

Áætlun um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og annað ofbeldi á vinnustöðum ógnar heilsu og líðan fólks. Með góðri stjórnun, forvörnum og skjótum viðbrögðum er hægt að koma í veg fyrir slíkt. Starfsmenn, sem orðið hafa fyrir einelti, áreitni, ofbeldi eða hafa vitneskju um slíkt á vinnustað eru hvattir til að upplýsa atvinnurekanda sinn eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins, svo hægt sé að bregðast við eins fljótt og kostur er.

Markmið þessarar aðgerðaáætlunar er að tryggja starfsfólki Fjölmenningarseturs heilbrigt og öruggt starfsumhverfi með samskiptasáttmála starfsfólks að leiðarljósi. Áætlunin nær yfir samskipti starfsfólks Fjölmenningarseturs og annarra sem það á í samskiptum við í tengslum við starf sitt. Undir þetta falla einnig athafnir og skipulagðir samfundir sem eiga sér stað utan vinnustaðar, ef þær hafa áhrif á samskipti á vinnustað.

Einelti, kynferðisleg og kynbundin áreitni og ofbeldi, í hvaða mæli eða mynd sem það birtist, verður ekki látið viðgangast á vinnustaðnum okkar. Það er á ábyrgð bæði stjórnenda og starfsfólks að fyrirbyggja og bregðast við slíkri hegðun. Aðgerðaáætlunin er sett í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. <https://www.reglugerd.is/reglugerdir/eftir-raduneytum/velferdarraduneyti/nr/19859>

Í reglugerð nr. 1009/2015, um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum má finna skilgreiningar um einelti, áreitni og ofbeldi:

- **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.
- **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 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 móðg-andi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknað 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 handa-hófs-kennda sviptingu frelsis.
- **Þolandi:** Sá sem telur sig verða fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi eða ótilhlýðilegri háttsemi.
- **Gerandi:** Sá sem kvörtun um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða ótilhlýðilega háttsemi beinist að.

Reglugerðin byggir á vinnuverndarlögum, lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Þar segir að atvinnurekendur beri ábyrgð á starfsumhverfinu í heild og skulu tryggja heilsusamlegar og öruggar vinnuaðstæður á vinnustaðnum út frá margvíslegum sjónarmiðum.

Tilkynningarskylda starfsmanns

Starfsmaður sem hefur orðið fyrir eða hefur vitneskju um einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustað skal upplýsa atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það. Starfsmaðurinn þarf að vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar ef ástæða þykir til.

Viðbrögð atvinnurekanda

Atvinnurekandi skal bregðast við eins fljótt og kostur er komi fram ábending eða kvörtun um einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustað. Hið sama gildir þegar rökstuddur grunur er um að einelti eða önnur ótilhlýðileg háttsemi í garð starfsmanna eða stjórnenda á sér stað innan vinnustaðarins.

Meta á aðstæður í samvinnu við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins, utanaðkomandi ráðgjafa ef með þarf og aðra er málið varðar. Atvinnurekandi skal grípa til viðeigandi ráðstafana og fylgja því eftir að einelti endurtaki sig ekki á vinnustaðnum.

Forvarnir

Forstöðumaður og annað starfsfólk ber í sameiningu ábyrgð á að skapa jákvæða menningu á vinnustaðnum, þar sem fólki líður vel, gagnkvæm virðing ríkir og hvatt er til opinna samskipta og uppbyggilegrar gagnrýni. Forstöðumaður skal tryggja vinnuaðstæður sem lágmarka hættu á einelti, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustaðnum. Hugað skal sérstaklega að aðstæðum á sameiginlegum svæðum og markvisst skal draga úr hættu á að aðstæður skapist sem líkur eru á að leitt geti til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum. Brugðist skal svo fljótt sem auðið er við vandamálum, árekstrum og samskiptaörðugleikum á vinnustaðnum. Stjórnendum skal bjóðast þjálfun í því að leysa samskiptavandamál.

Starfsfólki skal gert ljóst með skýrum hætti að einelti, kynferðisleg og kynbundin áreitni og ofbeldi sé óheimilt og að öllum beri að vinna gegn slíkri háttsemi. Nýju starfsfólki skal kynnt áætlun um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi við upphaf starfs. Áætlunin skal reglulega rifjuð upp á starfsmannafundum.

Forstöðumaður tryggir að reglulega fari fram áhættumat á vinnustaðnum, skv. 4. gr. reglugerðar nr. 1009/2015, um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, og að gerð sé áætlun um heilsuvernd og forvarnir í samræmi við niðurstöður matsins. Jafnframt að endurmat fari fram að loknum úrbótum.

Málsmeðferð og trúnaður

Forstöðumaður gætir þess að allar upplýsingar sem tengjast meðferð máls séu skráðar og heldur viðkomandi aðilum upplýstum, meðal annars með því að veita þeim aðgang að gögnum málsins, að teknu tilliti til laga um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga. Öll skjöl skulu vistuð í skjalasafni

skrifstofunnar og aðgangur að þeim takmarkaður við þá sem vinna að lausn málsins. Allir sem koma að málinu á einhverju stigi skulu gæta trúnaðar. Gildir það einnig um meðferð og vörslu skjala.

