



ÞJÓÐSKJALASAFN ÍSLANDS

Stefna, forvarnar- og viðbragðsáætlun Þjóðskjalasafns Íslands vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis á vinnustað

Stefna þessi, forvarnir og viðbragðsáætlun 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. Hún skal vera aðgengileg öllu starfsfólki Þjóðskjalasafns og skal kynnt starfsfólki árlega sem og nýliðum við upphaf starfs.

Skilgreiningar

Skilgreining Þjóðskjalasafns á einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum styðst við reglugerð nr. 1009 2015 en þar segir í 3. gr.

- Einelti: Siendurtekin 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 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 handahófskennda sviptingu frelsis.

Markmið

Þjóðskjalasafn Íslands hefur það markmið að stofnunin sé góður vinnustaður og að starfsfólki líði vel í vinnunni. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi er óheimil samkvæmt lögum og líðst ekki hjá Þjóðskjalasafni Íslands. Öll hegðun af því tagi er alvarleg. Hún er brot á starfsskyldum og þá er meðvirkni starfsfólks sem styður við slíka hegðun ekki leyfileg. Öllu starfsfólki Þjóðskjalasafns ber að leggja sitt af mörkum til að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi og aðra ótilhlýðilega hegðun.

Stefna og forvarnir

Stefna Þjóðskjalasafns er:

- að stuðla að forvörnum og standa fyrir fræðslu til starfsfólks um einelti, áreitni og ofbeldi,
- að starfsfólk þekki boðleiðir telji viðkomandi starfsmaður sig hafa orðið fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi og ennfremur
- að uppræta óæskilega hegðun af því tagi og þær aðstæður sem leitt geta til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis.

Allt starfsfólk Þjóðskjalasafns er hvatt til þess að taka þátt í að skapa jákvætt og gott vinnuumhverfi sem stuðlar að velliðan á vinnustað. Samskipti á vinnustað skulu ávallt einkennast af gagnkvæmri virðingu og vinsemd. Samskipti eiga að vera á faglegum nótum þar sem málefnaleg umræða á sér stað og uppbyggileg gagnrýni. Starfsfólk á að vera meðvitað um birtingarmyndir óviðeigandi hegðunar á vinnustað. Þær fela meðal annars í sér neikvætt tal við og um annað starfsfólk, mismunun, óviðeigandi orðalag, hækkun á rómi, útilokun og fleira sem getur valdið neikvæðri upplifun hjá samstarfsfólki.

Það er sameiginlegt verkefni alls starfsfólks að skapa góðan starfsanda. Stjórnendur gegna hér lykilhlutverki. Þeim ber að skoða öll mál, hvort sem þau hafa verið tilkynnt formlega eða grunur er um ósæmilega hegðun og skulu bregðast strax við ef tilkynnt er um einelti, kynbundna eða kynferðislega áreitni eða ofbeldi. Stuðningur stjórnenda skiptir miklu máli til að starfsfólk upplifi sig ekki sem einangrað í vinnu. Orsakir óæskilegrar hegðunar geta verið margvíslegar en mikilvægt er að horfa til vinnuumhverfis, vinnuskipulags og framkvæmdar vinnunnar.

Framangreint á við um samskipti milli samstarfsfólks og samskipti starfsfólks og annarra sem þau eiga samskipti við á vinnustað, s.s. viðskiptavina, innanhúss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna. Á þetta jafnframt við um samskipti í gegnum tölvu, síma eða önnur fjarskiptatæki, á skemmtunum á vegum vinnustaðarins og í vinnuferðum.

Viðbragðsáætlun

Fara skal eftir eftirfarandi viðbragðsáætlun í öllum þeim tilvikum þar sem grunur er um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, ofbeldi eða önnur ótilhlýðileg hegðun eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum. Viðbragðsáætlun skal m.a. virkjuð:

- verði stjórnendur varir við hegðun eða ágreining í samskiptum starfsmanna sem vekur grunsemdir um að slík hegðun sé til staðar á vinnustað,
- berist stjórnendum kvörtun frá starfsmanni um slíka eða aðra ótilhlýðilega hegðun á vinnustað, eða
- berist ábending um að starfsmaður hafi orðið fyrir slíkri eða annarri ótilhlýðilegri hegðun á vinnustaðnum.

Við mat á því hvort viðbragðsáætlun sé virkjuð skiptir ekki máli hvort annar en starfsmaður sé gerandi, t.d. viðskiptamenn. Einnig skiptir það ekki máli hvort atvikið sem um ræðir á sér stað utan vinnustaðar svo lengi sem starfsfólk á hlut að máli.

