

Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustað

Ása G. Ásgeirsdóttir

fagstjóri
rannsókn- og
heilbrigðisdeild
Vinnueftirlitsins



Lög - reglugerðir

- Vinnuverndarlög þ.e. lög frá alþingi númer 1980/46 (síðast breytt vor 2003).
Starfsmenn eiga njóta verndar gegn andlegri og líkamlegri áreitni.
- Reglugerð nr. 1000/2004 um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum
Markmið á innan vinnustaða verði stuðlað að forvörnum og aðgerðum gegn einelti

2

Skilgreining Vinnueftirlits ríkisins á einelti á vinnustað

Einelti: Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að.

Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir

3

Með einelti er ekki átt við

- Skoðanaágreining, hagsmunaárekstra t.d. milli stjórnenda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmann

4

Þolendur eineltis

- Allir geta orðið fyrir því að vera lagðir í einelti
- Bitnar ekki bara á þolanda – allir starfsmenn líða fyrir eineltið. Það kemur niður á starfsanda.



5

Hvað er kynferðisleg áreitni?

- Kynferðisleg áreitni er öll óvelkomin hegðun af kynferðislegum toga
- Birtingaformið getur verið eins fjölbreytt og mennirnir eru margir
- Framkoman er óvelkomin þeim sem fyrir henni verður
- Sérhver þolandi (sá sem verður fyrir áreitninni) verður sjálfur að meta hvaða framkomu hann umber og frá hverjum
- Það er huglægt mat þolanda sem ræður hvort framkoman er kynferðisleg eða ekki

6

Afleiðingar eineltis og kynferðislegrar áreitni

- skert sjálfsálit
- ótti eða kvíði
- þunglyndi
- skert vinnuframlag og auknar fjarvistir frá vinnu
- svefnleysi
- streitutengdir sjúkdómar eins og vöðvabólga og höfuðverkur



7

Skyldur atvinnurekenda

- Skipuleggja vinnu þannig að dregið sé úr hættu á að aðstæður skapist sem leitt geti til eineltis
- Gera starfsfólki það ljóst einelti og önnur ótilhlýðileg háttsem er óheimil
- Skylda til að láta slíka háttsemi ekki viðgangast og koma í veg fyrir slíka ótilhlýðilega háttsemi í samráði við vinnuverndarfulltrúa á vinnustaðnum

8

Pættir sem geta stuðlað að einelti og kynferðislegri áreitni

- atvinnuóöryggi, uppsagnir, tíðar breytingar, tregt upplýsingaflæði,
- neikvæður starfsandi, skortur á umburðarlyndi og jafnrétti
- þensla og vinnuálag
- tilbreytingarleysi og skortur á sjálfræði
- skortur á þjálfun starfsmanna
- slæmar vinnuaðstæður og vinnufyrirkomulag
- stjórnun og/eða sambandi stjórnenda og starfsfólks ábótavant
- einstaklingsbundin vandamál

9

Skylt er að gera áætlun um forvarnir

Markmið áætlunarinnar er að koma í veg fyrir aðstæður sem geta leitt til eineltis eða ótilhlýðilegrar háttsemi

- Byggist á áhættumati og hluti af áætlun um forvarnir
- Uppbyggileg og skýr stefna, viðmið og siðræn gildi á vinnustaðnum
- Viðbragðsáætlun, fræðsla og leiðbeiningar um viðbrögð við einelti
- Skýr afmörkun á ábyrgð starfsfólks og stjórnenda í eineltismálum

10

Einelti - Hvað er til ráða?

- Fórnlamb eineltis skal láta vita yfirmann eða vinnuverndarfulltrúa vita (forsenda þess að hægt sé að finna lausn á vandanum)
- Stjórnandi/atvinnurekanda skal:
 - Meta aðstæður (er eitthvað við starfið, starfsandann eða vinnufyrirkomulag sem kann að ýta undir einelti)
 - Skrá niður tíma og dag eineltis
 - Leita upplýsinga og ræða við alla þá er málið snertir
 - Grípa til viðeigandi ráðstafanna
 - Athuga hvort fleiri á vinnustaðnum hafa orðið fyrir einelti
- Oftast er erfiðara að leysa vandann því hærrí stöðu sem gerandinn hefur

11

Kynferðisleg áreitni - Hvað er til ráða?

- Láta vita að framkoman (þ.e. áreitnin) er óvelkomin
- Ekki leyna ástandinu
- Gera yfirmanni eða félagslegum trúnaðarmanni grein fyrir ástandinu. Einnig er hægt að hafa samband við, öryggis-trúnaðarmann/-vörð, starfsmannastjóra, stéttarfélag eða skrifstofu jafnréttismála

12

Stefna og jafnréttis- áætlun



- Vinnustaðir þurfa að marka sér stefnu í málum er varða kynferðislega áreitni t.d. í jafnréttisáætlun (fyrirbyggjandi aðgerðir)
- Á vinnustöðum þar sem starfa 25 starfsmenn eða fleiri ber að gera jafnréttisáætlun (Jafnréttislög frá árinu 2000)
- Samvinna atvinnurekanda og starfsmanna er nauðsynleg forsenda árangurs

13

Viðbrögð við einelti (7.gr.)

