



Síldarvinnslan hf

STEFNA OG VIÐBRAGÐSÁÆTLUN
GEGN EINELTI, KYNFERÐISLEGRI
OG KYNBUNDINNI ÁREITNI
OG OFBELDI





Tilgangur

Hjá Síldarvinnslunni hf (SVN) er lögð áhersla á góðan starfsanda, þar sem ríkir traust, trúnaður, jafnræði og hreinskilni milli alls starfsfólks. Starfsfólki ber að temja sér kurteisi og háttvísi í framkomu og sýna hvert öðru virðingu og jákvætt viðmót.

Allir á vinnustaðnum þurfa að leggja sitt af mörkum til að fyrirbyggja neikvæða hegðun og stuðla að góðum samskiptum, starfsánægju og öruggu umhverfi. Þetta skiptir okkur öll miklu máli og við berum öll ábyrgð í þessum efnum. Því er mikilvægt að starfsfólk láti vita ef upp koma neikvæð og erfið samskipti til að hægt sé að taka á þeim.

Einelti, kynferðisleg og kynbundin áreitni og ofbeldi verður undir engum kringumstæðum umborið á vinnustaðnum, hvorki í samskiptum starfsfólks né samskiptum við starfsfólk

verktaka, samstarfsaðila eða viðskiptavini SVN.

Upplifun einstaklingsins skiptir mestu þegar rætt er um einelti og aðra ótilhlýðilega hegðun. Sérhver þolandi verður sjálfur að meta hvaða framkomu hann umber og frá hverjum en þá einnig segja frá sé honum misboðið.

Stefna þessi og viðbragðsáætlun eru settar á grundvelli 38. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

Markmið og skilgreiningar

Markmið stefnu og viðbragðsáætlunar gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi er að koma í veg fyrir áreitni á vinnustaðnum og tryggja að úrræði séu til staðar telji einhver sig hafa orðið fyrir slíkum brotum. Eftirfarandi skilgreiningar á hugtökum í stefnu þessari og viðbragðsáætlun styðjast við gildandi vinnuverndarlög og reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015:

Einelti: Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, s.s. að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða valda honum ótta. Ágreiningur vegna ólíkra skoðana eða 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 móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn 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 handahófskennd svipting frelsis.

Skyldur stjórnenda

Stjórnendur skulu vinna að því að tryggja gott vinnuumhverfi og að samskipti á vinnustað séu í samræmi við stefnu SVN. Þeir skulu kynna nýju starfsfólki stefnu þessa og viðbragðsáætlun við upphaf starfs.

Stjórnendur þurfa að vera meðvitaðir um þær aðstæður á vinnustað sem geta ýtt undir einelti, áreitni og ofbeldi og fyrirbyggja óviðeigandi hegðun, s.s. með því að taka strax á neikvæðu tali, vera fyrirmynd í framkomu og samskiptum og efla jákvæðan starfsanda. Þeir skulu gera starfsfólki ljóst ef hegðun þess er óviðeigandi.

Stjórnendur skulu í samstarfi við starfsmannastjóra bregðast við í samræmi við viðbragðsáætlun ef kvörtun eða ábending berst um einelti, áreitni eða ofbeldi. Þeir skulu sýna varfærni, nærgætni og trúnað í öllum aðgerðum.

Skyldur starfsfólks

Starfsfólki er óheimilt að leggja annað starfsfólk í einelti, áreita eða beita það ofbeldi.

Það er á ábyrgð alls starfsfólks SVN að koma í veg fyrir einelti og aðra ótilhlýðilega hegðun, bæði með eigin athöfnum og tilkynningu til yfirmanns eða starfsmannastjóra.

Starfsfólk skal upplýsa framkvæmdastjóra, næsta yfirmann eða starfsmannastjóra telji það sig hafa orðið fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi eða hafi það rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustaðnum. Einnig má fylla út ábendingarform og skila nafnlausu í póstkassa á öryggistöflu, en gæta þarf þess að ábending-in sé nægilega skýr til að hægt sé að skoða málið.

Hafa ber í huga að einstaklingur getur verið ómeðvitaður um að hegðun hans sé óviðeigandi. Því er mikilvægt að starfsfólk setji mörk og geri grein fyrir því ef því líkar ekki framkoman. Ef einstaklingur treystir sér ekki til að tala við viðkomandi ætti hann að leita aðstoðar og eftir atvikum tilkynna um málið.





Framkvæmd

Strax við upphaf starfs skal nýju starfsfólki kynnt stefna og viðbragðsáætlun SVN til að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega og kynbundna áreitni og ofbeldi. Stefnan og viðbragðsáætlunin eru rifjaðar upp reglulega á fundum starfsfólks. Einelti, kynferðisleg og kynbundin áreitni og ofbeldi er ekki liðið hjá SVN en jafnframt verður tekið á fölskum ásökunum um einelti, áreitni eða ofbeldi. Ef yfirmaður fær vitneskju um einelti, áreitni eða ofbeldi skal hann bregðast við í samræmi við viðbragðsáætlun.

SVN mun grípa til aðgerða gagnvart starfsfólki sem leggur aðra í einelti, beitir áreitni eða ofbeldi, t.d. með áminningu eða uppsögn. Gerandinn verður látinn axla ábyrgð. Þörf þolanda fyrir stuðning er metin og hann veittur eftir því sem þörf krefur.

