur verið á efni þessu og skoða þá sérstaklega hvort reglurnar séu að skila því sem ætla má af þeim. Aukin vitundavakning hefur verið í samfélaginu um þau skaðlegu áhrif sem einelti hefur og telur höfundur því áhugavert verði að sjá hvort reglunum sér háttáð á annan veg hjá nágrannahjóðum okkar og hvort að þörf sé á breytingum til að auka skilvirkni reglnanna.

3. Rannsóknir, tíðni og áhrif eineltis

Í kaflanum verða niðurstöður tveggja nýlegra íslenskra rannsókna á tíðni eineltis á vinnustöðum gerð skil og farið verður yfir þau áhrif sem einelti getur haft á þolanda og vinnustað.

3.1. Hvað er einelti?

Einelti hefur hinar ýmsu birtingamyndir, sem dæmi má nefna misnotkun valds, óréttmæt starfstengd gagnrýni, baknag og meiðandi sögusögnum er komið af stað. Einnig getur starfsmaður verið lítillækkaður, útilokaður eða tekinn fyrir, fær ekki stöðuhækkun eða starfsþjálfun. Hann fær hótanir sem beinast gegn starfsöryggi hans eða er beittur líkamlegur ofbeldi. Gerendur geta þá verið bæði samstarfsmenn og stjórnendur en einnig getur komið upp sú staða að einelti sé á milli starfsfólks og viðskiptavina.

Það sem einkennir þá vinnustaði þar sem einelti þrífst er að stjórnun er oft ábótavant, t.d. getur valdhroki einkennt stjórnun, illa er staðið að breytingum eða sett eru fram óraunsæ markmið eða tímaáætlanir. Stjórnandi takmarkar þá hugsanlega upplýsingastreymi til starfsmanns og óljósar reglur liggja fyrir um framgang starfsmanna.⁶

3.2. Rannsóknir og tíðni eineltis

Árið 2006 gerði fjármálaráðuneytið könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna. Spurt var hvort starfsmaður teldi sig hafa orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað. Tæp 17% þeirra sem svöruðu könnuninni töldu sig hafa orðið fyrir einelti og af þeim um 10% oftast en einu sinni. Í könnuninni mældist ekki mikill munur á milli kynja en hlutfall þeirra sem telja sig hafa orðið fyrir einelti lækkar eftir því sem starfsmaður er eldri. Aftur á móti töldu um 2% starfsmanna sig hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni einu sinni og svipaður fjöldi oftast en einu sinni. Af þeim sem svöruðu því játandi að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni voru tæp 5% konur á móti 1,6% hlutfalli karla.

Tíðni eineltis var þá misjöfn eftir stofnanaflokkum og var hæst meðal starfsmanna sýslumanns- og lögregluembætta og fangelsa, eða 22%. Lægst var hún innan æðstu stjórnsýslunnar eða innan við 10%. Tíðni kynferðislegrar áreitni var einnig nokkuð breytileg eftir vinnustöðum og var hæst á meðal mennta-, menningar- og vísindastofnanna annarra en framhalds- og háskóla eða

⁶ Fjármálaráðuneytið. (2008). *Einelti á vinnustað: Leiðbeiningar fyrir stjórnendur*. Sótt 23. mars 2014 af [http://www.sfr.is/files/Einelti_a_vinnustad\[1\]202008_1666739827.pdf](http://www.sfr.is/files/Einelti_a_vinnustad[1]202008_1666739827.pdf)

um 6,7%. Lægst var tíðnin innan æðstu stjórnsýslunnar eða 1,4%. Rannsóknin leiddi þá í ljós að hjá tæplega helmingi stofnanna taldi enginn sig hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni.⁷

Á árunum 2010 og 2011 gerði Hjördís Sigursteinsdóttir rannsókn á sviði félagsvísinda sem bar vinnuheitið *Líðan og heilsa starfsfólks sveitarfélaga á tímum efnahagsþrenginga* sem 3.105 einstaklingar tóku þátt í, 2.555 konur og 550 karlar. Erindið var flutt á ráðstefnu félagsvísindasviðs Háskóla Íslands árið 2012. Í rannsókninni svöruðu 12,5% þátttakenda því að þeir hafi orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað, þar af voru 12,1% kvenna og 11,8% karla. Hlutfallslega voru þá fleiri þátttakendur á landsbyggðinni sem sögðust hafa orðið fyrir einelti, þó ekki teljanlegur munur nema litið sé sérstaklega til karlanna. Við rannsóknina komu fram tengsl milli hjúskaparstöðu og eineltis en mun herra hlutfall þátttakenda sem búa einir höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað en þeir sem eru giftir eða í sambúð. Ekki komu þó fram marktæk tengsl á milli menntunar, aldurs eða starfs hópsins. Þó virtist einelti algengara hjá yngri þátttakendum, sérstaklega konum 30 ára og yngri og konum sem bjuggu einar. Hjá körlum mátti sjá á niðurstöðum að karlar á aldrinum 41-50 ára höfðu orðið fyrir einelti sem og einstæðir karlmenn með háskólapróf. Einnig var athugavert að hátt hlutfall karla sem unnu umönnunarstörf höfðu orðið fyrir einelti á vinnustað. Rannsakendur töldu þó að ekki væri um marktækan tölfræðilegan mun að ræða. Samkvæmt ofangreindri rannsókn var algengast að gerendur væri vinnufélagar, eða í 56,5%. Stjórnendur eða yfirmenn voru gerendur í 35,3% tilvika. Sjaldgæft var þó að viðskiptavinir eða þjónustuþegar væru gerendur eða um 4,1%.⁸

3.2.1. Samantekt og ályktanir

Kannanir þessar sýna báðar fram á fremur háa tíðni eineltis eða yfir 10% bæði hjá ríkisstarfsmönnum sem og starfsmönnum sveitarfélaganna. Nauðsynlegt verður að teljast að gripið verði til aðgerða til að sporna við áframhaldandi neikvæðri hegðun hjá þeim hópum sem mælast með hæsta tíðni eineltis sér í lagi þar sem áframhaldandi einelti getur haft neikvæð áhrif bæði á þolanda sem og vinnustað hans.

⁷ Ómar H. Kristmundsson. (2006). *Könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna 2006: Niðurstöður*. (Fjármálaráðuneytið rit 2007-2) Sótt þann 10. júlí 2014 af <http://www.fjarmalaraduneyti.is/media/Starfsmannamal/Konnun-a-starfsumhverfi-rikisstarfsmanna-2006-nidurstodur.pdf>

⁸ Hjördís Sigursteinsdóttir. (2012). *Einelti á vinnustað í kjölfar efnahagshrunsins 2008* [rafræn útgáfa]. Í Sveinn Eggertsson og Ása G. Ásgeirsdóttir (Ritstjórar), Rannsóknir í félagsvísindum XIII. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. Bls. 6-7.

3.3. Áhrif eineltis á vinnustað

Ýmis vandamál geta tengst einelti sem og ofbeldi á vinnustöðum líkt og Alþjóðavinnuárástofnunin⁹ hefur vakið athygli á.

Einelti hefur ekki einungis áhrif á þolanda þess heldur einnig þann vinnustað þar sem slíki hegðun er leyft að viðgangast. Vöxtur fyrirtækisins sem og hagnaðarmöguleikar þess minnka við neikvæðar aðstæður, slík hegðun hefur einnig áhrif á kostnað þess sem og að fyrirtækið hefur minni möguleika á að halda í hæft starfsfólk þar sem flestir yfirgefa vinnustað verði þeir fyrir einelti. Kostnaður sem fallið getur til vegna starfsmanna sem verða fyrir einelti gæti verið í formi bóta til þolanda, einnig vegna mikillar starfsmannaveltu, kostnað vegna heilbrigðisþjónustu og kostnaður við námskeið tengdum samskiptum.¹⁰

Eineltið getur haft margvísleg tilfinninga- og andleg áhrif tengd skapgerð eða líðan þolanda þess, hann getur upplifað reiði, þirring, lækkað sjálfstraust, kvíðaköst tengd því að mæta til vinnu, aukna spennu og stress innan fjölskyldu þolanda, erfiðleikar með einbeitingu, lélegur mórall og lítil framkvæmdargleði. Líkamleg vandamál geta einnig gert vart við sig til dæmis svefn- og lystarleysi og maga- og höfuðverkir.¹¹

Samkvæmt skýrslu sem Alþjóðavinnuárástofnun gaf út árið 1998 getur einelti gert líf þolanda erfiðara og oft kemur sú staða upp að þolendur eru betur til þess fallnir að sinna starfi geranda. Gerandi geri hins vegar þær kröfur að eina leiðin til að sinna ákveðnu starfi er sú leið sem honum þykir rétt, slík hegðun lokar á frumkvæði starfsmanna og getur valdið stöðnun á vinnustöðum. Birtingarmynd eineltisins í þeim tilfellum er þá að gerandi treystir ekki öðrum til að sinna ákveðnu verkefni innan starfsins, refsar starfsmönnum með neikvæðri gagnrýni eða tekur af þeim ábyrgðarverkefni.¹²

⁹ International Labour Organization – ILO hóf starfsemi árið 1919 á grundvelli ákvæði í friðarsamningnum sem undirritaðir voru í Versölum 28. júní 1918 og bundu enda á fyrri heimstyrjöldina. Frá 1945 hefur ILO verið ein af sérstofnunum Sameinuðu þjóðanna og sama ár var aðild Íslands að stofnuninni samþykkt. Starfsemi ILO snýst fyrst og fremst um að skilgreina og samræma grundvallarréttindi í atvinnulífnum, vera vettvangur fyrir skoðanaskipti og stefnumótun í félags- og vinnumálum og bæta aðstæður og efla öryggi á vinnustöðum. Er það m.a. gert með afgreiðslu samþykktu og tilmæla stofnunarinnar til aðildarríkjanna um að virða grundvallarréttindi atvinnurekenda og launafólks, um félagafrelsi, réttinn til að gera kjarasamninga, afnám nauðungarvinnu, takmörkun barnavinnu, jafnrétti til vinnu, rétti til almannatrygginga, aðstoðar vegna atvinnuleysis og fjölmörg önnur réttindi á sviði félags- og vinnumála.

¹⁰ International Labour Organization. (e.d.). *Violence at work – A major workplace problem*. Sótt þann 10. júlí 2014 af http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/genericdocument/wcms_108531.pdf

¹¹ Cobb, Ellen Pinkos. (2012). *Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue*. Bls. 7-8. Sótt 30. mars 2014 af <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf>

¹² International Labour Organization. (e.d.). *Violence at work – A major workplace problem*. Sótt þann 10. júlí 2014 af http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/genericdocument/wcms_108531.pdf

3.4. Samantekt og ályktanir

Einelti og áreitni getur tekið á sig hin ýmsu birtingarform og eiga sér stað á ólíklegustu stöðum líkt og sjá má hér að ofan. En ekki má gleyma því að orð og gjörðir hafa áhrif bæði á andlega og líkamlega heilsu þolandans. Sem leiðir þá að því að eineltið getur haft áhrif á samstarfsmenn, fjölskyldu og aðra tengda þolandanum. Það sem oft gleymist í þessari umræði er sú slæma staða sem fyrirtækin sjálf verða fyrir vegna til dæmis aukinnar starfsmannaveltu, veikindadagar starfsmanna og þess háttar. Ekki verður betur séð en það sé allra hagur að birgja brunn fyrirtækis svo að hægt sé að koma fyrir rót eineltisvandans sem ríkir innan fyrirtækis t.d. með þeim aðferðum sem taldar eru upp í reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum.

