



VIÐBRAGÐSÁÆTLUN SAGAFILM VEGNA ÁREITNI EÐA EINELTIS

Stefna þessi og viðbragðsáætlun er sett 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 áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

Það er stefna Sagafilm að starfsmenn vinni í anda samstarfs og sýni þannig samstarfsfólki sínu alltaf kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi, verður undir engum kringumstæðum umborin. Meðvirkni starfsmanna í slíkum tilvikum er jafnframt fordæmd.

SKILGREININGAR:

Skilgreining Sagafilm á einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum er í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015. Þar segir í 3.gr:

Einelti: Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða 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 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.



Ennfremur er stuðst við eftirfarandi skilgreiningar:

Polandi: Sá aðili sem verður fyrir einelti, kynferðislegu eða kynbundnu áreiti. Þar til að rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur polandi“.

Gerandi: Sá aðili sem beitir einelti, kynferðislegu eða kynbundnu áreiti. Þar til að rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur gerandi“.

FRAMKVÆMD ÁÆTLUNAR:

Allar kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar og kynbundinnar áreitni eða ofbeldis skulu rannsakaðar/kannaðar eins fljótt og auðið er og metin skal þörf bæði þolanda og geranda fyrir faglegan stuðning. Afar mikilvægt að fyrirtækið skrái og geymi öll gögn sem málið varðar.

Sagafilm einsetur sér að virkja viðbragðsáætlun sína vegna eineltis, áreitni eða ofbeldis eigi síðar en fimm virkum dögum eftir að kvörtun berst. Sé kvörtunin munnleg þarf stjórnandi að skrá hana niður og skilgreina hvers eðlis hún er. Yfirmaður sem sinnir ekki skyldu sinni gagnvart slíkri kvörtun má eiga von á því að vera veitt áminning.

SKYLDUR STJÓRNENDA:

Stjórnendur bera ábyrgð á því að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar og að nýjum starfsmönnum sé kynnt þessi stefna og viðbragðsáætlun Sagafilm strax við upphaf starfs. Yfirmaður mun grípa til aðgerða gagnvart starfsmönnum sem brjóta gegn stefnunni, t.d. með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn. Alvarleg atvik verða hugsanlega kærð að höfðu samráði við þolanda. Gerandinn verður látinn axla ábyrgð.

Stjórnendum Sagafilm ber skylda til að skapa vinnuskilyrði sem bjóða ekki upp á hættuna á einelti, áreitni eða ofbeldi. Þeir bera ábyrgð á því að framfylgja þessari stefnu og viðbragðsáætlun og að öllum starfsmönnum sé kunnugt um hana.

Stjórnendum ber einnig skylda til að taka á málum í samræmi við viðbragðsáætlun þessa þegar þau koma upp og leita aðstoðar mannauðsstjóra og/eða öryggisnefndar Sagafilm.

SKYLDUR STARFSMANNA:

Starfsmönnum er óheimilt að leggja annan starfsmann/starfsmenn eða stjórnendur í einelti á vinnustað, áreita þá og/eða beita þá ofbeldi á vinnustað.

Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað, eða hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað, skal upplýsa mannauðsstjóra eða öryggisnefnd Sagafilm um það. Skal starfsmaðurinn jafnframt vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar.



VIÐBRÖGÐ:

Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, áreitni af einhverju tagi eða ofbeldi, eða hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustaðnum, skal snúa sér hið fyrsta til starfsmannastjóra eða fulltrúa Sagafilm hjá Vinnuvernd og tilkynna um atvikið.

Ef næsti yfirmaður er gerandi málsins eða sinnir því ekki er lögð áhersla á að starfsmaðurinn snúi sér til öryggistrúnaðarmanna eða ef það gengur ekki trúnaðarmanns síns stéttarfélags.

Þegar yfirmaður eða trúnaðaraðilar fyrirtækisins fá vitneskju um einelti, áreitni eða ofbeldi skulu þeir bregðast við samkvæmt eftirfarandi viðbragðsáætlun:

Gæta skal þess að vinnuaðstæður þolanda á meðan málsmeðferð stendur séu þannig að hann sé ekki útsettur frekar, ofhlaðinn vinnu, njóti stuðnings og upplifi sig öruggan á vinnustaðnum.

Öll gögn sem safnað er í málum skulu vera geymd á öruggum stað og einungis þeir sem rannsaka málið hafa aðgang að.

Óformleg málsmeðferð

Leitað er upplýsinga hjá bæði þolanda og geranda í sitthvoru lagi og jafnframt rætt við aðra málsaðila ef þörf krefur. Bæði þolandi og gerandi skulu njóta aðstoðar yfirmanns, starfsmannastjóra og/eða öryggisnefndar við að leysa málið (málamiðlun) og að auki skal meta þörf fyrir utanaðkomandi aðstoð í formi sálfræðiaðstoðar eða ráðgjafar. Aðrir en þeir sem málið varðar innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.

Úrlausnaraðilinn skal sjá til þess að styðja við bakið á beinum aðilum máls og efla öryggi þeirra með því að sjá til þess að viðkomandi hafi verkefni við hæfi.

Formleg málsmeðferð

- Gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum. Rætt er við þolanda, geranda og aðra sem veitt geta upplýsingar um málið. Mikilvægt er að leita upplýsinga um tímasetningar og fá fram gögn ef einhver eru, s.s. tölvupósta, smáskilaboð eða annað.
- Fundin er lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Málinu er síðan fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma liðnum og fylgst með samskiptum þeirra.
- Ef einelti, áreitni eða ofbeldi er staðfest að lokinni athugun fær gerandi skriflega áminningu. Hann fær leiðsögn og gæti verið sagt upp starfi eftir alvarleika máls.
- Þolanda og geranda er boðinn sálfræðistuðningur eftir því sem við á og þörf krefur.
- Láti gerandi ekki segjast og viðhaldi hegðun sinni leiðir það til uppsagnar hans úr starfi..



EFTIRFYLGNI:

Nauðsynlegt er að fylgja málinu eftir hvort sem óformleg eða formleg leið er farin. Eftirfylgni felst m.a. í því að:

- Fylgjast með líðan og félagslegri stöðu geranda og þolanda.
- Veita geranda og/eða þolanda viðeigandi stuðning og hjálp.
- Meta árangur inngrips.
- Endurskoða inngrip ef ástæða þykir til

Eftirfylgni miðar að því að tryggja bætta líðan þolanda og koma í veg fyrir að meint einelti, áreitni eða ofbeldi endurtaki sig.

Ef könnun máls leiðir í ljós að ekki er um einelti, áreitni eða ofbeldi að ræða þarf samt sem áður að huga að vinnustaðamenningu og samskiptum sem leiddu til þessarar tilkynningar.

ÁBYRGÐ OG ENDURSKOÐUN:

Starfsmannastjóri ber ábyrgð á að framfylgja stefnu þessari og viðbragðsáætlun. Einnig bera yfirmenn sviða, deilda og vakta ábyrgð á því að öllum ákvæðum áætlunarinnar sé framfylgt. Stefna þessi og áætlun skal kynnt öllum starfsmönnum og þeim leiðbeint hvert þeir geti leitað með einstök mál.

Starfsmannastjóri hefur eftirlit með framkvæmd og endurskoðun áætlunarinnar og skal hún metin og endurskoðuð á tveggja ára fresti. Ábendingum og tillögum varðandi áætlunina skal koma á framfæri við hann.