Leiði mat á aðstæðum til þess að einelti, áreitni eða ofbeldi eigi sér ekki stað eða hafi ekki átt sér stað á vinnustaðnum skal samt sem áður grípa til aðgerða í því skyni að uppræta þær aðstæður sem kvartað hafði verið yfir eða bent verið á, séu aðstæðurnar enn til staðar, sem og í því skyni að koma í veg fyrir að aðstæðurnar komi upp aftur.

Viðbragðsáætlun

Verklag um viðbrögð við einelti, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni og ofbeldi

Kvörtun/tilkynning

Starfsfólk sem hefur orðið fyrir eða hefur vitneskju um einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustað skal upplýsa næsta yfirmann eða starfsmannastjóra um það. Ef næsti yfirmaður er gerandi málsins eða sinnir því ekki er hægt að snúa sér til framkvæmdastjóra eða starfsmannastjóra.

Í samráði við þolanda er ákveðið hvort bregðast megi við með óformlegri málsmeðferð eða hvort lög og reglur á sviði vinnuverndar krefjist formlegrar málsmeðferðar. Stjórnanda ber í öllum tilvikum að bregðast við og uppfylla þær skyldur sem hvíla á atvinnurekanda samkvæmt lögum og reglum, m.a. til að koma í veg fyrir að ótilhlýðileg hegðun endurtaki sig á vinnustaðnum.

Á meðan á málsmeðferð stendur ber að notast við hugtökin „meintur þolandi“ og „meintur gerandi“.

Óformleg málsmeðferð

Ef þolandi óskar eftir óformlegri málsmeðferð og stjórnandi telur heimilt að verða við því, er upplýsinga leitað hjá þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf í samráði við mannauðsstjóra og eftir atvikum framkvæmdastjóra. Gripið er til viðeigandi aðgerða í samráði við þolanda. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.

Formleg málsmeðferð

Ef atvik krefst formlegrar málsmeðferðar skal yfirmaður í samstarfi við starfsmannastjóra bregðast við í samræmi við eftirfarandi verklag. Ef þolandi og gerandi heyra hvor undir sinn stjórnandann skal starfsmannastjóri leiða málsmeðferð.

Rannsókn

1. Ræða við meintan þolanda, fara vel yfir hans upplifun og lýsingu á atvikum. Kanna hverjir hafi orðið vitni að tilgreindum atvikum að mati þolanda.
2. Ræða við meintan geranda, fara yfir hans upplifun af tilgreindum atvikum og lýsingu hans á þeim. Kanna hverjir hafi orðið vitni að atvikunum að mati geranda.
3. Þjóða meintum þolanda og meintum geranda upp á ráðgjöf starfsmannastjóra og eftir atvikum utanaðkomandi ráðgjafa.
4. Ræða við meint vitni að atvikum ef þörf er á, fá upplýsingar um þeirra upplifun af atvikum, atvikalýsingu og hverjir hafi verið viðstaddir.
5. Skrá skal niður allt sem tengist meðferð málsins og halda hlutað-eigandi starfsfólki upplýstu meðan á meðferðinni stendur. Aðgangur að gögnum er takmarkaður við þá sem vinna að könnun málsins.





Mat

1. Fara yfir mat á því hvað hafi átt sér stað.
2. Meta hvort það geti talist vera einelti, áreitni eða ofbeldi samkvæmt skilgreiningu.

Aðgerðir

1. Ef niðurstaðan er að um samskiptavanda sé að ræða en ekki einelti, áreitni eða ofbeldi í skilningi stefnu þessarar:
 - Greiða úr samskiptum.
 - Gefa skýr skilaboð um samskipti á vinnustað.
 - Eftirlit og eftirfylgni.
2. Ef talið er að um einelti, áreitni eða ofbeldi sé að ræða í skilningi stefnu þessarar:
 - Starfsmannastjóri tekur við meðhöndlun málsins en fær aðstoð utanaðkomandi ráðgjafa ef þörf krefur.
 - Meta afleiðingar fyrir geranda:

a. Áminning/uppsögn. Geranda getur verið veitt áminning eða til uppsagnar getur komið, allt eftir mati á alvarleika málsins.

b. Ákvörðun um ráðstafanir ef gerandi verður áfram á vinnustaðnum til að koma í veg fyrir frekara einelti. Láti gerandi ekki segjast og viðheldur hegðun sinni getur það leitt til uppsagnar.

3. Eftirfylgni

- Stuðningur við þolanda.
- Fylgjast með andlegri líðan þolanda.
- Meta árangur aðgerða.
- Meta hvort þörf er á breytingum á vinnustað, vinnubrögðum, vinnuskipulagi eða öðru til að draga úr líkum á endurteknum tilvikum.

4. Þegar litið er svo á að máli sé lokið skal upplýsa hlutaðeigandi starfsfólk um það.

Allar upplýsingar sem fást um málið verða meðhöndlaðar sem trúnaðarmál og verða skrifleg gögn varðveitt á öruggum stað á ábyrgð atvinnurekanda í samræmi við lög um persónuvernd. Hlutaðeigandi starfsfólki er veittur aðgangur að gögnum eftir því sem það óskar og lög um persónuvernd heimila.

Ef málsatvik varða einstakling sem ekki starfar hjá SVN en samskiptin eiga sér stað í tengslum við starfsemi SVN, munu framkvæmdastjóri og/ eða starfsmannastjóri strax hefja athugun á málsatvikum. Að athugun lokinni verður 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. Fundin verður lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi.

Útgefandi: Síldarvinnslan hf, 2018
Ljósmyndir: Guadalupe Laiz
Hönnun: Gjallarhorn ehf
Prentun: Héraðsprent

