



Stefna og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi

Stefna Orkusölnunnar um samskipti starfsmanna

Það er stefna Orkusölnunnar að starfsmenn sýni samstarfsfólki, viðskiptavinum og öðrum sem koma að starfsemi fyrirtækisins virðingu og kurteisi í samskiptum óháð aldri, þjóðerni, kynferði, fötlun, kynhneigð, trúarbrögðum eða öðrum þáttum. 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 getur leitt til áminningar og uppsagnar. Meðvirkni starfsmanna í öllum tilvikum er jafnframt óásættanleg og fordæmd. Á sama tíma og ætlast er til þess að starfsmenn Orkusölnunnar sýni hver öðrum umburðarlyndi fyrir mannlegum fjölbreytileika eru starfsmenn hvattir til að setja hver öðrum mörk í samskiptum og minnka þannig líkur á að samskipti þróist á neikvæðan veg. Æskilegt er að starfsmenn leysi ágreining sín á milli eins og kostur er.

Stefna þessi og viðbragðsáætlun fyrirtækisins er sett í samræmi við 38. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

Markmið

Markmið Orkusölnunnar er að koma í veg fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum og tryggja að úrræði séu til staðar telji aðili sig hafa orðið fyrir slíkum brotum. Lögð er áhersla á eftirfarandi atriði:

- Að starfsmönnum sé ljóst hvað telst einelti, ofbeldi og áreitni.
- Að starfsmenn geti treyst því að til sé viðbragðsáætlun telji þeir sig verða fyrir einelti, ofbeldi eða áreitni.
- Að til sé skilvirkt ferli sem fylgt er þegar upp koma ábendingar um hugsanlegt eða staðfest einelti, ofbeldi eða áreitni.
- Að ferli slíkra mála sé öllum í starfsumhverfinu ljóst og að upplýsingar séu aðgengilegar.
- Að stuðla að jákvæðum samskiptum sem byggja á gagnkvæmri virðingu.

Skilgreining á einelti, ofbeldi og áreitni

Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir. Nánari skilgreiningar má sjá hér fyrir neðan.

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 vegna ólíkra 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 þjáningar þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis.

Polandi: Sá aðili sem verður fyrir einelti, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni eða ofbeldi.

Gerandi: Sá aðili sem beitir einelti, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni eða ofbeldi.

Hlutverk starfsmanna

Það er hlutverk allra starfsmanna að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega háttsemi í vinnu. Mikilvægt er að starfsmenn sýni samkennd og séu vakandi gagnvart allri slíkri háttsemi.

Allir starfsmenn Orkusölnunnar eiga að þekkja viðbragðsáætlun þessa og staðfesta lestur á henni í gegnum gæðakerfi Orkusölnunnar. Starfsmenn eiga að 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 skal hún vera aðgengileg öllum starfsmönnum í gæðakerfi Orkusölnnar.

Það er hlutverk framkvæmdastjóra Orkusölnnar að tryggja að þessari viðbragðsáætlun sé fylgt þegar tilkynning berst. Hann getur unnið málið sjálfur í samráði við stjórnendur og/eða falið öðrum utanaðkomandi fagaðilum að annast málið eða vinna það að hluta.

Viðbrögð

Starfsmaður sem telur sig verða fyrir einelti, ofbeldi eða áreitni skal tilkynna um atvikið til næsta yfirmanns eða framkvæmdastjóra. Ef næsti yfirmaður er meintur gerandi málsins, sinnir ekki erindi eða þolandi óskar frekar eftir því er hægt að snúa sér til öryggistrúnaðarmanns Orkusölnnar eða trúnaðarmanns síns stéttarfélags. Sé framkvæmdastjóri Orkusölnnar meintur gerandi máls skal stjórnarformaður Orkusölnnar kalla til óháðan aðila til að vinna málið áfram skv. þessari viðbragðsáætlun. Starfsmenn sem telja aðra starfsmenn verða fyrir einelti tilkynna slíkt á sama hátt.

Stjórnandi sem fær tilkynningu um einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni skal hafa samvinnu við framkvæmdastjóra. Fyrstu viðbrögð eru að meta þörf starfsmanns á stuðningi og svo eru næstu skref ákveðin í samvinnu við þann er tilkynnir. Hægt er að velja á milli óformlegrar eða formlegrar málsmeðferðar.

Óformleg málsmeðferð

Óformleg málsmeðferð er gjarnan notuð þegar meintur þolandi telur sáttaleið raunhæfa í málinu. Gangi óformleg málsmeðferð ekki er meintur þolandi hvattur til að nýta sér formlega málsmeðferð.

- Málsatvik eru könnuð, meðal annars með því að afla upplýsinga hjá meintum þolanda og meintum geranda. Rætt er við báða, hvorn í sínu lagi.
- Viðtakandi tilkynningar metur þörf málsaðila á bráðum stuðningi. Hann getur falist í stuðningsviðtölum á vinnustaðnum, breytingum á vinnuaðstæðum eða sálfræðilegri ráðgjöf.
- Aðrir á vinnustaðnum eru ekki upplýstir um málið.
- Báðir málsaðilar geta óskað eftir að trúnaðarmaður sé viðstaddur viðtöl.
- Lagðar eru fram tillögur til lausnar á vandanum.
- Næsti yfirmaður eða framkvæmdastjóri styður við bakið á hlutaðeigandi og fylgir því eftir að aðstæður breytist til batnaðar.

Formleg málsmeðferð

Mál er rannsakað með formlegum hætti ef það er metið þess eðlis að þörf sé á aðkomu utanaðkomandi aðila. Hægt er að grípa til formlegrar málsmeðferðar ef tilraunir til að leysa málið eftir óformlegum leiðum hafa reynst árangurslausar.

- Framkvæmdastjóri Orkusölnunnar aflar upplýsinga hjá hlutaðeigandi og óskar eftir aðstoð fagaðila til að leggja mat á málið.
- Fagaðili vinnur að rannsókn máls með viðtölum og setur fram formlega niðurstöðu.
- Þegar niðurstaða liggur fyrir vinnur framkvæmdastjóri að lausn með þeim sem eiga hlut að máli.

Aðgerðir hvort sem um formlega eða óformlega málsmeðferð er að ræða

- Hvort sem farin er formleg eða óformleg leið, skal markmið aðgerða ávallt miða að því að stöðva hegðunina sé hún enn til staðar og koma í veg fyrir að hegðunin endurtaki sig. Þegar málið hefur verið upplýst er hlutaðeigandi aðilum kynnt niðurstaðan.
- Framkvæmdastjóri Orkusölnunnar leitar lausna sem m.a. geta falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi.
- Framkvæmdastjóri Orkusölnunnar vinnur í því að koma samskiptum aftur í viðunandi horf og að öllum líði vel á vinnustaðnum.
- Komi í ljós, að lokinni rannsókn, að starfsmaður hafi orðið uppvís að einelti, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni eða ofbeldi skal grípa til úrræða og verður gerandi í öllum tilfellum látinn axla ábyrgð sem getur t.d. lokið með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn.
- Sé mál talið alvarlegt skal benda þolanda á að leita til lögreglu.

Forvarnir

[Einelti og kynferðisleg áreitni LEI-0007](#)

Samþykkt af stjórn 25.01.2022