4. Reglur um einelti og kynferðislega áreitni á Íslandi

Í þessum kafla verður fjallað um hvaða reglur gilda um einelti á vinnustöðum að íslenskum rétti og tildrög þeirra. Um einelti og kynferðislega áreitni, er fjallað í lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (hér eftir vinnuverndarlög) og reglum settum á grundvelli laganna. Þá er einnig fjallað um kynferðislega áreitni á grundvelli laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna (hér eftir jafnréttislög). Reglurnar um einelti er að finna í reglugerð nr. 1000/2004, um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum en önnur ákvæði vinnuverndarlaga geta einnig skipt máli í tengslum við upplifun þolenda eineltis og kynferðislegrar áreitni. Verða hugtök í tengslum við efnið þá einnig skilgreind og aðkoma þeirra sem hlut eiga að máli.

Áður en sagt er frá gildandi reglum er rétt að geta þess vinnuhópur á vegum Velferðarráðuneytis er að störfum um breytingar á reglum sem gilda um einelti á vinnustöðum. Hvort afrakstur vinnunnar leiði til breyttra reglna er hins vegar enn óljóst. Reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum hefur staðið óbreytt frá árinu 2004 en árið 2009 kallaði þáverandi heilbrigðisráðherra til samráðsfundar þriggja ráðuneyta, heilbrigðisráðuneytis, mennta- og menningarmálaráðuneytis og félags- og tryggingamálaráðuneytis þar sem fjallað var um stöðu eineltismála í íslensku samfélagi. Þar var tekin sú ákvörðun að setja á laggirnar óformlegan starfshóp til að kortleggja umfang vandans, framkvæma nauðsynlega greiningu á honum og koma með tillögur til lausnar. Þar sem rannsóknin var fremur víðfeðm var hún afmörkuð við eineltismál í skólum landsins og á vinnustöðum. Í þessari greinargerð verður eingöngu tekin til sá hluti greinargerðar nefndarinnar er fellur að vinnustöðum. Nefndin taldi að nauðsynlegt væri að endurskoða reglugerðina um aðgerðir gegn einelti og þótti tilefni til að skýra frekar hugtakið einelti. Þá þyrfti að skýra betur hvert hlutverk þjónustuaðila væri og hver staða starfsmanna væri gagnvart aðgengi að upplýsingum er þá snertir. Loks þyrfti þá að horfa til starfsöryggis þeirra sem kvarta og skoða hvort Vinnueftirlitið gæti gripið til viðurlaga sé leiðsögn ekki sinnt. Nefndin taldi þá einnig að þörf væri á skýrari ákvæði er varðar aðgerðir vegna kynferðislegrar áreitni í jafnréttislög. Í kjölfarið var skipuð nefnd með fulltrúum Velferðarráðuneytis og aðilum vinnumarkaðarins en hlutverk nefndarinnar er að endurskoða reglugerðina um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum.¹³ Þann 16. apríl 2013 birti Velferðarráðuneytið drög að endurskoðuðum reglum er varða aðgerðir vegna eineltis á vinnustað. Nefndin er hins vegar enn að störfum og

¹³ Velferðarráðuneytið. (2011). *Nefnd um endurskoðun reglna um einelti á vinnustöðum*. Sótt þann 20. júlí 2014 af <http://www.velferdarraduneyti.is/raduneyti/nefndir-rad-stjornir/nr/32994>

ekki hefur enn verið sett ný reglugerð né hafa verið gerðar breytingar á þeirri sem birt var 2004.¹⁴

4.1. Vinnuverndarlög

Í 1. gr. vinnuverndarlaga segir að leitast skuli þess að tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi, sem jafnan sé í samræmi við félagslega og tæknilega þróun í þjóðfélaginu. Einnig er með lögunun reynt að tryggja skilyrði fyrir því, að innan vinnustaðanna sjálfra sé hægt að leysa öryggis- og heilbrigðisvandamál, í samræmi við gildandi lög og reglur, í samræmi við aðila vinnumarkaðarins og í samræmi við ráðleggingar og fyrirmæli Vinnueftirlits ríkisins. Í e. lið 38. gr. vinnuverndarlaga, sem kom inn með b. lið 9. gr. laga nr. 68/2003, um breytingar á lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, er að finna heimild ráðherra til setningar reglugerðar til aðgerðar gegn eineltis á vinnustöðum. Í kjölfar aukinnar heilsuverndar starfsmanna var ákvæðinu bætt inn. Áður höfðu ekki verið neinar sérstakar reglur í gildi um hvernig atvinnurekendur ættu að koma i veg fyrir eða bregðast við einelti á vinnustöðum.¹⁵

4.2. Reglur um einelti og kynferðislega áreitni á vinnustöðum

Kveðið er á um rétt mannglegrar reisnar í starfi í 2. mgr. 26. gr. endurskoðaðs félagsmálasáttmála Evrópu.¹⁶ Þar segir að stuðla skuli að vitund, upplýsingum um og forvörnum gegn endurtekinni ámælisverðri eða ótilhlýðilegri og móðgandi háttsemi sem beinist að einstökum starfsmönnum á vinnustað eða varðar starf þeirra. Grípa skuli til hvers konar ráðstafana í því skyni að vernda launafólk gegn slíkri háttsemi.¹⁷

Reglugerðin um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum leggur áherslu á að innan hvers vinnustaðar sé stuðlað að forvörnum og aðgerðum gegn einelti. Í greinargerð frá Vinnueftirlitinu um gerð reglnanna kemur fram að reglurnar byggi á sænskum reglum,

¹⁴ Velferðarráðuneytið. (2013). *Drög að reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustað*. Sótt þann 20. júní 2014 af http://www.velferðarraduneyti.is/media/frettatengt2013/12042013_Drog-ad-reglugerd-um-adgerdir-gegn-einelti-kynferdislegri-areitni-og-ofbeldi-a-vinnustad.pdf

¹⁵ Greinargerð með frumvarpi til laga nr. 68/2003, um breytingar á lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, þskj. 1441, 550. mál. Vefútgáfa Alþingistíðinda, slóð: <http://www.althingi.is/altext/stjt/2003.068.html> [Sótt á vefinn 20. 05. 2014]

¹⁶ Félagsmálasáttmáli Evrópu er frá árinu 1961 og var fullgiltur af Íslands hálfur árið 1976. Sáttmálinn er hliðstæða við Mannréttindasáttmála Evrópu á sviði Evrópuráðsins, á sviði efnahagslegra og félagslegra réttinda. Réttindum samkvæmt sáttmálanum má skipta upp í þrjá flokka, vinnurétt, vernd félagslegra réttinda og vernd sérstakra réttinda sem ekki falla undir vinnuumhverfið.

¹⁷ Frumvarpi til laga nr. 68/2003, um breytingar á lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, þskj. 1441, 550. mál. Vefútgáfa Alþingistíðinda, slóð: <http://www.althingi.is/altext/stjt/2003.068.html> [Sótt á vefinn 20. 05. 2014]

*Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande särbehandling i arbetslivet, AFS 1993:17.*¹⁸ Markmiðið með reglugerðinni kemur fram í 2. gr., en þar segir að innan vinnustaða skuli stuðlað að forvörnum og aðgerðum gegn einelti á vinnustöðum.

Atvinnurekandi skal samkvæmt reglugerðinni gera starfsfólki það ljóst að einelti og önnur ótilhlýðileg háttsemi er óheimil á vinnustað og ber honum skylda til að koma í veg fyrir að slíkt viðgangist á vinnustaðnum, sbr. 4. gr. reglnanna. Mikilvægt er að stuðla að gagnkvæmri virðingu á vinnustöðum, svo sem með því að auka vitund og skilning á að einelti er hegðun sem er óheimil á vinnustöðum og að hið sama eigi við um kynferðislega áreitni og ofbeldi.

4.3. Einelti

Skilgreining hugtaksins einelti samkvæmt a. lið 3. gr. reglugerðar um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum er: „Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir.“ Í ákvæðinu kemur enn fremur fram að ekki sé átt við skoðanaágreining eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna nema hann sé viðvarandi eða endurtekinn.

4.4. Kynferðisleg áreitni

Hugtakið „kynferðisleg áreitni“ var fyrst skilgreint í 17. gr. laga nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Sambærilegt ákvæði er þá að finna í 26. gr. félagsmálasáttmála Evrópu um rétt til mannlegrar reisnar í starfi. Kemur þar fram að stuðla skuli að bættri meðvitund og upplýsingum um kynferðislega áreitni á vinnustað og gera viðeigandi ráðstafanir til að vernda launafólk fyrir slíku. Mikil árhersla er þar lög á atvinnurekendur og skólastjórnendur.

Samkvæmt reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum fellur kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi undir eineltishugtakið. Hugtakið kynferðisleg áreitni er hins vegar ekki skýrt í reglugerðinni. Hugtakið er skýrt í 4. tl. 2. gr. jafnréttislaga, en þar segir að hún sé „hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið

¹⁸ Vinnueftirlitið. (e.d.) *Greinargerð með reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum*. Sótt þann 25. maí 2014 af http://www.gegneinelti.is/media/textaskjol/1000_2004_reglugerd_um_adgerdir_gegn_einelti_a_vinnustad.pdf

sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt.“

Í jafnréttislögum er einnig fjallað um kynbundna áreitni en gera verður greinarmun á henni og kynferðislegri áreitni. Kynbundin áreitni er skilgreind sem hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi hegðun, sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni ef það er alvarlegt.

Liggur því munurinn á kynferðislegri og kynbundinni áreitni í því kynbundin áreitni beinist að því hvort einstaklingur sé kvenkyns eða karlkyns en kynferðisleg áreitni er hegðun sem telst kynferðisleg í garð einstaklings. Í ritgerð þessari verður eingöngu fjallað um kynferðislega áreitni.

4.5. Skyldur atvinnurekenda

Hugtakið atvinnurekandi er skýrt í a. lið 3. gr. reglugerðar nr. 920/2006, um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum, svo:

Hver sá sem rekur atvinnustarfsemi. Framkvæmdarstjóri fyrirtækis telst atvinnurekandi eða ef um opinberan rekstur er að ræða, sá er hefur umsjón með starfsemi. Sé starfsemi rekin af tveimur einstaklingum eða fleiri í sameiningu, telst einungis einn þeirra atvinnurekandi en hinn/hinir starfsmenna. Skal það tilkynnt Vinnueftirliti ríkisins hver sé talinn atvinnurekandi.

Í II. kafla reglugerðar um aðgerðir gegn einelti á vinnustað er fjallað um þær skyldur sem lagðar eru á atvinnurekanda til að sporna gegn einelti á vinnustað. Atvinnurekandi skal þá skipuleggja vinnu þannig að dregið sé úr því að aðstæður sem leitt geta til eineltis eða annarrar ótilhlýðilegrar háttsemi skapist á vinnustað. Hann skal gera starfsmönnum það ljóst að háttsemi er felur í sér einelti eða er ótilhlýðileg sé óheimil á vinnustað. Atvinnurekanda ber þá skylda að láta slíka háttsemi ekki viðgangast á vinnustað og skal leitast við að koma í veg fyrir hana. Einnig er það á hans ábyrgð á að gerð sé áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað sem felur í sér áhættumat og áætlun um forvarnir. Þar skal meðal annars meta aðstæðu í vinnuumhverfinu sem leitt geta til eineltis. Skal þá atvinnurekandi grípa til viðeigandi aðgerða í samræmi við niðurstöður áhættumatsins til að draga úr eða koma í veg fyrir að slíkar aðstæður komi upp.

