

STEFNA OG VIÐBRAGÐSÁÆTLUN ALPÝÐUSAMBANDS ÍSLANDS VEGNA EINELTIS, KYNBUNDINNAR OG KYNFERÐISLEGRAR ÁREITNI OG OFBELDIS



Staðfest af miðstjórn ASÍ í janúar 2018

Stefna þessi og viðbragðsáætlun er unnin í samvinnu starfsfólks ASÍ, þeirra Guðrúnar Ágústu Guðmundsdóttur, Halldórs Oddsonar, Maríönnu Traustadóttur og Sigurlaugar Gröndal. Stefnan og viðbragðsáætlunin var kynnt á starfsmannafundi 26. september 2017. Í framhaldi þeirrar kynningar var skjalið sent starfsfólki til yfirlestrar og óskað eftir athugasemdum. Því næst hélt hópurinn áfram að vinna stefnuna og viðbragðsáætlunina og leitað var fyrirmynda til að dýpka þá vinnu sem þegar hafði verið unnin.

Við vinnu stefnunnar og viðbragðsáætlunarinnar var stuðst við eftirfarandi gögn:

- Rafrænn bæklingur: „*Kynbundin og kynferðisleg áreitni og ofbeldi á vinnustöðum*“ sem unnin var af samtökum launafólks í mars 2016 og byggir á lögum 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerð 1009/2015 sem fjallar nánar um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.
- „*Rammasamning um áreitni og ofbeldi við vinnu*“, sem undirritaður var af BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP og ETUC 27. apríl 2007.
- Stefnu Sambands íslenskra sveitarfélaga og viðbragðsáætlun vegna eineltis, ofbeldis, kynferðislegrar og kynbundinnar áreitni (ágúst 2016/18).

MARKMIÐ OG STEFNA

Stefna ASÍ og viðbragðsáætlun vegna eineltis, kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni og ofbeldis er hluti af virkri vinnuvernd til að tryggja öryggi og vellíðan starfsfólks einnig er áhættumat um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað framkvæmt reglulega.

Starfsfólk ASÍ sýnir samstarfsfólki sínu ávallt kurteisi og virðingu í samskiptum, hvort heldur er á vinnustaðnum eða utan hans. Áhersla er á samvinnu, vellíðan á vinnustað, öryggi, þróun í starfi og jafnrétti. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi eru undir engum kringumstæðum umborin á vinnustaðnum hvort heldur er á milli vinnufélaga, stjórnenda og undirmanna eða af hálfu þriðja aðila. Meðvirkni starfsfólks í slíkum tilvikum er jafnframt óásættanleg.

Allt starfsfólk á rétt á vinnuumhverfi þar sem hættan á einelti, kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni og ofbeldis er ekki til staðar og öllum tilfellum mætt af festu og fagmennsku. Framkvæmdastjóra og stjórnendum ASÍ ber skylda til að tryggja þau vinnuskilyrði.

SKILGREININGAR

Skilgreining á hvað einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi styðst við reglugerð nr. 1009/2015 en þar segir í 3. gr.:

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.

Aðrar skilgreiningar sem stuðst er við eru:

Polandi er sá aðili sem verður fyrir einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni. Þar til rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur polandi“.

Gerandi er sá aðili sem beitir einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni. Þar til rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur gerandi“. Gerandi getur verið af hvaða kyni sem er og þolandi getur verið af sama eða öðru kyni. Gerendur geta verið fleiri en einn gagnvart einum eða fleiri og þolendur geta að sama skapi verið einn eða fleiri.

Stjórnandi/stjórnendur eru framkvæmdastjóri og sviðsstjórar og sameiginlega sitja þeir í stjórnendateymi ASÍ.

Rannsakandi er til þess bær utanaðkomandi sérfræðingur, sem fenginn er til að rannsaka mál ef með þarf.

BIRTINGARMYNDIR

Stjórnendur bera ekki aðeins ábyrgð á störfum starfsfólks heldur einnig á því að tryggja virka vinnuvernd með því að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar. Nýjum starfsmönnum er kynnt stefna og viðbragðsáætlun ASÍ til að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi strax við upphaf starfs. Fjallað er um og rífuð er upp stefnan og viðbragðsáætlunin a.m.k. einu sinni á ári á starfsmanna-fundum skrifstofu ASÍ og er hún birt á heimasíðu sambandsins.

