



Einelti á vinnustað

Skilgreiningar, aðgerðir og forvarnir

Vinnuverndarlögin, lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustu-hætti og öryggi á vinnustöðum, voru samþykkt á Alþingi árið 1980. Breytingar voru gerðar á þeim vorið 2003. Breytingarnar náðu m.a. til áhættumats, heilsuverndar starfsmanna, vinnutíma, rannsókna, skráningu atvinnurekenda á óhöppum sem geti valdið slysum og setningu reglna um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum.

Reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað voru settar af félagsmálaráðuneytinu í desember 2004. Með reglugerðinni er stigið stórt skerf í þá átt að skilgreina, bregðast við og koma í veg fyrir að einelti eigi sér stað á vinnustöðum. Reglugerðin skiptist í 4 kafla sem verða gerð skil hér á eftir.

1. Markmið og skilgreiningar

Markmið reglugerðarinnar er að innan vinnustaða verði stuðlað að forvörnum og aðgerðum gegn einelti á vinnustöðum.

Einelti og vinnuverndarfulltrúi eru skilgreind á eftirfarandi:

- Einelti: Ámælisverð eða sýndurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa mismuna eða ógna

og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir. Hér er ekki átt við skoðanaágreining eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan.

- Vinnuverndarfulltrúi á vinnustað: Fulltrúi í öryggisnefnd, sá sem hefur verið kosinn öryggistrúnaðarmaður eða öryggisvörður. Enn fremur er átt við aðra aðila sem starfa að vinnuvernd innan vinnustaðar.

Skýring:

Með hugtakinu vinnuverndarfulltrúi á vinnustað er í þessum reglum átt við fulltrúa í öryggisnefnd, þann sem hefur verið kosinn öryggistrúnaðarmaður eða skipaður öryggisvörður. Einnig er átt við aðra sem sérstaklega er falið að sinna vinnuverndarverkefnum á vinnustað. Reynslan sýnir að einstaklingar, sem verða fyrir einelti á vinnustað eða annarri ótilhlýðilegri háttsemi, leita frekar til annarra aðila innan vinnustaðarinnar en öryggistrúnaðarmanna eða öryggisvarða. Algengast er að leitað sé til starfsmannastjóra, starfsmannahalds, félagslegra trúnaðarmanna eða annarra. Því er mikilvægt að þeir aðilar, sem sinna vinnuvernd, þá sérstaklega hvað varðar félagslegan aðbúnað á vinnustöðum, taki þátt í forvörnum gegn einelti og viðbrögðum við einelti á vinnustöðum.

2. Skyldur atvinnurekandans

- Atvinnurekandi skal skipuleggja vinnu þannig að dregið sé úr hættu á að þær aðstæður skapist í vinnuumhverfi sem leitt geti til eineltis eða annarrar ótilhlýðilegrar háttsemi.
- Atvinnurekandi skal gera starfsfólki það ljóst að einelti og önnur ótilhlýðileg háttsemi er óheimil á vinnustað. Atvinnurekanda ber skylda til að láta slíka háttsemi á vinnustað ekki viðgangast og skal hann leitast við að koma í veg fyrir ótilhlýðilega háttsemi sem

hann fær vitneskju um, í samráði við vinnuverndarfulltrúa á vinnustaðnum þegar við á.

- c. Atvinnurekandi ber ábyrgð á að gerð sé áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað sem feli í sér almennt áhættumat og áætlun um forvarnir. Við gerð áhættumatsins skal meðal annars meta aðstæður í vinnuumhverfinu sem geta leitt til eineltis. Grípa skal til viðeigandi aðgerða í samræmi við niðurstöður áhættumatsins til að draga úr eða koma í veg fyrir að slíkar aðstæður komi upp á vinnustaðnum. Atvinnurekandinn skal hafa samráð við vinnuverndarfulltrúa við gerð áhættumats og áætlun um forvarnir.

Skýring: Dæmi um ótilhlýðilega háttsemi:

- Eftirlit með starfsmönnum án vitundar þeirra.
- Niðurlægjandi „refsiaðgerðir“ sem fyrirvaralaust beinast gegn ákveðnum starfsmanni eða starfsmönnum án málefnalega ástæðna eða útskýringa og án tilrauna til að leysa hugsanlegar ástæður sem búa að baki. Refsiaðgerðirnar geta t.d. komið fram í að verkefni eru tekin frá starfsmanni án rökstuðnings, óútskýrðum tilfærslum í starfi, breyttum kjörum, vinnutengdum upplýsingum sem haldið er frá starfsmanni o.fl.
- Þegar meðvitað er komið í veg fyrir að starfsmaður geti sinnt verkefnum sínum.
- Útilokun, einangrun, skeytingarleysi, þöggun.
- Starfsmaður er niðurlægður, hann gagnrýndur, hæddur og svívirtur.
- Baktal og niðrandi ummæli viðhöfð um starfsmann.
- Ofsóknir og hótanir í garð starfsmanns.

Niðurlægjandi framkomu á aldrei að samþykkja hvort sem er á milli vinnufélaga, sem hafa svipaða stöðu, eða milli stjórnenda og starfsmanna. Þetta þarf að koma skýrt fram hjá atvinnurekendum, t.d. í starfsmannastefnu. Ef einelti eða önnur ótilhlýðileg háttsemi kemur upp á vinnustað skal atvinnurekandi ekki láta slíka háttsemi viðgangast og leitast við að uppræta hana og koma í veg fyrir að slíkt endurtaki sig.

Í samráði við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarinnar og starfsfólkið skal atvinnurekandi leitast við að



greina og meta þá þætti í vinnuumhverfinu sem geta haft áhrif á líðan, heilsu og öryggi starfsfólksins. Ef stefna fyrirtækisins í vinnuverndarmálum er skýr og starfsfólkið þekkir til hennar er auðveldara að meta og fyrirbyggja áhættuþætti í vinnuumhverfinu.

Við gerð almenns áhættumats á vinnustöðum er mikilvægt að líta til allra þátta í vinnuumhverfinu sem geta haft áhrif á líðan, heilsufar og öryggi fólks, þar með talda andlega og félagslega álagsþætti. Á vinnustöðum, þar sem mikið er um breytingar bæði á skipulagi, verkefnum og mannaforráðum, skal sérstaklega taka tillit til andlegra og félagslegra þátta í áhættumati og áætlun um forvarnir. Einnig skal sérstaklega taka tillit til andlegra og félagslegra þátta í áhættumati og áætlun um forvarnir. Einnig skal sérstaklega taka tillit til þessara atriða þar sem vinnan felur í sér mikil mannleg samskipti, vaktavinnu og óreglulega yfirvinnu, stöðuga tímaþröng og lítið athafnafrelsi. Á vinnustöðum, þar sem eru margir erlendir starfsmenn sem ekki skilja íslensku eða þau fyrirmæli eða leiðbeiningar sem gefnar eru á vinnustaðnum, skal taka tillit til þess í áhættumati vinnustaðarinnar.

Dæmi um þætti sem skal meta í áhættumati:

- Vinnutími, skipulag vinnutímans, vaktafyrirkomulag, tilviljunarkennd yfirvinna
- Tímaþröng, ójafnt vinnuálag
- Tilbreytingarleysi, einhæfni, síendurtekin vinna
- Athafnafrelsi, svigrúm, litlir möguleikar starfsmanna á að skipuleggja vinnu sína eða hafa áhrif á hvernig hún er framkvæmd
- Einvera við vinnu, starfsmaður vinnur einn eða er einangraður
- Samskipti, fær starfsmaður stuðning, umbum, hvatningu?
- Upplýsingaflæði, boðleiðir, fá starfsmenn nauðsynlegar upplýsingar og að taka þátt í ákvörðunum?
- Samsetning starfshópsins, umburðarlyndi, jafnrétti
- Starfskröfur eru mótsagnakenndar

Erfitt getur reynst að meta andlega og félagslega áhættuþætti í vinnuumhverfi og líðan fólks en það er t.d. hægt að hafa opna umræðu um samskiptin og starfsandann á vinnustaðnum, hafa

reglulega starfsmannaviðtöl, starfsmannafundi og jafnvel skipulagða fræðslufundi eða viðhorfskannanir. Einnig getur verið nauðsynlegt að ráða til sín utanaðkomandi sérfræðing til að meta aðstæður á vinnustað og leiðbeina um úrlausnir.

3. Viðbrögð við upplýsingum um einelti

- Starfsmaður, sem hefur orðið fyrir eða hefur vitneskju um einelti á vinnustað, skal upplýsa atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það. Skal starfsmaðurinn vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar ef ástæða þykir til.
- Atvinnurekandi skal bregðast við eins fljótt og kostur er komi fram ábending eða kvörtum um einelti á vinnustað. Hið sama gildir þegar rökstuddur grunur er um að einelti eða önnur ótilhlýðileg háttsemi í garð starfsmanna eða stjórnenda eigi sér stað innan vinnustaðarins. Meta skal aðstæður í samvinnu við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins, utanaðkomandi ráðgjafa, ef með þarf, og aðra er málið varðar. Atvinnurekandi skal grípa til viðeigandi ráðstafana og fylgja því eftir að einelti endurtaki sig ekki á vinnustaðnum.

Skýringar:

Ef starfsmaður hefur orðið fyrir einelti, eða hefur vitneskju um einelti eða ótilhlýðilega háttsemi á vinnustað, skal hann upplýsa atvinnurekanda, öryggisnefnd eða aðra vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það svo hægt sé að greina vandann og bregðast við á viðeigandi hátt. Mikilvægt er að grípa inn í sem fyrst svo að ágreiningsatriðum fjölgi ekki eða verði alvarleg. Ekki er mest um vert að finna sökudólg heldur viðurkenna vanda málin og leita uppbyggilegra leiða til úrbóta.

Atvinnurekandi skal bregðast við eins fljótt og hægt er, komi fram ábending eða kvörtun vegna eineltis á vinnustað. Atvinnurekandi, öryggisnefnd eða aðrir vinnuverndarfulltrúar vinnustaðarins gegna meginhlutverki í að skapa þann vinnuanda og þau viðmið, markmið eða þá vinnuverndarstefnu sem gildir á vinnustaðnum. Þeirra er einnig að móta og ákvarða viðbrögð við einelti. Atvinnurekendur ættu að móta skýra stefnu um einelti og hafa viðbragðsáætlun til að fyrirbyggja að einelti komi upp eða

endurtaki sig. Mikilvægt er að vinnuverndarstefna, eða markmið vinnustaðarins og viðbragðsáætlun, sé skýr og starfsfólk upplýst um hana. Ef atvinnurekandi eða fulltrúar í öryggisnefnd, eða aðrir vinnuverndarfulltrúar, telja aðstæður á vinnustað slíkar að ekki sé unnt að leysa þær á viðunandi hátt, getur þurft að leita aðstoðar sérfræðinga. Sérfræðingur, sem aðstoðar atvinnurekanda við gerð áhættumats og áætlunar um forvarnir, skal hafa viðurkenningu Vinnueftirlitsins til slíkra starfa. Hann skal starfa sem óháður, sérfróður aðili við að greina og meta hættur í vinnuumhverfi sem geta leitt til eineltis á vinnustað. Hann skal vera atvinnurekendum, fulltrúum þeirra og launafólki til ráðuneytis og ráðgjafar, svo og öryggistrúnaðarmönnum, öryggisvörðum og öðrum vinnuverndarfulltrúum, við að skapa sem öruggast og heilsusamlegast vinnuumhverfi.

4. Eftirlit

Vinnueftirlit ríkisins hefur eftirlit með framkvæmd reglugerðar þessarar, sbr. 82. gr. laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustu-hætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum.






A. Karlsson tekur við Lohmann Rauscher

Lohmann Rauscher sérhæfir sig í sáraumbúðum s.s. gífsi, teygjubindum, augnleppum og grisjum, ásamt sérhæfðri sárameðferð með SUPRASORB® á m.a. legusár, þrýstingssár og fótasár.



A. KARLSSON
SÍÐAN 1975

Brautarholli 28 · 105 Reykjavík · Sími 5 600 900 · Fax 5 600 901
www.akarlsson.is · ak@akarlsson.is