An tÚdarás Sláinte agus Sábháilteachta
Health and Safety Authority

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission

Cód Cleachtais le haghaidh Fostóirí agus Fostaithe maidir le Cosc agus Réiteach ar

Bhulaíocht ag an Obair

An Clár

An Brollach **2**
Stádas agus raon feidhme an Chóid faoin reachtaíocht sláinte gus sábháilteachta **3**
Stádas agus raon feidhme an Chóid faoin reachtaíocht um haidreamh san áit oibre **4**
1. An Réamhrá **5**
1.1 Comhairliúchán 5
1.2 Aidhm 5
2. Céard is ciapadh agus bulaíocht ag an obair ann? **6**
2.1 Céard is ciapadh ag an obair ann? 6
2.2 Céard is bulaíocht ag an obair ann? 6
2.3 Cén chuma a bhíonn ar an mbulaíocht in ionaid oibre? 7
2.4 Cé a bhíonn i mbun bulaíocht ag an obair? 8
2.5 Cén fáth ar cheart dul i ngleic leis an mbulaíocht ag an obair? 8
2.6 Céard nach bulaíocht ag an obair ann? 8
2.7 Cé a bhíonn bainteach le bulaíocht ag an obair? 9
2.8 Céard iad éifeachtaí na bulaíochta ag an obair? 10
3. Bulaíocht ag an obair a bhainistiú **11**
3.1 Cosc 11
3.2 Bearta/gníomhartha coisctheacha 13
3.3 Ról an teagmhálaí 13
4. Idirghabháil i mbulaíocht san ionad oibre **14**
4.1 Próiseas neamhfhoirmiúil 14
4.2 Próiseas foirmiúil 18
5. Próiseas foirmiúil a thabhairt chun críche agus beart leantach **22**
5.1 Mura réitítear gearán faoi bhulaíocht leis na nósanna imeachta inmheánacha 22
5.2 Torthaí a chur in iúl 22
6. Ról an Údaráis Sláinte agus Sábháilteachta agus an Choimisiúin um Chaidreamh san Áit Oibre **23**
6.1 Ról an Údaráis Sláinte agus Sábháilteachta 23
6.2 Ról an Choimisiúin um Chaidreamh san Áit Oibre 25
6.3 Ról an Údaráis Sláinte agus Sábháilteachta agus an Choimisiúin um Chaidreamh san Áit Oibre maidir le Cosc ar Bhulaíocht san Ionad Oibre 26
Aguisín 1 .... **27**
Aguisín 2 .... **33**
Aguisín 3 .... **44**

Arna fhoilsiú i mí Eanáir 2021 ag an Údarás Sláinte agus Sábháilteachta agus an Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
© Gach ceart ar chosaint

An Brollach

D'fhoilsigh an tÚdarás Sláinte agus Sábháilteachta, de réir alt 60(1)(a) den Acht um Shábháilteacht, Sláinte agus Leas ag an Obair, 2005 (Uimh. 10 de 2005), agus le toiliú Damien English, an tAire Stáit do Ghnó, Fostaíocht agus Miondíol, Cód Cleachtais dar teideal *Cód Cleachtais le haghaidh Fostóirí agus Fostaithe maidir le Cosc agus Réiteach ar Bhulaíocht ag an Obair.*

D'ullmhaigh an tÚdarás Sláinte agus Sábháilteachta agus an Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre an Cód Cleachtais i dteannta a chéile. Is é cuspóir an Chóid treoir a thabhairt d'fhostóirí, d'fhostaithe agus dá n-ionadaithe maidir le dea-chleachtas agus nósanna imeachta chun deacrachtaí a bhaineann le bulaíocht san ionad oibre a shainaithint agus a chosc, dul i ngleic leo agus iad a réiteach.

Tháinig an Cód Cleachtais seo i bhfeidhm ar an 23 Nollaig 2020, agus aisghairtear leis *Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work 2007, agus tagann sé in áit Chód Cleachtais 2007*.

Foilsíodh fógra san Iris Oifigiúil ar an 26 Eanáir 2021 á rá gur foilsíodh an Cód Cleachtais seo.

An Dr Marie Dalton
Rúnaí an Bhoird
An tÚdarás Sláinte agus Sábháilteachta

20 Eanáir 2021

Stádas agus raon feidhme an Chóid faoin reachtaíocht sláinte agus sábháilteachta

lLe *halt 60* den Acht um Shábháilteacht, Sláinte agus Leas ag an Obair, 2005 (Acht 2005), tugtar de chumhacht don Údarás Sláinte agus Sábháilteachta (an tÚdarás) Cóid Chleachtais nó aon chuid de Chód Cleachtais a ullmhú agus a fhoilsiú maidir le sláinte, sábháilteacht agus leas ag an obair d'fhonn treoir phraiticiúil a sholáthar d'fhostóirí agus d'fhostaithe.

Tugtar treoir phraiticiúil sa Chód Cleachtais seo freisin d'fhostóirí maidir le bulaíocht ag an obair a shainaithint agus a chosc, de réir mar a d'eascródh as a ndualgais faoi *alt 8 (2)(b)* d'Acht 2005 maidir le 'gníomhaíochtaí oibre a bhainistiú agus a sheoladh ar shlí a choiscfidh, a mhéid is indéanta go réasúnach, aon iompar nó iompraíocht atá míchuí agus ar dóigh dó nó di sábháilteacht, sláinte nó leas a fhostaithe nó a fostaithe ag an obair a chur i mbaol'. Baineann sé freisin le fostaithe maidir lena ndualgais faoi *alt 13 (1)(e)* d'Acht 2005 gan gabháil 'd'iompar míchuí nó d'iompraíocht eile ar dóigh dó nó di a shábháilteacht, a shláinte nó a leas féin nó a sábháilteacht, a sláinte nó a leas féin, ag an obair, nó sábháilteacht, sláinte nó leas aon duine eile, a chur i gcontúirt'.

Tá an Cód seo i bhfeidhm ar gach fostaíocht in Éirinn, is cuma má tá na fostaithe ag obair i láthair sheasta, ón mbaile nó go mbíonn siad ag bogadh ó áit go háit don obair.

Leagtar amach sleachta ábhartha ó Acht 2005 in Aguisín 2.

Ní cion ann féin gan cloí leis an gCód seo. Maidir leis na Cóid Chleachtais a úsáid in imeachtaí coiriúla, áfach, foráiltear in *alt 61* d'Acht 2005 mar seo a leanas:

"61. (1) Más rud é, in imeachtaí i leith ciona faoin Acht seo maidir le sárú líomhnaithe ar aon cheanglas nó toirmeasc a fhorchuirtear le foráil reachtúil iomchuí nó fúithi ar foráil í a mbeidh cód cleachtais foilsithe nó ceadaithe ag an Údarás ina leith faoi *alt 60* tráth an tsáraithe líomhnaithe, beidh éifeacht le *fo-alt (2)* maidir leis an gcód cleachtais sin i ndáil leis na himeachtaí sin.

(2) (a) I gcás inar dealraitheach don chúirt go dtugann cód cleachtais dá dtagraítear i *bhfo-alt (1)* treoir phraiticiúil i dtaobh urramú an cheanglais nó an toirmisc a líomhnaítear a bheith sáraithe, beidh an cód cleachtais inghlactha i bhfianaise.

(b) I gcás ina gcruthófar, gurb éard é aon ghníomh nó neamhghníomh de chuid an chosantóra a líomhnaítear gurb é an sárú é—

- mainneachtain cód cleachtais dá dtagraítear i *bhfo-alt (1)* a urramú, nó
- comhlíonadh ar an gcód cleachtais sin,

ansin beidh an mhainneachtain nó an comhlíonadh sin inghlactha i bhfianaise.

Aon doiciméad ar a mbeidh séala an Údaráis agus a airbheartóidh a bheith ina chód cleachtais nó ina chuid de chód cleachtais arna fhoilsiú nó arna cheadú ag an Údarás faoin alt seo, beidh sé inghlactha mar fhianaise in aon imeachtaí faoin Acht seo."

Stádas agus raon feidhme an Chóid faoin reachtaíocht um chaidreamh san áit oibre

Foráiltear in *alt 42* den Acht Caidrimh Thionscail, 1990 maidir le hullmhú dréacht-chód cleachtais ag an gCoimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre le cur faoi bhráid an Aire Fiontar, Trádála agus Fostaíochta. Is treoirlínte i scríbhinn iad Cóid Chleachtais, a chomhaontaítear le linn próiseas comhairliúcháin, ina leagtar amach treoir agus dea-chleachtas maidir le cleachtas agus comhlíonadh caidrimh tionscail.

Tagann an fheidhm reachtúil sin le sainchúram foriomlán an Choimisiúin a bhaineann le feabhsú agus cothú an dea-chaidrimh san ionad oibre a chur chun cinn; comhlíonadh Cód Cleachtais agus na reachtaíochta ábhartha um fhostaíocht, comhionannas agus stádas comhionann a chur chun cinn agus a spreagadh; athbhreithnithe a dhéanamh ar chaidreamh san ionad oibre trí chéile agus monatóireacht a dhéanamh ar fhorbairtí ar an gcaidreamh sin.

Léiríonn croísheirbhísí an Choimisiúin na feidhmeanna sin, agus áirítear leo seirbhísí réitigh aighneas luaith, eadrána, comhréitigh, éascaithe agus comhairleacha, agus breithniú ar ghearáin agus ar aighnis.

Cé nach cion ann féin é gan cloí le Cód a ullmhaíodh faoin Acht Caidrimh Thionscail, 1990, foráiltear in *Alt 42(4)* i gcás aon imeacht os comhair Cúirte, na Cúirte Oibreachais, nó an Choimisiúin um Chaidreamh san Áit Oibre, go mbeidh cód cleachtais inghlactha i bhfianaise agus go gcuirfear san áireamh aon fhoráil den Chód a mheasann an chúirt, an comhlacht nó an t-oifigeach lena mbaineann a bheith ábhartha d'aon cheist a tharraingítear anuas sna himeachtaí nuair atá an cheist sin á cinneadh.

Tagann an Cód Cleachtais seo in áit an Chóid Cleachtais dar teideal "Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work" a d'eisigh an tÚdarás Sláinte agus Sábháilteachta i mí an Mhárta 2007 de réir an Achta um Shábháilteacht, Sláinte agus Leas ag an Obair, 2005 agus "Code of Practice Detailing Procedures for Addressing Bullying in the Workplace" a d'eisigh an Coimisiún um Chaidreamh Tionscail in 2002 de réir alt 42 den Acht Caidrimh Thionscail, 1990.

1 | An Réamhrá

1.1 Comhairliúchán

De réir na bhforálacha sa reachtaíocht thuasluaite, chuaigh an tÚdarás Sláinte agus Sábháilteachta agus an Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre i gcomhairle le roinnt eagraíochtaí ionadaíochta agus páirtithe leasmhara, laistigh dá sainordú féin, lena n-áirítear Comhdháil na gCeardchumann (ICTU), Cónaidhm Ghnólachtaí agus Fhostóirí na hÉireann (IBEC) agus roinnt ranna Rialtais.

Cuireadh dréacht den Chód seo ar fáil le haghaidh comhairliúchán poiblí freisin. Breithníodh na haighneachtaí a rinne na heagraíochtaí sin agus aighneachtaí ón gcomhairliúchán poiblí agus, nuair ba chuí, áiríodh iad san ábhar a forbraíodh don Chód seo.

1.2 Aidhm

Is é cuspóir an Chóid seo treoir a thabhairt d'fhostóirí, d'fhostaithe agus dá n-ionadaithe maidir le dea-chleachtas agus nósanna imeachta chun dul i ngleic le deacrachtaí a bhaineann le bulaíocht san ionad oibre agus iad a réiteach.