Hvað gerir starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni eða kynbundinni áreitni eða ofbeldi eða telur sig hafa orðið vitni að slíkri hegðun?

Starfsmaður er hvattur til að tilkynna yfirmanni¹, þ.e. þjóðskjalaverði, aðstoðarþjóðskjalaverði eða mannauðsstjóra, um málið. Einnig er hægt að leita til vinnuverndarfulltrúa stofnunarinnar² eða annars sem viðkomandi treystir og óska eftir að viðkomandi komi tilkynningu um málið á framfæri við yfirmann.

Til þess að auðvelda vinnslu máls er starfsfólk hvatt til þess að skrá hjá sér atvik og hegðun sem um ræðir. Skrá ætti tíma og dagsetningar, nöfn þeirra sem voru viðstaddir ef við á og aðstæður þegar atvik átti eða áttu sér stað. Tilkynning um einelti, kynbundna eða kynferðislega áreitni eða ofbeldi getur verið munnleg eða skrifleg.

Með tilkynningar verður farið í samræmi við viðbragðsáætlun Þjóðskjalasafns. Við meðferð tilkynninga og málsins alls skal fyllsta trúnaðar gætt.

Viðbrögð við tilkynningu

Yfirmanni, sem fær tilkynningu um einelti, kynbundna eða kynferðislega áreitni eða ofbeldi, ber skv. 6. og 7. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 að kanna málið og bregðast við. Ef viðkomandi yfirmaður getur af einhverjum ástæðum ekki tekið á málinu skal hann vísa því til næsta yfirmanns. Sá sem ber ábyrgð á könnun máls fer yfir tilkynningu með tilliti til þess hvort atvik falli undir skilgreiningu á einelti/áreitni/ofbeldi.

Mikilvægt er að skrá tilkynningu, atvik og viðtöl, dagsetningar og aðgerðir. Yfirmanni er skylt að beita aðgerðum í því skyni að stöðva hegðunina, sé hún enn til staðar, sem og koma í veg fyrir að hegðunin endurtaki sig á vinnustaðnum. Fyrstu viðbrögð málsmeðferðar felast í því að meta þörf starfsmanns fyrir stuðning og í framhaldi af því er tekin ákvörðun um næstu skref. Málsaðilar skulu virða trúnað og persónuvernd og ræða málið eingöngu við þá sem hafa með það að gera meðan á vinnslu þess stendur. Yfirmaður skal meta aðstæður, eftir atvikum í samvinnu við trúnaðarmann vinnustaðarins. Þegar tilkynning um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi berst, hefst málsmeðferð.

Málsmeðferð

Þegar tilkynnt er um einelti, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni eða ofbeldi eru tvær leiðir færar. Sá aðili sem fer með úrlausn málsins ákveður í samráði við starfsmann hvert framhaldið verður. Annars vegar er hægt að grípa til óformlegrar málsmeðferðar, hins vegar er hægt að grípa til formlegrar málsmeðferðar.

¹ Yfirmaður er samkvæmt skipuriti Þjóðskjalasafns Íslands og í þessari aðgerðaráætlun þjóðskjalavörður, aðstoðarþjóðskjalavörður og framkvæmdastjóri rekstrar sem jafnframt er mannauðsstjóri stofnunarinnar.

² Vinnuverndarfulltrúar eru tveir, öryggistrúnaðarmaður og öryggisvörður.

Haga skal allri málsmeðferð í samræmi við lög um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr. 90/2018 sem og reglur Persónuverndar um öryggi persónuupplýsinga. Hafa skal almennar reglur stjórnarsýslulaga nr. 37/1993 að leiðarljósi við meðferð málsins. Um trúnað og afhendingu gagna fer skv. stjórnarsýslulögum og upplýsingalögum nr. 140/2012.

I. Óformleg málsmeðferð

Mál er rannsakað með óformlegum hætti ef þolandi kýs svo og ef heimilt er að verða við því. Ef unnt er að verða við ósk um slíka málsmeðferð skal eftirfarandi eiga sér stað:

- Gerð er athugun á málsatvikum sem felur m.a. í sér að leitað er upplýsinga hjá meintum þolanda og meintum geranda. Rætt er við báða aðila hvorn í sínu lagi.
- Sá sem fer með mál metur þörf málsaðila fyrir stuðning. Aðgerðir eru gerðar í samráði við viðkomandi og geta verið í formi stuðningsviðtala á vinnustaðnum, breytinga á vinnuáðstæðum eða sálfræðilegrar ráðgjafar.
- Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.
- Báðir aðilar máls geta óskað eftir að trúnaðarmaður sé viðstaddur viðtöl.
- Sá sem fer með úrlausn málsins sér til þess að styðja við bakið á þeim aðila sem fyrir hegðuninni varð og efla öryggi hans. Yfirmaður skal fylgja því eftir að aðstæður breytist til batnaðar.

