



Viðbragðsáætlun gegn einelti, ofbeldi, kynferðislegri- og kynbundinni áreitni

Einelti, ofbeldi, kynferðisleg- og kynbundin áreitni líðst ekki hjá RÚV. Öll hegðun af þessu tagi er alvarleg og getur haft margvíslegar og afdrifaríkar afleiðingar fyrir þá sem verða fyrir því. Það á við alla aðila sem koma að þessuháttar málum.

A. Skilgreining á einelti og áreitni

Samkvæmt 3. grein reglugerðar 1009/2015 um einelti, ofbeldi, kynferðislega og kynbundna áreitni.

Einelti er síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Ofbeldi er hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamslegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

Kynferðisleg áreitni er hvers kyns hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Kynbundin áreitni er hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

B. Hvað gerir starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, ofbeldi eða kynferðislegri eða kynbundinni áreitni?

Sá sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni á vinnustað eða hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun skal upplýsa næsta yfirmann eða annan stjórnanda sem viðkomandi treystir. Að því loknu hefst málsmeðferð og er þar lagt mat á stöðu málsins. Til þess að auðvelda vinnslu máls er starfsfólk hvatt til þess að skrá hjá sér atvik og hegðun sem um ræðir. Skrá ætti tíma og dagsetningar, nöfn þeirra sem voru viðstaddir ef við á og aðstæður þegar atvik átti eða áttu sér stað. Tilkynning um einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni getur verið munnleg eða skrifleg. Við meðferð tilkynninga sem berast er fyllsta trúnaðar gætt.

C. Hvernig á yfirmaður að bregðast við tilkynningu um áreitni og einelti?

Yfirmaður sem fær tilkynningu um einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbunda áreitni ber að kanna málið og bregðast við. Ef yfirmaður getur af einhverjum ástæðum ekki tekið á málinu skal hann vísa því til mannauðsstjóra. Starfsmaður sem verður fyrir óviðeigandi hegðun af þessu tagi getur einnig kosið að snúa sér beint til mannauðsstjóra. Fyrstu viðbrögð þess aðila eiga að felast í því að meta þörf starfsmanns fyrir stuðning og í framhaldi af því er tekin ákvörðun um næstu skref. Starfsfólk er beðið að virða trúnað og persónuvernd og ræða málið eingöngu við þá sem hafa með það að gera meðan á vinnslu þess stendur.

D. Málsmeðferð

Þegar tilkynnt er um einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni eru tvær leiðir færar. Sá aðili sem



fer með úrlausn málsins ákveður í samráði við þolandann hvert framhaldið verður. Annars vegar er hægt að grípa til óformlegra aðgerða, hins vegar er hægt að grípa til formlegra aðgerða.

I. Óformlegar aðgerðir

Mál er rannsakað með óformlegum hætti ef sá aðili sem verður fyrir einelti, ofbeldi eða áreitni kýs svo. Ef mögulegt er skal byrja á því að reyna að leysa málið með óformlegum hætti.

- Gerð er athugun á málsatvikum sem felur m.a. í sér að leitað er upplýsinga hjá meintum þolanda og meintum geranda. Rætt er við báða aðila hvorn í sínu lagi.
- Viðtakandi tilkynningar metur þörf málsaðila fyrir bráðan stuðning. Slíkur stuðningur getur verið í formi stuðningsviðtala á vinnustaðnum, breytinga á vinnuaðstæðum eða sálfræðilegrar ráðgjafar.
- Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.
- Báðir aðilar máls geta óskað eftir að trúnaðarmaður sé viðstaddur viðtöl.
- Lagðar eru fram tillögur til lausnar á vandanum.
- Næsti yfirmaður eða mannauðsstjóri sér til þess að styðja við bakið á starfsmanninum og efla öryggi hans og fylgir því eftir að aðstæður breytist til batnaðar.

II. Mál rannsakað með formlegum hætti

Mál er rannsakað með formlegum hætti ef þolandi kýs svo og einnig ef tilraunir til að leysa það með óformlegum aðgerðum hafa reynst árangurslausar.

- Fara þarf yfir málið í ró og næði með starfsmanninum sem tilkynnir það.
- Mannauðsstjóri aflar upplýsinga um málið með því að ræða við báða aðila máls hvorn í sínu lagi.
- Báðir aðilar máls eiga rétt á að trúnaðarmaður sé viðstaddur, sé þess óskað.
- Rætt er við aðra sem geta veitt upplýsingar um málið t.d. yfirmenn og samstarfsmenn.
- Forðast þarf að draga fleiri inn í málið en nauðsynlegt er. Rætt er við einn í einu.
- Ef ástæða þykir til er hægt að óska eftir aðstoð utanaðkomandi sérfræðinga, t.d. sálfræðings. Þörf fyrir stuðning er metin og báðum aðilum boðin aðstoð.
- Upplýsingar úr viðtölum og aðrar munnlegar upplýsingar eru skráðar.
- Báðum aðilum er haldið upplýstum um framvindu málsins eins og kostur er á meðan unnið er að lausn þess.
- Mannauðsstjóri metur málsatvik, leggur fram tillögur um viðbrögð og tekur ákvörðun um næstu skref.
- Sé niðurstaðan sú að um einelti eða áreitni sé að ræða skal huga að rétti þess sem varð fyrir því, og skal tryggt að vinnuumhverfi viðkomandi sé öruggt. Gripið verður til aðgerða gagnvart þeim sem beita aðra einelti, áreitni eða ofbeldi, t.d. með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn í samræmi við lög um réttindi viðkomandi starfsmanns. Gerandi verður ávallt látinn axla ábyrgð.
- Kjósi sá sem varð fyrir einelti, ofbeldi eða áreitni að leggja fram formlega kvörtun verður metið hverju sinni hvort þörf er á að leita til viðurkenndra þjónustuaðila á sviði vinnuverndar.

