

Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustað



1

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 að innan vinnustaða verði stuðlað að forvörnum og aðgerðum gegn einelti

2

Skilgreining Vinnueftirlitsins á einelti á vinnustað

Einelti er **endurtekin** lítilsvirðandi og særandi 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 og líkamlegt ofbeldi

3

Með einelti er ekki átt við

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

4

Polendur eineltis

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



5

Gerendur eineltis

- **Gerendur** í eineltismálum eru oftast en ekki óöruggir, þeir reyna að upphefja sjálfa sig með því að níðast á öðrum
- **Meðvirkir gerendur** eru þeir sem í hugsunarleysi sínu taka þátt í athæfinu.
- **Óvirkir gerendur** eru þeir sem þegja og taka þannig þátt í einelti.



6

Einelti getur tekið á sig margar myndir

- baktal, slúður, útírnúningar og þöggun
- einangrun og útilokun
- úthlutun verkefna (of fá eða of mörg)
- stöðug gagnrýni og stríðni
- líkamlegt ofbeldi – kynferðisleg áreitni
- geðheilsa dregin í efa
- útilokun frá veislum, fundum eða ferðum
- niðurlægning í návist annarra
- neikvæð skírskotun til aldurs, kyns eða kynþáttar

7

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

8

Kynferðisleg áreitni og daður

- Það sem skilur áreitni frá daðri, vinnahótum eða stríðni er að hún er ekki velkomin, ekki gagnkvæm og aldrei á jafnréttisgrundvelli

9

Polendur kynferðislegrar áreitni



- Einstaklingar af báðum kynjum en hingað til hafa konur verið meirihluti þolenda
- Konur sem oftast verða fyrir slíkri áreitni eru: fráskildar konur, mjög ungar konur, konur sem eru að hefja störf, útlendar konur?

10

Munnleg eða orðbundin áreitni

- klámfengið tal, blístur og hróp
- vafasamar eða niðurlægjandi athugasemdir eða brandarar um útlit, líkama eða klæðnað viðkomandi
- tilboð, kröfur eða þvinganir um kynferðisleg samskipti

11

Líkamleg áreitni

- Káf, þukl og aðrar óvelkomnar snertingar
- Óvelkomnar tilraunir til kossa eða annarrar kynferðislegrar hegðunar
- Tilraun til nauðgunar

Athugið: Ekki er um tæmandi lýsingar að ræða.

12

Myndrænt áreiti - án orða

- Gláp, kynferðisleg hljóð eða hreyfingar
- Klámfengin dagatöl eða myndir

13

Afleiðingar eineltis og kynferðislegrar áreitni

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



14

Þættir sem geta stuðlað að einelti og kynferðislegri áreitni

- atvinnuóryggi, 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 vinnuáðstæður og vinnufyrirkomulag
- stjórnun og/eða sambandi stjórnenda og starfsfólks ábótavant
- einstaklingsbundin vandamál

15

Skýlt er að gera áætlun um forvarnir

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

- 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 og eineltismálum

16

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/atvinnurekandi 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
 - Gripa til viðeigandi ráðstafanna
 - Athuga hvort fleiri á vinnustaðnum hafa orðið fyrir einelti
- Oftast er erfiðara að leysa vandann því hærri stöðu sem gerandinn hefur

17

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

18

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 jafnréttis-áætlun (Jafnréttislög frá árinu 2000)
- Samvinna atvinnurekanda og starfsmanna er nauðsynleg forsenda árangurs

19

Ábyrgð stjórnenda

- Atvinnurekanda/verkstjóra ber að sjá til þess að einelti líðist ekki á vinnustaðnum
- Millistjórnendur bera ábyrgð á sínum undirmönnum
 - þurfa að sýna gott fordæmi
 - þekkja úrræði og verklagsreglur og fylgja þeim
 - geta tekið á farsælan hátt á samskiptavandamálum og erfiðum einstaklingum

20

Viðbrögð við einelti (7.gr.)

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

21

Fyrirbyggjandi ráðstafanir

- 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

22

Góðar samskiptareglur

Taka vel á móti nýju starfsfólki.

- Notaðu uppbyggilega gagnrýni og vera jákvæð í garð hvers annars.
- Leitast við að draga fram jákvæðar hliðar samstarfsfólksins og fyrirtækisins innan þess og utan.
- Sýna hvert öðru gagnkvæma virðingu.

23

Hlutverk Vinnueftirlitsins (VER)

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

24

Erindi til VER

- 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

25

Forsenda þess að VER 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

26

VER 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 ótilhlyðilegrar háttsemi

27

Málsmeðferð VER

- Skrifleg kvörtun til VER með þessum upplýsingum
 - Heiti vinnustaðar, nafn atvinnurekanda
 - Nafn/nöfn yfirmanna
 - Nafn/nöfn ÖT, ÖV, fél.trún.manna og annarra fulltrúa
 - Nafn og staða meints geranda
 - Upplýsingar um mögulegar breytingar á starfi þess sem kvartar, e.t.v. aðkoma stéttarfélags
 - Lýsing á í hverju eineltið birtist og hve lengi það hefur staðið
 - Hvort leiðir hafi verið reyndar til úrlausnar
 - Eigin tillögur ef fyrir hendi

28

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 VER muni fylgja málinu eftir, hlutverk og skyldur
 - viðkomandi hvattur til að fylgjast með málinu í gegnum ÖT eða annan tilnefndan fulltrúa

29

Fundur á vinnustað

- Upplýsir um hlutverk VER 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 fyrirælum sem munu berast að heimsókn lokinni

30

Eftirfylgni

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

31

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 fyrirmæli um úrbætur, t.d. áhættumat
 - Aldrei greint frá kvörtun

32

Viðurlög

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

33

Frekari upplýsingar

- Vinnuumhverfisvísir

félagslegur og andlegur aðbúnaður á vinnustað Gagnlegt hjálpartæki til að gera áhættumat varðandi félagslegan og andlegan aðbúnað á vinnustað er á heimasíðu VER, www.vinnueftirlit.is - útgáfa - Sáfélagslegir áhættuþættir

- Vinnuumhverfisvísar starfsgreina - útgáfa - Áhættumat
- Leiðbeiningabæklingur: Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum. Forvarnir og viðbrögð

34

Frekari upplýsingar

- www.vr.is
- *Er einelti á vinnustaðnum.* Veggspjald frá Vinnueftirlitinu.
- Heimasíða regnbogabarna: www.regnbogaborn.is
- Heimasíða Olweusarverkefnisins gegn einelti: www.olweus.is
- vefnámskeið: einelti á vinnustað: www.asi/einelti/-index.html
- Guðbjörg L. Rafnsdóttir og Stefania Traustadóttir. 1998. *Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum.* Reykjavík. Skrifstofa jafnréttismála og Vinnueftirlit ríkisins. (Hægt að kaupa hjá Vinnueftirlitinu).

35