- Atvinnurekandi skal bregðast við eins fljótt og hægt er komi fram ábending eða kvörtun um einelti á vinnustaðnum
- Meta vinnuaðstæður (vinnuumhverfi, vinnuskipulag og framkvæmd vinnu)
- Grípa til viðeigandi ráðstafana
- Fylgja því eftir að einelti endurtaki sig ekki á vinnustaðnum

14

Atvinnurekendur – stjórnedur

Mikilvægt að þeir sem hafa mannaforráð séu sterkir í mannlegum samskiptum og geti leyst á árangursríkan hátt úr ágreiningi

15

Fyrirbyggjandi ráðstafanir

- Regluleg áhættumatsgerð og endurskoðuð forvarnaráætlun - vinnuverndarstefna
- Skýrar starfslýsingar og afmörkun á ábyrgð starfsmanna
- Fræðsluáttak
- Leiðbeiningar, verklagsreglur og áætlun um viðbrögð við kvörtunum um einelti og kynferðislega áreitni
- Sterk og uppbyggileg vinnustaðamenning, siðræn gildi og traust í samskiptum

16

Viðbragðsáætlun

- Hverjir bera ábyrgð
 - Til hverra eigi að leita – hvað verði gert
- Áhersla á trúnað
- Uppbyggilegar lausnir

17

Hlutverk Vinnueftirlitsins

- Að hafa eftirlit með að vinnuverndarlögunum og reglum sé framfylgt
- Veita leiðbeiningar og ráðgjöf í vinnuvernd
- Einneltisteymi
- Viðbrögð VER í eineltismálum
 - Vinnuumhverfi verði sem heilsusamlegast og öruggast til frambúðar – áhersla á forvarnir
 - Tekur ekki beinan þátt í úrlausn mála innan vinnustaða
 - Hlutlaus aðili

18

Erindi til Vinnueftirlits ríkisins

- Flestar fyrirspurnir um einelti koma til eftirlitsmanna í almennu fyrirtækjaeftirliti eða símleiðis
 - Almennar ráðleggingar
 - Bent á reglur, fræðsluefni og heimasíður
 - Sumar fyrirspurnir leiða til eftirlitsheimsóknar
- Einnig koma skriflegar kvartanir

19

Forsenda þess að Vinnueftirlit ríkisins komi að eineltismálum

- Að um endurtekna og viðvarandi háttsemi sé að ræða
- Starfsmaður, sem málið varðar, sé enn starfandi
- Málið hafi verið tekið upp á vinnustaðnum án viðunandi lausnar
- Aðstæður séu slíkar að ekki er hægt að taka málið upp innan vinnustaðarins
- Skriflegt leyfi frá starfsmanni/umboðsmanni um að nota megi upplýsingar frá viðkomandi í samskiptum eftirlitsmanns við vinnustaðinn

20

Vinnueftirlit ríkisins kemur ekki að málum

- Ef verið er að vinna að lausn málsins innan vinnustaðarins
- Ef deilur snúast um kjaramál
- Ef deilur eða hagsmunaárekstrar eru milli stjórnenda og starfsmanns/tveggja eða fleiri einstaklinga
 - nema þær séu viðvarandi eða endurtaki sig kerfisbundið og leiði til ótilhyðilegrar háttsemi

21

Málsmeðferð - skrifleg kvörtun

- Eftirlitsmaður fer í takmarkaða skoðun
 - Boðar til fundar á vinnustaðnum
 - Innan 14 daga frá því að upplýsingar bárust
 - Þátttakendur á fundinum
 - Atvinnurekandi, öryggisnefnd eða ÖT/ÖV, félagslegur trúnaðarmaður eða aðrir fulltrúar
- Eftirlitsmaður svarar þeim sem kvartar með bréfi
 - hvernig stofnunin muni fylgja málinu eftir, hlutverk og skyldur
 - viðkomandi hvattur til að fylgjast með málinu í gegnum ÖT eða annan tilnefndan fulltrúa

22

Fundur á vinnustað

- Upplýsir um hlutverk Vinnueftirlits ríkisins og skyldur/ábyrgð aðila
- Ræðir félagslega og andlega áhættuþætti
 - með hliðsjón af vinnuumhverfisvísi starfsgreinarinnar
 - með sértækum vinnuumhverfisvísi
- Kannar hvort gert hafi verið áhættumat og áætlun um forvarnir
 - m.a. viðbragsáætlun gegn einelti
- Farið yfir eineltismál eftir því sem við á
- Bendir á heimasíður/afhendir bæklinga og leiðbeiningarit
- Gerir grein fyrir fyrirmælum sem munu berast að heimsókn lokinni

23

Eftirfylgni

- Fyrirtækið skal senda Vinnueftirlitinu tilkynningu um úrbætur innan ákveðins tíma, viðmið 3 mán.
- Eftirlitsmaður fer í endurskoðun um 6 mánuðum síðar

24

Málsmeðferð – almenn kvörtun

- Mál tekið upp í almennri eftirlitsferð
 - Ekki formleg kvörtun
 - Starfsmaður óskar nafnleyndar
 - Starfsmaður er hættur störfum, hefur ákveðið að hætta
- Eftirlitsmaður fer í heimsókn á vinnustaðinn
 - Fundar eða ræðir við atvinnurekanda ÖV, ÖT o.fl. fulltrúa
 - Upplýsir um lög/reglur og bendir á skyldur aðila
 - Ræðir sérstaklega félagslegan aðbúnað á vinnustaðnum
 - Leggur áherslu á aðgerðir gegn einelti
 - Ef við á gefin fyrirsmáli um úrbætur, t.d. áhættumat
 - Aldrei greint frá kvörtun

25

Viðurlög

- Brot á ákvæðum reglugerðar 1000/2004 geta varðað ákvæði 99. gr. laga nr. 46/1980
- Um kærueimildir á grundvelli þessarar reglugerðar fer skv. 98. gr. laga (kæra ákvörðun Vinnueftirlitsins)

26