



1. Markmið

Markmið stefnu Verk Vest gegn einelti, kynbundnu áreitni, kynferðislegri áreitni og ofbeldi (hér eftir nefnt EKKO) er fyrst og fremst að fyrirbyggja að slíkt athæfi þrífist innan starfstöðva Verk Vest og stuðlað sé að forvörnum. Tryggja skal að úrræði séu til staðar og unnið sé eftir verkferlum í samræmi við ákvæði laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn EKKO á vinnustöðum.

Hjá Verk Vest er lagt uppúr starfsumhverfi þar sem ríkir traust og gagnkvæm virðing, að starfssfólk upplifi öryggi og því líður vel. Með stefnunni er Verk Vest að senda skýr skilaboð til starfssfólks, stjórnarmanna og félagsmanna að EKKO líðist ekki innan félagsins.

Viðbragðsáætlunin miðar að því að:

- Tryggja að til sé formleg og aðgengileg leið til að tilkynna EKKO-mál,
- Skilgreina skref og ábyrgð í meðferð mála,
- Tryggja réttindi og vernd allra aðila,

2. Einelti, áreitni eða ofbeldi

Í þessari áætlun er notast við eftirfarandi skilgreiningar á einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi út frá 3.gr. í reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Þar segir:

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 á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna á ekki við hér enda sé skoðanaágreiningurinn eða hagsmunaárekstur hvorki viðvarandi eða endurtekinn kerfisbundið.

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, táknræn og/eða líkamleg.

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 ógandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.



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.

3. Forvarnir og ábyrgð

Einelti, kynbundin eða kynferðisleg áreitni eða ofbeldi er óheimil skv. lögum og fordæmir Verk Vest slíka hegðun

Starfsmönnum er óheimilt að leggja aðra starfsmenn í einelti, áreita þá með kynbundnum eða kynferðislegum hætti eða beita þá ofbeldi. Það er á ábyrgð allra starfsmanna að koma í fyrir einelti eða aðra þá hegðun sem um getur í þessari stefnu, bæði með eigin athöfnum og tilkynningum til viðeigandi aðila.

Það er hlutverk hvers og eins að stuðla að virðingu, heilbrigðu samstarfi og lausnamiðuðum samskiptum. Hver einstaklingur ber ábyrgð á eigin framkomu og því að taka ekki þátt í neikvæðri hegðun gagnvart öðrum, hvort sem hún birtist sem útilokun, fordómar, óviðeigandi ummæli eða valdbeiting.

Starfsfólk er hvatt til að vera vakandi fyrir aðstæðum sem geta leitt til eineltis eða áreitni og sýna hugrekki með því að bregðast við, annaðhvort með því að styðja viðkomandi eða leita aðstoðar. Þögn og afskiptaleysi viðheldur vandanum. Í þessu sambandi er bent á Starfsmannasáttmála Verk Vest og möguleg viðbrögð við óæskilegri hegðun (sjá neðar).

Hafa þarf í huga að einstaklingur getur verið ómeðvitaður um að hegðun hans sé óviðeigandi eða brjóti í bága við þessa stefnu. Því er mikilvægt að starfsfólk setji mörk og geri grein fyrir því ef þeim líkar ekki framkoma annarra. Ef einstaklingur treystir sér ekki til að tala við viðkomandi ætti hann að leita aðstoðar og eftir atvikum tilkynna formlega um málið.

Þetta á við um samskipti milli samstarfsfólks og samskipti starfsfólks og annarra sem þau eiga samskipti við, starfs síns vegna. Þetta á einnig við um samskipti sem eiga sér stað á vinnustaðnum, þ.e. umhverfi, innanhúss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna. Einnig á það við um samskipti í gegnum tölvu, síma eða önnur fjarskiptatæki, á skemmtunum á vegum vinnustaðarins eða í vinnuferðum.

Félagið getur einnig fjallað um athafnir samkvæmt þessari stefnu sem eiga sér stað utan vinnustaðarins og utan þess sem framan er talið, ef þær eru til þess fallnar að hafa áhrif á samskipti aðila á vinnustaðnum og teljast þess vegna falla undir reglur þessar.