Go sonrach, maidir leis an gCód seo:

- tugtar treoir phraiticiúil ann ar bhulaíocht ag an obair a shainaithint, a bhainistiú agus a chosc, a eascraíonn as dualgais fostóirí faoi *alt 8 (2)(b)* d'Acht 2005;
- tá sé bunaithe ar phrionsabail an dea-chaidrimh tionscail a rialaíonn rannpháirtíocht éifeachtach agus próisis san ionad oibre;
- tarraingítear aird ar an nós imeachta atá le cur i bhfeidhm ag fostóirí agus an gá atá le sonrú go soiléir nach nglacfar le bulaíocht san ionad oibre agus go gcaithfear go tuisceanach le gearáin faoi bhulaíocht. Treisíonn an Cód oibleagáidí na bhfostóirí plé go neamhfhoirmiúil le gearáin nuair is féidir, agus murar féidir, go foirmiúil, de réir mar is cuí;
- leagtar béim ar an tábhacht a bhaineann le taifid a choinneáil ar idirghabhálacha agus cinntí de réir an Rialacháin Ghinearálta maidir le Cosaint Sonraí (AE) 2016/679 agus an Achta um Chosaint Sonraí, 2018; agus
- sainaithnítear go soiléir róil agus freagrachtaí an dá eagraíocht atá freagrach as an gCód seo agus tugtar léargas grafach air sin le sreabhchairt.

2 | Céard is ciapadh agus bulaíocht ag an obair ann?

2.1 Céard is ciapadh ag an obair ann?

Eascraíonn míthuiscint uaireanta faoina bhfuil i gceist le ciapadh agus bulaíocht as úsáid inmhalartaithe an dá fhocal. Is coincheapa atá uathúil ó thaobh an dlí iad agus mar sin d'fhéadfadh gur bulaíocht *nó* ciapadh a bheadh in iompraíocht faoi leith, ach *ní* an dá rud. Pléann an Cód seo le hiompraíocht a bhaineann le bulaíocht ag an ionad oibre amháin. Ní bhaineann an Cód le ciapadh faoi na hAchtanna um Chomhionannas Fostaíochta 1998–2015.

Is ionann ciapadh/gnéaschiapadh chun críocha na nAchtanna um Chomhionannas Fostaíochta agus iompar neamh-inmhianaithe ar bith a bhaineann le ceann ar bith de na forais idirdhealaitheacha faoi na hAchtanna um Chomhionannas Fostaíochta. Is ionann gnéaschiapadh agus aon chineáil iompair ghnéasaigh labhartha, neamhlabhartha nó fhisiciúil neamh-inmhianaithe. Bíonn idirdhealú ar bhonn na naoi bhforas a shonraítear sna hAchtanna (inscne, stádas sibhialta, stádas teaghlaigh, gnéaschlaonadh, creideamh, aois, míchumas, cine agus duine den Lucht Siúil) faoi shainchúram na nAchtanna um Chomhionannas Fostaíochta, agus tá **Coimisiún na hÉireann um Chearta an Duine agus Comhionannas**[1] (IHREC) freagrach as feasacht ar chomhionannas sa Stát a chur chun cinn. Chuige sin, d'fhoilsigh IHREC Cód Cleachtais maidir le Gnéaschiapadh agus Ciapadh ag an Obair ina dtugtar treoir phraiticiúil chun aghaidh a thabhairt ar cheisteanna a bhaineann le ciapadh ag an obair (Ionstraim Reachtúil 208 de 2012, an tOrdú fán Acht um Comhionannas Fostaíochta, 1998 (Cód Cleachtais) (Ciapadh), 2012).

Cé nach bpléitear ach le bulaíocht san ionad oibre sa Chód seo agus nach bhfuil cásanna ciaptha i gceist leis, ní chuirtear aon bhac ar fhostóirí beartas/cáipéis amháin a bheith acu ina mbeadh nósanna imeachta chun cásanna bulaíochta agus ciaptha a phróiseáil.

Tá sé tábhachtach a rá arís, áfach, sa chás go luann duine cás 'bulaíochta agus ciaptha', gur dhá choincheap ar leith iad sin agus nach bhfuil sainchúram ag na gníomhaireachtaí a mhaoirsíonn an Cód seo ach i gcás na bulaíochta.

2.2 Céard is bulaíocht ag an obair ann?

Chun críocha an Chóid seo, sainmhínítear bulaíocht san ionad oibre mar:
"Is éard is bulaíocht san ionad oibre ann iompraíocht mhíchuí, idir dhíreach agus indíreach, bíodh sí ó bhéal, go fisiciúil nó ar mhodh eile, a dhéanann duine amháin nó níos mó in aghaidh duine nó daoine eile, ag an ionad oibre agus/nó i rith na fostaíochta, a d'fhéadfaí a mheas go réasúnta mar iompraíocht a bhaineann an bonn de cheart an duine aonair chun dínite ag an obair[2]. **D'fhéadfadh gur masla do dhínit an duine ag an obair eachtra amháin den iompraíocht ar a gcuirtear síos sa sainmhíniú seo ach, ó tharla gur eachtra aon uaire í, ní mheastar gur bulaíocht í."**

[1] https://www.ihrec.ie/

[2] Report of the Task Force on the Prevention of Workplace Bullying, 2001. In úsáid freisin i dTuarascáil an tSainghrúpa Chomhairligh ar an mBulaíocht san Ionad Oibre, 2005 agus sna suirbhéanna a dhéanann an Institiúid Taighde Eacnamaíochta agus Sóisialta (ESRI) chun forleithne na bulaíochta san ionad oibre a chinneadh.

Níl sé d'aidhm leis an gCód seo dul i ngleic le hionsaí fisiciúil ag an obair. Comhairlíonn an tÚdarás Sláinte agus Sábháilteachta má tá baol foréigin ann, nó má tharla sé cheana agus go ndeimhnítear gur baol don todhchaí é mar sin, go mbeadh beartas tiomanta ag an bhfostóir a bhaineann le foréigean agus ionsaí, agus go n-úsáidfí é, agus go bhfeidhmeofaí agus go gcuirfí chun cinn cur chuige a léiríonn nach nglactar ar chor ar bith le hiompraíocht dá leithéid, ó dhuine ar bith. Is ábhar coiriúil é an foréigean agus ba cheart é a thuairisciú don Gharda Síochána.

2.3 Cén chuma a bhíonn ar an mbulaíocht in ionaid oibre?

De réir an tsainmhínithe oibríochtúil thuas, ba cheart do bhulaíocht san ionad oibre an critéar a chomhlíonadh maidir le sraith leanúnach carnach d'iompraíocht dhírithe an-diúltach in aghaidh duine nó daoine a bhaineann an bonn dá muinín agus seasamh ar bhealach dochrach, leanúnach. Bíonn iompraíocht bhulaíochta maslach, leanúnach, dírithe agus lasmuigh d'aon 'norm' réasúnta. Caithfidh patrún agus treocht a bheith i gceist ionas go gceapfadh duine réasúnach go bhfuil an iompraíocht sin mícheart, go mbaineann sí an bonn de dhuine agus go náiríonn sí duine. Baineann eachtraí a tharlaíonn arís agus arís eile leis nó patrún iompraíochta atá ceaptha faitíos nó olc a chur ar dhuine nó grúpa daoine ar leith, agus iad a mhaslú nó a náiriú – ach is cuma faoin rún atá leis an eachtra nó iompraíocht nuair atáthar ag sainaithint bulaíochta.

Baineann gníomhaíochtaí bulaíochta le gníomhartha agus patrúin iompraíochta, idir dhíreach agus indíreach, labhartha agus/nó scríofa, agus d'fhéadfadh úsáid modhanna cibeartheicneolaíochta nó digiteacha chun bulaíocht a dhéanamh a bheith i gceist. D'fhéadfadh go mbeadh eachtraí bulaíochta mar sin, a dhéantar trí chibeartheicneolaíocht, á gclúdach ag ceanglais Acht 2005 freisin.

Is dócha go mbeidh níos mó ná iompraíocht amháin as an liosta seo a leanas i gceist le patrún bulaíochta:

- Eisiamh le hiarmhairtí diúltacha
- Íde béil/maslaí
- Caitheamh le duine le níos lú fabhair ná comhghleacaithe i róil chosúla
- Beag is fiú a dhéanamh de thuairim duine
- Ráflaí, cúlchaint nó leath-thagairtí mailíseacha a scaipeadh
- Eisiamh nó leithlisiú sóisialta a dhéanamh ar dhuine i saol na hoibre
- Cur isteach – crá, spiaireacht nó stalcaireacht
- Imeaglú/caidreamh bagrach
- Monatóireacht iomarcach ar obair
- Eolas a theastaíonn chun go ndéanfadh duine a phost i gceart a choinneáil uaidh
- Ábhar agus spriocanna oibre duine a athrú arís agus arís eile
- An locht a chur ar dhuine as rudaí nach bhfuil aon neart aige orthu
- Teanga bhagrach agus gháirsiúil a úsáid
- Iompraíocht bhagrach eile

2 | Céard is ciapadh agus bulaíocht ag an obair ann? *ar lean*

2.4 Cé a bhíonn i mbun bulaíocht ag an obair?

Ní féidir ná ní mholtar buille faoi thuairim a thabhairt faoi na daoine a bhíonn i mbun bulaíochta ná steiréitíopáil a dhéanamh orthu. D'fhéadfadh go mbíonn deacracht ag daoine a bhíonn i mbun bulaíochta le hoibriú le daoine eile, dul i dtaithí ar chúinsí atá ag athrú nó dul i ngleic le haighneas. Ach d'fhéadfadh daoine mar sin an bhulaíocht a sheachaint ar fad freisin, mar sin ba cheart caitheamh le gach cás as féin toisc nach gcabhraíonn ginearálú le gearáin faoi bhulaíocht a réiteach. Dearadh maith poist do chách, oiliúint dhóthanach agus éifeachtach do chách, agus maoirseacht chuí – d'fhéadfaidís siúd cabhrú lena chinntiú go bhfuiltear ag obair in ionad oibre ina dtéitear i ngleic le haon aighneas nó fadhbanna iompraíochta, go cothrom agus go héifeachtach.

2.5 Cén fáth ar cheart dul i ngleic leis an mbulaíocht ag an obair?

Nuair a airíonn duine go bhfuil leatrom á imirt air nó go bhfuiltear ag díriú go diúltach air, cuirtear isteach ar a fheidhmíocht agus táirgiúlacht ag an obair, chomh maith lena fholláine mheabhairshláinte agus is fearr cásanna ina n-éascaítear bulaíocht a sheachaint sula dtarlaíonn siad.

D'fhéadfadh go mbeadh éifeachtaí tromchúiseacha ag an mbulaíocht ar an té ar a bhfuil bulaíocht á déanamh, ar dhuine a airíonn go bhfuiltear i mbun bulaíocht air cé gur cás aighnis é i ndáiríre, agus ar dhuine a gcuirtear bulaíocht ina leith. I gcás fostóra, d'fhéadfadh **timpeallacht oibre mhífheidhmiúil, meanma íseal, am caillte agus ceisteanna dlíthíochta** eascairt as bulaíocht.

2.6 Céard nach bulaíocht ag an obair ann?

Tá sé tábhachtach go ndéantar idirdhealú idir bulaíocht agus cineálacha eile iompraíochta míchuí, nó fostú cuí san ionad oibre fiú. Mar a leagtar síos sa sainmhíniú thuasluaite, d'fhéadfadh gur masla do dhínit an duine ag an obair eachtra amháin d'iompraíocht bhulaíochta agus go gcuirfeadh sí isteach ar an duine sin, ach ní hionann í ann féin agus leibhéal sách mór anró go mbainfeadh sí leis an sainmhíniú ar bhulaíocht, agus ba cheart iarracht a dhéanamh teacht ar leigheas eile ar chás dá leithéid. Mar eachtra aon uaire, ní féidir glacadh leis gur iompraíocht dhírithe, d'aon turas agus seasta í.

Seachas iompraíocht aon uaire, d'fhéadfadh iompraíocht leanúnach eile cur isteach nó cur as do dhuine, ach nach nglactar léi mar bhulaíocht faoin sainmhíniú thuasluaite ach an oiread. D'fhéadfadh go gceapfadh duine amháin gur bulaíocht í iompraíocht éigin ach go gceapfadh duine eile gur gnáthchuid de chaidreamh í, mar sin caithfear 'réasúntacht' iompraíochta le himeacht ama a mheas. Cé nach bhfuil iompraíocht dhímheasúil le moladh ná inmhianaithe, ní hionann í agus bulaíocht ann féin. Ní hionann aighnis agus easaontais, astu féin, agus patrún bulaíochta ach an oiread. Bíonn fadhbanna éagsúla iompraíochta agus cliseadh caidrimh san ionad oibre a chuireann buairt ar dhaoine, a ghoilleann orthu agus a chuireann as dóibh, ach ní bhíonn siad sách díobhálach chun na critéir a theastaíonn le haghaidh cás bulaíochta a chomhlíonadh.

