

Stefna og viðbragðsáætlun Fjölsmiðjunnar á Akureyri gegn einelti, ofbeldi, kynferðislegri og kynbundinni áreitni

Stefna: Í öllu starfi eiga starfsmenn og stjórnendur Fjölsmiðjunnar á Akureyri að sýna kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, ofbeldi eða önnur ótilhlýðileg háttsemi verður ekki umborin á vinnustaðnum og er bæði stjórnendum og starfsmönnum með öllu óheimil. Slík hegðun er ekki liðin undir neinum kringumstæðum og getur leitt til áminningar og eftir atvikum starfsmisssis. Meðvirkni starfsmanna í slíkum tilvikum er jafnframt óásættanleg.

Stefna og viðbragðsáætlun þessi gildir fyrir alla starfsmenn Fjölsmiðjunnar, hvort sem vinna þeirra fer fram í húsnæði Fjölsmiðjunnar eða annars staðar. Jafnframt gildir hún um öll vinnutengd störf s.s. á ráðstefnum, ferðalögum og öðrum félagslegum samkomum sem tengjast vinnustaðnum.

Fjölsmiðjan skal koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega háttsemi í starfinu með forvörnum og virkri viðbragsáætlun.

Hvetja þarf til opinskárra umræðna á vinnustað um verklagsreglur vegna eineltis. Þannig ætti öllum að vera ljóst að einelti líðst ekki á vinnustaðnum, að tilkynningar um slíkt verði litnar alvarlegum augum og að tekið verði á þeim með markvissum leiðum.

Skilgreiningar:

Einelti er síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður.

Einelti getur tekið á sig margar myndir, svo sem:

- ✓ Baktal, slúður, útúrsnúningur, niðrandi ummæli og þöggun
- ✓ Einangrun og útilokun frá viðburðum
- ✓ Ósanngjörn gagnrýni á vinnubrögð
- ✓ Neikvæð skírskotun til kyns, aldurs, trúarskoðana, kynhneigðar, kynþáttar o.s.frv.

Einelti getur verið með þeim hætti að einn einstaklingur ræðst gegn öðrum eða að fleiri hópa sig saman og ráðast gegn einstaklingi. Einelti er til í öllum stéttum og gerendur geta bæði verið meðvitaðir eða ómeðvitaðir um að þeir taki þátt í einelti. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna telst ekki vera einelti.

Kynferðisleg áreitni er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi.

Kynferðisleg áreitni getur birst sem:

- ✓ Dónalegir brandarar
- ✓ Kynferðislegar athugasemdir
- ✓ Augnagotur eða gláp ✓ Óviðeigandi snerting
- ✓ Óvelkomin samskipti á samfélagsmiðli

Grín og daður telst ekki vera kynferðisleg áreitni nema hegðunin sé óvelkomin og hvorki gagnkvæm né á jafnréttisgrundvelli.

Kynbundin áreitni er 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.

Ofbeldi er hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáningar þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis.

Önnur ótilhlýðileg háttsemi. Getur meðal annars falist í lítilsvirðandi framkomu, klámfenginni háttsemi eða snertingu sem þykir nærgöngul eða óviðeigandi.

Meintur þolandi: Sá sem telur sig verða fyrir einelti, ofbeldi, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ótilhlýðilegri háttsemi. Þar til rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur þolandi“.

Meintur gerandi: Sá sem kvörtun um einelti, ofbeldi, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ótilhlýðilega háttsemi beinist að. Þar til rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur gerandi“.

Skoðanaágreiningur milli starfsmanna eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki undir neitt af ofangreindu.

Viðbragðsáætlun

Fara skal eftir eftirfarandi viðbragðsáætlun í öllum þeim tilvikum þar sem grunur er um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, ofbeldi eða önnur ótilhlýðileg háttsemi eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum. Viðbragðsáætlun skal m.a. virkjuð:

- Verði stjórnendur varir við hegðun eða ágreining í samskiptum starfsmanna sem vekur grunsemdir um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, ofbeldi eða önnur ótilhlýðileg háttsemi sé til staðar á vinnustað.
- Berist stjórnendum kvörtun frá starfsmanni um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega háttsemi á vinnustað.
- Berist ábending um að starfsmaður hafi orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi eða annarri ótilhlýðilegri háttsemi á vinnustaðnum.

