



# Tökum höndum saman

## Efni fyrir starfsfólk



Hér má finna upplýsingar sem ætlaðar eru starfsfólki þegar kemur að kynferðislegri áreitni í vinnuumhverfinu.

### Hver er ábyrgð starfsfólks?

Starfsfólk ber ábyrgð á eigin hegðun í vinnuumhverfinu. Það má undir engum kringumstæðum leggja í einelti, áreita kynferðislega, mismuna á grundvelli kyns eða beita ofbeldi. Það er jafnframt ekki í lagi að líta fram hjá slíkri hegðun hjá öðrum í vinnuumhverfinu. Starfsfólk getur nálgast upplýsingar um forvarnir og viðbrögð í áætlun vinnustaðarins um öryggi og heilbrigði sem atvinnurekandi á að hafa aðgengilega fyrir öll á vinnustaðnum.

Starfsfólk á að láta atvinnurekanda vita ef það verður vitni að eða telur sig sjálft hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreiti eða ofbeldi á vinnustað. Atvinnurekandi þarf ávallt að bregðast við í samræmi við áætlun vinnustaðarins um öryggi og heilbrigði til að uppræta þær aðstæður sem kvartað er yfir. Það er því mikilvægt að starfsfólk kynni sér áætlunina og viti hvar hægt sé að nálgast hana.

### Áætlunin ætti meðal annars að upplýsa starfsfólk um:

- Ábyrgð þeirra og skyldur þegar kemur að hegðun og samskiptum í vinnuumhverfinu
- Forvarnir og viðbrögð við kynferðislegri áreitni í vinnuumhverfinu
- Til hvers/hverra starfsfólk geti leitað ef það vill eiga samtál eða viðra upplifun af erfiðum samskiptum. Sumir vinnustaðir velja að bjóða upp á slík samtöl til að veita starfsfólki, sem ekki er tilbúið til þess að leggja fram kvörtun, stuðning og speglun á upplifun sem það er óvísst með.
- Til hvers/hverra starfsfólk getur leitað til að leggja fram kvörtun eða koma með ábendingu um kynferðislega áreitni.



## Hvað á starfsfólk að gera ef það upplifir eða verður vitni að kynferðislegri áreitni í vinnuumhverfinu?

Starfsfólk sem verður fyrir eða verður vitni að kynferðislegri áreitni í vinnuumhverfinu þarf að bregðast við með því að láta vita. Í áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað eiga að vera gagnlegar upplýsingar fyrir starfsfólk um forvarnir og viðbrögð við kynferðislegri áreitni. Þar ætti meðal annars að koma fram til hvers/hverra eigi að leita til að láta vita, hvaða viðbrögðum megi búast við á vinnustaðnum og hvaða stuðningur sé í boði. Mikilvægt er að starfsfólk kynni sér áætlunina vel og viti hvar hægt sé að nálgast hana.

Gott er að hafa það í huga að atvinnurekandi þarf að sýna varfærni og nærgætni með virðingu og einkahagi hlutaðeigandi starfsfólks í huga í öllum aðgerðum sínum.

### Hugsanleg viðbrögð:

Vinnustaðir geta ráðlagt starfsfólki hvernig það getur valið að bregðast við óviðeigandi hegðun og kynferðislegri áreitni í vinnuumhverfinu. Slíkar upplýsingar geta meðal annars komið fram í áætlun vinnustaðarins um öryggi og heilbrigði.

Þegar fólk treystir sér til getur það sett samstarfsfólki mörk og beðið það um að hætta hegðun sem viðkomanda finnst óviðeigandi eða óþægileg. Stundum gerir fólk sér ekki grein fyrir því hvaða áhrif hegðun þess hefur og þá getur endurgjöf gefið því tækifæri til að endurskoða hana og jafnvel breyta henni.

Sumir vinnustaðir bjóða starfsfólki að eiga samtál og viðra upplifun og áhyggjur af samskiptum. Upplýsingar um til hvers/hverra starfsfólk getur leitað til að eiga slík samtöl ættu að vera í áætlun vinnustaðarins um öryggi og heilbrigði. Í slíkum samtölum getur starfsfólk meðal annars fengið speglun og stuðning og jafnframt upplýsingar um möguleg næstu skref. Slík samtöl geta stutt við starfsfólk sem er óvísst með hvað það eigi að gera og vill viðra upplifun sína áður en lengra er haldið. Samtal, viðrun eða aðrar almennar aðgerðir atvinnurekanda koma ekki í veg fyrir að starfsfólk geti lagt fram kvörtun sem sett verður í þann farveg sem reglugerð nr. 1009/2015 gerir ráð fyrir.

Í áætlun vinnustaðarins um öryggi og heilbrigði ætti starfsfólk að finna upplýsingar um til hvers/hverra það getur leitað til að leggja fram kvörtun eða koma með ábendingu. Mikilvægt er að starfsfólk kynni sér ferlið sem tekur við og við hverju það megi búast. Gott er að starfsfólk hafi í huga að til að unnt sé að setja málið í þann farveg sem reglugerð nr. 1009/2015 gerir ráð fyrir þarf það að vera reidubúið að skýra mál sitt nánar. Auk þess þarf að veita hlutaðeigandi starfsfólki, þar á meðal ætluðum geranda, aðgang að öllum upplýsingum og gögnum í málinu að teknu tilliti til laga um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga.