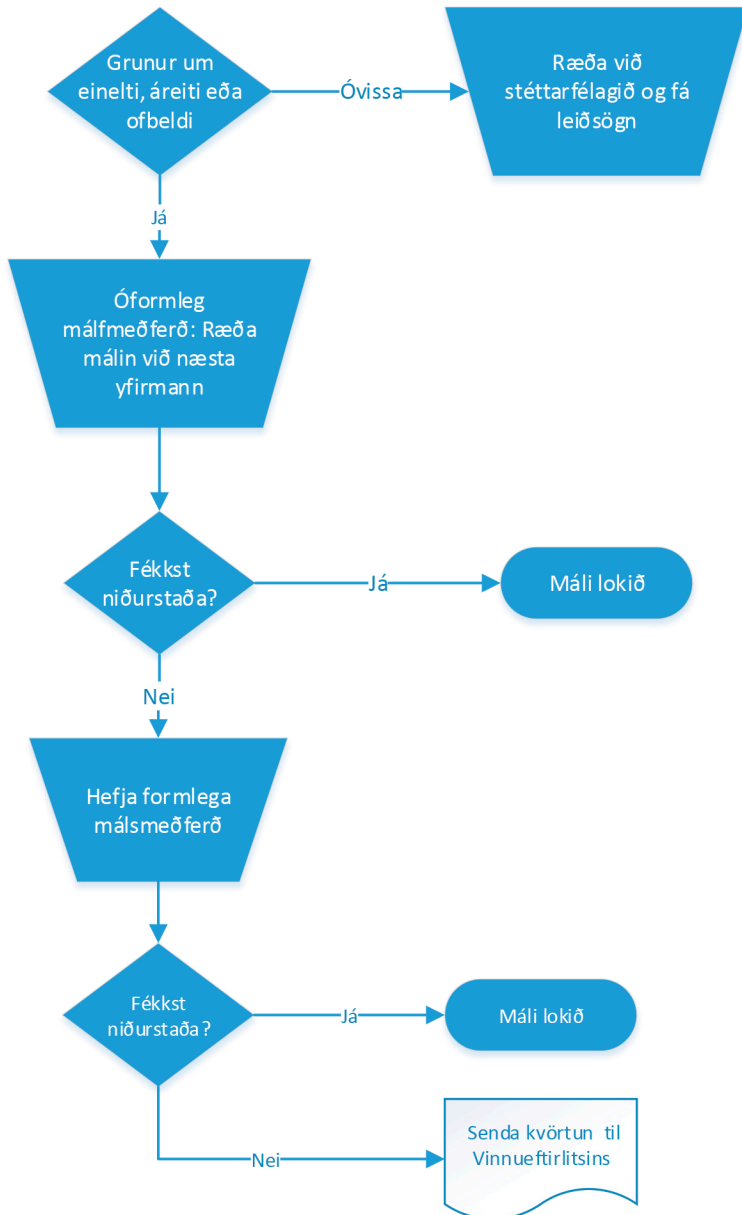


Ferill máls vegna gruns um einelti, áreitni eða ofbeldi - dæmi um stefnu sem mál ætti að fara í -



Einstaklingar geta meðal annars fundið fyrir verri heilsu, streitu, þunglyndi, niðurlægingu, pirringi og lent í tekjutapi. Á vinnustöðum geta starfsmannavelta og veikindi aukist og framleiðni dregist saman, auk þess sem áhrifin á orðspor vinnustaða geta verið mikil. Í samfélaginu ýtir hegðun af þessu tagi til dæmis undir misrétti, kynbundinn launamun og aukinn útgjöld af ýmsu tagi.

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.

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.

Aðkoma stéttarfélags er eingöngu leiðsagnarhlutverk og getur ekki undir nokkrum kringumstæðum framkvæmt eða knúið fram efndir.

Ofbeldi er hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjóninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

Kynferðisleg áreitni er hvers kyns kynferðisleg 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, táknað og/eða líkamleg.

Atvinnurekanda ber skylda til að láta einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustað ekki viðgangast á vinnustað og skal hann gera starfsmönnum ljóst með skýrum hætti að slík hegðun sé óheimil.

Samkvæmt 5. gr. reglugerðarinnar ber atvinnurekandi ábyrgð á að gerð sé skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustaðnum. Áætlunin skal meðal annars fela í sér að meta aðstæður í vinnuumhverfinu sem geta leitt til eineltis, áreitni eða ofbeldis. 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. Meðal annars skal gera sérstaka forvarnar- og viðbragðsáætlun gegn einelti.

Forsenda þess að Vinnueftirlitið komi að eineltismálum

- að kvörtun hafi komið fram um endurtekna og viðvarandi háttsemi skv. 3. gr. reglugerðar um aðgerðir gegn einelti nr. 1000/2004,
- að málið hafi verið tekið upp innan vinnustaðarinnar en lausn hafi ekki náðst,
- að aðstæður séu slíkar að ekki er hægt að taka málið upp innan vinnustaðarinnar, t.d. þegar atvinnurekandi er meintur gerandi,
- að fyrir liggji skriflegt leyfi frá starfsmanni/fyrirverandi starfsmanni eða umboðsmanni hans um að upplýsingar varðandi málið megi nota í samskiptum eftirlitsmanns við vinnustaðinn.