Ní hiondúil go gcaitear le cáineadh nó léirmheastóireacht neamhchlaonta agus ceartúcháin atá ceaptha aiseolas fiúntach a thabhairt d'fhostaí mar bhulaíocht, toisc go ndéantar iad le cabhrú leis an bhfostaí ag an obair.

Ní háirítear le bulaíocht:

- malairt tuairime a chur in iúl go láidir,
- aiseolas, treoir nó comhairle fhiúntach a thabhairt faoi iompraíocht a bhaineann leis an obair nach bhfáiltítear roimpi,
- gnáthbhainistíocht feidhmíochta,
- beart réasúnta ceartaitheach an fhostóra nó maoirseora a bhaineann le bainistíocht agus orduithe d'fhostaithe (mar shampla, feidhmíocht oibrí a bhainistiú, gníomhartha smachtaithe réasúnta, nó sannadh oibre), nó
- aighneas san ionad oibre ina mbíonn daoine ag easaontú nó ag déanamh neamhaird de thuairimí daoine eile.

Níl an liosta seo uileghabhálach.

2.7 Cé a bhíonn bainteach le bulaíocht ag an obair?

D'fhéadfadh daoine in go leor suíomhanna difriúla oibre agus ag gach leibhéal a bheith bainteach le bulaíocht ag an obair, lena n-áirítear:

- bainisteoir/maoirseoir ar fhostaí
- fostaí ar mhaoirseoir/bhainisteoir
- fostaí amháin ar fhostaí eile (nó grúpa ar ghrúpa)
- custaiméir/maoirseoir/bainisteoir ar theagmhálaí gnó, nó
- cliant/custaiméir ar fhostaí.

Is eol go mbíonn baint as na cúinsí seo a leanas le baol bulaíochta ag an obair:

- síorathrú ar an bhfoireann, ráta ard neamhláithreachta agus/nó drochmheanma
- míbhainistíocht nó drochbhainistíocht ar chaidrimh san ionad oibre – is dóchúla go mbeidh bulaíocht i gceist in ionaid oibre nach bhfuil córas éifeachtach bainistíochta acu atá bunaithe ar mheas agus feasacht nó tuiscint ar thionchar iompraíochta ar dhaoine eile,
- éagothroime inscne/aoise/stádais,
- cúinsí eile – comhdhéanamh an lucht oibre, idirphlé leis an bpobal, taithí ar ghlacadh le hiompraíocht dho-ghlactha, easpa nósanna imeachta/nósanna imeachta lochtacha nó gan cloí le nósanna imeachta, agus
- easpa struchtúir tuairiscithe shoiléire agus tuairiscí soiléire ar phoist/róil.

2.8 Céard iad éifeachtaí na bulaíochta ag an obair?

Imríonn bulaíocht ag an ionad oibre, agus gearáin a bhaineann léi, raon tionchar ar gach duine lena mbaineann – ar an té ar a bhfuil an bhulaíocht á déanamh ar ndóigh, ach freisin ar bhaill na foirne, a chomhghleacaithe, daoine eile san eagraíocht agus an té a gcuirtear bulaíocht ina leith. I gcás an fhostóra, d'fhéadfaí a áireamh leis na héifeachta dochar dá chlú, fostaithe as láthair ón ionad oibre, laghdú ar an táirgiúlacht, méadú ar chostais, drochmheanma agus easpa measa ar bhainisteoirí agus ar mhaoirseoirí.

I gcás an fhostaí ar a bhfuil an iompraíocht bhulaíochta dírithe, d'fhéadfaí a áireamh leis na héifeachtaí strus, drochshláinte fhisiciúil agus/nó mheabhrach lena mbaineann, drochmheanma, laghdú ar fheidhmíocht agus laghdú ar tháirgiúlacht. Cinneann roinnt daoine ar an bhfostaíocht a fhágáil, a fhágann iad faoi bhrú airgeadais agus brú eile.

I gcás duine a gcuirtear gearán bulaíochta ina leith ach nach ndearna an iompraíocht líomhnaithe, nó nach bhfuil ar an eolas faoi thionchar na hiompraíochta, d'fhéadfadh iarmhairtí suntasacha a bheith i gceist freisin i dtéarmaí imní, scaoill, anró agus náire shóisialta/dochar dá ghairm féideartha. Bíonn fiú gearán amháin faoi bhulaíocht líomhnaithe in ann tionchar a imirt ar fud eagraíochta. Is dócha go mbeidh drochthionchar ar an mbeirt atá i gceist, agus ar a bhfoirne faoi seach, a mbainisteoirí agus na grúpaí agus comhghleacaithe atá thart orthu san ionad oibre.

Ní féidir an iomarca béime a leagan ar iarmhairt dhiúltach na bulaíochta a théann in olcas go mór, mar sin b'fhearr do chách go mbeadh cuir chuige fhónta choisctheacha agus nósanna imeachta éifeachtacha, soiléire agus trédhearcacha i bhfeidhm, a úsáidtear go héifeachtach. Ba cheart go mbeadh gach duine lena mbaineann, agus na bainisteoirí agus iad siúd a bhfuil róil údaráis acu go háirithe, in ann agus inniúil chun déileáil le cásanna dá leithéid go héifeachtúil agus go héifeachtach. Ba cheart na róil agus na freagrachtaí chuige sin a chur in iúl do chách.

3 | Bulaíocht ag an obair a bhainistiú

3.1 Cosc

Bíonn ról ag gach duine san ionad oibre in ionad oibre dearfach atá saor ó iompraíocht bhulaíochta a chur chun cinn.

3.1.1 Ról na bhfostóirí

Ba cheart do gach fostóir:

- An dualgas a chomhlíonadh maidir le gníomhaíochtaí oibre a bhainistiú agus a sheoladh ar shlí a choiscfidh aon iompar nó iompraíocht atá míchuí agus ar dóigh dó nó di sábháilteacht, sláinte nó leas a fhostaithe ag an obair a chur i mbaol. Ciallaíonn an dualgas sin ar fhostóirí go gcaithfidh siad gníomhú go réasúnta chun forbairt patrún bulaíochta ag an ionad oibre a chosc agus má dhéantar gearán, caithfidh an fostóir gníomhú go réasúnta, an gearán a mheasúnú, na bearta a thaifeadadh agus freagra oiriúnach ar an gcás áirithe sin a chur i bhfeidhm.
- Ráiteas Sábháilteachta a ullmhú faoi *alt 20* d'Acht 2005, bunaithe ar shainaithint guaiseacha do shábháilteacht, sláinte agus leas san ionad oibre, measúnú ar na rioscaí lena mbaineann, agus na bearta coisctheacha a leagan síos a theastaíonn chun sábháilteacht, sláinte agus leas a chosaint. Is é an riosca an dóchúlacht go gcruthóidh guais dochar agus méid an dochair sin.
- Beartas ceart frithbhulaíochta a fhorbairt don ionad oibre, i gcomhar leis na fostaithe, chun a chinntiú go bhfuil córas i bhfeidhm chun dul i ngleic le gearáin agus go bhféadfadh gníomh smachtaithe eascairt as cás bulaíochta. (Féach an teimpléad in Aguisín 1.) Éilítear comhairliúchán leis na fostaithe ar chúrsaí sláinte agus sábháilteachta faoi *alt 26* d'Acht 2005, anuas ar cheanglais *ailt 8* agus *9* den Acht sin.

3 | Bulaíocht ag an obair a bhainistiú *ar lean*

3.1.2 Ról na bhfostaithe

Ba cheart do gach fostaí:

- Timpeallacht chomhoibritheach chaidrimh a chruthú san ionad oibre lena iompraíocht féin. Cuireann a iompar féin, agus an chaoi a bhfreagraítear don iompraíocht sin, lena nglactar leis go ginearálta san ionad oibre. Tá ról ag an bhfostaí, ann féin agus mar chuid d'fhoireann agus grúpaí, in iompraíocht dhearfach a chur chun cinn do dhaoine eile, ag caitheamh le gach duine san ionad oibre go soiléir, go béasach agus le meas. Tá dualgais ar fhostaithe faoi Acht 2005 iad féin a iompar i gceart maidir le daoine eile ag an obair. Faoi *alt 13* áirítear le dualgais fostaí:
    - déanfaidh sé nó sí na forálacha reachtúla iomchuí a chomhlíonadh, de réir mar is cuí, agus glacfaidh sé nó sí cúram réasúnach chun a shábháilteacht, a shláinte agus a leas nó a sábháilteacht, a sláinte agus a leas agus sábháilteacht, sláinte agus leas aon duine eile a bhféadfadh gníomhartha nó neamhghníomhartha an fhostaí ag an obair fearadh air nó uirthi a chaomhnú,
    - comhoibreoidh sé nó sí lena fhostóir nó lena fostóir nó le haon duine eile a mhéid is gá chun a chumasú dá fhostóir nó dá fostóir nó don duine eile na forálacha reachtúla iomchuí a chomhlíonadh, de réir mar is cuí, agus
    - ní ghabhfaidh sé nó sí d'iompar míchuí nó d'iompraíocht eile ar dóigh dó nó di a shábháilteacht, a shláinte nó a leas féin nó a sábháilteacht, a sláinte nó a leas féin, ag an obair, nó sábháilteacht, sláinte nó leas aon duine eile, a chur i gcontúirt, ag an obair nó i rith na fostaíochta.

3.1.3 Cultúr eagraíochta

Is cúinse tábhachtach é cultúr eagraíochta chun timpeallacht dhearfach a chruthú, a bhunú agus a chothú san ionad oibre, áit atá saor ó bhulaíocht, imeaglú nó aon iompraíocht leanúnach dhiúltach a d'fhéadfadh an bonn a leagan do chultúr bulaíochta. Bíonn roinnt gnéithe tábhachtach i gceist le hionad oibre dearfach, lena n-áirítear ceannaireacht mhaith (ceannaireacht a thabhairt le dea-shampla), cultúr rannpháirtíochta agus sreabhadh ceart cumarsáide, gan glacadh le hiompraíocht mhíchuí, oiliúint foirne ar iompraíocht nó iompar inghlactha, patrún de chaidreamh oscailte agus trédhearcach bunaithe ar chóimheas agus dínit ag cách. I gcultúr dearfach, airíonn fostaithe gur féidir leo ábhar imní a tharraingt anuas, go háirithe faoi iompraíocht mhíchuí, agus bíonn nósanna imeachta tacúla, éifeachtacha agus cothroma mar bhonn faoi sin.

3.2 Bearta/gníomhartha coisctheacha

- Cur chun cinn agus treisiú an chultúir dhearfaigh san ionad oibre.
- Beartais éifeachtacha frithbhulaíochta* forbartha, in úsáid agus á gcur chun cinn maidir le hiompraíocht chuí agus mhíchuí.
- Feasacht fhorleathan ar bheartais.
- Oiliúint chuí de réir mar is gá dóibh siúd a bhainistíonn gearáin agus do bhainistíocht líne.
- Seirbhísí teagmhálaí/comhairle cuí ar fáil, nuair is féidir.

Róil agus spriocanna soiléire do chách.

*Téigh go **Beartas Frithbhulaíochta a Ullmhú** in Aguisín 1.

3.3 Ról an teagmhálaí

D'fhéadfadh go mbainfeadh an-fhiúntas le Teagmhálaí a cheapadh a ghníomhaíonn mar an chéad chéim d'aon duine atá ag iarraidh cás féideartha bulaíochta a phlé. Nuair is féidir leis an eagraíocht é sin a dhéanamh, cabhraítear go minic le cúrsaí a réiteach níos luaithe agus ar bhealach níos éifeachtaí. Bheadh ról an Teagmhálaí ina ról tacaíochta go hiondúil – duine a d'éistfeadh, agus a thabharfadh treoir maidir leis na roghanna atá ar fáil, de réir bheartais agus nósanna imeachta na cuideachta, agus é ar fad go hiomlán faoi rún. D'fhéadfadh nach mbeadh sé sin praiticiúil do gach eagraíocht, ach nuair a cheaptar a leithéid, ba cheart an Teagmhálaí a roghnú go cúramach agus a chur faoi oiliúint don ról. Is é príomhchuspóir an róil tacaíochta, cluas éisteachta agus eolas a thabhairt. Ní bheidh aon bhaint ag an Teagmhálaí le himscrúdú ar aon ghearán agus níor cheart go mbeadh an té seo freagrach as aon rannpháirtíocht eile i sonraí gearáin ná a raibh ceart nó mícheart leis.