Tekið er á öllum málum sem falla undir málaflokk EKKO samkvæmt þessari viðbragðsáætlun Verk Vest. Ef starfsfólk telur sig hafa orðið fyrir, heyrir um eða verður vitni að hegðun sem það telur falla undir viðbragðsáætlun þessa er það hvatt til að láta vita þannig að hægt sé að bregðast við með viðeigandi leiðum.

Meðferð ágreiningsmála og brota á starfsmannasáttmála

Mikið er lagt upp úr því að leysa ágreining og vandamál strax og þau koma upp. Fyrst innan starfsmannahópsins, með aðstoð stjórnenda eða utanaðkomandi ráðgjafa ef það á við. Vísað er í Starfsmannasáttmála Verk Vest um möguleg viðbrögð við óæskilegri hegðun.

Á reglulegum starfsmannafundum er tækifæri til að taka upp mál sem ekki hefur fengist lausn við í smærri hópum. Ef lausn fæst ekki eða ef ágreiningsmál eru stærri eða af öðrum toga en þeim sem leysa má í smærri hópum, snýr framkvæmdastjóri sér til stjórnar eða utanaðkomandi ráðgjafa og óskar eftir íhlutun.

4. Ábyrgðaraðilar

Ábyrgðaraðili stefnu og viðbragðsáætlunar þessarar er stjórn Verk Vest.

Stjórnendur bera meginábyrgð í því að tryggja að samskipti séu fagleg, viðingarfull og lausnamiðuð. Þeirra ábyrgð felst ekki síst í því að ganga á undan með góðu fordæmi, grípa snemma inn í ef spenna eða átök koma upp og skapa þannig vinnustaðamenningu þar sem vanlíðan fær ekki að festast í sessi. Ábyrgð þeirra felst bæði í viðbrögðum og í því að byggja upp vinnuumhverfi þar sem fólk upplifir virðingu, öryggi og stuðning.

5. Tilkynningar og fyrstu viðbrögð

Öll eiga rétt á því að tilkynna mál sem valda þeim vanlíðan eða áhyggjum, hvort sem þau beinast að þeim sjálfum eða öðrum, án þess að óttast afleiðingar sem því. Þetta getur átt við hegðun starfsmanna, stjórnenda, verktaka eða þjónustuþega eða samstarfsaðila félagsins.

Starfsfólk sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni eða ofbeldi geta tilkynnt mál til ábyrgðaraðila þessarar stefnu eða til annarra aðila í fagráði um viðbrögð við EKKO málum, sé ábyrgðaraðili stefnunnar aðili máls eða tengdur aðili máls. Einnig er hægt að leita til trúnaðarmanns (ef hann er til staðar) eða Vinnueftirlitsins. Einstaklingar sem telja sig hafa orðið vitni að slíkri háttsemi geta tilkynnt eða leitað til sömu aðila.



Móttaka tilkynningar skal einkennast af:

- trúnaði og virðingu,
- hlutleysi og án mats á réttmæti tilfinninga eða upplifunar meints þolanda,
- skýrri skráningu og upplýsingum um næstu skref.

Fagráð um viðbrögð við EKKO málum tekur við kvörtunum sem berast til ábyrgðarmanns eða með öðrum leiðum og sér um málsmeðferð. Í ráðinu sitja framkvæmdastjóri ásamt tveimur utanaðkomandi aðilium. Ef málið snýr að meðlimi fagráðs skal hlutlaus aðili koma að málsmeðferð í stað þess sem tengist málinu.

Við skipun í ráðið skal gætt að ákvæðum laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Stjórn Verk Vest skipar fagráðið að fengnum tillögum framkvæmdastjóra. Skipunin skal endurskoðuð á tveggja ára fresti.

Hlutverk fagráðsins er að taka við og rannsaka tilkynningar um brot starfsfólks Verk Vest og fjalla um mál skv. 5. gr.