Gripið er til aðgerða gagnvart starfsfólki sem leggja aðra í einelti, t.d. með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn. Alvarleg atvik verða hugsanlega kærð að höfðu samráði við þolanda. Gerandi eineltis er látinn axla ábyrgð. Á sama hátt er tekið á fölskum ásökunum um einelti, áreitni eða ofbeldi af festu.

Einelti

Einelti er niðurlægjandi og særandi. Það getur bæði falist í því sem gert er og því sem látið er ógert. Einelti getur tekið á sig ýmsar myndir t.d:

- Að starf, hæfni eða verk starfsmanns eru lítilsvirt.
- Að draga að ástæðulausu úr ábyrgð og verkefnum.
- Að gefa ekki nauðsynlegar upplýsingar.
- Síendurtekin, ómálefnaleg gagnrýni.
- Rógur eða útilokun frá félagslegum samskiptum.
- Að skamma starfsmann í starfi eða gera hann að athlægi.
- Fjandskapur eða þögn þegar spurt er eða fitjað er upp á samtali.
- Lítilsvirðandi texti í tölvupósti eða öðrum skriflegum sendingum.
- Óþægileg stríðni.
- Niðurlægjandi athugasemdir vegna, aldurs, kynferðis, kynhneigðar, uppruna eða annarra persónulegra þátta.
- Þöggun.

Kynbundið og kynferðislegt áreitni og ofbeldi

Kynbundið og kynferðislegt áreitni getur bæði verið andlegt eða hreinlega líkamlegt ofbeldi. Upplifun þess sem fyrir slíkri hegðun verður getur verið mjög misjöfn og er hún mælikvarði á alvarleika ofbeldisins.

Kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og/eða ofbeldi einkennist oft af misnotkun á valdi eða stöðu, andlegri kúgun og að sjálfsvirðingu sé misboðið, framkomu sem ætlað er að knýja einstaklinga til undirgefni og gera lítið úr þeim, endurtekinni áreitni og niðurlægingu fyrir þann sem fyrir áreitninni verður og hefur neikvæð áhrif á andlega og líkamlega heilsu hans.

Dæmi um kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi.

Orðbundið	Táknrænt	Líkamlegt
Prýstingur um kynferðislega greiða.	Óvelkomnar kynferðislegar augngotur eða önnur hegðun sem gefa eitthvað kynferðislegt til kynna.	Nauðgun eða tilraun til kynferðislegs ofbeldis.
Óvelkomin kynferðisleg eða kynbundin stríðni, grín, athugasemdir eða spurningar.	Flauta á eftir einstaklingi.	Hrista, slá, sparka, bíta eða rassskella.
Persónulegar spurningar um einkalíf eða kynlíf eða að breiða út orðróm um kynferðislega hegðun einstaklings.	Sýna eða senda kynferðislegt efni s.s. gegnum SMS, tölvupóst eða samfélagsmiðla.	Óvelkomin faðmlög, kossar, klapp eða strokur.
Kynbundnar eða kynferðislegar athugasemdir um klæðnað eða útlit einstaklings.	Að hengja upp plaköt, dagatöl eða myndefni sem innihalda kynferðislegt efni eða niðurlægja annað kynið.	Að fara inn á persónulegt rými einstaklings, s.s. með því að halla sér yfir eða

<p>Óviðeigandi og/eða þrálát boð á stefnumót.</p> <p>Að láta starfsmann klæðast á kynferðislegan eða kynbundinn hátt við vinnu.</p>		<p>króa af enda sé hegðunin óvelkomin.</p> <p>Óvelkomin snerting, grip og þukl.</p>
---	--	---

VIÐBRÖGÐ

Starfsmaður sem verður fyrir eða vitni að einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum á að snúa sér hið fyrsta til yfirmanns eða trúnaðarmanns og tilkynna um atvikið. Þegar yfirmaður eða trúnaðarmaður fær vitneskju um slíka hegðun eiga þeir að bregðast við samkvæmt eftirfarandi viðbragðsáætlun.

Ef þú telur þig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi þá:

- Mótmæltu og gefðu skýr skilaboð um að hegðunin sé óæskileg.
- Ef þú átt erfitt með að mótmæla hegðuninni munnlega þá má skrifa bréf. Skráðu niður hvað gerðist og hver upplifun þín var.
- Skráðu niður atburðarrásina, tímasetningar, hugsanleg vitni, hvað var sagt og gert, hvernig þú brást við og hver upplifun þín var.
- Ræddu málið við fólk sem þú treystir, mögulega hafa fleiri sömu reynslu eða hafa lent í svipuðum aðstæðum.
- Hafðu samband við trúnaðarmann á vinnustað eða yfirmann allt eftir því hvað þér finnst best og greindu frá því sem gerðist.
- Gerðu grein fyrir því hvernig þú óskar eftir því að brugðist verði við.