Komi fram kvörtun eða ábending um einelti á vinnustað skal atvinnurekandi bregðast við eins fljótt og auðið er sbr. 7. gr. reglnanna um einelti. Einnig sé rökstuddur grunur um að einelti eða

önnur ótilhlýðileg háttsemi í garð starfsmanna eða stjórnenda eigi sér stað innan vinnustaðarins. Atvinnurekandi, öryggisnefnd eða aðrir vinnuverndarfulltrúar gegna lykilhlutverki í að skapa þann vinnuanda og þau viðmið, markmið eða þá vinnuverndarstefnu sem gildir á vinnustaðnum. Einnig er það þeirra að móta og ákvarða viðbrögð við einelti. Atvinnurekandi ætti þá að móta skýra stefnu um einelti og hafa viðbragðsáætlun til að fyrirbyggja að einelti komi upp eða endurtaki sig. Þá er mikilvægt að vinnuverndarstefna, markmið eða viðbragðsáætlun sé skýr og að starfsfólk sé vel upplýst um hana.

4.5.1. Áhættumat og áætlun um heilsuvernd.

Í c. lið 3. gr. reglugerðar um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs er áhættumat skilgreint sem „greining áhættuþátta í starfi og mat á líkum á því að starfsmaður verði fyrir heilsutjóni eða slysi á vinnustað.“

Í 5. gr. nógildandi reglugerðar er kveðið á um ábyrgð atvinnurekanda á gerð áætlunar um öryggi og heibrigði á vinnustað, sem felur í sér almennt áhættumat og áætlun um forvarnir, sbr. 65. gr. og 68. gr. vinnuverndarlaga. Við gerð áhættumatsins skal meðal annars greina og meta aðstæður í vinnuumhverfi sem geta leitt til aukins andlegs álags og haft neikvæð áhrif á heilsufar og líðan starfsfólks. Í samráði við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins og starfsfólkið, skal atvinnurekandi leitast við að greina og meta þá þætti í vinnuumhverfinu sem geta haft áhrif á líðan, heilsu og öryggi starfsfólksins. Ef viðmið og stefna fyrirtækis í vinnuverndarmálum er skýr og starfsfólkið þekkir til hennar er auðveldara að meta og fyrirbyggja áhættuþætti í vinnuumhverfinu.

Við gerð áhættumats er mikilvægt að litið sé til allra þátta í umhverfinu sem haft geta áhrif á líðan, heilsufar og öryggi starfsfólks, þ.m.t. andlega og félagslega álagþætti. Sé mikið um breytingar á skipulagi, verkefnum og mannaforráðum á vinnustað skal taka sérstaklega tillit til þessara þátta. Einnig ef vinnan felur í sér mikil mannleg samskipti, vaktavinnu og óreglulega yfirvinnu, stöðuga tímapressu og lítið athafnafrelsi. Séu margir erlendir starfsmenn á vinnustað, sem ekki skilja eða tala íslensku, eða þau fyrirmæli eða leiðbeiningar sem gefnar eru á vinnustað, skal sérstaklega taka tillit til þess í áhættumatinu.

4.6. Skyldur starfsmanna

Í g. lið 3. gr. reglugerðar um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs er starfsmaður sá „sem vinnur launað starf í annarra þjónustu, þar með taldir nemar, lærlingar, jafnvel þótt þeir inni af hendi vinnu án endurgjalds, enda sé vinna þeirra liður í skipulögðu námi.“

Samkvæmt 6. gr. reglna um aðgerðir gegn einelti á vinnustað ber starfsmaður tilkynningaskyldu verði hann var við einelti eða ótilhlýðilega háttsemi á vinnustað. Honum ber að upplýsa atvinnurekanda, öryggisnefnd eða aðra vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins. Sé það gert er hægt að greina vandann og bregðast við á viðeigandi hátt. Til að koma í veg fyrir að ágreiningsefnum fjölgi eða verði alvarleg er mikilvægt að gripið sé inní eins fljótt og auðið er. Starfsmaður skal þá vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar sé þess krafist.

4.7. Aðkoma Vinnueftirlitsins

Vinnueftirlitið fer með leiðbeinandi hlutverk og eftirlitsskyldu í málum sem varða einelti á vinnustöðum en fer ekki með úrskurðunarvald á því hvort að einelti hafi átt sér stað. Í vinnuverndarlögum er ekkert ákvæði sem heimilar Vinnueftirlitinu að taka ákvarðanir í málum einstakra starfsmanna heldur beinast ákvarðanir að aðstæðum á vinnustað og ábyrgð atvinnurekandans. Úrskurðar Vinnueftirlitið því ekki úr því hvort tiltekinn einstaklingur hafi orðið fyrir einelti eða ekki, en tekur þó við kvörtunum um einelti eða annan vanbúnað á vinnustað. Vinnueftirlitinu ber að stuðla að og efla forvarnir á vinnustöðum og er það til dæmis gert með leiðbeiningum og fræðslu. Beinast viðbrögð Vinnueftirlitsins þá að því að atvinnurekandi grípi til viðeigandi úrbóta hafi hann ekki sinnt skyldum sínum á viðunandi hátt að mati stofnunarinnar. Vinnueftirlitið boðar til fundar með stjórnendum og vinnuverndarfulltrúum fyrirtækis í kjölfar kvörtunar um einelti. Þá er kannað hvort áhættumat um félagslegan aðbúnað sé fyrir hendi og viðunandi. Einnig kannað hvort áætlanir gegn einelti séu á vinnustaðnum og sé þess þörf gefin fyrirmæli um að áætlanir séu kynntar starfsmönnum og þeim framfylgt í daglegu starfi. Komi í ljós að slíkt er ábótavant eru gerðar kröfur um úrbætur en hafi vinnustaðurinn ekki bolmagn til að leysa úr vandanum gefur stofnunin fyrirmæli um að fá viðurkenndan þjónustuaðila til aðstoðar sbr. 10. gr. vinnuverndarlaga.¹⁹

Sé ekki farið eftir ákvörðunum Vinnueftirlitsins sem gerðar eru á grundvelli 87. gr. vinnuverndarlaga og annarra reglna sem settar eru með stoð í þeim, getur stofnunin gripið til þvingunaraðgerða, til dæmis í formi dagsekta, þar til farið verður að ákvörðun stofnunarinnar.

4.8. Aðkoma trúnaðarmanna

Trúnaðarmaður er fulltrúi stéttarfélags á vinnustaðnum og sinnir hann þá einnig því hlutverki að vera tengiliður félagsins og starfsmanna. Danskir fræðimenn hafa skilgreint hugtakið á þann veg að átt sé við þann starfsmann, sem valinn er af samstarfsmönnum sínum á vinnustað, til að

¹⁹ Vinnueftirlitið. (e.d.). *Viðbrögð við einelti – og annarri ótilhlýðilegri háttsemi á vinnustað*. Sótt þann 10. júní 2014 af <http://www.vinnueftirlit.is/vinnuvernd/adbunadur/einelti/>

vera talsmaður þeirra og fulltrúi gagnvart vinnuveitanda. Samkvæmt 9. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur er hlutverki trúnaðarmanns á vinnustað lýst svo að „gæta þess, að gerðir vinnusamningar séu haldnir af atvinnurekanda og fulltrúum hans og að ekki sé gengið á félagslegan eða borgaralegan rétt verkamanna.“ Átt er við öll þau réttindi samkvæmt lögum eða reglum sem varða persónuleg réttindi manna. Það eru þau réttindi sem eru svo nátengd andlegu eða líkamlegu lífi manna að þau verða ekki frá því greind. Starfsmenn skulu snúa sér til trúnaðarmanns með umkvartanir eða ágreiningsefni sín og trúnaðarmanni ber að sinna þeim þegar í stað. Þá er honum heimilt í tengslum við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur varðandi ágreiningsefnið og ber honum skylda til að fara með slík gögn sem trúnaðarmál.²⁰

Í 5. gr. vinnuverndarlaga er að finna ákvæði um öryggistrúnaðarmenn. Þar segir að í fyrirtæki þar sem eru 10 starfsmenn eða fleiri beri atvinnurekanda að tilnefna einn aðila af sinni hálfu öryggisvörð og starfsmenn skulu tilnefna öryggistrúnaðarmann úr sínum hópi. Öryggistrúnaðarmaður er ekki fulltrúi einstaks verkalýðsfélags heldur er hann fyrir allann vinnustaðinn og skulu þeir fylgjast með því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustað sé í samræmi við vinnuverndarlög.

Í þeim fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru 50 eða fleiri skal stofna öryggisnefnd, sbr. 6. gr. vinnuverndarlaga. Þá kjósa starfsmenn tvo fulltrúa úr sínum hópi og atvinnurekandi tilnefnir tvo fulltrúa. Nefndinni er ætlað að skipuleggja aðgerðir varðandi aðbúnað, hollustuhætti og öryggis innan fyrirtækisins, annast fræðslu starfsmanna um þessi efni og hafa eftirlit á vinnustöðum með því að ráðstafanir komi að tilætluðum árangri.

4.9. Samantekt og ályktanir

Margs konar skilgreiningar hafa komið fram um hugtakið en þær eiga þó það flestar sammerkt að vísa til neikvæðrar háttsemi sem beint er að aðila á vinnustað hvort sem hún er líkamleg, orðbundin eða táknað. Misjafnt er eftir vinnustöðum, vinnusálfræðingum og öðrum þeim sem koma að forvörnum, aðgerðum gegn og úrvinnslu eineltis og kynferðislegrar áreitni hvernig skilgreiningum er háttar. Aftur á móti verða skilgreiningar ávallt að vera í samræmi við þá skilgreiningu er fram kemur í reglugerðinni, þó heimilt sé að ganga lengra en aldrei skemur en reglugerðin gefur til kynna.

²⁰ Alþýðusamband Íslands. (e.d.). *Vinnuréttarvefur*. Hlutverk trúnaðarmanna. Sótt þann 20. júlí 2014 af <http://www.asi.is/vinnurettarvefur/trunadarmenn-stettarfelaga/>

Við skilgreiningu hugtaksins er áhersla lögð á að um sé að ræða kerfisbundna eða endurtekna háttsemi sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna þeim sem hún beinist að. Orsakir eineltis geta verið margs konar en skipulag vinnu getur spilað stórt hlutverk í að skapa aðstæður fyrir einelti, svo sem óljós verkaskipting og of mikið álag. Skortur á umburðarlyndi gagnvart þáttum sem kunna að aðgreina starfsmann frá starfshópnum getur einnig stuðlað að einelti, einkum í starfshópi þar sem streita og óöryggi er til staðar. Engu að síður er mjög mikilvægt að greina milli eineltis og annars konar deilna eða hagsmunaaðrekstra milli tveggja jafnstærkra einstaklinga enda vart gert ráð fyrir því að slíkar deilur séu viðvarandi eða endurtaki sig kerfisbundið.²¹

Reglugerðin um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum er samhljóða sænsku reglugerðinni um sama efni líkt og fram kemur hér að ofan og hefur staðið óbreytt frá 2004. Á þessum 10 árum hefur þó verið mikil vitundavakning í samfélaginu og fleiri eru farnir að stíga fram með kvartanir vegna eineltis á vinnustöðum. Einstaklingar sem hugsanlega hefðu annars ekki tjáð sig. Með aukinni umræðu hefur vandamálið verið samþykkt og enn meiri vinna lögð í að uppræta vandann. Aftur á móti hefur ekki borið á því sama hvað varðar kynferðislega áreitni á vinnustöðum. Því til stuðnings má líta til þeirra dóma sem fallið hafa fyrir íslenskum dómstólum á undanförunum árum sem er umfjöllunarefni næsta kafla.

²¹ Vinnueftirlitið. (e.d.) *Greinargerð með reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum*. Sótt þann 25. maí 2014 af http://www.gegneinelti.is/media/textaskjol/1000_2004_reglugerd_um_adgerdir_gegn_einelti_a_vinnustad.pdf

5. Dómar

Á Íslandi hafa ekki fallið margir dómar sem tengjast einelti á vinnustöðum, þó greina megi aukningu þar á síðustu ár. Orsökina má líklegast rekja til þess að fórnalömb eineltis gefist upp á að leita réttar síns sem og mikill kostnaður sem fylgir því að höfða dómssmál. Mikil vitundarvakning hefur orðið undanfarin ár sem líklega hefur orðið til þess að dómum hefur fjölgað síðustu ár. Telja má þó að eldri dómar, t.d. Hrd. 145/2003 og Hrd. 204/2004 fjalli raunverulega um einelti sem leiddi til starfsmissis þrátt fyrir að ekki sé byggt á því í kröfugerð málanna. Reglurnar um aðgerðir gegn einelti á vinnustað voru þá nýjar og þekking líklega minni.