Við mat á því hvort viðbragðsáætlun sé virkjuð skiptir ekki máli hvort annar en starfsmaður sé gerandi, t.d. viðskiptamenn. Einnig skiptir það ekki máli hvort atvikið sem um ræðir á sér stað utan vinnustaðar svo lengi sem starfsmenn eiga hlut að máli.

Samskiptavandi á vinnustað:

Ef upp koma ágreiningsmál, samskiptaerfiðleikar eða hagsmunaárekstrar er mikilvægt að stjórnendur bregðist við með viðeigandi hætti án tafar áður en þau þróast til verri vegar.

Viðbrögð stjórnanda:

Verði forstöðumaður Fjölsmiðjunnar var við einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega háttsemi eða hefur rökstuddan grun um að framangreind hegðun eigi sér stað innan stofnunarinnar ber honum að bregðast við án ástæðulausrar tafar í því skyni að koma í veg fyrir að slík hegðun endurtaki sig. Forstöðumaður skal upplýsa næsta yfirmann þ.e. stjórn Fjölsmiðjunnar.

Viðbrögð starfsmanna:

Verði starfsmenn varir við einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega háttsemi eða hafa rökstuddan grun um að framangreind hegðun eigi sér stað innan Fjölsmiðjunnar ber þeim að bregðast við með því að koma á framfæri kvörtun eða ábendingu til forstöðumanns eða formanns stjórnar. Starfsmaður skal jafnframt vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar.

Fái þeir aðilar sem tilgreindir eru hér að framan kvörtun eða ábendingu um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega háttsemi skulu þeir þegar hafa samband við næsta yfirmann. Sé næsti yfirmaður gerandi í málinu skal málið tekið upp við stjórn Fjölsmiðjunnar eða formann stjórnar.

Fyrstu viðbrögð:

Forstöðumaður Fjölsmiðjunnar ber ábyrgð á rannsókn mála og skal hann þegar í stað virkja viðbragðsáætlun þessa. Taka skal allar tilkynningar alvarlega og sýna nærgætni í aðgerðum gagnvart aðilum máls.

Skal forstöðumaður í samráði við stjórn eða formann stjórnar án ástæðulauss dráttar meta þörf þolanda fyrir bráðan stuðning og veita hann.

Leggja skal ríka áherslu á að brugðist sé við hið fyrsta í þeim tilgangi að koma í veg fyrir að hegðunin endurtaki sig og koma þannig í veg fyrir frekari skaða.

Kynning á stefnu og viðbragsáætlun Fjölsmiðjunnar:

Stefna og viðbragðsáætlun þessi skal kynnt starfsmönnum a.m.k. einu sinni á ári á starfsmannafundi. Nýjum starfsmönnum skal kynnt þessi stefna og viðbragðsáætlun þegar við upphaf starfs. Stefnan og viðbragsáætlunin skal endurskoðuð reglulega og allar breytingar eða uppfærslur á henni kynntar og hafðar aðgengilegar öllum starfsmönnum.

Málsmeðferð

Forstöðumaður skal sjá til þess að gerð verði athugun á málsatvikum í þeim tilgangi að meta hvers eðlis umrædd kvörtun eða ábending er ásamt því að meta hvort ástæða sé til að leita til utanaðkomandi aðila, þar á meðal viðurkenndra þjónustuaðila, til aðstoðar svo leiða megí mál til lykta og tryggja hlutlausu málsmeðferð. Einnig skal virða óskir málsaðila um aðkomu utanaðkomandi aðila að málinu.

Við meðferð máls skal sýna varfærni og nærgætni í aðgerðum 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.

Áður en málsmeðferð hefst skal forstöðumaður upplýsa aðila máls að mál þeirra muni verða tekið til meðferðar.

Upplýsinga aflað:

Forstöðumaður skal tryggja að við matið sé hlutaðeigandi starfsmönnum gefinn kostur á að koma sjónarmiðum sínum á framfæri og að jafnan sé rætt við einn aðila máls í senn.

Athugun á málsatvikum skal fela í sér viðtal við meintan þolanda, meintan geranda, vitni eða aðra þá sem veitt geta upplýsingar sem skýra málsatvik. Skrásetja skal allar frásagnir aðila og bera þær undir viðkomandi til samþykktar. Leitað verður upplýsinga um tímasetningar og önnur gögn, s.s. tölvubréf, smáskilaboð í síma eða tölvu eða annað sem varpað getur ljósi á málavöxtu.