Ef þú verður vitni að einelti, kynferðislegu áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi.

- Ef þú treystir þér til, talaðu við gerandann eða gerendurnar og láttu þá vita að þér finnist hegðun hans/þeirra vera einelti.
- Segðu yfirmanni þínum eða trúnaðarmanni á staðnum frá því.

Yfirmanni, sviðsstjóra og/eða trúnaðarmanni á staðnum ber að:

- Gera gerandanum/gerendunum grein fyrir því að um einelti sé að ræða og breyttrar hegðunar sé krafist.
- Tala einslega og í trúnaði við þann sem hefur orðið fyrir áreiti eða ofbeldi, viðkomandi þarf að hafa fulla stjórn á því hvernig framhaldið verður.
- Afla gagna um málsatvik, smáskilaboð, tölvupóstar og vitnisburður annarra o.fl..
- Meta stöðuna í samráði við þolandann, hversu alvarlegt atvikið var og hvort kalla eigi til ráðgjafa úr hópi starfsmanna sem viðkomandi treystir eða fagaðila sem skrifstofan hefur trygg sér aðgang að.
- Tala við gerandann og fá hans útgáfu af því sem gerðist.
- Ef gerandi og þolandi sættast á það má kalla þau saman í ráðgjöf, helst með fagaðila og ákvarða hvernig samskiptum verður háttað í framhaldinu.
- Til að koma í veg fyrir slúður og slæman starfsanda ber að bjóða upp á samtal við félagi sem eru í návígi við geranda og þolanda og setja þau inn í málin. Eins og aðrar aðgerðir ber að gera þetta í samráði við þolanda.
- Ef um alvarlegt einelti, kynferðislegt áreiti, kynbundið áreiti eða ofbeldi er að ræða ber að styðja þolandann í að leggja fram kæru. Þeirri kæru getur eftir atvikum verið beint til Vinnueftirlitsins eða til lögreglu, allt eftir alvarleika brotsins.

Æskileg viðbrögð sem auka líkur á farsælli úrlausn mála

Ef leitað er til yfirmanns/stjórnanda með munnlega eða skriflega kvörtun um einelti, ofbeldi, kynbundna og/eða kynferðislega áreitni þá er mikilvægt að halda vel utan um öll gögn sem tengjast kvörtunum (sjá meðfylgjandi tilkynningarblað).

Meintur þolandi og meintur gerandi hafa á öllum stigum málsmeðferðar rétt til þess að hafa trúnaðarmann, öryggistrúnaðarmann, samstarfsfélaga og/eða annan þann aðila sem hann treystir með sér í viðtal sér til stuðnings.

Ef kvörtun eða ábending lýtur að samskiptum starfsmanns eða starfsmanna við einstakling eða einstaklinga sem ekki teljist til starfsmanna ASÍ, en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem fram fer á vinnustaðnum, þá skal umsvifalaust taka viðkomandi verkefni af starfsmanni og fá utanaðkomandi sérfræðing að málinu og fer það í sama farveg og önnur mál.

Þegar litið er svo á að máli sé lokið af hálfu ASÍ skal upplýsa hlutaðeigandi starfsfólk vinnustaðarins um það skriflega.

Óformleg málsmeðferð

Óformleg málsmeðferð felur í sér að leitað er upplýsinga hjá meintum þolanda og meintum geranda og þeim veittur stuðningur með trúnaðarsamtali og/eða ráðgjöf.

Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.

Meintur þolandi og meintur gerandi skulu njóta aðstoðar yfirmanns eða annarra viðeigandi aðila til að leysa málið. Gangi það ekki eftir er meintur þolandi hvattur til að nýta sér formlega málsmeðferð. Komi til formlegrar málsmeðferðar er mikilvægt að báðir aðilar skrái hjá sér öll þau samskipti sem kunna að skipta máli og halda utan um gögn sem fara á milli á þessu stigi málsins.

