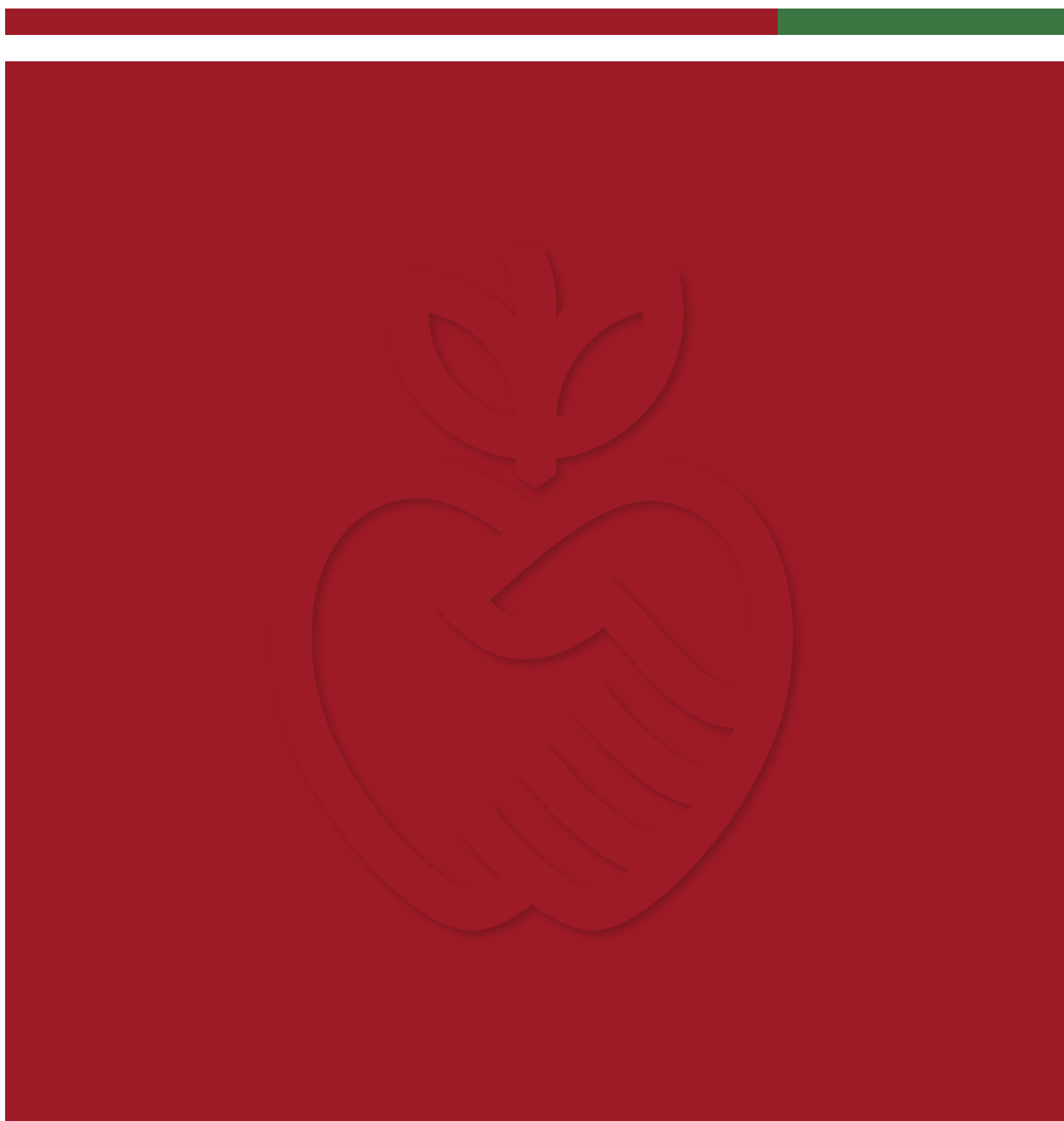


Stefna og viðbragðsáætlun

gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi



STEFNA

Það er stefna Tryggingastofnunar (TR) að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og annað ofbeldi verður ekki liðið á vinnustaðnum og telst brot á starfsskyldum. Starfsmenn skulu ávallt sýna hver öðrum kurteisi og virðingu í öllum samskiptum og skulu gildi TR, traust, samvinna og metnaður, höfð að leiðarljósi.

