

Stefna og viðbragðsáætlun gegn einelti, áreitni og ofbeldi

Ósar hf. og dótturfélög þess, Icepharma hf., Parlogis hf. og LYFIS ehf., hér eftir kallað Ósar, er félag á sviði lýðheilsu og heilbrigðis.

- Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi verður ekki undir nokkrum kringumstæðum liðið á vinnustaðnum.
- Starfsmaður skal tilkynna um slíkt brot til næsta yfirmanns, starfsmannastjóra eða fulltrúa í öryggisnefnd.
- Upplifi starfsmaður sig á einhverjum tíma í óþægilegum vinnutengdum aðstæðum hefur hann fullt leyfi fyrirtækisins til að yfirgefa aðstæðurnar eða breyta þeim.
- Stjórnendur bera ábyrgð á að taka á málum og leita ásættanlegra lausna.
- Brot á starfsmanni í vinnutengdum aðstæðum utan vinnustaðarins fær sömu málsmeðferð og eigi brot sér stað innan veggja fyrirtækisins.

Gildissvið

Stefna þessi er sett fram í samræmi við reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015. Stefnan gildir fyrir alla starfsmenn og öll vinnutengd störf s.s. á ráðstefnum, námskeiðum, ferðalögum og öðrum samkomum sem tengjast vinnustaðnum.

Starfsmenn geta orðið fyrir einelti, áreitni og ofbeldi af hálfu samstarfsmanna, viðskiptavina eða samstarfsaðila.

Ósar hf. vinna eftir mannauðsstefnu sem á að marka starfsemi fyrirtækisins og framkomu starfsmanna í öllum samskiptum þess. Í mannauðsstefnunni segir m.a. „Við umgöngumst hvert annað af virðingu og sýnum samkennd í verki. Framkoma sem veldur öðrum vanlíðan er ekki liðin undir neinum kringumstæðum.“ Þess vegna sýnum við samstarfsfólki, viðskiptavinum og samstarfsaðilum ávallt kurteisi og virðingu í samskiptum.

Fyrirtækið styðst við opinberar skilgreiningar á einelti, áreitni og ofbeldi¹:

- **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 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 þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

Ábyrgð og skyldur stjórnenda

Stjórnendur bera ekki einungis ábyrgð á störfum starfsfólks heldur einnig á því að við virðum grundvallar samskiptareglur á vinnustaðnum. Við lítum á óæskilega hegðun á vinnustað sem alvarlegt vandamál sem stjórnendum ber skylda til að taka á. Nýjum starfsmönnum er kynnt stefna og viðbragðsáætlun fyrirtækisins í eineltismálum strax við upphaf starfs.

Ábyrgð, réttindi og skyldur starfsmanns

Það er skylda starfsmanns, sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða hefur vitneskju um slíkt, að upplýsa næsta yfirmann, mannauðsstjóra eða fulltrúa í öryggisnefnd vinnustaðarins, svo hægt sé að bregðast við eins fljótt og kostur er. Þessir aðilar skulu sýna fullan trúnað enda sé starfsmaður reiðubúinn að skýra mál sitt nánar. Það skal áréttað að starfsmaður sem upplýsir um slík brot verður aldrei látinn gjalda þess með nokkrum hætti, hvort sem um er að ræða brot af hálfu annars starfsmanns, viðskiptavinar eða samstarfsaðila.

Viðbrögð við einelti, áreitni eða ofbeldi

Starfsmaður sem verður fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi skal snúa sér hið fyrsta til næsta yfirmanns, mannauðsstjóra eða fulltrúa í öryggisnefnd og tilkynna atvikið. Slík mál fara í sérstakt ferli sem verður á ábyrgð mannauðsstjóra. Strax er metin þörf starfsmanns fyrir bráðan stuðning og hann veittur miðað við alvarleika málsins. Lögð verður áhersla á að leysa málið hið fyrsta og koma í veg fyrir frekara brot.

Þegar upp koma mál af þessu tagi er mikilvægt að bregðast við án tafar. Stjórnendur munu grípa til aðgerða gagnvart brotlegum starfsmönnum, t.d. með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn. Alvarleg atvik verða hugsanlega kærð að höfðu samráði við þolanda.

Forstjóri í samráði við næsta yfirmann/mannauðsstjóra/fulltrúa í öryggisnefnd ákvarðar með þolanda eftir trúnaðarsamtal hvert framhaldið verður. Rætt er við þolanda, geranda og aðra sem veitt geta upplýsingar um málið. Þolandi verður upplýstur um framvindu málsins á meðan unnið er að lausn þess.

Fundin verði lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum eða vinnuskipulagi. Ef gerandi er starfsmaður eða verktaki, mun hann fá aðvörun, tilfærslu í starfi eða brottvikningu úr starfi. Ef gerandi er ekki starfsmaður Ósa hf. (t.d. viðskiptavinur eða samstarfsaðili) verður yfirmanni geranda gert viðvart, í samráði við þolanda.

Ef þolandi telur að fyrirtækið hafi ekki staðið rétt að málum, ekki fundið ásættanlega lausn eða fylgt málinu nægilega vel eftir getur hann fengið liðsinni Vinnueftirlitsins sem mun þá taka málið áfram og vera í samskiptum við viðeigandi starfsmenn og stuðla að því að finna lausn á málinu.

Brot utan vinnustaðar

Brot geta átt sér stað utan vinnustaðarins t.d. á ferðalögum innanlands og erlendis, á fundum, ráðstefnum eða öðrum vinnutengdum samkomum. Hafi starfsmaður brotið á öðrum starfsmanni undir slíkum kringumstæðum fær slíkt mál nákvæmlega sömu meðhöndlun og hafi brotið átt sér stað innan vinnustaðarins. Hafi ytri aðili s.s. viðskiptavinur eða samstarfsaðili brotið á starfsmanni verður yfirmanni viðkomandi gert viðvart, í samráði við þolanda.

Árlega skal skoða og meta hvort þörf er á aðgerðum eða endurskoðun á stefnu þessari eða ferlum sem henni tengjast.