5.1. Héraðsdómur Reykjavíkur í máli nr. E-5391/2008

Ásdís, stefnandi, réð sig til starfa sem veðurfræðingur hjá Veðurstofu Íslands strax að loknu námi árið 1999 og var þar að mestu leyti samfleytt við störf, sem fastráðinn starfsmaður þar til í ágúst 2007. Þá fór hún í launalaust leyfi í 12 mánuði að eigin ósk. Í byrjun árs 2007 leitaði stefnandi til stéttarfélags síns þar sem hún taldi sig hafa sætt einelti að hálfu yfirmanns síns, Þórönnu Pálsdóttur, sviðsstjóra veðursviðs á Veðurstofu Íslands. Vandamálið átti rót sína að rekja til þess að stefnandi vildi skilgreina starf sitt með öðrum hætti en yfirmenn hennar. Magnús Jónsson veðurstofustjóri fékk kvörtun stefnanda á borð til sín og fékk sérfræðing frá Starfsleikni ehf. til að rannsaka málið. Um mitt ár 2007 skilaði hún skýrslu um athugun sína til Veðurstofu Íslands en stefnandi fékk eintak af skýrslunni. Samkvæmt niðurstöðum sérfræðingsins féll háttsemi Þórönnu í garð Ásdísar undir skilgreiningu á einelti á vinnustað. Þar sem hegðun í formi athugasemda og athafna voru síendurtekna og voru til þess fallnar, að mati sérfræðings, að valda niðurlægingu, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna, ógna eða valda vanlíðan stefnanda. Veðurstofustjóri veitti Þórönnu áminningu fyrir ámælisverða hegðun í garð stefnanda með vísan til 21. gr. starfsmannalaga nr. 70/1996 en fór einnig fram á að stefnandi myndi sitja handleiðslu um samskipti áður en hún héldi til starfa að loknu leyfi sínu. Í kjölfarið ritaði lögfræðingur stefnanda veðurstofustjóra bréf þar sem lýst var óánægju stefnanda á ákvörðun veðurstofustjóra og að stefnandi taldi að um refsingu væri að ræða. Enduðu bréfaskriftir þeirra á þá leið að stefnandi myndi ekki halda aftur til starfa að leyfi loknu þar sem hún taldi að veðurstofustjóri hefði vísvitandi flæmt sig úr starfi.

Dómskröfur stefnanda snéru þá bæði að skaðabótum vegna ólögmatrar uppsagnar sem og miskabóta vegna eineltis sem hún varð fyrir á vinnustað.

Dómurinn taldi að ekki hafði verið um ólögmeta uppsögn að hálfu stefnda. Er varðar eineltið segir í niðurstöðu dómsins að sannarlega hafi veðurstofustjóri ekki tekið mál stefnanda til skoðunar þegar honum var staðan ljós. Heldur látið slíkt sitja á hakanum þar til stefnandi leitaði til stéttarfélags síns. Var því um að ræða saknæmt athafnaleysis yfirmanns að ræða sem fól í sér meingerð gegn persónu stefnanda, sem stefndi bar ábyrgð á. Var stefnda því gert að greiða stefnanda miskabætur á þeim grundvelli.

5.1.1. Samantekt og ályktanir

Ekki er ástæða til að fjalla sérstaklega um þann hluta dómsins er snýr að uppsögn stefnanda heldur sér í lagi þann hluta sem snýr að eineltismálinu. Líkt og dómurinn staðfestir sýnir veðurstofustjóri fram á saknæmt athafnaleysi í garð stefnanda þegar hann viðhefst ekki í máli hennar strax og hann verður þess var. En samkvæmt 4. gr. reglugerðar um aðgerðir gegn einelti á vinnustað skal atvinnurekandi leita allra leiða „[...]til að koma í veg fyrir ótilhlýðilega háttsemi sem hann fær vitneskju um.“ Með því að bregðast ekki við kvörtunum stefnanda sinnti veðurstofustjóri ekki skyldum sínum sem yfirmaður. Mikilvægt er að á vinnustöðum liggi fyrir aðgerðaráætlun gegn einelti á vinnustöðum, og hún kynnt starfsmönnum á viðeigandi hátt, með því er hægt að auka umræðuna á vinnustöðum og hugsanlega flýta meðferð slíkra mála.

5.2. Héraðsdómur Norðurlands Eystra í máli nr. E-160/2013

X kvaðst hafa orðið fyrir einelti að hálfu Z sem staðfest er í skýrslu Sveinu Berglindar sálfræðings og er rakið í sex atriðum, frá árunum 2009-2011, hafi framkoma og stjórnun Z verið ámælisverð og ótilhlýðileg. Sérstaklega er tiltekið að Z hafi staðið illa að því að færa verkefni frá X þegar hann gegndi stöðu aðstoðarslökkviliðsstjóra, Z gaf ekki málefnalegar ástæður fyrir slíku ráðslagi, hann hafi tekið skrifstofuaðstöðu af X gegn andmælum hans, skert upplýsingaflæði til X og ekki viðhafst samráð við X. Að auki hafði Z fjarlæggt VPN-tengingu X án frekari skýringa. Þá hafi Z gert lítið úr faglegu mati og ábyrgð X vegna tiltekins brunaútkalls sem og í umræðu við aðra starfsmenn. Staðhæft er að afleiðingar af hegðun Z í garð X hafi leitt til versnandi andlegrar heilsu stefnanda. Niðurstaða Sveinu var staðfest fyrir dómi, að Z hafi beitt X einelti í skilning vinnuverndarlaga. X taldi þá hegðun Z vera ámælisverða, meiðandi, óábyrga og til þess fallin að baka honum tjón. Taldi X að stefndi hefði ekki komið í veg fyrir að yfirmenn hans, einkum Z, brytu ítrekað gegn honum yfir margra ára tímabil og þannig vanrækt skyldu sína samkvæmt vinnuverndarlögum og reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum, um að bjóða upp á öruggt vinnuumhverfi og mannsæmandi starfsskilyrði. X sagðist þá margoft hafa greint yfirmönnum slökkviliðsstjórans frá fyrrgreindri háttsemi hans en þó án árangurs. Einnig kemur fram í skýrslu Sveinu að X og margir aðrir starfsmenn

slökkviliðsins hafi vakið athygli yfirmanna stefnda á því ófremdarsástandi sem ríkti á SA og ekki síst vegna þeirra stjórnunarháttanna sem Z sýndi. Þrátt fyrir ábendingar X, allt frá árinu 2009, hóf stefndi ekki formlega rannsókn þrátt fyrir ábendingar og umleitan X fyrr en formleg kvörtun frá Z lá fyrir árið 2012. Dómurinn taldi stefnda, Akureyrarkaupstað, hafa vanrækt skyldur sínar sem vinnuveitandi, sbr. 3. og 4. gr. reglugerðar um aðgerðir gegn einelti á vinnustað.

5.2.1. Samantekt og ályktanir

Í máli E-160/2012 má greina hegðun sem er síendurtekin og ámælisverð, líkt og dómstóllinn kemst að. Viðbrögð Akureyrarkaupstaðar við kvörtunum starfsmanna SA virðast helst til lítil þar til slökkviliðsstjóri ber fram formlega kvörtun sína. En þá hefur þessi hegðun staðið yfir í langan tíma og skaðinn orðinn meiri en hann hefði þurft að vera. Frá árinu 2004, síðast breytt árið 2009, hafa legið fyrir leiðbeiningar hjá Akureyrarkaupstað um hvernig starfsmenn sem og yfirmenn eiga að bregðast við einelti. Í henni segir m.a. að „allt starfsfólk bæjarins á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það hafi tækifæri til að vinna störf sín án þess að eiga á hættu á einelti og kynbundna eða kynferðislega áreitni.“ Lögð er áhersla á að vinnuumhverfi sé laust við áreitni eða einelti af einhverju tagi, að starfsfólk sé ánægt með vinnustað sinn, bæði starfsumhverfi og starfsanda. Að samstarf og gagnkvæm virðing ríki á milli starfsmanna og að áhersla sé lögð á að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustöðum séu í sem besta horfi. Vinnustaður þar sem áreitni og/eða einelti viðgengst býður ekki upp á góð vinnuskilyrði og góðan vinnuanda og er ekki líklegt að starfsmaður sem þarf að þola slíka hegðun skili jafngóðu starfi líkt vænta mætti væri slík ótilhlýðileg hegðun ekki til staðar.²²

5.3. Héraðsdómur Norðurlands Eystra í máli nr. E-189/2013

Y taldi sig hafa orðið fyrir einelti að hálfu Z vegna afskipta hans af sjúkraflugi og sjúkraflutningaskóla sem Y hafði umsjón með. Afskiptin fólu meðal annars í sér stöðvun á skráningum tengdum eftirfylgni vegna sjúkraflutninga. Taldi Y að Z hafi útilokað sig frá ákveðnum verkum en vísað er sértaklega til þess að Y hafi haft óformlegt eftirlit með smíði sjúkrabíla vegna þekkingar sinnar á sjúkraflutningum. Í tengslum við þetta hafi Y þurft að fara reglulega til Ólafsfjarðar með starfsmenn Rauða Krossins og fleiri aðila sem vildu skoða þær bifreiðar sem voru í smíðum. Í einu tilviki hafi Z sent annan í stað Y til þessara verka. Taldi Y þá að Z hafði unnið markvisst að því að leggja stein í götu sjúkraflutningaskólans sem Y hafði miklar áhyggjur af. En einnig sneru áhyggjur hans að skipulagi sjúkraflugs og að honum hefði

²²Akureyri. (2009). *Kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og einelti á vinnustöðum Akureyrarbæjar. Hvernig getum við brugðist við?* Sótt þann 15. júlí 2014 af http://www.akureyri.is/static/files/vefmyndir/akureyri/pdf/areitni_og_einelti_uppfardar_leidbeiningar.pdf

liði illa yfir því að andúð Z á honum hefði bitnað á þessum verkefnum. Yfirgaf Y þá vinnu sem var honum kær og hann sérmenntaður til að starfa við. Hann yfirgaf sjúkraflugið sem hann hafði lagt ríka áherslu á að byggja upp síðustu ár sem og varðstjórstöðu fyrir lægra launað starf. Fyrirgerði hann einnig réttindum sínum til 95 ára reglunnar og er ástæðan vanlíðan og samstarfserfiðleikar við Z. Voru þó niðurstöður skýrslu Sveinu, sálfræðings sem kölluð var til vegna kvörtunar, að Z hafi ekki beitt Y einelti í skilningi vinnuverndarlaga. Var það þá álit dómsins að ekki hafi verið um einelti að ræða heldur faglegan skoðanaágreining. Lá þá einnig fyrir að málefni sjúkraflutningaskóla og sjúkraflugs væru ekki lögbundin verkefni SA.