Fyrstu skref eftir tilkynningu:

- Fagráð metur þarf hvort brýnt sé að grípa strax til aðgerða til að vernda meintan þolanda, t.d. með tímabundnum breytingum á vinnufyrirkomulagi.
- Ákveða þarf í samtali við viðkomandi hvort málið fari í óformlega eða formlega málsmeðferð.
- Allt verklag er skráð frá upphafi til enda.

Allar upplýsingar sem fram koma við vinnslu mála eru meðhöndlaðar sem trúnaðarmál. Brottfall trúnaðar er litið alvarlegum augum og getur leitt til agaviðurlaga.

Framkvæmdastjóri, eða eftir atvikum fagráðið, metur hvort virkja eigi Stuðningsáætlun Verk Vest.

6. Málsmeðferð – skref fyrir skref

Óformleg málsmeðferð

Markmiðið með óformlegri málsmeðferð er að bregðast hratt við og veita stuðning áður en mál stigmagnast. Í því felst að hlutlaus aðili, t.d. framkvæmdastjóri, skrifstofustjóri eða meðlimur í fagráði, á samtal við þann sem verður fyrir vanlíðan eða óásættanlegri hegðun. Markmiðið er að hlusta, veita stuðning og ræða leiðir áfram, t.d. með samtali við geranda eða stuðningi við sáttameðferð.



Ekki er gerð formleg kvörtun á þessu stigi og aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir nema í samráði við þolanda. Óformleg málsmeðferð á alltaf að taka mið af vilja og öryggi þess sem verður fyrir óæskilegri hegðun.

Formleg málsmeðferð

Ef starfsmaður kýs að leggja fram formlega kvörtun eða ef málið reynist umfangsmikið eða alvarlegt, skal það tekið til formlegrar málsmeðferðar. Málið er þá rannsakað af umræddu fagráði.

Frekari meðferð málsins fer eftir því hverju viðkomandi þolandi óskar eftir. Ef um brot er að ræða sem talið er að falli undir ákvæði almennra hegningarlaga skal þolanda bent á að beina málinu til meðferðar hjá lögregluyfirvöldum. Ákvörðun er þó alltaf á hendi þolanda og mun viðkomandi hljóta aðstoð frá ráðinu eftir því sem óskað verður. Ef ákveðið er að vísa máli til lögreglu aðhefst ráðið ekki frekar í því.

Móttaka og skráning kvörtunar

Kvörtun er lögð fram skriflega beint til fagráðs, sem skal virkja viðbragðsáætlun þessa innan 5 virkra daga frá móttöku kvörtunar.

Fagráð skal tryggja að við málsmeðferð sé hlutaðeigandi starfsfólki gefinn kostur á að koma sjónarmiðum sínum á framfæri. Fagráðið ræðir við meintan þolanda, meintan geranda og aðra sem geta varpað ljósi á málið. Báðir málsaðilar geta óskað eftir því að fá stuðningsaðila með sér á fundi. Leitast skal við að skrá gögn og safna upplýsingum sem geta staðfest frásagnir. Allar upplýsingar eru trúnaðarmál og varðveittar á öruggan hátt.

Ráðið skal gæta jafnræðis og meðalhófs og skila af sér niðurstöðu svo fljótt sem verða má, sjá 7. gr. Þær aðgerðir sem gripið er til í ferli máls skulu vera í samráði við þann aðila sem leitar til ráðsins (þolanda).

Viðbrögð á málsmeðferðartíma

Á meðan mál er til umfjöllunar í ráðinu ber að veita málsaðilum þann faglega stuðning sem unnt er, t.d. sálfræðiráðgjöf ef þess er óskað og lengur ef með þarf.

Ef erindi sem fellur undir viðbragðsáætlun þessa berst til framkvæmdastjóra eða annarra aðila en er ekki tilkynnt til fagráðsins, getur Verk Vest veitt faglegan stuðning, t.d. sálfræðiráðgjöf ef þess er óskað og þörf er á.