Tryggingastofnun starfar að öllu leyti í samræmi við lög og reglur um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað.

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og annað ofbeldi á vinnustað er sameiginlegt vandamál og ber starfsfólk sameiginlega ábyrgð á að gripið sé til aðgerða ef áreitni á sér stað. Stjórnendur skulu koma upplýsingum um áreitni til mannauðsstjóra, jafnréttisnefndar eða forstjóra sem taka þá formlega á viðkomandi máli.

Stjórnendur bera ekki aðeins ábyrgð á störfum starfsfólks heldur einnig á því að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar. Starfsfólk ber ábyrgð á eigin velferð en stjórnendur skapa viðeigandi aðstæður eins og mögulegt er svo að markmiðið um vellíðan í starfi náist.

Í HVERJU FELST EINELTI, KYNBUNDIN ÁREITNI, KYNFERÐISLEG ÁREITNI OG OFBELDI?

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi er skilgreint í 3. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum

Einelti er 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 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 fyrir viðkomandi.

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, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Ofbeldi er 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.

FORVARNIR

Gildi TR eru traust, samvinna og metnaður og eiga þessi gildi ekki einungis við um samskipti út á við gagnvart viðskiptavinum eða samstarfsaðilum heldur einnig gagnvart samstarfsmönnum innan TR. Að sýna samstarfsmönnum virðingu, tillitssemi og umburðarlyndi er mikilvægt til að viðhalda jákvæðri vinnustaðamenningu sem byggir á heilbrigðum samskiptum.

Með því að fylgja ákveðnum grunnreglum í samskiptum skal leitast við að koma í veg fyrir að einelti eða önnur ótilhlýðileg háttsemi nái að þróast.

Hlutverk stjórnenda

Stjórnendum er skylt að sjá um að áhættumat sé framkvæmt og skrifleg áætlun um heilsuvernd gerð. Þeir eiga að haga vinnuáætlaðum í samræmi við það 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.

Til að fyrirbyggja einelti, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi eiga stjórnendur TR að ganga á undan með góðu fordæmi. Í því felst meðal annars að:

- stuðla að góðum starfsanda
- kynna sér og miðla stefnu og viðbragðsáætlun þessari
- gefa skýrt til kynna að þeir muni ekki líða þess konar háttsemi
- fylgjast með samskiptum starfsmanna
- sjá til þess að starfsskyldur og markmið í starfi séu skýrar
- tryggja gott upplýsingaflæði
- sjá til þess að starfsfólk fái hvatningu
- taka á ágreiningsmálum og togstreitu, sem oft er undanfari eineltis

Hlutverk starfsmanna

- stuðla að góðum starfsanda sem byggir á trausti og samvinnu
- þekkja og virða stefnu og viðbragðsáætlun þessa
- vera meðvituð um hegðun sína
- benda á það sem betur má fara á vinnustaðnum
- stuðla að því að tekið sé á ágreiningsmálum
- standa með öðrum sem verða fyrir aðkasti

VIÐBRAGÐSÁÆTLUN

Allir starfsmenn TR eiga að þekkja viðbragðsáætlun þessa, vera meðvitaðir um hegðun sína og stuðla að því að tekið sé á ágreiningsmálum strax. Stjórnendur skulu kynna viðbragðsáætlunina fyrir nýju starfsfólki og sjá til þess að hún sé höfð í hávegi á vinnustaðnum. Áætlunina skal rifja upp reglulega á starfsmannafundum og vera aðgengileg öllum.

TILKYNNING

Starfsmaður sem verður fyrir eða verður vitni að einelti, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni eða ofbeldi skal tilkynna um atvikið til einhvers af eftirtöldum:

- Næsta yfirmanns /forstjóra
- Mannauðsstjóra
- Jafnréttisnefndar/ Öryggistrúnaðarmanns

Ef ofangreindir aðilar fá vitneskju um einelti, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni eða ofbeldi skulu þeir strax upplýsa mannauðsstjóra og/eða jafnréttisnefnd um það sem bregðast við samkvæmt viðbragðsáætlun.