5.3.1. Samantekt og ályktanir

Í a. lið 3. gr. reglugerðar um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum segir „Hér er ekki átt við skoðanaágreining eða hagsmunaárekstrar sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja starfsmanna enda sé skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur hvorki viðvarandi eða endurtekinn kerfisbundið.“ Í greinargerð sem fylgdi reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum segir að gera megji ráð fyrir að slíkar deilur eða ágreiningur leiði ekki til þeirra háttsemi sem fellur undir eineltishugtakið. Mikilvægt er að greina á milli eineltis og annars konar deilna eða hagsmunaárekstra og leggja verður áherslu á að athæfi geranda sé síendurtekið og vari í lengri tíma ef um einelti sé að ræða.²³ Niðurstaða dómsins virðist lúta fyrst og fremst að því að málefni þau sem ágreiningurinn varðaði snéru ekki að lögbundnu starfi Slökkviliðsins né mátti greina síendurtekna, neikvæða háttsemi í garð Y. Þ.a.l. uppfyllir háttsemi Z ekki þau skilyrði sem litið er til við skoðun á því hvort um einelti sé að ræða.

Með dómum þessum ná dómstólar að skýra munin nokkuð greinilega á því hvað telst til skoðanaágreinings og hvað fellur undir einelti. Háttsemi sú sem Z hafði við X í máli E-160/2013 er síendurtekin sem var til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa mismuna eða valda vanlíðan hjá X. Aftur á móti má eingöngu greina skoðanaágreining á milli Y og Z er varðar starfsemi þá sem Y sinnti aukalega sem ekki féll undir lögbundið starf Slökkviliðsins. Þrátt fyrir að skoðanaágreiningur þessi hafi haft neikvæð áhrif á Y var hann ekki síendurtekinn, særandi, til þess fallinn að gera lítið úr honum sem starfsmanni né á nokkurn hátt kerfisbundinn eða táknræn.

²³ Vinnueftirlitið. (e.d.) *Greinargerð með reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum*. Sótt þann 25. maí 2014 af http://www.gegneinelti.is/media/textaskjol/1000_2004_reglugerd_um_adgerdir_gegn_einelti_a_vinnustad.pdf

5.4. Hrd. 267/2011

A hafði farið í sumarbústaðarferð með yfirmanni sínum E og samstarfsmanni F vegna skipulags á vinnu. Þegar líða tók á kvöldið fara E og F í heita pottinn sem var við bústaðinn en A tekur eftir því að E var kviknakinn í heita pottinum. A bíður þá góða nótt og fer í herbergið sitt, reynir að læsa sem ekki var möguleiki og setur því tösku við dyrnar. Stuttu seinna opnar E á dyrnar hjá henni, þá klæddur, hann kvaðst vilja ræða við hana og varð hún við þeirri beiðni og þau setjast fram og ræða saman. Bar A fyrir dómi að E hafi ítrekað reynt að fá hana til að koma við hendur sínar til að finna hvað honum væri kalt en E mótmælti því og segist hafa tekið í hönd hennar þegar þau buðu góða nótt og gengu til náða.

Ágreiningur aðila var þá um hvort sú háttsemi sem E sýndi í ferðinni falli undir að vera kynferðisleg áreitni í skilning 4. tölulið 2. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Dómurinn taldi að það hátterni E að fara nakinn í heitan pott var með öllu óviðeigandi en féllst þó ekki á það með stefndu að um kynferðislega áreitni hafi verið að ræða. Einnig sú háttsemi að leita til A eftir að hún hafi boðið góða nótt en taldi það ekki heldur þess eðlis að falla undir skilgreininguna um kynferðislega áreitni.

Í máli þessu snýr Hæstiréttur niðurstöðu héraðsdóms Reykjaness við. Í héraðsdómi segir „[...] er ljóst að stefnandi hafi orðið fyrir miska vegna þeirra kynferðislegu áreitni sem hún varð fyrir í vinnutíma og eineltis í kjölfari kvörtunar.“

5.4.1. Samantekt og ályktanir

Dómurinn snýr að kynferðislegri áreitni á vinnustað, sem fellur undir reglugerð nr. 1000/2004 sem og jafnréttislög. Í slíkum málum eru fordæmin fá þar sem slík mál virðast rata sjaldan til dómstóla. Í máli þessu snýr Hæstiréttur dómi héraðsdóms við, en héraðsdómur hafði komist að þeirri niðurstöðu, að alvarleiki málsins væri það mikill að um kynferðislega áreitni væri að ræða. Hæstiréttur var ósammála þeirri niðurstöðu og taldi að ekki hafi verið um kynferðislega áreitni að ræða, þar sem brotin voru ekki endurtekin né nógu alvarleg til að falla undir 3. másl. 4. tölul. 2. gr. sem segir „Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt.“. Niðurstaða Hæstaréttar vekur upp spurningar, sérstaklega hversu alvarleg brotin þurfi að vera til að teljast til kynferðislegrar áreitni. Enn hefur ekki fallið dómur fyrir Hæstarétti sem skýrir það eða sýnir fram á hvaða atvik falla undir kynferðislega áreitni á vinnustað, né sem sýna fram á hvort atvinnurekandi bregðist rétt við slíkri háttsemi. Verður þó að varpa ljósi á það, að þó umræða um einelti á vinnustöðum hefur aukist og mikil vitundavakning þar í kring virðist ekki

vera það sama með kynferðislega áreitni á vinnustöðum. Á því sviði er þörf á breytingum, hvort sem það er með skýrari skilgreiningu um athæfið eða mun meiri fræðslu en þegar er til staðar.

6. Drög að reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustað

Drög að nýrri reglugerð ber með sér ýmsar breytingar, þá má fyrst nefna að gildissvið hennar nær ekki eingöngu til aðgerða gegn einelti heldur tekur hún líka til aðgerða gegn kynferðislegar áreitni og ofbeldi á vinnustað í stað þess að fella skilgreininguna undir eineltishugtakið. Markmið reglnanna hafa þá verið gerð en ítarlegri en áður. Nýbreytni frá núgildandi reglugerð, fyrir utan gildissvið hennar, er að atvinnurekendum er gert að stuðla að aukinni fræðslu. Þrátt fyrir að núgildandi reglugerð beri þetta með sér er orðalag hennar ekki skýrt hvað þetta varðar.

Reglugerðin á að tryggja að gripið verði til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustöðum komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um einelti, kynferðislega áreitni eða ofbeldi á vinnustað. Sem og ef atvinnurekandi verði var við einelti, kynferðislega áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða ágreining í samskiptum starfsmanna sem líkur eru á að leitt geti til slíkrar hegðunar verði ekki gripið til aðgerða. Önnur nýbreytni er ákvæði er varða skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað er mun ítarlegra en í núgildandi reglugerð. Er þá sérstaklega farið fram á að atvinnurekandi greini áhættuþætti eineltis, kynferðislegrar áreitni og ofbeldis á vinnustaðnum, meðal annars átt við áhættuþætti er varða hegðun á vinnustað hvort sem atvinnurekandi, stjórnendur og/eða aðrir starfsmenn geta átt í hlut. Áhættumatið skal byggjast á öllum tiltækum upplýsingum þar sem tekið skal tillit til andlegra og félagslegra þátta í tengslum við vinnuáðstæður á vinnustaðnum. Sem dæmi er tekið fjöldi og kynjahlutfall starfsmanna, menntun þeirra, bakgrunnur og mögulegir tungumálaörðugleikar. Ásamt skipulagi vinnutíma, vinnuálags, eðli starfa sem og hvar og hvernig vinnan fer fram. Nýmæli þetta á sér stoð í 65. gr. vinnuverndarlaga en einnig er stuðst við 68. gr. sömu laga í drögum að nýrri reglugerð. Sú grein kveður á um að atvinnurekandi skuli gera áætlun um heilsuvernd, þar skuli vera áætlun um forvarnir og koma skal fram hvaða aðgerða skuli grípa í til að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni eða ofbeldi á vinnustað. Í áætluninni skal, ásamt því sem talið var upp að ofan, koma fram hvernig vinnuáðstæðum á vinnustað skuli háttáð svo dregið sé úr hættu á að aðstæður skapist sem leitt geta til eineltis, kynferðislegrar áreitni eða ofbeldis á vinnustað. Tiltaka skal hvert starfsmenn geta komið kvörtunum á framfæri verði þeir varir við slíka hegðun og til hvaða aðgera skuli grípa til í kjölfari slíkra mála til að koma í veg fyrir að slík hegðun endurtaki sig. Í drögum að nýrri reglugerð er starfsmönnum óheimilt að leggja annan starfsmann eða aðra starfsmenn í einelti, að áreita þá kynferðislega eða beita þá ofbeldi á vinnustað. Að öðru leiti en því að viðbætist

kynferðisleg áreitni og ofbeldi er ákvæði um tilkynningarskyldur starfsmanna samhljóða ákvæði nógildandi reglugerðar.²⁴

6.1. Samantekt og ályktanir

Líkt og fram kemur í kafla 4 hefur reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum staðið óbreytt frá árinu 2004. Skipaður var starfshópur til rannsóknar og endurskoðunar á reglugerðinni. Í kaflanum eru raktar þær helstu breytingar sem fyrirbyggjandi drög bera með sér og telja má þær breytingar til framdráttar. Í drögunum eru skýrari og ítarlegri tilmæli og reglugerðin ætti þar með að auðvelda atvinnurekendum að sporna gegn einelti á vinnustöðum. Þær breytingar sem telja má sérstaklega mikilvægar er aukin áhersla á aðgerðir gegn kynferðislegri áreitni á vinnustöðum. Þrátt fyrir að orðalag nógildandi reglugerðar felli kynferðislega áreitni undir skilgreiningu eineltis vantar örlítið upp á áherslur á þeim vanda sem oft er falinn á vinnustöðum. Starfshópurinn er enn við vinnu í þessu verkefni og ekki hefur ný reglugerð verið samþykkt.

²⁴ Velferðarráðuneytið. (2013). *Drög að reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustöðum*. Sótt þann 20. júní 2014 af http://www.velferðarraduneyti.is/media/frettatengt2013/12042013_Drog-ad-reglugerd-um-adgerdir-gegn-einelti-kynferdislegri-areitni-og-ofbeldi-a-vinnustad.pdf

7. Rannsóknir á einelti og löggjöf á Norðurlöndum

Í þessum kafla er farið yfir kannanir sem gerðar hafa verið á Norðurlöndum varðandi einelti á vinnustöðum. Einnig er farið yfir helstu löggjöf á þessu sviði í hverju landi fyrir sig. Sem og þær reglur sem gilda að Evrópurétti. Þær kannanir og rannsóknir sem unnar eru í hverju landi fyrir sig eru misjafnar og gefa því ekki nægilega skýra mynd á aðstæður. Reynt verður þó að varpa ljósi á tíðnina eins og best verður á kosið.

