



STEFNA SHS OG VIÐBRAGÐSÁÆTLUN Í MÁLUM ER SNÚA AÐ EINELTI, ÁREITNI OG OFBELDI Á VINNUSTAÐ

Stefna þessi og viðbragðsáætlun er sett á grundvelli 38. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, og reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

Í starfsmannastefnu SHS er lögð rík áhersla á að bæði líkamlegt og andlegt heilsufar starfsmanna, gagnkvæma virðingu, umburðarlyndi og samhug. Viðbragðsáætlun þessi er frekari útfærsla á þeirri stefnu og gildir fyrir allar stöðvar SHS. Það er stefna SHS að starfsmenn vinni í anda samstarfs og sýni þannig samstarfsfólki sínu alltaf kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti og önnur áreitni, svo sem kynbundin og kynferðisleg, verður undir engum kringumstæðum umborin. Meðvirkni starfsmanna í slíkum tilvikum er jafnframt fordæmd.

SKILGREININGAR:

Skilgreining SHS á einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum er í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015. Þar segir í 3.gr:

Einelti: Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

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.

Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem 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.

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.

Hér að framan er ekki átt við skoðanaágreiningu 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.



Ennfremur er stuðst við eftirfarandi skilgreiningar:

Polandi: Sá aðili sem verður fyrir einelti, kynferðislegu eða kynbundnu áreitni. Þar til að rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur polandi“.

Gerandi: Sá aðili sem beitir einelti, kynferðislegu eða kynbundnu áreitni. Þar til að rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur gerandi“.

SKYLDUR STJÓRNENDA:

Stjórnendur bera ábyrgð á því að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar og að nýjum starfsmönnum sé kynnt þessi stefna og viðbragðsáætlun SHS strax við upphaf starfs. Yfirmaður mun grípa til aðgerða gagnvart starfsmönnum sem brjóta gegn stefnunni, t.d. með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn. Alvarleg atvik verða hugsanlega kærð að höfðu samráði við polanda. Gerandinn verður látinn axla ábyrgð.

Stjórnendum SHS ber skylda til að skapa vinnuskilyrði sem bjóða ekki upp á hættuna á einelti, áreitni eða ofbeldi. Þeir bera ábyrgð á því að framfylgja þessari stefnu og viðbragðsáætlun og öllum starfsmönnum sé kunnugt um hana.

Stjórnendur skulu leitast við að auka vitund og skilning á einelti innan vinnustaðarins með fræðslu og upplýsingagjöf. Þeir skulu einnig greina áhættuþætti í samstarfi við öryggisfulltrúa og með því að kanna andlega líðan starfsmanna. Stjórnendum ber skylda til að taka á málum í samræmi við viðbragðsáætlun þessa þegar þau koma upp og leita aðstoðar mannauðsstjóra og/eða öryggisnefndar SHS.

SKYLDUR STARFSMANNA:

Starfsmönnum er óheimilt að leggja annan starfsmann/starfsmenn eða stjórnendur í einelti á vinnustað, áreita þá og/eða beita þá ofbeldi á vinnustað.

Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað, eða hefur rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað, skal upplýsa mannauðsstjóra eða öryggisnefnd SHS um það. Skal starfsmaðurinn jafnframt vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar.

VIÐBRÖGÐ POLENDNA:

Athygli er vakin á því að bæði polandi og gerandi geta hvenær sem er í ferlinu leitað til og ráðfært sig við sitt stéttarfélag eða fulltrúa starfsmanna á vinnustað.

Fyrsta skref:

Vel getur verið að gerandi sé ómeðvitaður um að polandi líti þá hegðun sem hann/hún viðhefur gagnvart sér svo alvarlegum augum og því mikilvægt að polandi láti hann vita að honum líki ekki framkoman og að hann muni ekki láta hana líðast. Treysti polandi sér ekki til þess, eða ekki næst að leysa málið með þeim hætti og hegðunin heldur áfram, skal fara í næsta skref.



Skref 2:

Polandi ber fram skriflega eða munnlega kvörtun til mannauðsstjóra og/eða öryggisnefndar SHS um meint einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustað. Einnig er mikilvægt að hann geri sínum næsta yfirmanni grein fyrir stöðunni. Mikilvægt er að polandi haldi skrá yfir þá atburði sem koma upp varðandi málið og má þá helst nefna:

- Nákvæma lýsingu á því sem gerist í hvert skipti.
- Hverjir voru viðstaddir t.d. möguleg vitni
- Hvað var sagt?
- Hvernig brást meintur polandi við?
- Hvernig brást meintur gerandi við?
- Hvernig leið meintum polanda eftir á?

