

## Vegna reglugerðar um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustað.

Leiðbeiningar varða reglugerð nr. 1009/2015 sem gildir um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum<sup>1</sup> sem lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, gilda um.

### Markmið reglugerðar

- a) koma í veg fyrir áreitni á vinnustöðum, meðal annars með forvörnum,
- b) stuðla að gagnkvæmri virðingu á vinnustöðum, svo sem með því að auka vitund og skilning á að áreitni er hegðun sem er óheimil á vinnustöðum,
- c) gripið verði til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um áreitni á vinnustað og
- d) að gripið verði til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað verði atvinnurekandi var við áreitni á vinnustað eða ágreining í samskiptum starfsmanna sem líkur eru á að leitt geti til slíkrar hegðunar verði ekki gripið til aðgerða.

### Merking orða í reglugerð 1009/2015

- a) *Áhættumat*: Greining áhættuþátta í starfi og mat á líkum þess að starfsmaður verði fyrir heilsutjóni eða slysi á vinnustað.
- b) *Einelti*: 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.
- c) *Kynbundin áreitni*: 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.
- d) *Kynferðisleg áreitni*: 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, táknræn og/eða líkamleg.
- e) *Ofbeldi*: Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.
- f) *Vinnuáðstæður*: Taka til allra þátta vinnunnar, það er vinnuumhverfis, vinnuskipulags og framkvæmdar vinnunnar.
- g) *Vinnustaður*: Umhverfi, innanhúss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna.
- h) *Vinnuverndarfulltrúi á vinnustað*: Fulltrúi í öryggisnefnd, sá sem hefur verið kosinn öryggistrúnaðarmaður eða skipaður öryggisvörður.

---

<sup>1</sup> Hér eftir er notast við orðið áreitni yfir einelti, kynferðislegt og kynbundið áreitni og ofbeldi.



## Skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað

Atvinnurekandi skal greina áhættuþætti af hverskyns áreitni á vinnustaðnum. Þá er átt við áhættuþætti sem varða hegðun á viðkomandi vinnustað hvort sem atvinnurekandi, stjórnendur og/eða aðrir starfsmenn geta átt hlut að máli og jafnframt þá áhættuþætti sem varða samskipti starfsmanna viðkomandi vinnustaðar við einstaklinga sem teljast ekki til starfsmanna vinnustaðarins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem fram fer á vinnustaðnum.

### Áhættumat

Áhættumat skal byggjast á öllum tiltækum upplýsingum þar sem meðal annars skal tekið tillit til andlegra og félagslegra þátta í tengslum við vinnuaðstæður á vinnustaðnum.

### Heilsuvernd

Á vinnustað skal vera til staðar áætlun um forvarnir þar sem meðal annars kemur fram til hvaða aðgerða skuli gripið í því skyni að koma í veg fyrir áreitni á vinnustað. Yfirmaður skal taka mið af öllum tiltækum upplýsingum, einnig niðurstöðum úr áhættumati og skyldum atvinnurekanda.

Yfirmaður skal gera grein fyrir þeim aðgerðum sem grípa skuli til komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um að áreitni eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum eða verði yfirmaður var við slíka hegðun. Fylgja skal verklagi samkvæmt **Vrs-008 Viðbrögð v. eineltis, áreitni og ofbeldis**. Hið sama á við verði yfirmaður var við aðstæður á vinnustaðnum sem líkur eru á að leitt geti til ofangreindra þátta verði ekki gripið til aðgerða.

### Skyldur atvinnurekanda

Yfirmönnum er óheimilt að leggja starfsmann/menn í einelti á vinnustað, honum er jafnframt óheimilt að áreita starfsmann/menn kynferðislega, á grundvelli kyns eða beita þá ofbeldi á vinnustað. Yfirmaður skal haga vinnuaðstæðum á vinnustað í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað þannig að dregið sé úr hættu á að aðstæður skapist sem geti leitt til slíkrar hegðunar.

Yfirmanni ber skylda til að láta áreitni á vinnustað ekki viðgangast og skal hann gera starfsmönnum ljóst með skýrum hætti að slík hegðun sé óheimil. Við meðferð máls skal sýna varfærni og nærgætni í aðgerðum með virðingu og einkahagi hlutaðeigandi starfsmanna í huga, meðal annars með því að veita óviðkomandi aðilum ekki upplýsingar um mál og tryggja að utanaðkomandi aðilar sem kunna að koma að meðferð máls geri slíkt hið sama.

### Skyldur starfsmanna

Starfsmönnum er óheimilt að leggja annan starfsmann eða aðra starfsmenn sem og hlutaðeigandi atvinnurekanda/yfirmann í einelti á vinnustað. Starfsmönnum er jafnframt óheimilt að áreita annan starfsmann eða aðra starfsmenn sem og hlutaðeigandi yfirmann kynferðislega sem og á grundvelli kyns eða beita þá ofbeldi á vinnustað.

### Eineltisteymi

Eineltisteymi skipa Halla Margrét Tryggvadóttir, sviðsstjóri mannauðssviðs ([hall@akureyri.is](mailto:hall@akureyri.is)), Birna Eyjólfsdóttir, forstöðumaður mannauðsdeildar ([birnae@akureyri.is](mailto:birnae@akureyri.is)) og Inga Þöll Þórgnýsdóttir, bæjarlögmaður ([inga@akureyri.is](mailto:inga@akureyri.is)).

### Tilvísanir

Vrs-008 Viðbrögð v. eineltis, áreitni og ofbeldis.  
Reglugerð nr. 1009/2015.