Árið 2009 var gerð könnun af Nielsen et al.²⁵ á einelti og áreitni á vinnustöðum í Noregi. Sú könnun leiddi í ljós að sjálfgreint einelti var skráð 4,6% og þeir sem kenndur sjálfum sér um einelti voru 2%. Um 14,3% höfðu þá orðið fyrir neikvæðu viðmóti að minnsta kosti einu sinni í viku á sex mánaða tímabili.²⁶

Í Svíþjóð eru gerðar rannsóknir á vinnuumhverfi þar í landi að annað hvert ár að beiðni sænska Vinnueftirlitsins. Könnunin er fremur heildstæð yfir aðstæður á vinnumarkaði en í þeim er þó alltaf ein spurning er snýr að einelti og áreitni á vinnustöðum. Spurt er hvort þátttakandi hafi orðið fyrir einelti að hálfur yfirmanns eða samstarfsmanns og hvort hann hafi orðið fyrir kynferðislegri áreitni að hálfu yfirmanns eða samstarfsmanns síðustu 12 mánuði. Í slíkri könnun sem lögð var fyrir árið 2011 urðu ljósmæður hvað mest fyrir einelti eða áreitni á vinnustöðum, eða 13%. Könnunin hefur þó verið gagnrýnd sér í lagi þar sem eingöngu tvær spurningar snúa að þessum þáttum. Könnun Leymanns frá 1996 sýndi fram á að 18,5% töldu sig verða fyrir einelti ef miðað var við eitt neikvætt tilvik á hverri viku. Í könnun sem unnin var af Mikkelsen og Einarsen árið 2001 urðu 6,8% fyrir neikvæðu viðmóti tvisvar í viku. Í könnun sem gerð var af Rahm et al árið 2012 höfðu 22% þátttakenda orðið vitni að einelti á vinnustað.²⁷

Í mars árið 2010 gaf þáverandi atvinnuáráðgjafi í Danmörku, Inge Strøjbjerg, út að einelti á vinnustöðum væri orðið stórt, landlægt vandamál og að nauðsynlegt væri að setja upp einhvers konar kerfi til að takast á við það. Hún sagði að fólk gæti í raun ekki lengur lifað eðlilegu lífi vegna þessa, þar sem ástandið á vinnustað tekur yfir lífi þeirra og erfitt reynist fyrir þessa einstaklinga að tjá sig um málið. Miðað við þær tölur er birtar voru var tíundi hver starfsmaður lagður í einelti á vinnustað sínum.²⁸ Í kjölfarið var opnuð „hotline“ eða eins konar neyðarlína

²⁵ Könnunin var framhaldsrannsókn á svipuðu verkefni sem unnið var árið 1996

²⁶ The Japan Institute for Labour Policy and Training.(2013). *Workplace Bullying and Harassment*. Bls. 25. Sótt þann 10. júlí 2014 af <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf>

²⁷ The Japan Institute for Labour Policy and Training.(2013). *Workplace Bullying and Harassment*. Bls. 24. Sótt þann 10. júlí 2014 af <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf>

²⁸ Cobb, Ellen Pinkos. (2012). *Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue*. Bls. 6. Sótt 30. mars 2014 af <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf>

fyrir þolendur, hjá Vinnumálastofnun Danmerkur þar sem starfsmenn voru þjálfaðir til að svara starfsmönnum sem orðið höfðu fyrir einelti á vinnustöðum eða þeim sem vildu tilkynni einelti á vinnustað sínum.²⁹

Í byrjun tíunda áratugarins hófu Finnar rannsóknir og aðra starfsemi til að takast á við einelti á vinnustöðum. Allt hófst þetta með grein sem birt var í finnsku dagblaði, sem byggði á rannsóknum og skrifum Heinz Leymann. Greinin vakti mikla athygli og opnaði á umræður um einelti í Finnlandi. Stór hópur einstaklinga gaf sig fram og sagðist hafa orðið fyrir slíkri neikvæðri hegðun á vinnustöðum sínum. Hefur rannsóknarvinna staðið allt frá því að umræður voru opnaðar á þennan hátt í Finnlandi. Stéttarfélög leggja mikið uppúr heilsu og öryggi starfsmanna og að fyrirbyggja og uppræta vandamál sem upp koma er varðar þennan þátt, einelti og áreitni á vinnustöðum er þar engin undantekning.³⁰

Frá árinu 1997 hefur könnun verið lögð fyrir launamenn á þriggja ára fresti. Könnunin er skilgreind sem könnun á „Sálrænt ofbeldi og einelti á vinnustöðum þýðir neikvæð, þjakandi og móðgandi meðferð sem er samfelld og síendurtekin.“ Þátttakendur eru þá beðnir um að svara því hvort þeir verði eða hafi orðið fyrir slíkri neikvæðri hegðun. Þrátt fyrir þá vinnu sem lögð í að fyrirbyggja og uppræta einelti á vinnustöðum í Finnlandi er engin sjáanleg breyting síðan kannanir hófust árið 1997 en þá voru um 3% sem töldu sig hafa orðið fyrir einelti og áreitni á vinnustöðum en 4% árið 2012.³¹

7.1. Noregur

Í norsku vinnuverndarlöggjöfinni, Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidmiljøloven). nr. 62 frá 17.06.2005 er lagt bann á hvers kyns einelti, ofbeldi eða áreitni. Að auki verndar löggjöfin starfsmenn fyrir ótilhlýðilegri hegðun og álagi við vinnu. Löggjöfin skyldar þá vinnuveitendur til að bregðast við öllum þeim kvörtunum er berast er varða einelti, áreitni eða aðrar tegundir af ótilhlýðilegri hegðun og gera viðeigandi ráðstafanir séu ásakanirnar réttar. Vinnuveitanda er þar með gert að vera bæði rannsakandi og dómari í slíkum málum.

²⁹ Åse Marie Hansen and the Nordic bullying network group.(2011). *State of the art report on bullying at the workplace in the Nordic countries*. TemaNord 2011:515. Bls. 51. Sótt þann 25. júní 2014 af <http://beta.diva-portal.org/smash/get/diva2:701559/FULLTEXT01.pdf;jsessionid=88eaf77e72b1bb1380cf57671ac5>

³⁰ The Japan Institute for Labour Policy and Training.(2013). *Workplace Bullying and Harassment*. Bls. 16. Sótt þann 10. júlí 2014 af <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf>

³¹ The Japan Institute for Labour Policy and Training.(2013). *Workplace Bullying and Harassment*. Bls. 16-17. Sótt þann 10. júlí 2014 af <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf>

Vinnuveitanda er einnig skylt að gera áhættumat og viðbragðsáætlanir samkvæmt 3.gr. laganna til að sporna við slíkri hegðun á vinnustað. ³²

Komi upp einelti á vinnustað, og viðbrögð vinnuveitanda ekki ásættanleg er unnt að tilkynna málið til Vinnueftirlitsins, Arbeidstilsynet. Málið er tekið fyrir hjá eftirlitinu og ef talið er þörf á eru gefin fyrirmæli til atvinnurekanda um ásættanleg viðbrögð. Eftirlitsmaður er hlutlaus og tekur ekki ákvarðanir um hvort einelti hafi átt sér stað eða ekki, heldur er hans hlutverk að taka út vinnustaðin, áætlanari og áhættumat vinnustaðarins. Svo Vinnueftirlitið taki upp ákveðin mál vegna kvörtunar þurfa eftirfarandi skilyrði að vera fyrir hendi. Starfsmaður eða starfsmenn sem leggja fram kvörtun eru en starfandi og hafa reynt að koma skilaboðum áleiðis til vinnuveitanda án ásættanlegs árangurs. Stjórnendum hefur verið gefið tækifæri til að leysa úr vandanum. Þólandi verður að gefa skriflega skýrslu um atvikið eða athæfið, þær lausnaleyðir sem hafa verið reyndar og hvaða væntingar hann hefur til úrlausnar. Þólandinn verður þá einnig að gefa Vinnueftirlitinu skriflega heimild til að taka upp málið við vinnuveitanda og aðra sem að málinu koma. ³³

7.2. Svíþjóð

Í 1. gr. sænsku vinnuverndalaganna SFS 1977:1160, *Arbetsmiljölag*, segir að tilgangur laganna sé að koma veg fyrir slæma heilsu og slys í vinnu og stuðla að góðu vinnuumhverfi. Út frá þessari löggjöf hefur sænka ríkið gefið út leiðbeinandi reglur varðandi einelti á vinnustöðum, Kränkande särbehandling i arbetslivet AFS 1993:17 (hér eftir „reglur um einelti“). Í fyrst grein segir að reglunum sé ætlað að ná yfir allar þær athafnir er talist geta mismunun gagnvart starfsmönnum. Reglur er varða kynferðislega áreitni er þá að finna í 3. gr. sænsku jafnréttislaganna, *Diskrimineringslag*, SFS 2008:567. Í lögnum er hugtakið „kynferðisleg áreitni“ skilgreint sem og skyldur atvinnurekanda til að bregðast við slíkri hegðun. Með einelti er átt við síendurtekna eða greinanlega neikvæða hegðun sem er beint að persónu starfsmanns á móðgandi hátt og getur valdið því að starfsmaður sé utan vinnustaðarsamfélagsins. Í 2. gr. reglnanna segir að vinnuveitandi skuli skipuleggja vinnu þannig að hægt sé að koma í veg fyrir einelti eftir bestu getu. Einnig skv. 3. gr. reglnanna skal vinnuveitandi gefa það skýrt út til starfsmanna að öll mismunun á vinnustaðnum sé óásættanleg hegðun. Reglugerðin um einelti

³² Åse Marie Hansen and the Nordic bullying network group.(2011). *State of the art report on bullying at the workplace in the Nordic countries*. TemaNord 2011:515. Bls. 44. Sótt þann 25. júní 2014 af <http://beta.diva-portal.org/smash/get/diva2:701559/FULLTEXT01.pdf;jsessionid=88eaf77e72b1bb1380cf57671ac5>

³³ Norberg, Paul. (2010). *Arbeidmiljøsenderet*. Hvordan fikse arbeidsmiljøet? Sótt þann 15. júlí 2014 af <http://www.arbeidsmiljo.no/hvordan-fikse-arbeidsmiljoet/>

einblínir á það hvernig vinnu skuli háttað af hverjum einstakling, er varðar þeirra líkamlega og andlega ástand. Markmiðið er að stuðla að fjölbreyttu starfsumhverfi, félagslegri nálgun og samvinnu við mismunandi verkefni.

Sænska Vinnueftirlitið, Arbetsmiljöverket, úrskurðar ekki um hvort að einelti sé til staðar á vinnustað heldur leiðbeinir vinnuveitanda á rétta braut í að koma í veg fyrir slíkt. Þeirra verk er fyrst og fremst að fylgjast með hvort atvinnurekandi geri aðgerðaráætlun til að koma í veg fyrir eða stöðva einelti á vinnustað og hvort sú áætlun sé kynnt starfsmönnum fyrirtækis. Sé svo illa fyrir fyrirtækinu komið, aðstoðar Vinnueftirlitið atvinnurekendur við gerð slíkra áætlana eða vísar á fagfólk við slíka gerð.³⁴

7.3. Danmörk

Í 1. gr. dönsku vinnuverndarlöggjafarinnar, *Bekendtgørelse om arbejdets udførelse*, segir að lögnum sé ætla að stuðla að öruggu og heilsusamlegu vinnuumhverfi á öllum tímum í samræmi við tækni- og félagslega þróun samfélagsins og er grundvöllur fyrirtækjanna að leysa heilbrigðis- og öryggismál með leiðsögn frá félagssamtökum og leiðsögn og stjórn frá vinnueftirlitinu.

Authority guidance D.4.2 um einelti og kynferðislega áreitni á vinnustöðum var gefinn út í mars árið 2002. Í henni er tiltekið hvernig bregðast eigi við slíkri hegðun á vinnustöðum. Í reglugerðinni er farið yfir hvernig skipuleggja eigi vinnuumhverfið til að koma í veg fyrir að aðstæður myndist sem haft geta áhrif á heilsu og öryggi starfsmanna. Einnig skal ávallt koma í veg fyrir að við framkvæmd starfsemi skapist ekki hætta á einelti eða kynferðislegri áreitni gegn starfsmanni. Hafi vinnuumhverfið skaðleg áhrif, líkamlega eða andlega, getur danska Vinnueftirlitið farið fram á sérstaka úttekt á starfseminni sem gerð er með tilliti til þeirra þátta sem haft geta áhrif á líðan starfsmanna. Sé vinnuaðstaðan þannig að meiri hætta er á neikvæðum áhrifum getur Vinnueftirlitið krafist þess að lengri hlé séu hjá þeim starfsmönnum sem við þessar aðstæður vinna eða að vinnustundir séu stytтар sé engin önnur leið til að koma í veg fyrir hugsanlega hættu af starfseminni. Getur þetta einnig átt við ef sérstakan búnað eða fatnað þarf til að skýla starfsmanni.