Forstöðumaður skal sjá til þess að allt sem tengist meðferð máls sé skráð niður og halda hlutaðeigandi starfsmönnum vinnustaðarins upplýstum meðan á meðferðinni stendur.

Ráðstafanir vegna samskipta meðan á rannsókn stendur:

Meðan athugun fer fram skal forstöðumaður grípa til ráðstafana sem tryggja að meintur þolandi og meintur gerandi þurfi ekki að hafa samskipti er varðar starfsemi vinnustaðarins, svo sem með breyttum verkferlum.

Varði málsatvik aðila sem ekki er starfsmaður stofnunarinnar mun forstöðumaður sjá til þess í samráði við hlutaðeigandi að starfsmaður þurfi ekki að vera í samskiptum við aðilann.

Allar upplýsingar meðhöndlaðar sem trúnaðarmál:

Allar upplýsingar sem fást um málið verða meðhöndlaðar sem trúnaðarmál og verða öll gögn varðveitt á öruggum stað.

Forstöðumaður skal tryggja að óviðkomandi aðilum verði ekki veittar upplýsingar um málið og tryggja að utanaðkomandi aðilar sem kunna að koma að meðferð máls geri slíkt hið sama.

Aðgerðir í kjölfar niðurstöðu:

Þegar mál telst nægjanlega upplýst skal forstöðumaður taka ákvörðun, í samráði við aðra stjórnendur vinnustaðarins, til hvaða aðgerða verði gripið í samræmi við alvarleika máls hverju sinni.

Þegar atvik eða hegðun telst vera einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, ofbeldi eða önnur ótilhlýðilega háttsemi verður brugðist við eftir eðli máls með því að veita geranda tiltal, áminningu, tilfærslu í starfi eða honum sagt upp störfum.

Þolanda og geranda verður veitt viðhlítandi aðstoð.

Haldi þolandi og gerandi áfram störfum hjá stofnuninni er lögð áhersla á að breytingar verði gerðar á vinnustaðnum eins og kostur er, svo sem breytingar á vinnuskipulagi, verkferlum, staðsetningu innan starfsstöðva o.s.frv.

Mál sem varða við almenn hegningarlög skal tilkynna til lögreglu.

Tilkynna skal hlutaðeigandi starfsmönnum skriflega um málalýktir. Áður en málinu er lokið skal bera skýrsluna undir meintan þolanda og meintan geranda.

Upplýsingar til annarra starfsmanna:

Forstöðumaður skal meta hvort nauðsynlegt sé að upplýsa aðra starfsmenn um lýktir mála eða farveg þeirra, með það að markmiði að tryggja heilsusamlegt vinnuumhverfi. Gæta skal að því að persónuupplýsingar eða aðrar upplýsingar séu ekki veittar óviðkomandi aðilum.

Eftirfylgni mála:

Forstöðumaður og formaður stjórnar skulu fylgja málinu eftir í þeim tilgangi að tryggja að umrædd háttsemi endurtaki sig ekki. Láti gerandi ekki af háttsemi sinni sem leiddi til málsmeðferðar, þrátt fyrir leiðsögn eða áminningu, getur það leitt til tafarlausrar brottvikningar úr starfi.

Forvarnaraðgerðir:

Áhættumat sálfélagsslegra þátta skal ávallt endurskoðað í kjölfar þess að viðbragðsáætlun er virkjuð án tillits til hver niðurstaða könnunarinnar var og úrbætur gerðar á grundvelli þess. Áhættumat skal endurskoðað að lágmarki einu sinni á ári og úrbætur framkvæmdar á grundvelli þess. Til forvarnaraðgerða telst einnig fræðsla ásamt mögulegum breytingum á vinnuaðstöðu, verkferlum og öðru vinnuskipulagi.

Enn fremur skal Fjölsmiðjan á Akureyri óska eftir mati viðurkennds þjónustuaðila á árangri slíkra aðgerða þegar ástæða þykir til eða starfsmenn óski sérstaklega eftir því.

Samþykkt af stjórn og fastráðnum starfsmönnum Fjölsmiðjunnar í mars 2024.