Ef aðilar máls starfa saman ber að skoða hvort gera þurfi ráðstafanir varðandi samskipti, samvinnu og samneyti málsaðila. Reynt skal að ná sáttum um vinnutilhögun meðan málið er í skoðun. Óheimilt er að flytja til í starfi einstakling sem hefur kvartað eða orðið fyrir broti, vegna kynbundinnar eða kynferðislegrar áreitni eða ofbeldis, nema viðkomandi óski þess.

Mat og niðurstaða

Að lokinni rannsókn skal fagráðið leggja mat á fyrirbyggjandi gögn og framkvæma mat á því hvort sú háttsemi sem kvörtun snýr að falli undir skilgreiningu hugtaka sem getur á um fyrr í þessari stefnu.

Ef niðurstaðan er sú að ekki sé um einelti eða ofbeldi að ræða samkvæmt skilgreiningum, skal samt unnið með ágreininginn með leiðbeiningum og sáttameðferð ef nauðsyn krefur.

Viðbrögð við staðfestri óásættanlegri hegðun

Þegar niðurstaða liggur fyrir skal ráðið tilkynna málsaðilum um hana með skriflegum og formlegum hætti á fundi með hvorum málsaðila fyrir sig. Telji ráðið að um brot hafi verið að ræða skal það gera tillögur að viðbrögðum og til hvaða úrræða réttast er að grípa.

Úrræði geta falist í:

- Leiðbeiningum og aðvörum til geranda
- Áminningu geranda
- Breytingum á starfsskyldum eða vinnuumhverfi geranda
- Brottvikningu geranda
- Tilkynningu til viðeigandi stjórnvalda ef við á (t.d. lögreglu)

Meginmarkmið er að stöðva skaðlega hegðun, tryggja öryggi og endurheimta traust sem og fagmennsku í vinnuumhverfinu.

Fagráðið sendir niðurstöðu sína með skriflegum hætti til aðila máls þegar um formlega málsmeðferð er að ræða.

Eftirfylgni

Að lokinni málsmeðferð er brýnt að tryggja faglega og vandaða eftirfylgni til að draga úr líkum á frekari vanlíðan, tortryggni eða samskiptavanda. Eftirfylgni felur í sér:

- Reglubundið samtal við meintan þolanda til að fylgjast með líðan og öryggi í starfi.
- Mat á félagslegri stöðu og starfsaðstæðum beggja aðila.
- Viðeigandi stuðningur og aðgerðir ef á þarf að halda, t.d. ráðgjöf, leiðsögn eða breytingar á vinnuumhverfi.
- Endurmat á árangri viðbragða og aðgerða.



Ef sá starfsmaður sem hefur sýnt hegðun af því tagi sem hér hefur verið lýst, lætur ekki af háttsemi sinni, þrátt fyrir leiðbeiningar og aðvaranir, verður gripið til viðeigandi agaviðurlaga. Í alvarlegum eða endurteknum tilvikum getur það falið í sér brottvikningu úr starfi.

Málsatvik varða einstakling sem er ekki starfsmaður

Ef málsatvik varða einstakling sem ekki er starfsmaður félagsins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við starfsemi þess skal gripið til aðgerða til að varna að slíkt komi fyrir aftur. Í þessu felst að gripið verður til ráðstafana og aðgerða sem eru til þess fallnar að verja starfsfólk fyrir slíku áreiti. Í slíkum tilvikum er ekki unnið með málið innan fagraðs heldur eru gripnar til viðeigandi aðgerða í samræmi við stefnu og ábyrgðarskyldu félagsins gagnvart öryggi starfsfólks.

7. Ábyrgð og endurskoðun

Ábyrgðaraðili þessarar stefnu ber ábyrgð á að framfylgja viðbragðsáætlun. Stefna þessi og viðbragðsáætlun skal kynnt öllu starfsfólki.

Stefna þessi og viðbragðsáætlun er metin og endurskoðuð á þriggja ára fresti eða oftari ef tilefni er til. Ábendingum og tillögum varðandi áætlunina skal komið á framfæri við ábyrgðaraðila stefnunnar.