Á þriggja ára fresti er er framkvæmd skimun á vinnustöðum til að fylgjast með framkvæmd þeirra reglna er gilda um öryggi á vinnustað. Sá er framkvæmir skimunina er með sérútbúinn

³⁴ Arbetsmiljö Verket. (e.d.) *Vad är AV:s uppdrag i frågor om mobbning?* Sótt þann 15. júlí 2014 af http://www.av.se/teman/mobbning/Vad_ar_AVs/

spurningarlista sem auðveldar honum, ásamt öðrum þáttum, að sjá hvort eitthver vandamál séu á vinnustaðnum. Óraunhæft er þó að ætlast til að einelti verði upplýst í þessum skimunum. Komi upp sú staða að líkur séu á að einelti eða kynferðisleg áreitni eigi sér stað á vinnustað, eða tilkynning hefur borist um slíka hegðun á vinnustað hefur vinnueftirlitið sett upp ferli sem unnið er eftir við slíkar aðstæður. Ýmist fer fram eftirlit sem aðlagð er eftir þeim vandamálum er komu í ljós við skimunina eða ef upp hefur komið kvörtun fer fram nákvæmt eða kerfisbundið eftirlit með vinnustaðnum. Sé ekki næg sönnun fyrir vandamálinu er lögð fram skylda til rannsóknar. Félagið, eða vinnustaðurinn, er þá skyldaður til að ráða til sín vinnuverndarráðgjafa, á kostnað vinnustaðarins, til að vinna skýrslu um vandamálið. Í framhaldinu gefur vinnumálastofnun út ákvörðun sem félagið fer yfir. Þá hefur félagið 8 vikur til að koma upp með tíma og aðgerðaráætlun til að vinna gegn vandamálinu. Aðgerðaráætlunin er síðan kynnt fyrir Vinnumálastofnun. Uppfylli aðgerðaráætlunin ekki þau skilyrði sem vinnueftirlitið setur er þeim skylt að ráða til sín vinnuverndarráðgjafa, á sinn kostnað, til aðstoðar við gerð aðgerðaráætlunar.³⁵

7.4. Finnland

Í finnska regluverkinu er ekki að finna nein sérlög eða sérreglugerðir er varða aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum. Aftur á móti eru ákvæði í finnsku vinnuverndarlöggjöfni sem tekur á slíkum málum. Þann 1. janúar 2003 var sett ný vinnuverndarlöggjöf Finna (738/2002) sem leysti af hólmi þá eldri frá 1993. Áður var það í höndum vinnuveitanda að gæta þess að vinnuumhverfið hefði ekki áhrif á sálrænu hlið starfsmanna.³⁶ Löggjöfin skilgreinir andlegt ofbeldi svo: völd sem eru vísvitandi notuð gegn annarri manneskju eða hópi sem getur haft þær afleiðingar að þau valdi skaða á líkamlegum, andlegum, siðferðilegum eða félagslegum þroska. Í löggjöfni eru þó ákvæði er skylda vinnuveitanda til að grípa til aðgerða verði hann var við einelti eða aðra ótilhlýðilega hegðun gagnvart starfsmanni, en starfsmenn eru einnig skyldaðir til slíkra aðgerða. Tilgangur vinnuverndarlöggjafar Finna sbr. 1. kafla, er að bæta vinnuskilyrði til að tryggja og viðhalda vinnugetu starfsmanna sem og að koma í veg fyrir slys og sjúkdóma, bæði líkamlega og andlega, sem rekja má til starfsins eða starfsumhverfisins. Í 28. kafla laganna er sér ákvæði um áreitni en þar segir þegar áreitni eða önnur ótilhlýðileg háttsemi gagnvart starfsmanni, hefur komið til vitundar vinnuveitanda og háttsemin er til þess fallinn að stofna

³⁵ Åse Marie Hansen and the Nordic bullying network group.(2011). *State of the art report on bullying at the workplace in the Nordic countries*. TemaNord 2011:515. Bls. 49-51. Sótt þann 25. júní 2014 af <http://beta.diva-portal.org/smash/get/diva2:701559/FULLTEXT01.pdf;jsessionid=88eaf77e72b1bb1380cf57671ac5>

³⁶ Åse Marie Hansen and the Nordic bullying network group.(2011). *State of the art report on bullying at the workplace in the Nordic countries*. TemaNord 2011:515. Bls. 45-46. Sótt þann 25. júní 2014 af <http://beta.diva-portal.org/smash/get/diva2:701559/FULLTEXT01.pdf;jsessionid=88eaf77e72b1bb1380cf57671ac5>

heilsu starfmanns í hættu ber vinnuveitanda að grípa til allra mögulegra úrræða til að koma í veg fyrir og útiloka þær aðstæður. Í 18. kafla laganna er fjallað um skyldur starfsmanna á vinnustað. Í 3. gr. kaflans segir að starfsmenn skulu forðast að áreita eða sýna aðra ótilhlýðilega hegðun gagnvart öðrum starfsmönnum á vinnustað sem getur stofna heilsu þeirra og öryggi í hættu.

Helstu kröfur sem gerðar eru samkvæmt finnsku vinnuverndarlöggjöfinni eru að vinnan og vinnuaðstaðan skal vera skipulögð þannig að komið sé í veg fyrir, að svo miklu leiti sem unnt er, að ofbeldi eða ótilhlýðileg hegðun eigi sér stað. Öryggisráðstafanir sem og öryggisbúnaður til að koma í veg fyrir ofbeldi og tækifæri til að leita sér hjálpar skal vera tryggt á vinnustað. Aðgerðaáætlun, gerð af vinnuveitanda, skal vera til staðar og sérstaklega kynnt starfsmönnum sem segir til um hvernig eigi að bregðast við myndist óviðunandi ástand á vinnustað. Eigi sér stað ofbeldi eða ótilhlýðileg hegðun á vinnustað sem veitist að heilsu eða öryggi starfsmanns, skal vinnuveitandi, þegar hann verður þess uppvís, taka til allra mögulegra ráðstafana til að koma í veg fyrir og stöðva slíka áframhaldandi hegðun.³⁷

Þrátt fyrir að ekki sé að finna sér reglugerð í löggjöf þessa lands eru slík mál ofarlega á baugi hjá vinnuverndareftirliti Finna. Meginreglan er að í hverri skoðun eftirlitsins er ávallt litið til ótilhlýðilegrar hegðunar eða áreitni á vinnustað. Við eftirlit er spurst fyrir um hvort einhver slík mál hafi komið upp, hver stefna fyrirtækis er í slíkum málum, áætlanir er upp koma eineltismál, þá fræðslu sem gefin er um áreitni og ótilhlýðilega hegðun. Einnig er lögð fyrir könnun er kallast „VALMERI“, en í henni eru spurningar er varða áreitni og ótilhlýðilega hegðun á vinnustað. Yfirvöldum er einnig heimilt að skylda vinnuveitendur til að útbúa áhættumat á vinnustað og hafa þar til gerða áætlun til að koma í veg fyrir að slík hegðun viðgangist.³⁸

Þeir sem verða fyrir einelti á vinnustað í Finnlandi kvarta oft yfir því að erfitt reynist að fá réttlætingu vegna illrar meðferðar sem þeir hafa orðið fyrir. Samkvæmt lögunum er vinnuveitanda skylt að grípa inni þegar vart verður við einelti eða ótilhlýðilega hegðun á vinnustöðum. Vinnuveitandanum verður þó að vera ljóst um þær aðstæður sem myndast hafa á vinnustaðnum til að geta aðhafst í málunum. Hvílir þar með skylda á starfsmönnum að tilkynna honum um slíkt verði honum það ekki ljóst að fyrra bragði. Haldi vandamálið áfram er

³⁷ Cobb, Ellen Pinkos. (2012). *Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue*. Bls. 11. Sótt 30. mars 2014 af <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf>

³⁸ Åse Marie Hansen and the Nordic bullying network group. (2011). *State of the art report on bullying at the workplace in the Nordic countries*. TemaNord 2011:515. Bls. 45-46. Sótt þann 25. júní 2014 af <http://beta.diva-portal.org/smash/get/diva2:701559/FULLTEXT01.pdf;jsessionid=88eaf77e72b1bb1380cf57671ac5>

möguleiki á að hægt sé að taka málið upp hjá öryggisnefnd ríkissins. Talsmenn fórnalamba eineltis segja þó að slíkt komi ekki að mikilli notkun. Flestar kvartanir sem koma á borð nefndarinnar falla um sjálft sig og fara ekki í rannsókn til lögreglu.³⁹

7.5. Vinnuverndarlöggjöf Evrópuréttar

Í Evrópurétti er engin ein skýring á því hvað telst til eineltis eða áreitni á vinnustöðum. Í flestum ríkjum innan Evrópusambandsins (hér eftir ESB) er viðurkennt að einelti geti verið til staðar og reynt eftir bestu getu að koma í veg fyrir og uppræta slíkt vandamál. Aftur á móti eru enn ríki sem ekki hafa viðurkennt vandamálið og hafa lítin skilning á því hvað einelti er.⁴⁰ Í könnun⁴¹ sem gerð var árið 2010 var spurt hvort svarendur hefðu orðið fyrir einelti eða áreitni á vinnustað sínum síðasta árið. Af þeim sem tóku þátt svöruðu 4,1% þeirri spurningu játandi.^{42, 43}

Í þeim ríkjum sem eru aðilar að ESB eða EFTA⁴⁴ eru atvinnurekendur skuldbundnir að lögum til að verja heilsu og öryggi á vinnustöðum samkvæmt tilskipun ESB nr. 89/391/EEC. Tilskipunin setur þá skyldu á atvinnurekendur að koma í veg fyrir alls kyns áhættu í samræmi við grundvallarreglur um forvarnir og áframhaldandi framför á aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustöðum. Atvinnurekendur eiga að tryggja það að heilsa og öryggi starfsmanna sé ekki í hættu við störf, út frá öllum mögulegum sjónarhornum. Aftur á móti stendur ekki berum orðum í tilskipuninni að vernda eigi starfsmenn fyrir hvers kyns sálrænni hættu eða stressi tengdu starfi.

Breytingar voru gerðar á ofangreindri tilskipun með ákvörðun nr. 112/04 (EES-viðbætur 65/32, 23.12.2004). Tilskipunin tekur tillit til grundvallarréttinda og þeim meginreglum er fylgt sem einkum eru viðurkenndar í sáttmála Evrópusambandsins. Með 2 gr. og 3. mgr. 3. gr. ESB sáttmálans og með dómaframkvæmd Evrópudómstólsins er jafnrétti karla og kvenna gert að viðfangsefni og markmiði ESB. Þar með er sú skylda lögð á ESB að stuðla að framgangi þess á öllum athafnarsviðum. Kynbundin og kynferðisleg áreitni er andstæð meginreglunni um jafna

³⁹ Cobb, Ellen Pinkos. (2012). *Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue*. Bls. 11. Sótt 30. mars 2014 af <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf>

⁴⁰ The Japan Institute for Labour Policy and Training. (2013). *Workplace Bullying and Harassment*. Sótt þann 10. júlí 2014 af <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf> bls. 1-2

⁴¹ Eurofound. (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Sótt 20. mars 2014 af <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf>

⁴² Einelti mældist þá mest í Frakklandi eða 9,5% og minnst í Búlgaríu eða 0,6%

⁴³ The Japan Institute for Labour Policy and Training. (2013). *Workplace Bullying and Harassment*. Sótt þann 10. júlí 2014 af <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf> bls. 3

⁴⁴ Ísland er aðili að EFTA og EES sem skyldar þá til að taka upp reglur Evrópusambandsins, sem snúa að EES, í landslög.

meðferð karla og kvenna, er því rétt að hugtökin séu skilgreind og þess hátt mismunun sé bönnuð.

