

Forvarnir og aðgerðir á vinnustöðum – nýmæli í endurskoðaðri reglugerð

Ásta Snorradóttir, fagstjóri

Morgunverðarfundur 17. maí 2016

Grand Hótel



Forvarnarstarf á vinnustöðum

- Reglugerð 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, áreitni og ofbeldi tekur mið af
 - Vinnuverndarlögunum - Lög 46/1980
 - Rg 920/2006 um skipulag og framkvæmd forvarnarstarfs á vinnustöðum



Forvarnarstarf í fyrirtækjum

Skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað

felur í sér stefnu um

- Öryggi
- Aðbúnað
- Hollustuhætti

Áhættumat

Mat á **áhættupáttum** í vinnuumhverfi

Flokkun áhættupátta eftir alvarleika

Aðgerðaráætlun til að fjarlægja hættur sem eru til staðar

Áætlun um heilsuvernd

hvernig á að **viðhalda** vinnuumhverfinu þannig að það sé öruggt og heilnæmt

hvernig hættur úr vinnuumhverfinu er **fjarlægðar** ef þær koma fram

Öryggi og heilbrigði starfsfólks er tryggt

sífelld endurmat



Forvarnarstarf á vinnustöðum

- Atvinnurekandi ber ábyrgð á vinnuverndarstarfi sem á að taka til fyrirtækisins í heild og allra vinnuaðstæðna
- Á að vera markvisst og hluti af daglegri starfssemi vinnustaða
- Gert er ráð fyrir að unnt sé að leysa vanda á vinnustaðnum sjálfum



Einelti á vinnustöðum

- Á vinnustöðum þar sem markvisst vinnuverndarstarf fer fram – eru minni líkur á að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi eigi sér stað
- Einelti getur komið fram vegna aðstæðna í vinnuumhverfinu
 - **Menning** vinnustaða og **stjórnunarlegir þættir** ýta undir að einelti þróist eða fær að þrífast
 - **Menning** sem felur í sér t.d. að klíku og hópamyndun er leyft að þrífast, umbyrðarlyndi til staðar gagnvart baktali, umtali, neikvæðni
 - **Stjórnunarlegir þættir**: T.d. ef ekki er tekið á málum, ekki unnið að forvörnum, skipulag á vinnustöðum gefur færi á andfélagslegri hegðun eða ýtir undir vanlíðan starfsfólks

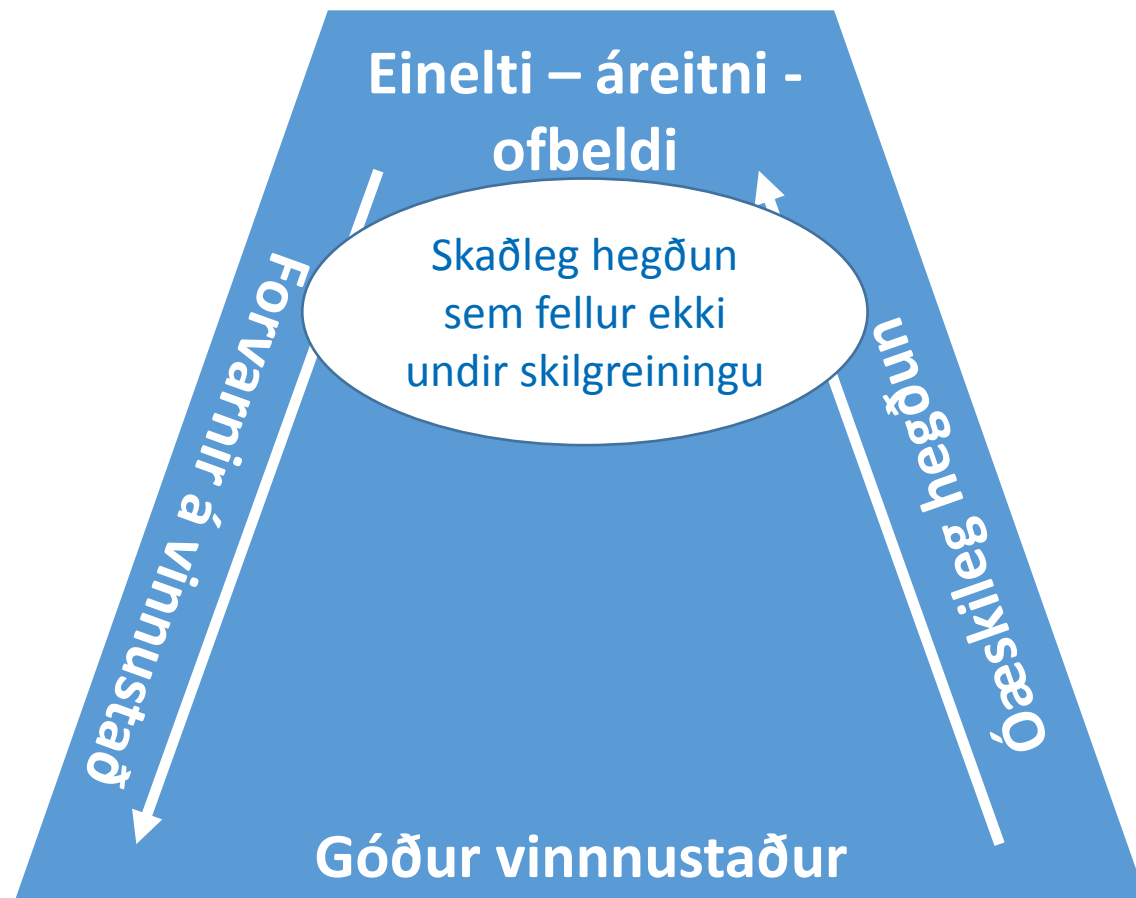


Einelti á vinnustöðum

- 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.