D'fhéadfadh fostóirí daoine a roghnaíodh roimhe seo mar 'Dhuine Ainmnithe' a úsáid arís sa réimse seo, ach mar Theagmhálaí, ní bheadh aon ról acu in imscrúduithe.

Freagairt do ghearán faoi bhulaíocht san ionad oibre

Tá idirghabháil luath tábhachtach

Teastaíonn aird thapa, shocair agus sheasta ó aon ghearán faoi bhulaíocht líomhnaithe, nó feasacht ar a leithéid. Go ginearálta, is fiú a rá go gcuireann an idirghabháil luath an deis is fearr ar fáil le haghaidh toradh maith, go háirithe maidir le caidrimh san ionad oibre a chur ina gceart. Ach ní hionann idirghabháil luath agus gníomh a dhéantar faoi dheifir. Ba cheart caitheamh le gach cás as féin. Éiríonn cás a mhaireann ar feadh i bhfad, ar chúis ar bith, níos deacra le réiteach go dearfach. Leagtar amach anseo thíos nós imeachta neamhfhoirmiúil agus nós imeachta foirmiúil chun dul i ngleic le gearán faoi bhulaíocht san ionad oibre.

Luach na headrána

Cabhraíonn eadráin go mór le fadhbanna a réiteach ag céim luath. Is próiseas neamhfhoirmiúil agus deonach é ina gcuireann tríú páirtí neamhspleách, cumasach ar chumas na ndaoine lena mbaineann oibriú ar aighneas nó easaontas, ag súil agus go bhfeabhsófar a gcaidreamh. Is uirlis luachmhar í ag céim ar bith i nós imeachta, ach baineann tairbhe faoi leith léi ag an gcéim is luaithe is féidir. Cruthaíodh dá luaithe a úsáidtear próiseas eadrána, is é is fearr an seans go réiteofar an cheist go sásúil. Tá sé tábhachtach go n-úsáidtear eadránaithe atá cáilithe go cuí, bídís fostaithe go hinmheánach nó go seachtrach.

4.1 Próiseas neamhfhoirmiúil

4.1.1 Próiseas neamhfhoirmiúil tosaigh

Cuireann cur chuige pras agus neamhfhoirmiúil i leith réiteach fadhbanna an deis is fearr ar fáil chun aghaidh a thabhairt ar bhulaíocht líomhnaithe go héifeachtach. Tá tábhacht faoi leith leis an gcur chuige comhoibritheach agus neamhsháraíochta sin i gcásanna ina gcaithfidh daoine leanúint orthu ag obair le chéile amach anseo. Bíonn cúpla gné ag baint le próiseas neamhfhoirmiúil maith:

- Bíonn iontaoibh ag daoine as an bpróiseas, agus go n-éistfear leo, go dtabharfar aird chuí orthu agus go ndéanfar measúnú cothrom, tapa agus éifeachtach ar a bhfadhbanna.
- Bíonn an mhuinín agus an cumas ag bainisteoirí aghaidh a thabhairt ar cheisteanna mar sin, agus freagairt dóibh agus dul i gcomhairle fúthu mar is cuí.
- Bíonn meas ag cách ar an rúndacht.
- Bíonn an bhéim i gcónaí ar an gcaidreamh san ionad oibre amach anseo, agus ar chlaonadh i dtreo fadhbanna a réiteach.

D'fhéadfadh cur chuige neamhfhoirmiúil aghaidh a thabhairt go héifeachtach ar an iompraíocht neamh-inmhianaithe, gan aon ghá le beart eile. Uaireanta, ní thuigeann an té atá i mbun na hiompraíochta i ndáiríre go bhfuil an iompraíocht a ndearnadh gearán fúithi ag léiriú dímheasa nó nach bhfáiltítear roimpi nó go mbaineann sí an bonn de dhuine agus/nó go gcruthaíonn sí anró.

Céimeanna molta i bpróiseas neamhfhoirmiúil:

- Ar an gcéad dul síos, ba cheart don té ar a bhfuiltear ag díriú (an duine a airíonn go bhfuil bulaíocht á déanamh air) an iompraíocht/na gníomhartha do-ghlactha a tharraingt anuas leis an té lena mbaineann, má airíonn sé compordach sin a dhéanamh. Ba cheart é sin a dhéanamh go tapa agus go socair, agus ba cheart go ndíreofaí ar na fíricí faoin méid a rinneadh agus a n-iarmhairtí.
- Dá mbeadh sé níos oiriúnaí, ba cheart don té a bhraitheann go raibh sé thíos le hiompraíocht dho-ghlactha a ábhar imní a chur i scríbhinn, ag díriú arís ar na gníomhartha a chur as dó agus ar na héifeachtaí a bhí acu air.
- Sa chás go mbraitheann fostaí go mbaineann an t-ábhar imní le bainisteoir atá díreach os a chionn, d'fhéadfadh go dteastódh ón bhfostaí an cás a phlé go neamhfhoirmiúil le bainisteoir a bhainisteora, nó le duine ar an gcéad leibhéal eile bainistíochta.
- D'fhéadfadh gur mhian leis an bhfostaí tacaíocht an Teagmhálaí a fháil, más ann dá leithéid, chun treoir a fháil chomh maith le cóip de cháipéis an Bheartais Frithbhulaíochta.
- Dírítear sna céimeanna thuasluaite ar an cás a réiteach go neamhfhoirmiúil trí chomhaontú, gan dul i mbun aon chéim eile. Is leor plé neamhfhoirmiúil go minic chun an té lena mbaineann a chur ar an eolas faoi éifeachtaí na hiompraíochta líomhnaithe, agus eascraíonn tuiscint níos fearr agus comhaontú go stopfaidh an iompraíocht as uaireanta. D'fhéadfaí míniú a thabhairt freisin ar an mbonn a bhí leis an iompraíocht agus/nó comhaontú go n-athrófar an iompraíocht. Ar an lámh eile, d'fhéadfadh go bhfuil an iompraíocht bailí agus réasúnta, agus go bhfuil freagairt an té a airíonn thíos leis sin ag teacht salach ar an tuiscint lena nglactar go ginearálta ar an iompraíocht.

I gcomhthéacs feasachta ar líomhain fostaí, agus cibé acu ar réitíodh an cás nó nár réitíodh, d'fhéadfadh gurbh fhiú don fhostóir duine a cheapadh chun athbhreithniú a dhéanamh ar dhea-chleachtas ginearálta san ionad oibre maidir le plé leis ceisteanna mar sin. Mar shampla, feachtas feasachta ina dtarraingítear aird ar shamplaí d'iompraíocht chuí chomh le samplaí d'iompraíocht mhíchuí, agus míniú gairid ar na héifeachtaí le cur in iúl do chách.

Ba cheart don duine ábhartha atá freagrach as an ngearán a bhainistiú taifead gearr scríofa a bhreacadh ar an gcás, de réir na reachtaíochta ábhartha um chosaint sonraí, agus ar na dátaí agus na torthaí comhaontaithe.

In eagraíochtaí níos lú, níor cheart don fhostóir, ná don té atá i bhfeighil na heagraíochta, iarracht a dhéanamh gearán a réiteach go neamhfhoirmiúil é féin. Ina áit sin, ba cheart dó iarraidh ar bhainisteoir sinsearach, nó duine eile a chomhaontófaí, iarracht a dhéanamh an cás a réiteach nó a bhainistiú. Déantar amhlaidh chun dúbláil ról an fhostóra a chosc, ar fhaitíos go gcuirfí an cás ar aghaidh chuig an bhfostóir níos deireanaí chun é a bhreithniú/a achomharc.

Chomh maith leis sin, in eagraíochtaí mar sin, ina bhfuil teorainn leis na struchtúir inmheánacha, má dhéantar gearán in aghaidh duine sinsearach san eagraíocht, d'fhéadfadh go mbeadh gá le saineolas comhlachta neamhspleách ghairmiúil chun leas a bhaint as eadráin nó comhréiteach nó cineál eile réitigh. Áirítear le comhlachtaí dá leithéid Seirbhísí Eadrána an Choimisiúin um Chaidreamh san Áit Oibre. Fiú in eagraíochtaí níos mó, d'fhéadfadh go dteastódh cúnamh seachtrach chun réiteach luath agus éifeachtach a bhaint amach.

4.1.2 Próiseas neamhfhoirmiúil tánaisteach

Mura n-éiríonn leis an méid atá thuas, nó má mheasann an gearánach nó an fostóir go bhfuil sé mí-oiriúnach mar gheall ar chomh tromchúiseach agus atá an cheist, d'fhéadfaí leas a bhaint as an gcóras seo a leanas. Maireann an córas níos faide, ach is córas neamhfhoirmiúil é fós.

- D'fhéadfadh an fostóir duine ar leith a ainmniú ag a bhfuil an oiliúint agus taithí chuí, agus atá cleachta leis na nósanna imeachta lena mbaineann, chun dul i ngleic leis an ngearán thar ceann na heagraíochta. Ní féidir an Teagmhálaí a ainmniú don ról sin. D'fhéadfadh gur maoirseoir/bainisteoir a bheadh i gceist, nó duine ag a bhfuil údarás san eagraíocht. Aon uair a thagann gearán chun cinn, ba cheart duine mar sin a ainmniú chun dul i ngleic leis an gcás sonrach sin. Is ról an-tábhachtach é, agus bíonn sé riachtanach chun cultúir bhulaíochta a athrú agus gearáin a láimhseáil go héifeachtach ag an gcéim neamhfhoirmiúil. Ba cheart treoir agus oiliúint éifeachtach a chur ar fáil dóibh siúd atá páirteach sa leibhéal seo den phróiseas.
- D'fhéadfaí an gearán a dhéanamh ó bhéal nó i scríbhinn. Más gearán ó bhéal é, ba cheart don duine ainmnithe nóta scríofa a bhreacadh faoin iompar is údar leis an ngearán, agus ba cheart cóip a thabhairt don ghearánach.
- Ba cheart don duine ainmnithe sin (a d'fhéadfadh a bheith ina bhainisteoir), atá ag bainistiú an ghearáin, na fíricí a dheimhniú ansin, chomh maith leis an gcomhthéacs agus an chéad chéim eile chun dul i ngleic leis an gcás faoin nós imeachta neamhfhoirmiúil.
- Má bhaineann an gearán le bulaíocht líomhnaithe mar a shainmhínítear í, agus má tá samplaí nithiúla den iompraíocht mhíchuí i gceist, ba cheart an gearán a chur i láthair an té a ndearnadh gearán faoi, agus ba cheart a fhreagra siúd ar an ngearán a dheimhniú.

- Ina dhiaidh sin, ba cheart bealach a chomhaontú chun an cás a réiteach más féidir, ionas gur féidir leis an mbeirt pháirtithe filleadh ar thimpeallacht oibre ina réitítear go maith le chéile agus nach bhfuil faoi scáth na bulaíochta.
- Mura mbaineann an iompraíocht a ndearnadh gearán fúithi le bulaíocht líomhnaithe mar a shainmhínítear í, ba cheart cur chuige malartach a chur i bhfeidhm agus réasúnaíocht a thaifeadadh. Mura dtugtar aon samplaí nithiúla, caithfear a mheas nach bhfuil aon ghearán le freagairt ag an té a ndearnadh gearán faoi toisc nach bhfuil aon bhealach aige le líomhain gan mhionsonraí a shéanadh.
- Ba cheart bainisteoirí líne a choinneáil ar an eolas, de réir mar is cuí, faoin bpróiseas atá idir lámha.
- Ba cheart céimeanna chun an iompraíocht bhulaíochta a stopadh, sa chás gur sainaithníodh go páirteach nó go hiomlán í, agus monatóireacht chomhaontaithe ar an gcás a chur i bhfeidhm leis an mbeirt pháirtithe. D'fhéadfadh go mbeadh cur chuige díreach nó indíreach i gceist leis sin, agus réiteach féideartha trí chlár chun iompraíocht a athrú. D'fhéadfadh go mbeadh eadráin le headránaí comhaontaithe i gceist freisin, ag a bhfuil taithí ar dhul i ngleic le bulaíocht líomhnaithe ag an obair.
- Teastaíonn dóthain ama chun go n-éireodh leis an eadráin nó an próiseas monatóireachta leanúnach, agus le go mbainfear amach i ndáiríre an t-athrú ar an iompraíocht go fadtéarmach. D'fhéadfadh gur gá smaoineamh ar shocruithe oibre eile, má theastaíonn siad nó má tá siad indéanta i rith na céime gearrthéarmaí sin. Ba cheart moladh a dhéanamh, é a bhreithniú, agus creat beart agus ama a chinneadh, a shíniú agus dáta a chur leis. B'fhearr go ndéanfadh an bheirt pháirtithe é sin.
- Ba cheart don duine ainmnithe a bhí freagrach as an ngearán a bhainistiú **miontaifead** a choinneáil de gach céim: an gearán, an chéad chruinniú, an beart a comhaontaíodh agus taifid shínithe ar an gcruinniú deiridh. Is é cuspóir na dtaifead sin, nach mbíonn sonraí an phlé iontu, fianaise a thabhairt ar fhreagra na heagraíochta ar an ngearán agus go ndearnadh iarracht teacht ar réiteach. Ba cheart taifid a choinneáil de réir na Reachtaíochta ábhartha um Chosaint Sonraí *(alt 2(1)* a rialaíonn Coimeád), laistigh de chóras acmhainní daonna comhaontaithe agus nach bhfuil ar fáil ach de réir na reachtaíochta sin.
- Caithfear eolas a roinntear i rith na headrána a choinneáil laistigh den phróiseas eadrána agus ní féidir leis an eadránaí é a thabhairt d'aon duine ná d'imscrúdaitheoir má dhéantar imscrúdú ina dhiaidh sin ag céim fhoirmiúil.
- á rúndacht riachtanach ionas go mbeidh an chéim seo éifeachtach, agus ba cheart aird a tharraingt roimh an gcéim ar an bpionós a ghearrfar ar aon shárú rúndachta, má thagann a leithéid chun solais.