E. Tengiliðir vegna ábendinga um einelti og áreitni

Mannauðsstjóri RÚV, Þóra Margrét Pálsdóttir. Sími: 515-3105 eða 820-0208, thora.margret.palsdottir@ruv.is.

Trúnaðarlæknir RÚV, Teitur Guðmundsson, teitur@hv.is

Tímápantanir í síma 510-6500. Heimilisfang: Heilsuvernd, Urðarhvarf 14, 203 Kópavogi.

F. Frekari upplýsingar

I. Fyrirbyggjandi ráðstafanir

Vinnuveitanda ber að sjá til þess að einelti, ofbeldi, kynferðisleg eða kynbundin áreitni líðist ekki á vinnustaðnum. Stjórnendur gegna lykilhlutverki við að skapa góðan starfsanda og eiga að bregðast strax við



ef tilkynnt er um einelti, ofbeldi eða áreitni. Stuðningur stjórnenda skiptir miklu máli og að starfsmenn upplifi sig ekki sem einangraða í vinnu.

Orsakir eineltis, ofbeldis, kynferðislegrar eða kynbundinnar áreitni geta verið margvíslegar en mikilvægt er að horfa til vinnuumhverfis, vinnuskipulags og framkvæmdar vinnunnar.

Upplýsingaflæði og starfslýsingar

Jafnt upplýsingaflæði frá stjórnanda til starfsmanna er mikilvægt í því skyni að tryggja gagnsæi og aðgang meðal starfsmanna. Einnig skiptir miklu máli að starfslýsingar séu réttar til þess að starfsmaðurinn þekki sitt starfssvið og geti mótað sig eftir vinnu sinni. Þetta er gert til þess að koma í veg fyrir að hagsmunarárekstrar verði eða óskýrt upplýsingaflæði sem leitt getur til misskilnings milli starfsmanna í starfi.

Vinnutími

Vinnutími getur verið misjafn eftir störfum og stöðu verkefna. Starfsmenn sem eru í vaktavinnu þurfa að vera upplýstir um sínar vaktir og þau réttindi og skyldur sem starfinu fylgja. Starfsmenn sem eru í dagvinnu þurfa einnig að vera upplýstir um sinn vinnutíma og þau réttindi og skyldur sem fylgja. Í ljósi þess er mikilvægt að horfa til þess að starfsmanni sé ekki mismunað varðandi viðveru í vinnu, sveigjanlegan vinnutíma eða skipulag vakta.

Tímaþröng

Upplýsa þarf starfsmann um umfang verkefnis, gæði, mögulega yfirvinnu eða annað sem getur skipt máli við framkvæmd þess. Það er liður í því að setja skýrar leiðbeiningar og koma í veg fyrir misskilning milli starfsmanna.

Einangrun

Mikilvægt er að starfsmenn upplifi sig sem hluta af hóp og eigi góðan vin eða kunningja í vinnunni.

Samskiptastefna

Samskipti á vinnustað skulu ávallt einkennast af gagnkvæmri virðingu og vinsemd. Samskipti eiga að vera á faglegum nótum þar sem málefnaleg umræða á sér stað og uppbyggileg gagnrýni. Starfsmenn bera ábyrgð á eigin líðan og framkomu á vinnustað sem stuðlar að betri menningu innan fyrirtækisins í heild. Starfsmenn eiga að vera meðvitaðir um birtingarmynd óviðeigandi hegðunar á vinnustað. Það felur meðal annars í sér neikvætt tal við og um aðra starfsmenn, mismunun, ljótt orðalag, hækkun á rómi og fleira sem getur valdið neikvæðri upplifun hjá samstarfsfólki.

Mikilvægt er að allir starfsmenn séu meðvitaðir um að einelti, ofbeldi, kynferðisleg og kynbundin áreitni getur einnig komið fram í samskiptum, orðalagi og svipbrigðum.

Umburðarlyndi

Samstarfsfólki er ávallt sýnt umburðarlyndi í verki, orðum og starfi. Það á einnig við gagnvart aldri, þjóðerni, fötlun, kynhegðun, kynferði eða öðru. Lögð er áhersla á samábyrgð starfsmanna og þá skyldu að aðstoða starfsfélaga í erfiðleikum og efla vinnustaðinn með þeim hætti.

Leiðir sem auðvelda upplýsingaflæði á vinnustað og góð samskipti stjórnenda og starfsmanna. Auðvelda jafnframt samtal um líðan fólks í starfi og leiðir til að bæta starfsanda og starfsánægju.

- Starfsmannasamtöl
- Starfslýsingar
- Árangursmælingar í mannauðsmálum
- Reglulegir upplýsinga- og verkefnafundir



II. Gagnlegir tenglar

[Jafnréttisáætlun RÚV](#)

[Upplýsingar um félagslegt umhverfi hjá Vinnueftirlitinu](#)

[Bæklingur um áreitni og ofbeldi í vinnu](#)

[Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum](#)

Bæklingur ASÍ, BHM, BSRB, KÍ, Jafnréttisráð og Jafnréttisstofa sem gefinn var út 8. mars 2016, á alþjóðlegum baráttudegi kvenna.