

## Viðauki – nánar um kynferðisbrot

### Almennt um kynferðisbrot

Afmörkuð kynferðisbrot eru refsiverð samkvæmt ákvæðum almennra hegningarlaga nr. 19/1940 og er þar alla jafna um að ræða alvarlegustu brotin. Ef slík mál koma upp innan FMOS er afar brýnt að þau fari í skýran farveg og að gripið verði til nauðsynlegra ráðstafana af hálfu skólans, jafnhliða viðbrögðum innan refsivörslukerfisins eftir því sem við á. Samkvæmt 22. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla er einnig lögð áhersla á skyldu stofnana til að gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk og nemendur verði fyrir kynbundinni eða kynferðislegri áreitni innan stofnunar.

### Nánar um brotin

Í XXII. kafla almennra hegningarlaga nr. 19/1940 er að finna ýmis ákvæði um kynferðisbrot. Sameiginlegt meginmarkmið þessara ákvæða er að vernda kynfrelsið, sjálfsákvörðunarrétt, frelsi og friðhelgi einstaklingsins á sviði kynlífsins. Alvarlegasta brotið er nauðgun þegar haft er samræði eða önnur kynferðismök við einstakling með því að beita ofbeldi, hótunum eða annars konar ólögmætri nauðung, svo sem að svipta einstakling sjálfræði til dæmis með innlokun eða lyfjum eða að notfæra sér til dæmis geðsjúkdóm eða andlega fötlun einstaklings. Refsiverð kynferðisleg áreitni er háttsemi kynferðislegs eðlis sem hvorki telst samræði eða önnur kynferðismök og felst meðal annars í því að strjúka, þukla eða káfa á kynfærum eða brjóstum annars manns innan klæða sem utan, enn fremur í táknrænni hegðun eða orðbragði sem er mjög meiðandi, ítrekað eða til þess fallið að valda ótta.

Kynferðisleg áreitni getur birst með margs konar hætti. Má þar t.d. nefna óviðeigandi spurningar um kynferðisleg málefni, óvelkomna snertingu, endurteknar beiðnir um kynferðislegt samneyti sem mæta áhugaleysi eða er hafnað. Einkenni kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni eru oftast endurtekin misnotkun á valdi, andleg kúgun, framkoma sem ætlað er að gera lítið úr viðkomandi þolanda ásamt neikvæðum áhrifum á andlega og líkamlega heilsu hans.

Með kynbundinni eða kynferðislegri áreitni er farið yfir mörk þess sem þolandinn sættir sig við. Stundum er áreitnin ekki stöðvuð frá upphafi vegna þess að í byrjun getur verið erfitt að greina á milli gullhamra eða kumpánlegrar snertingar og áreitni. Mikilvægt er enn fremur að gera sér grein fyrir því að það sem aðgreinir kynbundna og kynferðislega áreitni frá daðri eða vinahótum er að hegðunin er ekki velkomin, ekki gagnkvæm og aldrei á jafnréttisgrundvelli.

Rannsóknir benda til þess að margar ástæður geti legið að baki einelti eða áreitni og oft sé um samspil margra þátta að ræða. Í bæklingi Vinnueftirlitsins frá árinu 2008 um einelti og kynferðislega áreitni á vinnustöðum segir að eftirfarandi áhættuþættir geti ýtt undir þessa háttsemi:

Slæm stjórnun og óhentugt vinnufyrirkomulag, t.d. þannig að gerðar eru of miklar kröfur til starfsmanna eða að kröfurnar eru óljósar og/eða stangast á.

Ef illa er staðið að breytingum, t.d. þegar ný tækni er innleidd, verkháttum og hlutverkum breytt, samruni eða eigendaskipti verða eða deildir lagðar niður.

Of mikið vinnuálag, þensla, tímaþröng og streita.

Samdráttur og uppsagnir.

Ófullnægjandi upplýsingagjöf.

Skoðanamunur, slæm samskipti og/eða tilfinningaspenna á milli starfsmanna og/eða á milli starfsmanna og stjórnenda.

Skortur á umburðarlyndi t.d. gagnvart aldri, þjóðerni, fötlun, kynhegðun, kynferði eða öðru sem kann að aðgreina starfsmann frá öðrum í starfshópnum.

Skortur á einörðum viðbrögðum og lausnum á vandamálum og ágreiningi sem koma upp á vinnustaðnum.

Skortur á sjálfræði og möguleikum til að hafa áhrif á starfið og starfsumhverfið.

Óljósar samskiptareglur og siðræn viðmið á vinnustaðnum.

Einstaklingsbundin vandamál.