4.1.3 An chéim neamhfhoirmiúil a thabhairt chun críche

Seo cuid de na céimeanna ba cheart a úsáid más féidir chun imeachtaí neamhfhoirmiúla a thabhairt chun críche, a chinnteoidh go bhfreastalaítear ar chearta na beirte páirtithe:

- Clabhsúr a fháil i ndiaidh réiteach a bhaint amach trí nósanna imeachta neamhfhoirmiúla. Ba cheart tacaíocht nó athbhreithnithe tréimhsiúla a thabhairt don bheirt pháirtithe, a mhéid atá réasúnta, a d'fhéadfadh, más gá, comhairleoireacht nó idirghabhálacha nó seirbhísí tacaíochta cuí eile a áireamh.
- Má measadh gur gearán cráiteach atá i gceist, ba cheart plé leis an gcás trí nós imeachta ábhartha eile.
- In go leor cásanna, nuair a chomhoibríonn na páirtithe ar fad, is féidir leis an gcás stopadh anseo.

4.2 Próiseas foirmiúil

Is dea-chleachtas é go ndéanfaí machnamh ar na bealaí réitigh neamhfhoirmiúla ar fad – mar a leagtar amach thuas – agus más cuí, ba cheart leas a bhaint astu ar fad sula gcuirtear tús le próiseas foirmiúil. Níor cheart féachaint ar dhul chun cinn go próiseas foirmiúil mar chéim uathoibríoch, agus tá sé tábhachtach a aithint gur cinneadh réasúnta bunaithe ar fhianaise an lucht bainistíochta é. Níor cheart gearán a chur ar aghaidh chuig próiseas foirmiúil go dtí go ndéantar athbhreithniú ar gach gné de na cúinsí a bhaineann leis an iompar is údar leis an ngearán. Tá sé tábhachtach go mbeifear in ann fianaise a thabhairt ar phróiseas cinnteoireachta réasúnta, agus d'fhéadfadh go dteastódh sé chun dualgas an fhostóra a chosaint níos deireanaí, mar sin ba cheart don duine cuí atá ag feidhmiú thar ceann an fhostóra taifead a choinneáil de.

Tá gearán foirmiúil agus imscrúdú foirmiúil ina gcuid den phróiseas seo. Is é cuspóir an imscrúdaithe cur chuige bailithe eolais a bhunú agus fíricí agus creidiúnacht nó easpa creidiúnachta an ghearáin faoi bhulaíocht líomhnaithe a chinneadh. Is céim shuntasach é agus ba cheart go dtuigfeadh na páirtithe ar fad na hiarmhairtí féideartha a bhaineann leis. Go háirithe, beidh sé níos deacra gnáthchaidreamh san ionad oibre a chur ar ais mar a bhíodh i ndiaidh imscrúdú, agus d'fhéadfadh nach mbeadh na páirtithe ábhartha sásta leis an toradh. D'fhéadfaí próiseas smachtaithe a thosú faoin té a ndearnadh gearán faoi mar gheall ar thoradh imscrúdaithe, ach is imscrúdú bailithe eolais a bheidh i gceist leis an imscrúdú a dhíreoidh ar ar tharla, nó nár tharla.

Sa chás go dtugtar faoi imscrúdú, ba cheart na nósanna imeachta a phléitear anseo thíos a ghlacadh.

4 | Idirghabháil i mbulaíocht san ionad oibre *ar lean*

4.2.1 Gearán foirmiúil

Ba cheart don ghearánach gearán foirmiúil a dhéanamh i scríbhinn, agus síniú agus dáta a chur leis. Nuair nach féidir é sin a dhéanamh, ba cheart don duine sannta taifead scríofa a bhreacadh den ghearán, agus ba cheart don ghearánach síniú agus dáta a chur leis an taifead sin.

Níor cheart go bpléifí sa ghearán ach sonraí beachta na n-eachtraí líomhnaithe bulaíochta, lena n-áirítear a ndátaí, agus ainm finnéithe, más féidir.

Ba cheart aidhmeanna agus cuspóirí an phróisis fhoirmiúil a chur in iúl don ghearánach agus don fhreagróir, chomh maith leis na nósanna imeachta agus an t-am measta a mholtar don phróiseas, agus na torthaí féideartha. Ba cheart a dheimhniú don bheirt pháirtithe go dtabharfar an tacaíocht riachtanach dóibh beirt i rith an phróisis.

Ba cheart don fhostóir an chéad chruinniú a eagrú, ina mbuailfear le gach duine ina aonar, ag tosú leis an té a rinne an líomhain. Ba cheart cóip den ghearán iomlán a thabhairt don pháirtí eile, ina chruinniú siúd, agus ba cheart aon cháipéisí ábhartha a thabhairt don bheirt pháirtithe, Beartas Frithbhulaíochta na cuideachta ina measc.

4.2.2 Imscrúdú

Rialófar an t-imscrúdú le téarmaí tagartha, lena n-áireofar iad seo a leanas:

- Tabharfar faoin imscrúdú de réir Bheartas Frithbhulaíochta na fostaíochta, a léireoidh an Cód Cleachtais seo.
- Amscála táscach dá chur i gcrích – ba cheart an tréimhse sin a mholadh, agus míniú a thabhairt ar an gcúis atá leis.
- Raon feidhme an imscrúdaithe, ina leagtar amach an nós imeachta a ghlacfar le haghaidh torthaí fíricí a bhaineann leis an imscrúdú agus ráiteas go mbreithneoidh an t-imscrúdaitheoir, bunaithe ar na fíricí a chuirtear ina láthair, ar dóichí gur fíor gur tharla an iompraíocht is údar leis an ngearán.
- Ba cheart béim a leagan ar rúndacht an phróisis le gach duine lena mbaineann.

Tá gach páirtí sa phróiseas freagrach as páirt a ghlacadh gan aon mhoill mhíchuí in aon imscrúdú a thosaítear mar gheall ar bhulaíocht líomhnaithe.

Ba cheart a thabhairt le fios i raon feidhme an imscrúdaithe go gcinnfidh an t-imscrúdaitheoir, bunaithe ar na fíricí a chuirtear ina láthair, ar dóichí gur fíor gur tharla an iompraíocht is údar leis an ngearán. Ní sheasfaidh an t-imscrúdaitheoir leis na líomhaintí ná ní dhiúltóidh sé dóibh. Anuas air sin ní mholfaidh sé ná ní ghearrfaidh sé aon phionós ina leith.

4 | Idirghabháil i mbulaíocht san ionad oibre *ar lean*

Ba cheart ráitis ó na páirtithe ar fad, finnéithe ina measc, a thaifeadadh i scríbhinn toisc gur iondúil mbíonn cúrsaí níos soiléire ón tús nuair a bhaintear leas as ráiteas scríofa agus go gcothaítear an tsoiléireacht sin i rith an imscrúdaithe. Ba cheart cóip den taifead ar a ráitis a thabhairt dóibh siúd a dhéanann ráiteas leis an imscrúdaitheoir. Ba cheart cóipeanna a sholáthar don ghearánach agus don té a ndearnadh gearán faoi freisin, agus níor cheart go mbeadh ach torthaí fíricí mar thoradh air.

Más féidir, ba cheart do gach páirtí leanúint ar aghaidh lena gcuid oibre mar is gnáth i rith an imscrúdaithe.

Is é cuspóir an imscrúdaithe a chinneadh ar dóichí gur fíor gur tharla an iompraíocht is údar leis an ngearán, i ndiaidh a dheimhniú go dtagann an iompraíocht leis an gcur síos ar bhulaíocht san ionad oibre. Chun na críche sin, braitear ar shonraí an ghearáin, freagraí an té a ndearnadh gearán faoi, ráitis na bhfinnéithe agus fianaise ábhartha eile.

Ba cheart do bha(i)ll ainmnithe bainistíochta tabhairt faoin imscrúdú (mar a phléitear níos túisce sa Chód seo) nó, más gá, (mar shampla i gcás aon choinbhleacht leasa), ba cheart do thríú páirtí neamhspleách tabhairt faoi. I gceachtar cás, ba cheart go mbeadh an oiliúint agus an taithí chuí ag an duine ainmnithe agus go mbeadh sé cleachta leis na nósanna imeachta lena mbaineann. Ba cheart tabhairt faoin imscrúdú go cuimsitheach, go neamhchlaonta, go tuisceanach, faoi rún docht, agus leis an meas is cuí ar chearta an ghearánaí agus an té a ndearnadh gearán faoi.

Ba cheart don imscrúdaitheoir bualadh leis an ngearánach, an té a ndearnadh gearán faoi, agus aon fhinnéithe nó daoine ábhartha eile i gcruinnithe aonair faoi rún, ag féachaint leis na fíricí a dheimhniú.

Féadfaidh comhghleacaí nó ionadaí fostaithe/ceardchumainn (fad a dhéantar ionadaíocht ar an duine de réir phrionsabail an cheartais aiceanta agus an nóis imeachta chóir) dul i dteannta an ghearánaigh agus an té a ndearnadh gearán faoi, má theastaíonn sé sin uathu.

Breithneofar an t-ábhar agus an fhianaise ar fad a chuirtear ina láthair san imscrúdú agus déanfar cinneadh ar dóichí gur fíor go bhfuil an gearán bailí. Má chinneann an t-imscrúdaitheoir gur dóichí gur fíor go bhfuil cás le freagairt ag an bhfostaí a ndearnadh líomhain ina leith, féadfaidh an t-imscrúdaitheoir a mholadh don fhostóir an nós imeachta smachtaithe a chur i bhfeidhm nó gan é a chur i bhfeidhm.

4.2.3 Achomhairc

Laistigh de chóras foirmiúil an ionaid oibre, ba cheart go mbeadh próiseas achomharc ar fáil don bheirt pháirtithe. Ba cheart cúis an achomhairc a chur in iúl don lucht bainistíochta i scríbhinn má táthar ag tabhairt faoina leithéid. Ba cheart tréimhse cheadaithe d'achomharc a lua sa bheartas. Ba cheart do pháirtí eile éisteacht leis an achomharc, ach ba cheart go mbeadh an leibhéal céanna sinsearachta, nó níos airde más féidir ar chor ar bith é, ag an bpáirtí eile ná an chéad imscrúdaitheoir. Níor cheart go raibh aon bhaint ag an bpáirtí nua leis an imscrúdú. Ba cheart don achomharc díriú ar sheoladh an imscrúdaithe i dtéarmaí próiseas cóir agus chomhlíonadh an nóis imeachta.

Ba cheart a thabhairt faoi deara nach athéisteacht ar na buncheisteanna a bhíonn i gceist le hachomharc. Beidh toradh an achomhairc críochnaitheach maidir le dualgais an fhostóra faoin reachtaíocht sláinte agus sábháilteachta.