Við meðferð máls ber að sýna varfærni og nærgætni með einkahagi hlutaðeigandi starfsfólks í huga, meðal annars með því að veita ekki óviðkomandi upplýsingar um mál og tryggja að utanaðkomandi aðilar sem kunna að koma að meðferð máls geri slíkt hið sama. Starfsmannastjóri getur ávallt kallað til utanaðkomandi sérfræðiráðgjöf til aðstoðar við að meta aðstæður eða við úrlausn máls sé þess talin þörf.

Forstöðumaður sem sakaður er um einelti, kynferðislega eða kynbundna áreitni eða ofbeldi skal ekki taka þátt í ákvörðunum er lúta að starfsskilyrðum þess sem sendi tilkynningu eða tilkynning lýtur að á meðan á meðferð málsins stendur og skal þá næsti stjórnandi taka slíkar ákvarðanir.

Viðbrögð

Óformlegt ferli

Ef starfsfólk óskar eftir óformlegri málsmeðferð eða trúnaði um tilkynningu þarf sá sem leitað er til að taka afstöðu til þess hvort heimilt sé að verða við því skv. lögum. Ef unnt er að verða við ósk um slíka málsmeðferð er fyrsta skref að afla upplýsinga og veita stuðning með ráðgjöf eða trúnaðarsamtali. Annað skref er að grípa til viðeigandi aðgerða í samráði við viðkomandi og skulu aðrir innan vinnustaðarins ekki upplýstir um málið. Þriðja skref er að tryggja eftirfylgni með ferlinu, fylgjast með líðan starfsfólks og meta hvort frekari aðgerða sé þörf.

Formlegt ferli

- I. Fyrsta skref: fyrir starfsfólk sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum eða hefur rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun ber að leita til næsta stjórnanda eða starfsmannastjóra. Forstöðumaður skal þó tafarlaust upplýsa starfsmannastjóri (ráðuneytisins) um allar tilkynningar frá starfsfólki. Starfsfólki sem verður vart við áreiti eða ofbeldi á vinnustaðnum er skylt að upplýsa um það. Sá sem verður vitni að ótilhlýðilegri háttsemi getur einnig gert athugasemd strax við framkomu gerandans, komið að máli við þolandann og boðið fram stuðning, snúið sér til næsta stjórnanda eða starfsmannastjóra og vakið athygli á málinu.
- II. Annað skref: Starfsmannastjóri metur aðstæður svo fljótt sem kostur er og ræðir við meintan þolanda og meintan geranda. Aðilum er ávallt heimilt að hafa trúnaðarmann með sér í samtalinu. Jafnframt er rætt við aðra þá sem kunna að hafa vitneskju um atvik. Aflað er gagna eftir því sem þörf er á til að fá skýra mynd af atvikum. Starfsmannastjóri skráir atvikalýsingu, frásögn aðila og annað það sem skipt getur máli. Huga þarf sérstaklega að vistun allra gagna, þ.m.t. myndefnis, tölvupósta og skilaboða.
- III. Þriðja skref: felur í sér mat á aðgerðum. Leiði mat á aðstæðum í ljós að bregðast þurfi við með aðgerðum skal starfsmannastjóri, í samráði við næsta stjórnanda viðkomandi, tryggja að hegðun sé stöðvuð, sé hún enn til staðar, og komið í veg fyrir að hún endurtaki sig. Þá

þarf að tryggja að aðstæður á vinnustað skapi ekki áframhaldandi hættu á slíkri hegðun. Aðgerðir geta meðal annars falist í því að gerandi fái leiðsögn og aðvörun, sáttamiðlun, takmörkun á samskiptum geranda við þolanda eða breytingum á skipulagi vinnu, svo sem með því að færa geranda til í starfi. Í alvarlegum tilvikum skal hugað að áminningu eða uppsögn geranda. Sé rökstuddur grunur um að refsivert brot hafi átt sér stað skal það kært til lögreglu.

- IV. Fjórða skref: í ferlinu er eftirfylgni máls. Starfsmannastjóri ber ábyrgð á eftirfylgni máls og skal að hæfilegum tíma liðnum kanna hvort úrlausn hafi reynst ásættanleg fyrir alla aðila. Ef svo er lýkur málinu formlega með tilkynningu til þolanda, geranda og stjórnenda þeirra, en ella skal tryggja að gripið verði til frekari aðgerða þar til fullnægjandi úrlausn fæst. Eftirfylgni felst í stuðningi, að fylgst sé með samskiptum á vinnustaðnum, andlegri líðan og gengi. Mat á árangri aðgerða er tímasett og skoða þarf þörf á frekari aðgerðum, svo sem breytingum á vinnustað, viðbrögðum, vinnuskipulagi eða öðru.

Leiði mat á aðstæðum í ljós að tilkynning eigi ekki við rök að styðjast er málinu lokið með tilkynningu til meints þolanda, meints geranda og stjórnenda þeirra. Hafi tilkynning verið lögð fram gegn betri vitund skal tekið á því með viðeigandi hætti. Þeim sem að ósekju hefur verið ásakaður skal boðinn stuðningur.