

REGLUGERÐ

um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

I. KAFLI

Gildissvið, markmið og orðskýringar.

1. gr.

Gildissvið.

Reglugerð þessi gildir um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum sem lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, gilda um.

2. gr.

Markmið.

Markmið reglugerðar þessarar er að:

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

3. gr.

Orðskýringar.

Í reglugerð þessari er merking eftirfarandi orða sem hér segir:

- a) *Áhættumat*: Greining áhættuþátta í starfi og mat á líkum á því 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, táknað 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) *Vinnuaðstæður*: Taka til allra þátta vinnunnar, það er vinnuumhverfis, vinnuskipulags og framkvæmdar vinnunnar.
 - g) *Vinnustaður*: Umhverfi, innan húss 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 öryggisráðgjafi eða skipaður öryggisvörður skv. 4.–6. gr. II. kafla laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, og aðrir starfsmenn sem sérstaklega hefur verið falið að sinna vinnuvernd innan viðkomandi vinnustaðar.

II. KAFLI

Skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað.

4. gr.

Áhættumat.

Við gerð áhættumats, sbr. 65. gr. a laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, sbr. einnig 27. gr. reglugerðar nr. 920/2006, um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum, skal atvinnurekandi meðal annars greina áhættuþætti eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis á vinnustaðnum. Í því sambandi er meðal annars átt við áhættuþætti er varða hegðun á viðkomandi vinnustað hvort sem atvinnurekandi, stjórnendur og/eða aðrir starfsmenn geta átt hlut að máli. Jafnframt er átt við áhættuþætti er 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 skv. 1 mgr. skal byggjast á öllum tiltækum upplýsingum þar sem meðal annars skal tekið tillit til andlegra og félagslegra þátta í tengslum við vinnuaðstæður á vinnustaðnum, svo sem:

- 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) eðli starfs/starfa á vinnustaðnum,
- j) hvar/hvernig vinnan fer fram.

5. gr.

Áætlun um heilsuvernd.

Við gerð áætlunar um heilsuvernd, sbr. 66. gr. laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, sbr. einnig 28. gr. reglugerðar nr. 920/2006, um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum, skal atvinnurekandi gera áætlun um forvarnir þar sem meðal annars kemur fram til hvaða aðgerða skuli gripið í því skyni að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustað. Í því sambandi skal atvinnurekandi taka mið af öllum tiltækum upplýsingum, þar með talið niðurstöðum úr áhættumati skv. 4. gr., sem og skyldum atvinnurekanda skv. III. kafla. Meðal annars skal koma fram:

- a) hvernig vinnuaðstæðum á vinnustað skuli háttað þannig að dregið sé úr hættu á að aðstæður skapist sem líkur eru á að leitt geti til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum,
- b) hvert starfsmenn geti komið á framfæri kvörtun eða ábendingu um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum og
- c) til hvaða aðgerða skuli gripið í kjölfar máls vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis í því skyni að koma í veg fyrir að slík hegðun endurtaki sig á vinnustaðnum.

Einnig skal atvinnurekandi gera grein fyrir þeim aðgerðum sem grípa skuli til komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum eða verði atvinnurekandi var við slíka hegðun. Hið sama á við verði atvinnurekandi var við aðstæður á vinnustaðnum sem líkur eru á að leitt geti til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis verði ekki gripið til aðgerða. Í því sambandi skal atvinnurekandi meðal annars taka mið af öllum tiltækum upplýsingum, þar með talið niðurstöðum úr áhættumati skv. 4. gr., sem og skyldum atvinnurekanda skv. III. kafla. Meðal annars skal koma fram:

- a) með hvaða hætti meta skuli aðstæður í því skyni að greina hvort einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum,
- b) til hvaða aðgerða skuli gripið hvort sem mat á aðstæðum leiðir í ljós rökstuddan grun um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum eða ekki,
- c) til hvaða aðgerða skuli gripið lúti kvörtun eða ábending um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi að samskiptum starfsmanns eða starfsmanna við einstakling eða einstaklinga sem ekki teljast til starfsmanna vinnustaðarins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem fram fer á vinnustaðnum,
- d) hvernig vinnuaðstæðum á vinnustað skuli háttað meðan á meðferð máls stendur,
- e) hvernig haga skuli upplýsingagjöf innan vinnustaðarins meðan á meðferð máls stendur, þ.m.t. til hlutaðeigandi starfsmanna og vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins,

- f) hvernig atvinnurekandi upplýsi innan vinnustaðarins, þ.m.t. til hlutaðeigandi starfsmanna og vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins, um að hann líti svo á að máli sé lokið af hans hálfu,
- g) hvernig fara skuli með upplýsingar og gögn sem tengjast meðferð máls, meðal annars að teknu tilliti til laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga og
- h) 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.