Beidh ar eagraíochtaí an-bheag agus micr-eagraíochtaí machnamh a dhéanamh ag tús an phróisis fhoirmiúil ar an gcaoi a mbainisteoidís iarratas ar achomharc agus an dteastódh tacaíocht neamhspleách sheachtrach sa chás sin.

4.2.4 Gearáin mhailíseacha a bhainistiú

Is ionann gearán mailíseach agus líomhain a dhéantar gan bhunús, agus le rún mailíseach, nuair a chuireann duine, go feasach agus gan aird ar an bhfuil sé fíor nó nach bhfuil, i leith duine eile go ndearna sé bulaíocht air. D'fhéadfadh go mbainfeadh sé seo freisin le cás ina ndéanfadh duine amháin gearán mailíseach faoi bhulaíocht líomhnaithe idir duine eile agus tríú páirtí, gan fírinne an éilimh a fhiosrú go hiomlán.

D'fhéadfadh gearán mailíseach cur isteach ar shaol duine eile go suntasach agus níor cheart beag is fiú a dhéanamh den dochar a d'fhéadfaí a chruthú leis. D'fhéadfadh líomhain bulaíochta tionchar tromchúiseach a imirt ar aon duine, agus a chlú a mhilleadh i measc daoine eile, fiú má léirítear níos deireanaí nár cruthaíodh an líomhain. Ba cheart dóibh siúd a dhéanann gearán, agus dóibh siúd atá páirteach i measúnú luath ar chúinsí an ghearáin, a bheith eolach i gcónaí ar chomhthéacs agus gnéithe áirithe na heachtra agus glacadh le dearcthaí agus tuairimí difriúla a bhíonn ag daoine difriúla faoin eachtra chéanna.

D'fhéadfadh go mbeadh impleachtaí tromchúiseacha ag gearán mailíseach, má chruthaítear é sin, d'fhostaíocht an té a dhéanfadh an gearán sin agus áirítear leis sin beart smachtaithe, má dheimhnítear é.

5 | Próiseas foirmiúil a thabhairt chun críche agus beart leantach

Caithfear a ghlacadh leis go bhféadfadh imscrúduithe caidrimh an-deighilteach a chruthú do dhaoine ar leith, foirne agus ranna. D'fhéadfaí cruinnithe athmhuintearais nó athchairdis de shaghas éigin a mheas de réir mar is cuí chun cumarsáid oibre níos folláine a chur ar bun arís don todhchaí. In go leor cásanna, nuair a chomhoibríonn na páirtithe ar fad, is féidir leis an gcás stopadh anseo.

Ba cheart don fhostóir a chinneadh, i bhfianaise thuairisc an imscrúdaitheora agus thorthaí na tuairisce sin, cén beart atá le déanamh de bharr na tuairisce. Cuirfidh an fostóir na chéad chéimeanna eile in iúl ansin, i scríbhinn, don ghearánach agus don té a ndearnadh gearán faoi. Ag deireadh an phróisis fhoirmiúil, ba cheart don fhostóir cáipéisí a choinneáil, de réir na Reachtaíochta ábhartha um Chosaint Sonraí.

5.1 Mura réitítear gearán faoi bhulaíocht leis na nósanna imeachta inmheánacha

Murar réitíodh gearán faoi bhulaíocht i ndiaidh leas a bhaint as an raon iomlán de nósanna imeachta inmheánacha atá ar fáil, is féidir an cás a chur ar aghaidh chuig Breithneoir de chuid an Choimisiúin um Chaidreamh san Áit Oibre faoi *alt 13* den Acht Caidrimh Thionscail, 1969. (Féach ar *Cuid 6.2* anseo thíos.)

Ní éistfidh an Breithneoir le bunábhar an cháis. Tá raon torthaí féideartha i gceist: d'fhéadfadh an Breithneoir a chinneadh go ndearnadh an t-imscrúdú mar is ceart agus go cóir, agus dá bhrí sin gur cheart seasamh lena chonclúidí. Sin nó d'fhéadfadh an Breithneoir a chinneadh go raibh locht ar an bpróiseas imscrúdaithe ar bhealach éigin agus d'fhéadfaí a mholadh, mar shampla, go n-athéistfí an t-imscrúdú.

Má chuireann duine gearán faoi bhráid an Údaráis Sláinte agus Sábháilteachta faoi ghearán a rinne sé, nó faoi ghearán a rinneadh faoi, cuirfidh an tÚdarás tús lena nósanna imeachta féin de réir a shainchúraim reachtúil, mar a phléitear sa chéad chuid eile den Chód seo.

5.2 Torthaí a chur in iúl

Tá sé riachtanach go gcuirtear aon toradh in iúl go héifeachtach. Chuige sin, ba cheart d'fhostóirí a chinntiú go gcuirtear na torthaí in iúl go tuisceanach agus go cóir. Tá gach páirtí atá páirteach go díreach sa ghearán (an gearánach/na gearánaigh agus an freagróir) i dteideal a fháil amach ar seasadh leis an ngearán go hiomlán nó i bpáirt, nó nár seasadh leis, agus an chúis/na cúiseanna leis sin. Chun aon amhras a sheachaint, bíonn sonraí sonracha faoin mbeart smachtaithe a chuirfear i bhfeidhm ar cheachtar páirtí faoi rún, agus ní bhíonn na páirtithe eile i dteideal an t-eolas sin a fháil mar chuid den toradh go hiondúil. Éilítear le dualgais Sláinte agus Sábháilteachta an fhostóra go gcuirfí bearta rialaithe i bhfeidhm má aithnítear guais. Áirítear leo sin bearta coisctheacha, deireadh a chur leis an iompraíocht, bearta cosanta agus bearta feabhsúcháin, nuair is cuí. Ba cheart taifid a choinneáil freisin de gach beart dá leithéid a dhéantar.

6 | Ról an Údaráis Sláinte agus Sábháilteachta agus an Choimisiúin um Chaidreamh san Áit Oibre

6.1 Ról an Údaráis Sláinte agus Sábháilteachta

6.1.1 Réamhrá

Tá raon gníomhaireachtaí Stáit agus neamh-Stáit a bhfuil feidhm acu i réimse na bulaíochta san ionad oibre. D'fhéadfadh píosaí difriúla reachtaíochta tionchar a imirt ar chásanna bulaíochta a chosc agus a bhainistiú, roinnt díobh roimh an imeacht, roinnt eile i mbainistíocht cásanna de réir mar a thagann siad chun cinn, agus roinnt eile arís i ndiaidh na gcásanna.

Toisc gur fhorbair dhá ghníomhaireacht Stáit an Cód seo, ní thugtar cuntas ach ar ról an dá ghníomhaireacht sin. Ach féadfaidh páirtithe ar spéis leo é eolas a chuardach freisin faoi róil agus raon feidhme éagsúla na n-eagraíochtaí eile in áiteanna eile.

Feidhmíonn an tÚdarás Sláinte agus Sábháilteachta faoi chumhachtaí reachtúla Acht 2005. Tá sé d'aidhm leis cosaint a sholáthar d'fhostaithe i ngach áit oibre i bPoblacht na hÉireann. Is é bunchloch uileghabhálach Acht 2005 maoirsiú dhualgas an fhostóra lena chinntiú go gcuirtear ionad oibre agus córas oibre ar fáil do gach oibrí atá, a mhéid is indéanta le réasún, saor ó bhaol don tsláinte agus don tsábháilteacht.

Leagtar amach, in Acht 2005, dualgais shonracha ar fhostóirí agus cinn eile ar fhostaithe, chun an caighdeán sin a chomhlíonadh agus a chur chun cinn, chomh maith le cultúr sláintiúil agus sábháilte. Tá forálacha in Acht 2005 a bhaineann le ceist na bulaíochta san ionad oibre, go díreach agus/nó go hindíreach. Tagraítear go díreach do 'iompar … atá míchuí' in *alt 8 2(b)* agus do dhualgas an fhostóra chun a chinntiú go bhfuil córas leordhóthanach i bhfeidhm san ionad oibre chun iompar dá leithéid a chosc. Tagraítear in *alt 19* (Sainaithint guaiseacha agus measúnú priacail) agus *alt 20* (Ráiteas sábháilteachta) do dhualgas an fhostóra córais leordhóthanacha oibre a bheith i bhfeidhm agus na bearta sin a thaifeadadh i scríbhinn. Pléitear dualgais an fhostaí in *alt 13* (Dualgais fostaí) maidir le comhoibriú le gníomhaíochtaí mar sin an fhostóra.

6.1.2 Córas chun gearán/cásanna bulaíochta a phróiseáil

Chomh maith le tabhairt faoi ghníomhaíochtaí cur chun cinn agus méadaithe feasachta, cuireann an tÚdarás Sláinte agus Sábháilteachta Aonad Teagmhála leis an Ionad Oibre ar fáil a bhfuil an pobal in ann plé go díreach leis ar an nguthán agus ar an ríomhphost, agus ar féidir le fostaithe a bhraitheann go ndearnadh bulaíocht orthu a gcás a thuairisciú leo. Féadfaidh fostaithe é a thuairisciú mar ghearán, nó, má tá eolas á lorg acu faoin gceist agus/nó má tá siad éiginnte faoi an bulaíocht an méid a tharla i ndáiríre, is féidir leo dul i dteagmháil leis an Aonad chun é a fhiosrú. Déanfar é sin a thaifeadadh mar 'Iarratas ar Fhaisnéis'.

6 | Ról an Údaráis Sláinte agus Sábháilteachta agus an Choimisiúin um Chaidreamh san Áit Oibre *ar lean*

Freagraíonn an tAonad d'Iarratais ar Fhaisnéis le freagra ó bhéal nó i scríbhinn don chustaiméir, nó, mura bhfuil an tAonad in ann an cheist a fhreagairt, seolfar an tIarratas ar aghaidh chuig duine cuí a fhreagróidh é.

Má dhéantar gearán faoi bhulaíocht, d'fhéadfaí é a rangú ar bhealaí difriúla, ag brath ar ábhar agus nádúr an ghearáin. Is é an chéad scagadh a dhéantar ar gach gearán a mheas an dtagann an cheist faoi shainmhíniú agus raon feidhme gearáin faoi bhulaíocht, i gcás na hiompraíochta is údar leis an ngearán (féach ar **Céard is bulaíocht ag an obair ann?).**

Má bhaineann an gearán le duine a bhraitheann go bhfuil bulaíocht á déanamh air, agus má thagann a chur síos le raon feidhme na bulaíochta ag an ionad oibre agus go dtuairiscíonn sé nach bhfuil an fostóir ag glacadh aon ghníomh, taifeadfaidh an tAonad an cás agus rachfar i dteagmháil leis an bhfostóir chun a fhreagra a mheasúnú agus beart leantach an fhostóra i leith an cháis.

Nuair a dhéantar gearán go ndearnadh gníomh, ach go bhfuil an fostaí míshásta leis an ngníomh nó le toradh an ghnímh sin, is é ról an Údaráis a mheasúnú, a mhéid is indéanta le réasún, ar leor gníomhartha an fhostóra.

Má thagann an gearán ó dhuine a chuirtear bulaíocht ina leith, tá ról an Údaráis mar an gcéanna – an chaoi ar phróiseáil an fostóir an cás a mheasúnú.

I ngach ceann de na cásanna thuasluaite, is páirtí neodrach é an tÚdarás arb é a shainchúram sláinte agus sábháilteacht an fhostaí a chinntiú trí ghníomhartha réasúnta agus praiticiúla a chuireann an fostóir ar fáil ina chórais oibre go ginearálta, agus bainistiú na ceiste seo go sonrach.

Tá sainchúram reachtúil ar an Údarás dualgas cúraim an fhostóra i leith gach fostaí a chinntiú agus go seastar le bainistiú aon iompair mhíchuí ag an obair, nuair atá baol bulaíochta ann.

Féadfaidh an tÚdarás, sa chás nach ngníomhaíonn an fostóir go réasúnta i gcás bulaíochta reatha, beart forfheidhmithe a eisiúint i bhfoirmeacha éagsúla, ó chomhairle ó bhéal go comhairle i scríbhinn, mar Threoir Feabhsaithe nó Fógra Feabhsaithe. Féadfaidh an tÚdarás freisin, i ndiaidh imscrúdú, comhad a chur ar aghaidh chuig an Stiúrthóir Ionchúiseamh Poiblí, ina bhfuil moltaí, le go gcinnfidh seisean ar cheart an fostóir a ionchúiseamh má tá fianaise ann gur theip ar an bhfostóir ina dhualgas fostaí nó fostaithe a chosaint ar iarmhairt dhíobhálach na bulaíochta.

