

Leiðbeiningar fyrir starfsfólk



ENGINN Á AÐ SÆTTA SIG VIÐ

EINELTI
ÁREITNI
OFBELDI

EINELTI ÁREITNI OFBELDI

Starfsfólk hefur rétt á að hafa öruggt og heilsusamlegt vinnuumhverfi. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og annað ofbeldi á vinnustaðum er oft vísbending um að eitthvað sé að í vinnuumhverfinu.

Enginn á að sætta sig við óviðeigandi hegðun á vinnustað.

Óviðeigandi hegðun

Einelti - Síendurtekin neikvæð samskipti sem eru til þess fallin að valda vanlíðan.

Kynferðisleg áreitni - Kynferðislegt tal eða hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir verður.

Kynbundin áreitni o.fl. - Talsmáti eða framkoma sem tengist kyni og kynhneigð fólks, uppruna og eða trúarbrögðum.

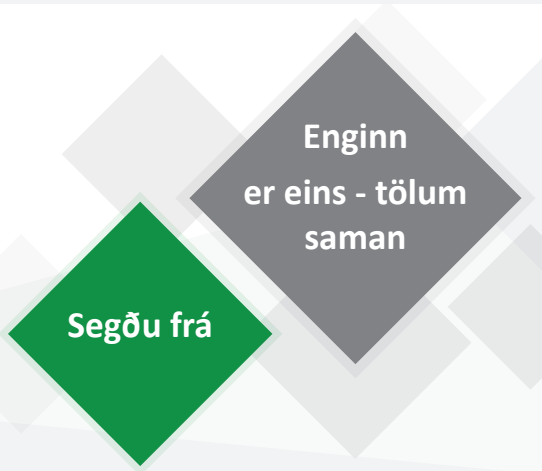
Annað ofbeldi - Hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, sálræns eða líkamlegs skaða eða þjáningar.

Dæmi um birtingarmyndir

- ◆ Ítrekuð gagnrýni, niðurlæging
- ◆ Særandi orð, athugasemdir
- ◆ Baktal, slúður, sögusagnir, útilokun
- ◆ Móðgandi og særandi samskipti
- ◆ Kynferðislegar eða kynbundnar athugasemdir
- ◆ Hótanir og árásir

Einelti, áreitni og annað ofbeldi á vinnustað getur verið af hálfu starfsfólks, stjórnenda eða utanaðkomandi aðila sem tengjast vinnustaðnum.

Ágreiningur vegna verkefna, mismunandi skoðana eða ólíkra hagsmuna telst ekki vera einelti, en ef slíkur ágreiningur magnast án þess að gripið sé inn í getur hann leitt til eineltis.



Grín og daður telst ekki vera kynferðisleg áreitni nema hegðunin sé óvelkomin og hvorki gagnkvæm né á jafnréttisgrundvelli.

Gerendur og þolendur geta verið einn eða fleiri. Alvarleg tilvik kynferðislegrar áreitni eða ofbeldis geta fallið undir hegningarlög.

HVAÐ Á AÐ GERA?

Allir á vinnustað þurfa að leggja sitt af mörkum til að fyrirbyggja neikvæða hegðun og stuðla að góðum samskiptum, starfsánægju og öruggu umhverfi. Mikilvægt er að starfsfólk láti vita ef upp koma neikvæð og erfið samskipti.

Vinnustaðir eiga að hafa skýrar leiðbeiningar fyrir starfsfólk um hvernig það getur tilkynnt um einelti, áreitni eða aðra óviðeigandi hegðun og í hvaða farveg málin fara innan hvers vinnustaðar.

Tilkynna til

Næsta yfirmanns
Mannauðsstjóra
Annarra stjórnenda
Atvinnurekanda

Vinnuverndarfulltrúa
Trúnaðarmanns
Vinnufélaga sem aðstoða
við að koma málum á framfæri

Stjórnendur eiga að bregðast við og sjá til þess að óviðeigandi hegðun endurtaki sig ekki á vinnustaðnum.

Hlutverk stjórnenda

- ◆ Stuðla að markvissu vinnuverndarstarfi og sýna gott fordæmi
- ◆ Gera áætlun um forvarnir og viðbrögð við einelti, áreitni og ofbeldi
- ◆ Veita upplýsingar og bregðast við aðstæðum sem geta komið upp
- ◆ Skoða ábendingar og kvartanir frá starfsfólki með varfærni og af virðingu
- ◆ Vera styðjandi og sýnilegir

Hlutverk starfsfólks

- ◆ Taka þátt í samstarfi og stuðla að góðum og öruggum vinnustað
- ◆ Hver og einn ber ábyrgð á eigin hegðun og því að taka ekki þátt í einelti, áreitni eða öðru ofbeldi
- ◆ Láta vita um neikvæð samskipti sem starfsmaður getur ekki leyst úr sjálfur eða hefur áhyggjur af
- ◆ Starfsfólk þarf að vera reiðubúið að skýra mál sitt nánar ef það tilkynnir um einelti, áreitni eða ofbeldi

Fræðslu- og leiðbeiningarit nr. 36

Markviss vinnuvernd skilar árangri. Meta þarf vinnuaðstæður og innleiða áætlun um forvarnir og viðbrögð við einelti, áreitni og ofbeldi.

Vinnuaðstæður sem þarf að meta reglulega eru

- ◆ Stjórnun og skipulag vinnunnar
- ◆ Fjölbreytni verkefna - eru þau við hæfi?
- ◆ Kröfur, tímaramma verkefna og álag
- ◆ Sveigjanleika og sjálfræði
- ◆ Upplýsingamiðlun og samskipti
- ◆ Stuðning, umbun og öryggi
- ◆ Þörf fyrir fræðslu og þjálfun

Nánari upplýsingar
á heimasíðunni
www.vinnueftirlit.is

STARFSFÓLK
ÞARF AÐ SEGJA
FRÁ

SÆTTUM
OKKUR EKKI VIÐ
EINELTI ◆ ÁREITNI ◆ OFBELDI

*Bæklingurinn er byggður á lögum, reglugerðum
um vinnuvernd og fræðilegu efni.*