III. KAFLI

Skyldur atvinnurekanda.

6. gr.

Almennt.

Atvinnurekanda er óheimilt að leggja starfsmann eða starfsmenn í einelti á vinnustað. Atvinnurekanda er jafnframt óheimilt að áreita starfsmann eða starfsmenn kynferðislega sem og á grundvelli kyns eða beita þá ofbeldi á vinnustað.

Atvinnurekandi skal haga vinnuaðstæðum á vinnustað í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað skv. II. kafla þannig að dregið sé úr hættu á að aðstæður skapist sem líkur eru á að leitt geti til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum.

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

Við meðferð máls skal atvinnurekandi sýna varfærni og nærgætni í aðgerðum sínum með virðingu og einkahagi hlutaðeigandi starfsmanna í huga, meðal annars með því að veita ekki óviðkomandi aðilum upplýsingar um mál og tryggja að utanaðkomandi aðilar sem kunna að koma að meðferð máls geri slíkt hið sama.

7. gr.

Aðgerðir atvinnurekanda.

Atvinnurekandi skal bregðast við eins fljótt og kostur er þegar honum berst kvörtun eða ábending um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað sem og verði hann var við slíka hegðun eða aðstæður á vinnustaðnum sem líkur eru á að leitt geti til slíkrar hegðunar verði ekki gripið til aðgerða. Skal atvinnurekandi þá meta aðstæður í samvinnu við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins, eftir því sem við á, og utanaðkomandi aðila ef með þarf. Skal atvinnurekandi jafnframt tryggja að við matið sé hlutaðeigandi starfsmönnum gefinn kostur á að koma sínum sjónarmiðum á framfæri og að alla jafna sé rætt við einn aðila máls í senn.

Leiði mat á aðstæðum, sbr. 1. mgr., í ljós rökstuddan grun um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum skal atvinnurekandi grípa til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. II. kafla, í því skyni að stöðva hegðunina, sé hún enn til staðar, sem og í því skyni að koma í veg fyrir að hegðunin endurtaki sig á vinnustaðnum.

Leiði mat á aðstæðum, sbr. 1. mgr., í ljós að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi eigi sér ekki stað eða hafi ekki átt sér stað á vinnustaðnum skal atvinnurekandi samt sem áður grípa til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. II. kafla, í því skyni að uppræta þær aðstæður sem kvartað hafði verið yfir eða honum hafði verið bent á, séu aðstæðurnar enn til staðar, sem og í því skyni að koma í veg fyrir að aðstæðurnar komi aftur upp á vinnustaðnum svo þær geti ekki leitt til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum.

Atvinnurekandi skal skrá niður allt sem tengist meðferð máls og halda hlutaðeigandi starfsmönnum sem og vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins upplýstum meðan á meðferðinni stendur, meðal annars með því að veita þeim aðgang að öllum upplýsingum og gögnum í málinu, að teknu tilliti til laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga.

Þegar atvinnurekandi lítur svo á að máli sé lokið af hans hálfu skal hann upplýsa hlutaðeigandi starfsmenn sem og vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það. Óski hlutaðeigandi starfsmenn eftir að fá skriflega staðfestingu á að málinu sé lokið af hálfu atvinnurekanda skal atvinnurekandi verða við þeirri beiðni enda berist honum slík beiðni innan sex mánaða frá því að hann upplýsti um málslok af sinni hálfu.

IV. KAFLI

Skyldur starfsmanna.

8. gr.

Almennt.

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

9. gr.

Tilkynningarskylda starfsmanna.

Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað skal upplýsa atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það enda sé ekki gert ráð fyrir að viðkomandi starfsmaður upplýsi annan aðila um það samkvæmt skriflegri áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. II. kafla. Skal starfsmaðurinn jafnframt vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar.

V. KAFLI
Ýmis ákvæði.

10. gr.

Eftirlit.

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

11. gr.

Viðurlög.

Brot á ákvæðum reglugerðar þessarar geta varðað við ákvæði 99. gr. laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum.

12. gr.

Kæruheimild.

Heimilt er að kæra ákvarðanir Vinnueftirlits ríkisins sem teknar eru á grundvelli reglugerðar þessarar til velferðarráðuneytis innan þriggja mánaða frá því að aðila máls var tilkynnt um ákvörðunina, sbr. 98. gr. laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum.

13. gr.

Gildistaka.

Reglugerð þessi, sem sett er með heimild í 37., 38. gr., 65. gr. a og 66. gr. laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, öðlast þegar gildi. Frá sama tíma fellur úr gildi reglugerð nr. 1000/2004, um aðgerðir gegn einelti á vinnustað.

Velferðarráðuneytinu, 4. nóvember 2015.



Eygló Harðardóttir
félags- og húsnæðismálaráðherra



Hanna Sigr. Gunnsteinsdóttir