



Viðbragðsáætlun gegn einelti, ofbeldi, kynferðislegri og kynbundinni áreitni

Á fjölbreyttum vinnustað á starfsfólk að njóta jafnræðis í samskiptum óháð aldri, þjóðerni, kynferði, fötlun, kynhneigð, trúarbrögðum eða öðrum þáttum.

Einelti, ofbeldi, kynferðisleg og kynbundin áreitni ógnar heilsu og líðan starfsfólks. Slík hegðun getur haft alvarleg áhrif á þá sem fyrir verða og fjölskyldur þeirra og neikvæð áhrif á starfsanda og vinnumenningu. Það er skylda vinnustaðarins að reyna að koma í veg fyrir slíka hegðun og bregðast við tilkynningum og ábendingum. Starfsfólk sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum, eða hefur vitneskju um slíka hegðun gagnvart samstarfsfólki, er hvatt til að upplýsa stjórnendur eða trúnaðarmenn svo hægt sé að bregðast við.

Stuðningur stjórnenda er þýðingarmikill sem og að starfsfólki finnist það ekki einangrað í starfi. Mikilvægt er að stjórnendur nýti m.a. regluleg starfsmannasamtöl til að fylgjast með líðan og samskiptum í sínum hópum. Orsakir eineltis, ofbeldis, kynferðislegrar eða kynbundinnar áreitni geta verið margvíslegar en upplýsingaflæði, jafnræði, skýr hlutverk og ábyrgð og samskiptamenning geta haft mikil áhrif.

Skilgreining á einelti og áreitni

Samkvæmt 3. grein reglugerðar 1009/2015 um einelti, ofbeldi, kynferðislega og kynbundna áreitni er skilgreining með eftirfarandi hætti:

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, líkamlegs 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.

Mælingar á vinnustaðnum

Árlega skal gera könnun meðal starfsmanna um upplifun af einelti, ofbeldi, kynferðislegri og kynbundinni áreitni. Bregðast skal við þeim niðurstöðum með kynningu meðal starfsfólks á heildarniðurstöðum og bregðast við þeim ábendingum og upplýsingum sem berast í gegnum könnunina eins og mögulegt er.

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, annan stjórnanda, mannauðsstjóra eða annan sem viðkomandi treystir. Fyllsta trúnaðar skal gætt við meðferð slíkra mála og vinnsla þeirra vera í samráði við þann sem tilkynnir. Gagnlegt er að skrá þau atvik sem tilkynningin byggist á og einnig hverjir eru mögulega til vitnis.

Ef viðkomandi vill fá ráðgjöf utan vinnustaðarins er hægt að leita beint til Áfalla- og sálfræðimiðstöðvarinnar (ÁSM) og fá tíma hjá sálfræðingi. Tengiliður RÚV hjá ÁSM vegna slíkra mála er Sjöfn Evertsdóttir sálfræðingur. Hægt er að senda henni póst á sjofn@asm.is eða hringja í síma 852 5885. Tími hjá sálfræðingi



vegna slíkrar ráðgjafar er starfsmanni að kostnaðarlausu. Samtal starfsmanns og sálfræðings er í fyllsta trúnaði, nafni starfsmanns verður ekki miðlað áfram og mannauðsstjóri fær ekki upplýsingar um efni þess nema starfsmaður óski eftir því.

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

Stjórnandi sem fær tilkynningu um einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni skal hafa samvinnu við mannauðsstjóra. Fyrstu viðbrögð eru að meta þörf starfsmanns fyrir stuðning og svo eru næstu skref ákveðin í samvinnu við þann er tilkynnir.

Málsmeðferð

Þegar tilkynnt er um einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni eru tvær leiðir færar. Sá sem fer með úrlausn málsins ákveður viðbrögðin í samráði við þann er tilkynnir. Farvegur máls getur verið formlegur eða óformlegur og eru þessir kostir kynntir starfsmanni er tilkynnir.

Óformleg málsmeðferð

Algengast er að hefja málsmeðferð eftir óformlegum leiðum.

- Málsatviki eru könnuð, meðal annars með því að afla upplýsinga hjá meintum þolanda og meintum geranda. Rætt er við þá báða, hvorn í sínu lagi.
- Viðtakandi tilkynningar metur þörf málsaðila fyrir bráðan stuðning. Hann getur falist í stuðningsviðtölum á vinnustaðnum, breytingum á vinnuaðstæðum eða sálfræðilegri ráðgjöf.
- Aðrir á vinnustaðnum eru ekki upplýstir um málið.
- Báðir málsaðilar geta óskað eftir að trúnaðarmaður sé viðstaddur viðtöl.
- Lagðar eru fram tillögur til lausnar á vandanum.
- Næsti yfirmaður eða mannauðsstjóri styður við bakið á hlutaðeigandi og fylgir því eftir að aðstæður breytist til batnaðar.

Formleg málsmeðferð

Mál er rannsakað með formlegum hætti ef mál er metið þess eðlis að þörf sé á aðkomu utanaðkomandi aðila. Hægt er að grípa til formlegrar málsmeðferðar ef tilraunir til að leysa málið eftir óformlegum leiðum hafa reynst árangurslausar.

- Mannauðsstjóri aflar upplýsinga hjá hlutaðeigandi og óskar eftir aðstoðfagaðila til að leggja mat á málið. RÚV hefur verið í samstarfi við Þórkötlu Aðalsteinsdóttur sálfræðing og aðra sálfræðinga hjá sálfræðistofunni Líf og sál.
- Fagaðili vinnur að rannsókn máls með viðtölum og setur fram formlega niðurstöðu.
- Þegar niðurstaða liggur fyrir vinnur mannauðsstjóri að lausn með hlutaðeigandi aðilum.
- Ef um einelti eða áreitni er að ræða skal huga að rétti þolanda og tryggja 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.

Gagnlegar upplýsingar og tenglar:

[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](#)

Uppfært 17.09.2020 og endurskoðað í ágúst 2021.

RÚV Mannauður