Formleg málsmeðferð

Framkvæmdastjóri er ábyrgur fyrir formlegri málsmeðferð. Formlegri rannsókn er sjálfkrafa vísað til utanaðkomandi sérfræðings. Framkvæmdastjóri er ábyrgur fyrir því að kalla til hlutlausan og viðurkenndan aðila og fylgja eftir framgangi málsins. Haft skal samráð við meintan þolanda og meintan geranda um val á sérfræðingi. Í þeim tilfellum sem framkvæmdastjóri er vanhæfur fer trúnaðarmaður með ábyrgð í málinu.

Fundin verður lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi á meðan á málsmeðferð stendur. Meintur gerandi getur fengið tiltal, skriflega áminningu og leiðsögn, hann getur líka verið færður til í starfi eða sagt upp störfum teljist brotið alvarlegt. Málinu verður fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma liðnum. Fylgst verður með samskiptum aðila málsins.

Mikilvægt er að bjóða báðum aðilum þann stuðning sem þeir gætu þurft hverju sinni.

Rannsókn máls

Nauðsynlegt getur verið að setja meintan þolanda og/eða meintan geranda í tímabundið leyfi meðan á rannsókn stendur.

Sá sem fer með rannsókn málsins skal hitta meintan þolanda og afla nánari upplýsinga um tildrög málsins og gefa honum kost á að gera skriflega lýsingu þar sem ítarleg grein er gerð fyrir málinu. Þá skal gefa þolanda færi á að benda á vitni sem rannsakandi kallar til.

Sá sem hefur umsjón með málinu skal upplýsa meintan geranda að málið sé í rannsókn. Rannsakandi skal útskýra nánar hvaða sökum viðkomandi er borin og á viðkomandi aðili að fá tækifæri til að útskýra sína hegðun og koma á framfæri sinni skoðun á kvörtuninni. Meintur gerandi á að fá tækifæri til að svara ásökunum skriflega. Þá skal gefa meintum geranda færi á að benda á vitni sem rannsakandi kallar til.

Eftirfylgni

Eftirfylgni miðar að því að tryggja bætta líðan málsaðila og að koma í veg fyrir að einelti og áreitni endurtaki sig.

Tíðni eftirfylgni getur átt sér stað samkvæmt samkomulagi milli aðila málsins en ASÍ miðar við eftirfarandi:

Í óformlegri málsmeðferð er gert ráð fyrir því að eftir einn mánuð boði stjórnandi málsins hvern málsaðila fyrir sig á fund til að kanna stöðu mála. Slíkt eftirlit fer einnig fram eftir þrjú mánuði. Komi í ljós að einelti, ofbeldi, kynferðisleg eða kynbundin áreitni eða vanlíðan eigi sér ennþá stað skal funda með málsaðilum og þeim tilkynnt að málinu verði vísað í formlega málsmeðferð.

Í formlegri málsmeðferð, eins lengi og þurfa þykir, boðar ábyrgðaraðili málsins reglulega hvern málsaðila fyrir sig á fund til að kanna stöðu mála. Komi í ljós að einelti, ofbeldi, kynferðisleg eða kynbundin áreitni eða vanlíðan eigi sér enn stað skal funda með málsaðilum.

Lokaaðgerðir

Starfsmaður sem verður uppvís að því að halda uppteknum hætti þrátt fyrir að málmeðferð teljist lokið (hvort heldur sem um er að ræða sama þolanda eða nýjan) má búast við því að gripið verði til viðeigandi aðgerða samkvæmt ráðningasamningi viðkomandi, sem getur falið í sér skriflega áminningu eða fyrirvaralausán brottrekstur.

Tilkynning um einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni

Skráning á atviki

Upplýsingar um þolanda og geranda

Dagsetning atviks: _____

Nafn meints þolanda: _____

Nafn meints geranda: _____

Er þetta fyrsta atvik? Já ___ Nei ___

Er þetta fyrsta tilkynning? Já ___ Nei ___

Lýsing á atviki

Lýstu atvikinu eins og það átti sér stað. Hvar gerðist þetta? Var einhver undanfari? Hvað var sagt/hvað var gert? Hvernig brugðust þú og gerandi við? Hvernig leið þér eftir atvikið?

ATH – Vinsamlegast látið öll möguleg viðbótargögn fylgja með t.d. Tölvupósta, bréf eða annað efni.

Fyrir yfirmann, trúnaðarmann eða öryggistrúnaðarmann

Dagsetning móttöku: _____

Undirskrift: _____

(Byggir á eyðublaði Sambands Íslenskra sveitarfélaga frá ágúst 2016)