Afar mikilvægt er að polandi haldi vel utan um og geymi öll gögn sem málið varðar því hugsanlega þarf að byggja á þeim í ferlinu.

Skref þriju:

Ef ekkert er aðhafst í máli meints polanda innan eðlilegra tímamarka, eða meintur polandi er ósáttur við niðurstöðuna, getur hann farið fram á að utanaðkomandi sérfræðingur verði fenginn til að gera úttekt á málinu og að málið fái þannig formlega málsmeðferð.

Mannauðsstjóri SHS er ábyrgur fyrir því að kalla til hlutlausan aðila, aðstoða við að finna viðunandi lausn og fylgja málinu eftir.

FRAMKVÆMD ÁÆTLUNAR:

Allar kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar og kynbundinnar áreitni eða ofbeldis skulu rannsakaðar/kannaðar eins fljótt og auðið er og metin skal þörf bæði polanda og geranda fyrir faglegan stuðning. Afar mikilvægt er að stofnunin skrái og geymi öll gögn sem málið varðar.

SHS einsetur sér að virkja viðbragðsáætlun sína vegna eineltis, áreitni eða ofbeldis eigi síðar en fimm virkum dögum eftir að kvörtun berst. Sé kvörtunin munnleg þarf stjórnandi að skrá hana niður og skilgreina hvers eðlis hún er. Yfirmaður sem sinnir ekki skyldu sinni gagnvart slíkri kvörtun má eiga von á því að vera veitt áminning.

Yfirmaður sem ásakaður er um einelti, kynbundna og/eða kynferðislega áreitni eða ofbeldi skal samkvæmt 2. mgr. 22. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, vera vanhæfur til að ákvarðanir um starfskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.



MÁLSMEDFERÐ:

Leitað er upplýsinga hjá bæði þolanda og geranda í sitthvoru lagi og jafnframt rætt við aðra málsaðila ef þörf krefur. Bæði þolandi og gerandi skulu njóta aðstoðar yfirmanns, mannauðsstjóra og/eða öryggisnefndar við að leysa málið og að auki skal meta þörf fyrir utanaðkomandi aðstoð í formi sálfræðiaðstoðar eða ráðgjafar. Aðrir en þeir sem málið varðar innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.

Mikilvægt er að báðir aðilar skrái hjá sér bæði formleg og óformleg samskipti og gögn sem fara á milli á þessu stigi málsins komi til formlegrar málsmeðferðar. Í því sambandi er t.d. mikilvægt að halda fundargerðir og biðja þá sem sitja fundinn að skrifa undir þær til staðfestingar á því að fundurinn hafi átt sér stað og að allar upplýsingar séu réttar.

EFTIRFYLGNI:

Eftirfylgni miðar að því að tryggja bætta líðan þolanda og koma í veg fyrir að meint einelti, áreitni eða ofbeldi haldi áfram. Eftirfarandi tímasetningar miðast við þann dag sem málsmeðferð lýkur:

Fyrsti fundur: Sá sem hefur umsjón með málinu boðar hvorn málsaðila fyrir sig á fund eftir einn mánuð frá því að málsmeðferð lýkur til að kanna stöðu mála. Ef allt er í eðlilegum farvegi skal boða annan fund 6 vikum frá þeim tíma. En ef í ljós kemur að einelti, áreitni eða ofbeldi eigi sér enn stað skal veita þolanda stuðning og upplýsa geranda um að hann megi búast við því að gripið verði til viðeigandi aðgerða samkvæmt ákvæðum kjarasamninga sem geta falið í sér tilfærslu í starfi, skriflega áminningu eða fyrirvaralausán brottrekstur teljist brotið alvarlegt.

Annar fundur: Umsjónaraðili tekur stöðuna aftur 6 vikum frá 1. fundi og ef allt er í eðlilegum farvegi telst málsmeðferð lokið. En ef eineltis-, áreitni- eða ofbeldishegðun er enn til staðar (hvort heldur sem um er að ræða sama þolanda eða nýjan), skal geranda veittur andmælaréttur vegna hugsanlegrar áminningar í starfi.

ÁBYRGÐ OG ENDURSKOÐUN:

Mannauðsstjóri ber ábyrgð á að framfylgja stefnu þessari og viðbragðsáætlun. Einnig bera yfirmenn sviða, deilda og vakta ábyrgð á því að öllum ákvæðum áætlunarinnar sé framfylgt. Stefna þessi og áætlun skal kynnt öllum starfsmönnum og þeim leiðbeint hvert þeir geti leitað með einstök mál.

Mannauðsstjóri hefur eftirlit með framkvæmd og endurskoðun áætlunarinnar og skal hún metin og endurskoðuð á tveggja ára fresti. Ábendingum og tillögum varðandi áætlunina skal koma á framfæri við hann.