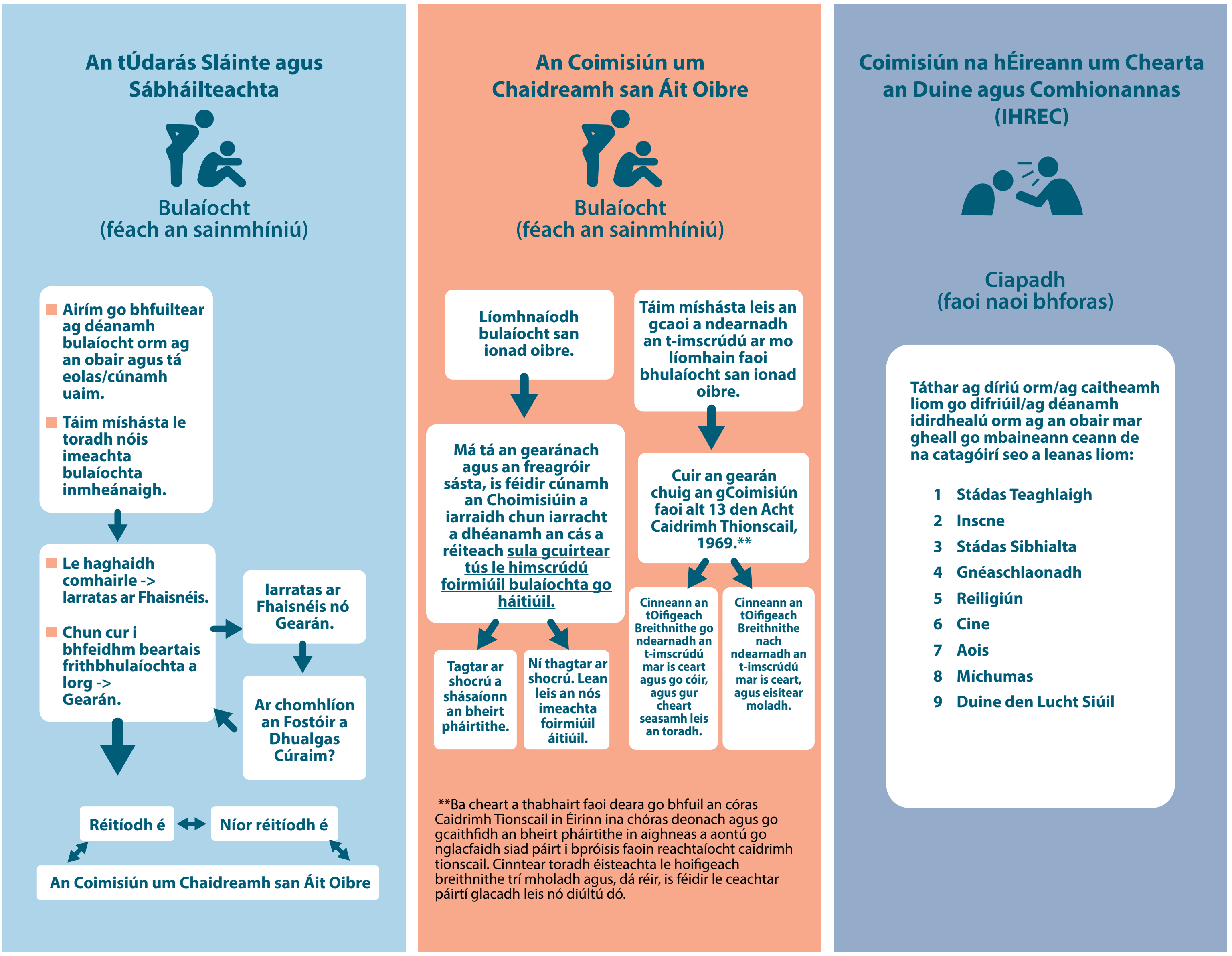
Ní bhíonn aon ról ag an Údarás i mbearta pionóis ná smachtaithe a dhéantar sna cúrsaí seo, ná ní bhíonn aon ról aige in eadráin, idirbheartaíocht ná réiteach aighnis idir na páirtithe i gcás bulaíochta.

6.2 Ról an Choimisiúin um Chaidreamh san Áit Oibre

Is é cuspóir an Choimisiúin um Chaidreamh san Áit Oibre i gcónaí caidreamh oibre idir fostóirí agus fostaithe a réitíonn go maith le chéile a bhaint amach. Mholfadh an Coimisiún plé áitiúil, agus réiteach áitiúil, i gcónaí ar aighnis agus fadhbanna a thagann chun cinn san ionad oibre, bulaíocht líomhnaithe ina measc. Cuireann an Coimisiún seirbhísí éagsúla ar fáil a d'fhéadfadh cabhrú lena leithéid.

- Díríonn eadráin aonair agus chomhchoiteann san ionad oibre ar iarracht a dhéanamh an cás a réiteach go háitiúil ag céim luath, sula gcuirtear tús le próiseas foirmiúil. Braitheann sé sin ar chomhaontú na bpáirtithe lena mbaineann go nglacfaidh siad páirt san eadráin, agus cuireann an Coimisiún ar fáil í ar bhonn *ad hoc*.
- Cuireann eadráin san ionad oibre próiseas rúnda, gairmiúil, éifeachtúil agus éifeachtach ar fáil chun cabhrú le gach páirtí teacht ar chomhaontú nó toradh ar aighneas nó éileamh a shásaíonn gach duine. Cabhraíonn an cur chuige sin go minic le próisis níos foirmiúla a sheachaint.
- Feileann sé go háirithe d'aighnis lena mbaineann daoine ar leith nó grúpaí beag oibrithe atá ag plé le cásanna a áiríonn, i measc nithe eile: difríochtaí idirphearsanta, coimhlintí, deacrachtaí oibriú le chéile, cliseadh ar an gcaidreamh oibre.
- Athbhreithniú ar chaidrimh fhoriomlána san ionad oibre go ginearálta in eagraíochtaí, agus cabhrú le cur i bhfeidhm na mbeart rannpháirtíochta dearfaí.
- Seirbhísí Breithnithe a sholáthar faoi *alt 13* den Acht Caidrimh Thionscail, 1969 i ndiaidh leas a bhaint as na nósanna imeachta inmheánacha ar fad (tabhair faoi deara: baineann an foras le cás a chur chuig Oifigeach Breithnithe le seoladh imscrúdaithe i dtéarmaí cothroime agus comhlíonadh próisis chóir agus nóis imeachta).

6.3 Ról an Údaráis Sláinte agus Sábháilteachta agus an Choimisiúin um Chaidreamh san Áit Oibre maidir le Cosc ar Bhulaíocht san Ionad Oibre



Aguisín 1
Beartas Frithbhulaíochta a Ullmhú

Is é an bealach is fearr le baol na bulaíochta ag an obair a sheachaint ná an bhulaíocht a chosc. Teastaíonn beartas éifeachtach agus tiomantas láidir dá chur i bhfeidhm. Is é an cuspóir a bhíonn le beartas éifeachtach ní hamháin iompar agus iompraíocht atá míchuí a chosc ach, freisin, dea-chleachtas a spreagadh chomh maith le hionad oibre ina réitítear go maith le chéile agus inar beag seans go dtarlóidh a leithéid d'iompraíocht mhíchuí.

Ba cheart d'fhostóirí mar sin beartas cuimsitheach, éifeachtach agus inrochtana faoin mbulaíocht ag an obair a ghlacadh, a chur i bhfeidhm agus a mhonatóiriú.

An Beartas a ullmhú

Maidir le straitéisí chun timpeallacht oibre a chruthú agus a chothú ina bhfuil luach ar dhínit na bhfostaithe agus meas orthu, agus ina seastar leo, is mó seans go mbeidh siad éifeachtach nuair a chomhaontaítear orthu. Ar an mbealach sin, is féidir le fostóirí agus páirtithe eile sa chaidreamh fostaíochta cultúr frithbhulaíochta a chruthú agus an bhraistint go bhfuiltear freagrach as an gcultúr sin a chomhroinnt. I ngnóthaí an-bheag nach bhfuil struchtúr ionadaíochta fostaithe iontu, ba cheart an beartas agus an straitéis a phlé leis na fostaithe ar fad.

Ba cheart glacadh leis an mbeartas agus an nós imeachta gearán, más cuí agus a mhéad is indéanta, le cliaint, custaiméirí agus teagmhálaithe gnó eile i ndiaidh comhairliúcháin nó idirbheartaíochta le hionadaithe comharchumainn nó fostaithe, ar ábhar agus cur i bhfeidhm an bheartais. Ba cheart friotal simplí agus díreach a úsáid sa bheartas. Ba cheart go mbeadh an t-eolas a thugtar d'fhostaithe i bhfoirm agus ar mhodh agus, más cuí, i dteanga is dóigh le réasún a thuigfidh na fostaithe lena mbaineann.

Ba cheart do dhuine freagrach ar leibhéal na hardbhainistíochta an cháipéis bheartais a scríobh agus dáta agus síniú a chur léi, agus í a nuashonrú nuair is cuí (mar shampla, i ndiaidh athrú a d'fhéadfadh cur isteach ar bhailíocht an mheasúnaithe riosca bunaidh).

Mar a éilítear faoi na dlíthe sláinte agus sábháilteachta agus de réir an ghnáthchleachtais caidrimh tionscail, ba cheart comhairliúchán a dhéanamh roimh ré, agus go mbeadh rannpháirtíocht ann más cuí, maidir leis an mbeartas a chur i bhfeidhm, le fostaithe nó lena n-ionadaithe, **an tIonadaí Sábháilteachta** nó an **Coiste Sábháilteachta** ina measc.

Ba cheart nós imeachta gearán a leagan amach sa **bheartas** mar a mholtar sa Chód seo.

Bheadh sé stuama taifead a choinneáil ar na bearta comhairliúcháin ar fhaitíos go dteastóidís amach anseo.

Croíghnéithe agus céimeanna cur i bhfeidhm

Dearbhú an Fhostóra

Ba cheart go ndearbhófaí sa Bheartas Frithbhulaíochta:

- tiomantas an fhostóra do chinntiú go bhfuil an áit oibre saor ó bhulaíocht ag an obair agus go bhfuil sé d'aidhm ag an timpeallacht oibre táirge nó seirbhís d'ardchaighdeán a chur ar fáil in atmaisféar ina léirítear meas, comhoibriú, oscailteacht, sábháilteacht agus comhionannas;
- go bhfuil sé de cheart ag gach fostaí go gcaithfí leo le dínit agus meas ag an obair;
- go ndearnadh measúnú ar an mbaol bulaíochta agus go bhfuil bearta coisctheacha san áireamh, más gá, sa **Ráiteas Sábháilteachta**;
- go ndeachthas i gcomhairle leis na fostaithe nó lena n-ionadaithe, **an tIonadaí Sábháilteachta** agus **an Coiste Sábháilteachta** ina measc, de réir mar is cuí, maidir leis an mbaol bulaíochta ag an obair agus na bearta coisctheacha;
- go ndéanfar gach iarracht leis na beartais agus cleachtais bainistíochta acmhainní daonna chun an bhulaíocht ag an obair a chosc;
- go nuashonrófar an beartas chun léargas a thabhairt ar thaithí na cuideachta ar chur i bhfeidhm an bheartais, athruithe ábhartha san ionad oibre agus aon chúinsí seachtracha ábhartha;
- go bhfuil fostaithe freagrach freisin as timpeallacht oibre a chruthú atá saor ó bhulaíocht nó ó iompar is dóigh a chuirfidh le bulaíochta agus as cur le cothú na timpeallachta oibre sin;
- go gcaithfear le gearáin a dhéanann fostaithe faoi bhulaíocht ag an obair go cóir, go tuisceanach, le meas agus faoi rún do gach páirtí lena mbaineann;
- go dtabharfar ceartas aiceanta do dhuine nó do dhaoine a líomhnaítear go ndearna siad bulaíocht agus go gcaithfear leo go cóir, go tuisceanach agus le meas ar an ngá atá le rúndacht do gach páirtí lena mbaineann;
- nach nglacfar le bulaíocht ag an obair a dhéanann an fostóir, fostaithe ná daoine nach fostaithe iad, ar nós cliant, custaiméirí, fochonraitheoirí agus teagmhálaithe gnó, agus gur cheart don eagraíocht fostaithe chuí dul i ngleic leis an ngearán de réir na nósanna imeachta sin, agus go bhféadfadh nósanna imeachta smachtaithe eascairt astu;
- i ndiaidh an nós imeacht smachtaithe a chur i bhfeidhm, má dheimhnítear gearán cráiteach faoi bhulaíocht, d'fhéadfadh pionós smachtaithe eascairt as; agus
- ***TABHAIR FAOI DEARA: Má chuirtear tús le nósanna imeachta smachtaithe i ndiaidh imscrúdú ar bhulaíocht, bheadh na nósanna imeachta sin lasmuigh de raon feidhme an Chóid seo.***

