



Tökum höndum saman

Stuðningsefni við gerð áætlunar um öryggi og heilbrigði vegna samskipta á vinnustað ætlað vinnustöðum þar sem starfa færri en tíu



Aðgerðir atvinnurekanda til að koma í veg fyrir erfið samskipti, þar á meðal einelti, áreitni og ofbeldi, og aðgerðir sem grípa þarf til komi upp erfið samskipti eru hluti af áætlun um öryggi og heilbrigði vinnustaðarins. Gott er að byggja á skilgreiningum um einelti, áreitni og ofbeldi í [reglugerð nr. 1009/2015](#), um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi.

Yfirlýsing vinnustaðarins

Atvinnurekandi þarf að gera starfsfólki sínu ljóst með skýrum hætti að einelti, áreitni og ofbeldi verði ekki liðin. Dæmi um slíkt er eftirfarandi en gott er ef starfsfólk kemur sér saman um efni slíkrar yfirlýsingar:

Áreitni, einelti og ofbeldi er ekki liðið á þessum vinnustað. Við virðum ólíkar skoðanir starfsfólks og sýnum hvert öðru kurteisi þótt við séum ólík og ekki alltaf sammála. Við áreitum ekki hvert annað eða mismunum vegna kyns, kynþáttar, aldurs, þjóðernis, móðurmáls, trúar, menningar eða annars breytileika. Við tökum öll ábyrgð á eigin hegðun og því að koma vel fram við aðra. Við berum einnig ábyrgð á því að láta vita ef við upplifum eða verðum vitni að einelti, áreitni eða ofbeldi.

Mat á áhættuþáttum í vinnuumhverfinu

Atvinnurekandi þarf að greina áhættuþætti eineltis, áreitni og ofbeldis á vinnustaðnum og þarf að taka tillit til ýmissa þátta svo sem fjölda og aldurs starfsfólks, ólíks menningarlegs bakgrunns þess og hvaða tungumál það skilur ásamt skipulagi vinnutíma og eðli starfa. Mikilvægt er að greina áhrif vinnustaðamenningar á hegðun og viðmið starfsfólksins.



Forvarnaaðgerðir til að koma í veg fyrir einelti, áreitni og ofbeldi

Atvinnurekandi þarf að taka fram í áætlun um öryggi og heilbrigði til hvaða forvarnaaðgerða skuli gripið til að koma í veg fyrir einelti, ofbeldi eða áreitni á vinnustað. Dæmi um slíkar aðgerðir eru eftirfarandi en ekki tæmandi:

- Gera áætlun um forvarnaaðgerðir sem byggja á niðurstöðum áhættumatsins.
- Hafa skýrar starfslýsingar svo forðast megi ágreining um verkefni eða hlutverk.
- Upplýsa starfsfólk þegar það hefur störf á vinnustaðnum um störf, verkefni og samskiptagildi.
- Skapa vettvang til viðrunar þar sem atvinnurekandi hvetur starfsfólk til að ræða um líðan á vinnustað.
- Gefa starfsfólki tækifæri á að koma fram með hugmyndir sínar um hvað einkennir góða og uppbyggilega vinnustadameningu.
- Fræðsla og þjálfun starfsfólks, þar á meðal til stjórnenda, um mikilvægi góðra og uppbyggilegra samskipta á vinnustöðum.
- Gera samskiptasáttmála í samvinnu við starfsfólk þar sem gildi og viðmið í samskiptum sem á að viðhafa á vinnustaðnum eru skilgreind.
- Huga að skemmtilegri samveru starfsfólks þar sem hópefli er markmiðið
- Kynna starfsfólki reglulega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustaðnum.

Viðbrögð þegar einelti, áreitni eða ofbeldi kemur upp á vinnustaðnum

Atvinnurekandi þarf að gera grein fyrir þeim aðgerðum sem grípa skal til komi fram kvörtun eða ábending um einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum. Áhersla er á að atvinnurekandi þarf í öllum tilvikum að bregðast við og sýna varfærni og nærgætni í aðgerðum sínum með virðingu og einkahagi hlutaðeigandi starfsfólks í huga. Þess ber að gæta að óvarleg miðlun upplýsinga um einelti, áreitni og ofbeldi sem ekki hefur tekist að sannreyna eða kanna frekar sannleiksgildi á getur spillt síðari rannsóknum, hvort sem er hjá lögreglu eða vinnuveitanda.

Vinnustaðir geta haft samtal eða viðrun sem aðgerð í áætlun sinni um öryggi og heilbrigði:

- Skilgreina vel í áætluninni til hvers/hverra starfsfólk getur leitað.
- Viðrun getur leitt til kvörtunar eða málin leyst með öðrum hætti innan vinnustaðar í samráði við ætlaðan þolanda og þá með almennum hætti. Getur verið gott að skrá sameiginlegan skilning beggja aðila á þeim aðgerðum sem grípa á til og staðfesta með undirskrift.
- Atvinnurekandi getur ávallt leitað til utanaðkomandi aðila ef með þarf eða óskað er eftir því.
- Þegar óskað er eftir trúnaði um upplýsingarnar þarf sá sem leitað er til að taka afstöðu til þess hvort heimilt sé að verða við því skv. lögum, svo sem almennum

hegningarlögum eða barnaverndarlögum. Verður að ætla að trúnaður þrengi heimildir atvinnurekanda til aðgerða gagnvart ætluðum geranda.

- Samtal, viðrun eða almennar aðgerðir atvinnurekanda koma ekki í veg fyrir að starfsmaður leggi síðar fram kvörtun eða ábendingu og málið að verði sett í þann farveg sem reglugerð nr. 1009/2015, um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, gerir ráð fyrir.

Mál getur einnig verið sett í þann farveg sem reglugerð nr. 1009/2015, um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, gerir ráð fyrir.

Í slíkum tilfellum má styðjast við meðfylgjandi [flæðirit yfir feril máls](#).

Tilgangur flæðiritsins er að styðja við stjórnendur þegar upp koma mál tengd einelti, áreitni og ofbeldi – frá því tilkynning berst og þar til máli telst lokið.

Aðgerðir í flæðiritinu eru í samræmi við kröfur sem gerðar eru við úrlausn slíkra mála í reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi.

Áætlun um öryggi og heilbrigði vinnustaðarins skal vera aðgengileg starfsfólki og reglulega minnt á efni hennar.

2. febrúar 2023