Almennt fer mannauðsstjóri með rannsókn máls en hann getur leitað lausna til utanaðkomandi fagaðila. Mannauðsstjóri ræðir við meintan þolanda um kvörtunina og metur í samvinnu við hann næstu skref. Ef mannauðsstjóri er vanhæfur til að taka að sér rannsókn máls er því strax vísað til forstjóra eða utanaðkomandi aðila.

ÓFORMLEG MÁLSMEÐFERÐ

- Mannauðsstjóri gerir hlutlausa athugun á málsatvikum. Hann ræðir bæði við meintan þolanda og meintan geranda og fær upplýsingar sem eiga að varpa ljósi á aðstæður.
- Meintum þolanda og meintum geranda er veittur stuðningur með trúnaðarsamtali af hendi mannauðsstjóra.
- Meintum þolanda og meintum geranda er boðið upp á sálfræðiaðstoð á meðan rannsókn stendur yfir.
- Mannauðsstjóri vinnur í því að koma samskiptum aftur í viðunandi horf og að öllum líði vel á vinnustaðnum.
- Mannauðsstjóri metur í samráði við starfsmann hvort næsta yfirmanni sé tilkynnt um málið. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir.

FORMLEG MÁLSMEÐFERÐ

Almennt ber að fara þessa leið ef starfsmaður telur sig hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni eða ofbeldi en það skal þó metið í samráði við viðkomandi starfsmann.

Upplýsingagjöf

- Tilkynna skal meintum geranda og meintum þolanda um að athugun fari fram. Þeim skal boðið upp á sálfræðiaðstoð.

- Næsti yfirmaður/forstjóri, mannauðsstjóri og jafnréttisnefnd skulu upplýst um málið eftir atvikum og taka þátt í rannsókn málsins. Aðrir skulu ekki upplýstir nema nauðsyn krefji.

Rannsókn máls

- Rannsakandi máls gerir hlutlausa athugun á málsatvikum. Hann ræðir bæði við meintan þolanda og meintan geranda og fær upplýsingar sem eiga að varpa ljósi á aðstæður. Hann leitar upplýsinga um tímasetningar og önnur gögn ef einhver eru, svo sem tölvupósta, smáskilaboð eða annað. Hann ræðir einnig við vitni eða samstarfsfólk ef þurfa þykir.
- Ef niðurstaða rannsóknar leiðir í ljós að einelti, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni eða ofbeldi sé talið hafa átt sér stað þarf að ákveða hvaða aðgerða skal grípa til.

Aðgerðir

- Mannauðsstjóri leitar lausna sem m.a. geta falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi.
- Mannauðsstjóri vinnur í því að koma samskiptum aftur í viðunandi horf og að öllum líði vel á vinnustaðnum.
- Ef einelti, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni eða ofbeldi er talin hafa átt sér stað og mál telst alvarlegt skal áminna gerandann eða eftir atvikum segja honum upp.
- Láti gerandi ekki segjast eftir áminningu og viðheldur hegðun sinni leiðir það til uppsagnar hans úr starfi skv. lögum um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna. Meintum geranda skal þó ávallt gefinn kostur á að skýra sína hlið áður en til svo alvarlegra ráðstafana er gripið.
- Sé mál talið alvarlegt skal benda þolanda á að leita til lögreglu

Ef aðilar málsins eru ekki sáttir við úrlausn sinna mála innan stofnunarinnar geta þeir leitað aðstoðar stéttarfélags síns og/eða Vinnueftirlits ríkisins.

Ef þörf þykir á er samstarfsfélögum veittur viðeigandi stuðningur eða önnur aðstoð sem á við hverju sinni.

Mannauðsstjóri sér um að halda utan um allar upplýsingar sem koma fram, hvort sem um óformlega eða formlega leið er að ræða. Hann vistar þær í mannauðskerfi Oracle. Upplýsingar sem verða til og varða aðila þess skulu vera aðgengilegar viðkomandi aðilum.

Tekið verður á fólkskum ásökunum um einelti, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi af sömu festu og þessari hegðun almennt.

EFTIRFYLGNI

Mannauðsstjóri fylgist áfram með líðan málsaðila og aðstæðum.

Viðbragðsáætlun er endurskoðuð reglulega og í samræmi við reynslu af vinnslu mála sem tilkynnt er um á vinnustaðnum.

Samþykkt á fundi framkvæmdarstjórnar 5. júní 2018.