7.6. Samantekt og ályktanir

Mikil vinna hefur verið lögð í kannanir og skrif um einelti á Norðulöndnum. Út frá því hefur vitundavakning orðið í þessum löndum sem og nágrannaþjóðum. Öll löndin eiga það sameiginlegt að, með lögum, er einelti og kynferðisleg áreitni viðurkennt vandamál sem reynt er að takast á við. Sérreglur gilda í flestum þessara landa en skera Finnar og Norðmenn sig úr þar sem ákvæðum um aðgerðir gegn einelti er fléttað inn í vinnuverndarlöggjöf þeirra. Misjafnt er þó hvort að reglur sem settar eru til aðgerða gegn einelti á vinnustöðum nái einnig yfir kynferðislega áreitni. Til að mynda vernda eineltislöggjöf Svía ekki þennan þátt en eru þó ítarleg ákvæði í jafnréttislögum þar í landi. Í öllum tilfellum ber atvinnurekandi skyldur gagnvart starfsmönnum sínum, hvað varðað aðbúnað og öryggishætti gagnvart starfsmönnum sínum. Vinnuverndarstarf er sterkt í löndunum og ítarlegar leiðbeiningar eru aðgengilegar fyrir þolendur.

8. Niðurstöður

Núgildandi reglur á Íslandi eru frá árinu 2004 og settar í kjölfar breytingar á vinnuverndarlögum, nánar tiltekið þegar e. liður 38. gr. var settur í lög. Umræðan um einelti á vinnustöðum hefur þá farið stigvaxandi síðustu ár og þekking á birtingarmyndum eineltis aukist. Kynferðisleg áreitni er felld undir hugtakið einelti í skilgreiningu reglugerðarinnar en nánar skýrt í jafnréttislögum. Þrátt fyrir þetta hefur kynferðisleg áreitni ekki vakið upp jafn mikla umræðu og einelti. Kannanir sína þó að tíðni þess sé lág, a.m.k. meðal starfsmanna ríkisins, en ætla má að frekari skilgreiningu sem og umræðu þurfi á vandamálinu svo þolendur þori að stíga fram.

Reglum þeim sem gilda á Norðurlöndum hefur ekki verið breytt eftir setningu þeirra, en elsta regluverkið er varðar aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum er í Svíþjóð og hafa gillt frá árinu 1993. Okkar reglur eru unnar út frá sænska regluverkinu og því nokkuð samhljóða þeim. Í Finnlandi gildir engin heildstæð löggjöf en reglur tengdar aðgerðum gegn einelti er þó að finna í vinnuverndarlöggjöf þeirra. Norðmenn hafa ákvæði í vinnuverndarlöggjöf sinni sem leiðbeina hvernig bregðast eigi við verði vart við einelti á vinnustöðum. En regluverk um þetta efni hefur verið til staðar frá 2002 í Danmörku og er nokkuð samhljóða íslensku og sænsku reglunum.

Hlutverk Vinnuverndareftirlits í þeim löndum sem um ræðir eru nokkuð samhljóða, en þeirra verk er ekki að dæma um hvort starfsmaður hafi orðið fyrir einelti heldur leiðbeina atvinnurekanda um hvernig best sé að bregðast við. Hafa þá stofaninar heimild til að bregðast við hafi atvinnurekandi ekkert aðhafst í málinu.

Með núgildandi reglugerð stendur Ísland nokkuð jafnfætis öðrum Norðurlöndum, sér í lagi Svíþjóð og Danmörku, hvað varðar heildstæða löggjöf um efnið. Í Danmörku hefur þó verið settur upp neyðarsími til að bregðast en frekar við eineltisvandanum og eru rannsóknir og kannanir tengdar vandanum vel virkar í Finnlandi. Þrátt fyrir þá miklu kannanir og umfjöllun í Finnlandi virðist það lítil áhrif hafa á tíðni eineltis þar í landi.

Verði svo að ný reglugerð verði samþykkt í íslenskum rétti, sú sem greint er frá í kafla 6 í þessari ritgerð, verða Íslendingar framarlega á sviði sterkra og greinagóðra reglna um efnið. Aukin áhersla á kynferðislega áreitni í reglugerðinni gæti aukið umræðu um málefnið, ítarlegri skilgreiningar gætu auðveldað þolendum að gera sér grein fyrir hvað átti sér stað og hugrekki til að stíga fram. Nánari leiðbeiningar koma þar fram um viðbrögð atvinnurekanda, sérstaklega varðandi gerð áhættumats og áætlana til að koma í veg fyrir og uppræta einelti á vinnustöðum.

9. Lokaorð

Í þessari ritgerð hefur verið farið yfir helstu reglur sem snúa að aðgerðum gegn einelti á vinnustöðum sem og kynferðislegrar áreitni bæði á Íslandi sem og á Norðurlöndum. Ásamt skilgreiningum og áhrifum slíkra ótilhlýðilegrar háttsemi.

Tíðni eineltis og kynferðislegrar áreitni hér á landi samræmist Norðurlöndum, en er að mati höfundar en of há. Slíkri háttsemi ætti að halda í algjöru lágmarki og ætti hún ekki að líðast í samfélagi manna.

Höfundur telur því viðeigandi að rifja upp ljóðabút frá 1974:

„Eitt bros getur dimmu í dagsljós breytt,
sem dropi breytir veig heillar skjálar.
Þel getur snúizt við atorð eitt.
Aðgát skal höfð í nærveru sálar.
Svo oft leyndist strengur í brjósti, sem brast
við biturt andsvar, gefið án saka.
Hve iðar margt líf eitt augnakast,
sem aldrei verður tekið til baka.“

Svona hljóðar þriðji hluti, þriðja vers í Einræður Starkaðar eftir Einar Benediktsson. Ljóðið má telja nokkuð lýsandi fyrir það sem að ofan hefur verið rakið og hversu mikil áhrif orð og gjörðir okkar geta haft. Með aukinni fræðslu og umræðu um málefni af þessu tagi, og ítarlegri löggjöf, aukast líkur þess að unnt verði að lágmarka eða jafnvel uppræta slík vandamál.

Telur höfundur niðurstöðu sína leiða það í ljós að verði svo að drög að nýrri reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustað verði sett í íslenskan rétt styrkir það stöðu okkar en frekar. Með því, telur höfundur að auknar líkur verði á því að tíðni eineltis og kynferðislegrar áreitni á vinnustöðum lækki til muna.

10. Heimildaskrá

Alþingistíðindi

- Akureyri. (2009). *Kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og einelti á vinnustöðum Akureyrarbæjar. Hvernig getum við brugðist við?* Sótt þann 15. júlí 2014 af http://www.akureyri.is/static/files/vefmyndir/akureyri/pdf/areitni_og_einelti_uppfardar_leidbeiningar.pdf
- Alþýðusamband Íslands. (e.d.). *Vinnuréttarvefur*. Hlutverk trúnaðarmanna. Sótt þann 20. júlí 2014 af <http://www.asi.is/vinnurettarvefur/trunadarmenn-stettarfelaga/>
- Arbetsmiljö Verket. (e.d.) *Vad är AV:s uppdrag i frågor om mobbning?* Sótt þann 15. júlí 2014 af http://www.av.se/teman/mobbning/Vad_ar_AVs/
- Cobb, Ellen Pinkos. (2012). *Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue*. Sótt 30. mars 2014 af <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf>
- Danmarks Domstole. (e.d.). *Mobbingspolitik ved Danmarks Domstole*. Sótt 23. mars 2014 af <http://www.domstol.dk/om/publikationer/HtmlPublikationer/Politikker/Mobbingspolitik/978-87-92357-24-2.pdf>
- Eurofound. (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Sótt 20. mars 2014 af <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf>
- Eva M. Ævarsdóttir o.fl.(2007). *Lög samþykkt á Alþingi sem eiga rætur að rekja til sammingsins um Evrópska efnahagssvæðið*. Skrifstofa Alþingis. Sótt á vefnum þann 27. maí 2014 af http://www.forsaetisraduneyti.is/media/Ymislegt/Altingi_-_EES_tengd_loggjof.pdf
- Fjármálaráðuneytið. (2008). *Einelti á vinnustað: Leiðbeiningar fyrir stjórnendur*. Sótt 23. mars 2014 af [http://www.sfr.is/files/Einelti_a_vinnustad\[1\]202008_1666739827.pdf](http://www.sfr.is/files/Einelti_a_vinnustad[1]202008_1666739827.pdf)
- Hjördís Sigursteinsdóttir. (2012). *Einelti á vinnustað í kjölfar efnahagshrunsins 2008* [rafræn útgáfa]. Í Sveinn Eggertsson og Ása G. Ásgeirsdóttir (Ritstjórar), *Rannsóknir í félagsvísindum XIII*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands
- International Labour Organization. (e.d.). *Violence at work – A major workplace problem*. Sótt þann 10. júlí 2014 af http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/genericdocument/wcms_108531.pdf
- Norberg, Paul. (2010). *Arbeidmiljøsenderet*. Hvordan fikse arbeidsmiljøet? Sótt þann 15. júlí 2014 af <http://www.arbeidsmiljo.no/hvordan-fikse-arbeidsmiljoet/>
- Ómar H. Kristmundsson. (2006). *Könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna 2006: Niðurstöður*. (Fjármálaráðuneytið rit 2007-2) Sótt þann 10. júlí af <http://www.fjarmalaraduneyti.is/media/Starfsmannamal/Konnun-a-starfsumhverfi-rikisstarfsmanna-2006-nidurstodur.pdf>
- The Japan Institute for Labour Policy and Training.(2013). *Workplace Bullying and Harassment*. Sótt þann 10. júlí 2014 af <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf>
- Vinnueftirlitið. (e.d.) *Greinargerð með reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum*. Sótt þann 25. maí 2014 af http://www.gegneinelti.is/media/textaskjol/1000_2004_reglugerd_um_adgerdir_gegn_einelti_a_vinnustad.pdf
- Vinnueftirlitið. (e.d.). *Viðbrögð við einelti – og annarri ótilhlýðilegri háttsemi á vinnustað*. Sótt þann 10. júní 2014 af <http://www.vinnueftirlit.is/vinnuvernd/adbunadur/einelti/>
- Velferðarráðuneytið. (2013). *Drög að reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustað*. Sótt þann 20. júní 2014 af http://www.velferdarraduneyti.is/media/frettatengt2013/12042013_Drog-ad-reglugerd-um-adgerdir-gegn-einelti-kynferdislegri-areitni-og-ofbeldi-a-vinnustad.pdf

Åse Marie Hansen and the Nordic bullying network group.(2011). *State of the art report on bullying at the workplace in the Nordic countries*. TemaNord 2011:515. Sótt þann 25. júní <http://beta.divaportal.org/smash/get/diva2:701559/FULLTEXT01.pdf;jsessionid=88eaf77e72b1bb1380cf57671ac5>

10.1. Lagaskrá

Lög nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur

Lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

Lög nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (Brottfallinn lög)

Lög nr. 68/2003, um breytingar á lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

Lög nr. 10/2008, um jafnréttir karla og kvenna

Reglugerð nr. 1000/2004, um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum

Reglugerð nr. 920/2006, um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum

10.2. Erlend lög

Sænsk lög og reglugerðir

SFS 1977:1160 Arbeitsmiljölag

SFS 2008:567, Diskrimineringslag

Ord. AFS 1993:17, Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande särbehandling i arbetslivet

Norsk lög

Lov nr. 62/2005, om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvernd mv.

Dönsk lög og reglugerðir

Lov nr. 559/2004, om Bekendtgørelse om arbejdets udførelse

Authority Guidance D.4.2

Finnsk lög

Lag nr. 738/2002, Arbetarskyddslag

Evrópuréttur

Tilskipun ESB nr. 89/391/EEC

10.3. Dómaskrá

Hrd. 145/2003

Hrd. 204/2004

Hrd. 267/2011

Hérd. Rvk. 23. júní 2008 (E-5391/2008)

Hérd. Norðeyst. 18. júní 2014 (E-160/2013)

Hérd. Norðeyst. 19. júní 2014 (E-189/2013)

