

Einelti, kynferðisleg eða kynbundin
áreitni og ofbeldi á vinnustað

Stefna og viðbragðsáætlun dómstólasýslunnar

Stefna þessi 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. Stefnan og viðbragðsáætlunin er unnin af starfshópi skipuðum af stjórn dómstólasýslunnar. Stefnan og viðbragðsáætlunin verður endurskoðuð með reglubundnum hætti.

Markmið

Markmið stefnunnar er að koma í veg fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustað og tryggja að úrræði séu til staðar telji starfsmaður sig hafa orðið fyrir slíkri hegðun. Dómstólasýslan leggur áherslu á að allir starfsmenn dómstólanna og dómstólasýslunnar sýni samstarfsfólki sínu ávallt kurteisi og virðingu í samskiptum á vinnustaðnum og utan hans þar sem samskipti sem eiga sér stað utan vinnustaðarins hafa almennt áhrif á samvinnu á vinnustaðnum.



DÓMSTÓLASÝSLAN



Fagráð dómstólasýslunnar

- Dómstólasýslan starfrækir óháð fagráð og ber kostnað af starfrækslu þess. Dómstólasýslan útvegar aðstöðu og hýsir gögn er varða ráðið og skulu þau aðgreind frá öðrum gögnum hennar.

Hlutverk fagráðs er að taka við, meta og fara með tilkynningar og ábendingar sem ráðinu berast um einelti, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni eða ofbeldi. Ef fagráðið fer ekki sjálfst með málið ber því að fylgjast með að tilkynningar og ábendingar fái viðhlítandi málsmeðferð samkvæmt viðbragðsáætlun dómstólasýslunnar.

Fagráð fylgir málum eftir og hefur eftirlit með því að fyrir hendi sé áhættumat og forvarnir er varða einelti, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni eða ofbeldi í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, sbr. sérstaklega 4. og 5. gr. og 2. mgr. 6. gr. hennar. Fagráðið er einnig stjórnendum dómstólasýslunnar og dómstólanna til ráðgjafar um mál er varða þau málefni sem undir það falla.

Skýringar

- **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 þjánainga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíka hegðun, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

Einelti, kynbundin eða kynferðisleg áreitni og ofbeldi er óheimil samkvæmt lögum og er ekki liðin.

- Starfsmönnum er óheimilt að leggja aðra starfsmenn í einelti, áreita þá með kynbundnum eða kynferðislegum hætti eða beita þá ofbeldi.
- Öllum starfsmönnum dómstóla og dómstólasýslunnar ber að leggja sitt af mörkum til að koma í veg fyrir einelti og aðra ótilhlýðilega hegðun, bæði með eigin athöfnum og tilkynningum til yfirmanns, framkvæmdastjóra dómstólasýslunnar eða fagráðs dómstólasýslunnar.
- Hafa ber í huga að einstaklingur þarf ekki að vera meðvitaður um að hegðun hans sé óviðeigandi. Því er mikilvægt að starfsmenn setji mörk og geri grein fyrir því ef þeim líkar ekki framkoman. Ef starfsmaður treystir sér ekki til að tala við viðkomandi er æskilegt að hann leiti aðstoðar hjá stjórnanda eða framkvæmdastjóra dómstólasýslunnar og eftir atvikum tilkynni um málið.
- Framangreint á við um samskipti milli samstarfsfólks og samskipti starfsfólks og annarra sem þau eiga samskipti við á vinnustað, þ.e. í sama umhverfi, 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 eða í vinnuferðum. Undir þetta falla einnig athafnir sem eiga sér stað utan vinnustaðarins og skipulagðra samfunda utan vinnustaðar, ef þær verða taldar hafa áhrif á samskipti á vinnustað.

Viðbrögð og málsmeðferð

Telji starfsmaður sig hafa orðið fyrir einelti, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni eða ofbeldi eða telur sig hafa orðið vitni að slíkri hegðun er hann hvattur til þess að bregðast við með eftirfarandi hætti:



Tilkynning

- Með tilkynningu til yfirmanns, framkvæmdastjóra dómstólasýslunnar eða fagráðs dómstólasýslunnar. Starfsmaður getur beint tilkynningu milliliðalaust til fagráðs eða fyrir milligöngu annars starfsmanns eða yfirmanns. Í þeim tilvikum sem trúnaðarmaður er við störf er hægt að leita til hans og óska eftir því að hann komi tilkynningu á framfæri við yfirmann eða til fagráðs. Ef tilkynning varðar yfirmann er rétt að leita til framkvæmdastjóra dómstólasýslunnar eða beint til fagráðs.
- Með tilkynningu verður farið samkvæmt viðbragðsáætlun dómstólasýslunnar.

Ósk um óformlega málsmeðferð eða trúnað

- Ef starfsmaður óskar eftir óformlegri málsmeðferð eða trúnaði um tilkynningu þarf sá sem leitað er til að taka afstöðu til þess hvort heimilt er að verða við því. Ef unnt er að verða við því er upplýsinga aflað hjá starfsmanninum og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Grípa skal til viðeigandi aðgerða í samráði við starfsmann og skulu aðrir innan vinnustaðarins ekki upplýstir um málið.

Meðferð upplýsinga

- Allar upplýsingar um málið verða meðhöndlaðar sem trúnaðarmál og verða skrifleg gögn varðveitt á öruggum stað á ábyrgð vinnuveitanda. Hlutaðeigandi starfsmönnum er veittur aðgangur að gögnum eftir því sem þeir óska og lög um persónuvernd heimila.

Aðgerðir

- Ef ekki telst vera um einelti, áreitni eða ofbeldi að ræða skal grípa til aðgerða til að greiða úr samskiptum. Sé niðurstaðan sú að um einelti, áreitni eða ofbeldi sé að ræða er gerð aðgerðaáætlun sem felur í sér ákvörðun um afleiðingar fyrir geranda sem og forvarnaraðgerðir sem draga eiga úr hættu á að slíkt endurtaki sig.
- Ef málsatvik varða einstakling sem ekki er starfsmaður dómstóla eða dómstólasýslu en samskiptin eiga sér stað í tengslum við starfsemina er unnið samkvæmt viðbragðsáætlun og gripið til aðgerða til að varna því að slíkt endurtaki sig.

Eftirfylgni

- Eftirfylgni felst í stuðningi við aðila/þolanda, fylgst er með samskiptum á vinnustaðnum, andlegri líðan og gengi. Mat á árangri aðgerða er tímasett og sem hluti þess mats er endurmat á aðgerðum þar sem metið er hvort þörf er á frekari aðgerðum, s.s. breytingum á vinnustað, viðbrögðum, vinnuskipulagi eða öðru.

Máli lokið

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

DÓMSTÓLASÝSLAN

Samþykkt í stjórn dómstólasýslunnar 24. ágúst 2018.