II. Formleg málsmeðferð

Mál er rannsakað með formlegum hætti ef þolandi kýs svo og einnig ef aðstæður eru með þeim hætti að óheimilt er að ljúka því með óformlegum hætti.

Eftirfarandi skal eiga sér stað við rannsókn máls:

- Þjóðskjalavörður getur tekið ákvörðun um að leita til fagaðila í samvinnu við starfsmann sem tilkynnir málið.
- Fara þarf yfir málið í ró og næði með starfsmanninum sem tilkynnir málið.
- Sá aðili sem fer með málsmeðferð aflar upplýsinga um málið með því að ræða við báða aðila máls hvorn í sínu lagi.
- Báðir aðilar máls eiga rétt á að trúnaðarmaður sé viðstaddur, óski þeir þess.
- Rætt er við aðra sem geta veitt upplýsingar um málið t.d. yfirmenn og samstarfsfólk.
- Forðast skal að draga fleiri inn í málið en nauðsynlegt er. Rætt er við einn aðila í einu.
- Ef ástæða þykir til er hægt að óska eftir aðstoð utanaðkomandi sérfræðinga, t.d. sálfræðings. Þörf fyrir stuðning er metin og báðum aðilum boðin aðstoð.
- Upplýsingar úr viðtölum og aðrar munnlegar upplýsingar eru skráðar.
- Báðum aðilum er haldið upplýstum um framvindu málsins eins og kostur er á meðan unnið er að lausn þess.
- Sá aðili sem fer með málsmeðferð metur málsatvik, leggur fram tillögur um viðbrögð og tekur ákvörðun um næstu skref.

Aðgerðir

- Ef ekki telst vera um einelti, kynferðislega eða kynbundna áreitni eða ofbeldi að ræða skal grípa til aðgerða til að greiða úr samskiptum.
- Sé það mat stjórnenda að um einelti, áreitni eða ofbeldi sé að ræða skal huga að rétti þess sem varð fyrir því og tryggt að vinnuumhverfi viðkomandi sé öruggt. Gerð er aðgerðaráætlun sem felur í sér ákvörðun um afleiðingar fyrir geranda og forvarnaraðgerðir sem ætlað er að draga úr hættu á að slíkt endurtaki sig. Aðgerðir gagnvart þeim sem beita aðra einelti, áreitni eða ofbeldi, geta t.d. verið í formi áminningar, tilflutnings í starfi eða uppsögn í samræmi við lög um réttindi viðkomandi starfsmanns. Önnur ámælisverð hegðun getur leitt til sams konar aðgerða. Gerandi verður ávallt látinn sæta ábyrgð.

Eftirfylgni

Eftirfylgni felst í áframhaldandi stuðningi við þá sem hlut eiga að máli, fylgst er með samskiptum á vinnustaðnum, andlegri líðan og gengi. Mat á árangri aðgerða er tímasett og í þeirri áætlun gert ráð fyrir hvort síðar kann að vera þörf á enn frekari aðgerðum, s.s. breytingum á vinnustað, vinnubrögðum, vinnuskipulagi eða öðru, samhliða endurskoðun áhættumats innan starfstöðvar til að bæta aðbúnað og almenna vellíðan starfsfólks.

Meðferð upplýsinga og málslok

Málsaðilar hafa rétt á upplýsingum um málið, að teknu tilliti til laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga og stjórnsýslulaga. Meðan á vinnslu stendur skal haldin skrá yfir öll gögn máls. Skrá skal upplýsingar um málsatvik sem veittar eru munnlega, eða viðkomandi fær vitneskju um með öðrum hætti, ef þær hafa þýðingu fyrir úrlausn máls og er ekki að finna í öðrum gögnum málsins.

Þegar máli er lokið er meintur gerandi og meintur þolandi og aðrir þeir sem þurfa að fá upplýsingar um lok máls upplýstir um það.

Stefnu þessa og viðbragðsáætlun skal endurskoða samhliða jafnréttisáætlun á þriggja ára fresti.

Stefna rýnd og staðfest af framkvæmdastjórn Þjóðskjalasafns Íslands 18.10 2022