Einelti á vinnustöðum



Vinnulag - einelti, áreitni og ofbeldi

- Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, áreitni og ofbeldi gengur út frá því að í vinnuumhverfinu eru áhættuþættir sem geta átt þátt í að slík hegðun komi upp á vinnustöðum
- Aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri og kynbuninni áreinti og ofbeldi fellur undir:
 - Skriflega áætlun – áhættumat – áætlun um heilsuvernd á [félagslegum og andlegum þáttum í vinnuumhverfi](#)
- Reglugerð 1009/2015 fer mun ítarlegar í verklagið en gert var í fyrri reglugerð



Félagslegt og andlegt áhættumat



Félagslegt og andlegt áhættumat

- 1. Vinnutími
- 2. Tímaþröng
- 3. Tilbreytingarleysi, einhæfni
- 4. Athafnafrelsi, svigrúm
- 5. Einvera við vinnu
- 6. Samskipti
- 7. Upplýsingaflæði, boðleiðir
- 8. Samsetning starfshópsins
- 9. Starfskröfur
- 10. Annað, hvað?



Áhættumat – Rg 1009/2015 4.gr

- Vísað er til **almenns áhættumats** en getið að atvinnurekandi skuli **sérstaklega** greina áhættuþætti eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis
 - m.a. áhættuþætti sem varða hegðun alls starfsfólks á viðkomandi vinnustað
 - **Áhættuþætti vegna samskipta við aðila sem ekki er starfsfólk en er engu að síður með tengsl við vinnustaðinn (viðskiptavinir, sjúklingar, vistfólk osfrv.)**
- Við gerð félagslegs áhættumats skal taka tillit til :
 - a) fjölda starfsmanna,
 - b) aldurs starfsmanna,
 - c) kynjahlutfalls meðal starfsmanna,
 - d) ólíks menningarlegs bakgrunns starfsmanna,
 - e) hugsanlegra örðugleika meðal starfsmanna í tengslum við talað og/eða ritað mál,
 - f) skipulags vinnutíma,
 - g) vinnuálags,
 - h) eðlis starfs/starfa á vinnustaðnum,
 - j) hvar/hvernig vinnan fer fram.



Félagslegt og andlegt áhættumat

- 1. **Vinnutími**
 - 2. **Tímaþröng**
 - 3. **Tilbreytingarleysi, einhæfni**
 - 4. **Athafnafrelsi, svigrúm**
 - 5. **Einvera við vinnu**
 - 6. **Samskipti**
 - 7. **Upplýsingaflæði, boðleiðir**
 - 8. **Samsetning starfshópsins**
 - 9. **Starfskröfur**
 - 10. **Annað, hvað?**
- Við gerð félagslegs áhættumats skal taka tillit til :
 - a) fjölda starfsmanna,
 - b) aldurs starfsmanna,
 - c) kynjahlutfalls meðal starfsmanna,
 - d) ólíks menningarlegs bakgrunns starfsmanna,
 - e) hugsanlegra örðugleika meðal starfsmanna í tengslum við talað og/eða ritað mál,
 - f) **skipulags vinnutíma**,
 - g) **vinnuálags**,
 - h) eðlis starfs/starfa á vinnustaðnum,
 - j) hvar/hvernig vinnan fer fram.



Áætlun um heilsuvernd – Rg 1009/2015 5. gr

- Tiltekið að útbúa skuli áætlun um heilsuvernd
 - Hvernig á að haga vinnuaðstæðum þannig að dregið sé úr líkum að aðstæður skapist sem geta leitt til eineltis, áreitni eða ofbeldis
- Hvert starfsmenn getið komið á framfæri kvörtun eða ábendingu
- Til hvaða aðgerða skuli gripið á vinnustaðnum í kjölfar máls til að fyrirbyggja að slík hegðun endurtaki sig á vinnustaðnum

Viðbragðsáætlun



Áætlun um heilsuvernd – Rg 1009/2015 5. gr

Viðbragðsáætlun

- Hvernig á að meta hvort einelti, áreitni eða ofbeldi eigi sér stað eða hafi átt sér stað
- Ef einelti, áreitni eða ofbeldi á sér stað eða átti sér stað SEM OG ef ekki reyndist um slíka hegðun að ræða – til hvaða aðgerða á að grípa
- Til hvaða aðgerða á að grípa ef kvörtun um einelti, áreitni eða ofbeldi varðaði aðila sem **ekki starfa hjá fyrirtækinu** en eru engu að síður innan fyrirtækisins eða hafa leitað til fyrirtækisins (t.d. vistmenn, viðskiptavinir, sjúklingar osfrv.)
- Hvernig **vinnuaðstæðum og upplýsingagjöf skuli háttað** meðan á meðferð máls stendur
- Hvernig atvinnurekandi upplýsi innan vinnustaðarins um **að máli sé lokið** af hans hálfu
- Hvernig **fara skuli með upplýsingar og gögn** sem tengjast meðferð máls, m.a. með tilliti til laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga
- Hvernig meta skuli annars vegar árangur þeirra aðgerða sem gripið hefur verið til og hins vegar hvort þörf sé á almennum aðgerðum á vinnustað í kjölfar máls.



Skyldur atvinnurekanda og starfsfólks

Rg 1009/2015 7. gr og 8. gr

- **Atvinnurekanda**

- Einelti, kynferðisleg/kynbundin áreitni og ofbeldi er óheimil
- Skylt að bregðast við eins fljótt og hægt er
- Skylda að koma í veg fyrir slíka hegðun
- Skylda að skrá niður og upplýsa um málið

- **Starfsfólks**

- Einelti, kynferðisleg/kynbundin áreitni og ofbeldi er óheimil
- Skylda að tilkynna



Takk fyrir