Aguisín 1 Beartas Frithbhulaíochta
a Ullmhú *ar lean*

Raon Feidhme

Ba cheart don bheartas

- cur síos a dhéanamh ar a bhfuil i gceist le bulaíocht ag an obair, mar a phléitear in **Céard is bulaíocht ag an obair ann?**;
- liosta nach bhfuil uileghabhálach a thabhairt de shamplaí d'iompraíocht bhulaíochta a bhaineann leis an bhfostaíocht ábhartha sin;
- ainm nó teideal poist a thabhairt don té is féidir labhairt leis faoi ghearán faoi bhulaíocht ag an obair;
- a lua go mbaineann an chosaint le:
- bulaíocht ag an obair a dhéanann an lucht bainistíochta, fostaithe eile, daoine níos sóisearaí, cliaint, custaiméirí agus teagmhálaithe gnó eile; agus
- lasmuigh den áit oibre go hobair as an láthair agus imeachtaí sóisialta a bhaineann leis an obair;
- a rá go gcaithfear go dáiríre le gach gearán faoi bhulaíocht agus go ndéileálfar leo go dtí go réitítear iad, agus nach n-imreofar leatrom ar fhostaithe a dhéanann gearán.

Freagrachtaí a shannadh maidir le bulaíocht ag an obair a chosc

Ba cheart a lua sa bheartas go bhfuil freagracht ar leith ar an lucht bainistíochta, daoine eile i bpoist údaráis agus ionadaithe don ionad oibre a chinntiú nach dtarlaíonn bulaíocht ag an obair agus go dtugtar aghaidh ar ghearáin go pras. Ba cheart a lua go háirithe sa bheartas gur cheart don lucht bainistíochta:

- dea-shampla a thabhairt trí chaitheamh le cách san áit oibre go béasach agus le meas;
- feasacht ar an m**beartas** agus na nósanna imeachta i gcás gearáin a chur chun cinn;
- a bheith san airdeall ar chomharthaí bulaíochta ag an obair trí bhreathnú agus trí aiseolas a iarraidh ar na fostaithe, agus gníomh a ghlacadh sula n-éiríonn fadhb níos measa;
- caitheamh go tuisceanach le fostaithe atá bainteach le gearán faoi bhulaíocht, idir an gearánach agus an bulaí líomhnaithe;
- míniú a thabhairt ar na nósanna imeachta atá le leanúint má dhéantar gearán faoi bhulaíocht ag an obair;
- a chinntiú nach n-imrítear leatrom ar fhostaí a dhéanann gearán mar gheall ar an ngearán sin; agus
- monatóireacht agus beart leantach ar an gcás i ndiaidh gearán a fháil ionas nach dtarlóidh an bhulaíocht ag an obair arís.

Ceardchumainn

Ba cheart aghaidh a thabhairt sa bheartas ar an méid a dhéanann ceardchuma(i)nn, de réir mar is cuí, lena n-áirítear maidir le bulaíocht a chosc san ionad oibre trína rannpháirtíocht i bhforbairt agus cur i bhfeidhm beartas agus nósanna imeachta, trína seirbhísí eolais agus oiliúna, agus tríd an bpróiseas cómhargála. D'fhéadfadh ról a bheith ag ceardchumainn in eolas, comhairle agus ionadaíocht a thabhairt d'fhostaithe a ndearnadh bulaíocht orthu ag an obair, agus d'fhostaithe ar cuireadh iompar bulaíochta ag an obair ina leith.

Fostaithe

Ba cheart a chur in iúl sa bheartas gur féidir le fostaithe cur le timpeallacht oibre nach nglactar le bulaíocht ag an obair inti a bhaint amach. D'fhéadfadh go n-áireofaí leis sin comhoibriú le bearta coisctheacha a thugann an lucht bainistíochta isteach, agus trí straitéisí ceardchumainn freisin chun deireadh a chur le bulaíocht ag an obair nó í a sheachaint. Ba cheart d'fhostaithe a aithint má thagann imscrúdaitheoir ar fhianaise ar bhulaíocht ag an obair go gcaithfear leis an gcás tríd an nós imeachta smachtaithe. Ar an gcaoi chéanna, má thagann imscrúdaitheoir ar fhianaise ar ghearán cráiteach, d'fhéadfaí caitheamh leis sin freisin tríd an nós imeachta smachtaithe.

Daoine nach fostaithe iad

Ba cheart a chur in iúl sa bheartas nach nglacfar le bulaíocht ag an obair a dhéanfadh daoine nach fostaithe iad ar nós cliant, custaiméirí agus teagmhálaithe gnó agus go bhféadfaí deireadh a chur le conarthaí nó seirbhísí a chur ar fionraí dá barr, nó cosc a chur ar dhuine dul isteach ar áitreabh nó pionós eile a ghearradh, de réir mar is cuí.

An Beartas a chur in iúl

Ba cheart go mbeadh tiomantas do chur in iúl éifeachtach an bheartais sa bheartas. Ba cheart é a chur in iúl go héifeachtach do gach duine a bhféadfadh sé dul i gcion orthu, ina measc an lucht bainistíochta, fostaithe, custaiméirí, cliaint agus teagmhálaithe gnó eile, ar nós teagmhálaithe a sholáthraíonn agus a fhaigheann earraí agus seirbhísí. D'fhéadfaí a áireamh le cur in iúl éifeachtach an bheartais nuachtlitreacha, lámhleabhair oiliúna, cúrsaí oiliúna, bileoga eolais, suíomhanna gréasáin, ríomhphoist, cainteanna bosca uirlisí agus cláir fógraí.

Cumarsáid le fostaithe

Ba cheart fostaithe nua, iad siúd i bpoist bhainistíochta agus i ngach post freagrachta eile ina measc, a chur ar an eolas faoin mbeartas mar chuid d'aon phróiseas ionduchtúcháin foirmiúil chun go gcuirfidís eolas ar a bpost agus a dtimpeallacht oibre agus aon rialacha agus rialacháin atá i bhfeidhm.

Nuair a thugtar lámhleabhar foirne d'fhostaithe mar chuid den phróiseas ionduchtúcháin, ba cheart go mbeadh an **Beartas Frithbhulaíochta** ann.

Ba cheart d'fhostaithe reatha cumarsáid nuashonraithe agus rialta a fháil faoin mbeartas.

Cumarsáid le daoine nach fostaithe iad

Ba cheart achoimre ar an m**Beartas Frithbhulaíochta** a chur ar taispeántas go soiléir más cuí agus mar a shainaithnítear ar an measúnú riosca, ar nós in áiteanna ina mbíonn an pobal, cliaint agus custaiméirí.

Monatóireacht

Ba cheart go mbeadh tiomantas sa bheartas do mhonatóireacht agus taifead ar eachtraí bulaíochta ag an obair.

Ba cheart staitisticí agus eolas a bhailítear ón monatóireacht sin a thaifeadadh agus a úsáid chun cabhrú leis an bhfostóir beart ceartaitheach a dhéanamh nó feabhas leanúnach a bhaint amach ina bheartas agus nós imeachta coisctheach bulaíochta.

Oiliúint agus Maoirseacht

Ba cheart go bhfaigheadh na fostaithe an t-eolas, an oiliúint, an fhorbairt agus an mhaoirseacht a theastaíonn chun a chinntiú go gcoisctear bulaíocht. Áireofar orthu sin:

- fostaithe a chur ar an eolas faoin m**Beartas Frithbhulaíochta**;
- eolas faoin iompraíocht chuí chun téarmaí an bheartais a chomhlíonadh;
- oiliúint, más gá, chun an beartas a chomhlíonadh; agus
- cúnamh, más gá, chun eachtra bhulaíochta a shárú, chomh maith le maoirsiú I eordhóthanach agus eolach ar an timpeallacht oibre.

Ba cheart go n-áireofaí sa bheartas tiomantais d'oiliúint agus maoirsiú foirne mar a shainmhínítear sa mheasúnú riosca ar cheisteanna a bhaineann le bulaíocht ag an obair, lena n-áirítear oiliúint a sholáthar do bhainisteoirí, maoirseoirí agus don fhoireann ar fad, ag an ionduchtú nó trí thionscnaimh ardaithe feasachta cuí. Ba cheart don oiliúint sin na cúinsí a chuireann le timpeallacht oibre atá saor ó bhulaíocht a shainaithint agus rannpháirtithe a chur ar an eolas faoina bhfreagrachtaí faoin mbeartas agus aon fhadhbanna is dócha a bheidh le plé acu.

Tá tábhacht faoi leith ag baint leis an oiliúint sin do na comhaltaí foirne atá freagrach as maoirsiú agus cur i bhfeidhm an bheartais agus as freagairt do ghearáin.

Chinnteodh dea-chleachtas go gcoinníonn an fostóir taifead ar an oiliúint sin ar fad.

Athbhreithnithe

Ba cheart tiomantas a thabhairt sa bheartas chun athbhreithniú a dhéanamh air go rialta, de réir taithí fostaíochta, athruithe ar an dlí, cásdlí ábhartha nó forbairtí eile.

Ba cheart duine freagrach a ainmniú sa bheartas a chinnteoidh go ndéanfar monatóireacht, oiliúint agus athbhreithnithe.

Aguisín 2

Sleachta as an Acht um Shábháilteacht, Sláinte agus Leas ag an Obair, 2005

Alt 8: Dualgais Ghinearálta Fostóra

8. (1) Déanfaidh gach fostóir, a mhéid is indéanta go réasúnach, sábháilteacht, sláinte agus leas a fhostaithe nó a fostaithe ag an obair a chinntiú.

(2) Gan dochar do ghinearáltacht fho-alt (1), sroichfidh dualgais an fhostóra, go sonrach, chuig na nithe seo a leanas:

(a) gníomhaíochtaí oibre a bhainistiú agus a sheoladh ar shlí a chinnteoidh, a mhéid is indéanta go réasúnach, sábháilteacht, sláinte agus leas a fhostaithe nó a fostaithe ag an obair;

(b) gníomhaíochtaí oibre a bhainistiú agus a sheoladh ar shlí a choiscfidh, a mhéid is indéanta go réasúnach, aon iompar nó iompraíocht atá míchuí agus ar dóigh dó nó di sábháilteacht, sláinte nó leas a fhostaithe nó a fostaithe ag an obair a chur i mbaol;

(c) a chinntiú, a mhéid is indéanta go réasúnach, maidir leis an áit oibre lena mbaineann, go ndéantar—

(i) é a dhearadh, a chur ar fáil agus a chothabháil i riocht atá sábháilte agus gan priacal don tsláinte,

(ii) bealaí sábháilte isteach ann agus amach as a dhearadh, a chur ar fáil agus a chothabháil, agus

(iii) gléasra agus innealra nó aon airceadail eile atá sábháilte agus gan priacal don tsláinte a dhearadh, a chur ar fáil agus a chothabháil;

(d) a mhéid is indéanta go réasúnach, sábháilteacht a fhostaithe nó a fostaithe ag an obair a chinntiú agus priacal dá sláinte ag an obair a chosc is priacal a bhaineann le haon airceadal nó substaint a úsáid nó a bhaineann le risíocht le torann, le creathadh nó le radaíochtaí ianúcháin nó radaíochtaí eile nó le haon oibreán fisiceach eile;

(e) córais oibre a chur ar fáil atá pleanáilte, eagraithe, curtha i gcrích, cothabháilte agus athmheasta mar is cuí ionas go mbeidh siad, a mhéid is indéanta go réasúnach, sábháilte agus gan phriacal don tsláinte;

(f) saoráidí agus socruithe le haghaidh leas a fhostaithe nó a fostaithe ag an obair a chur ar fáil agus a chothabháil;

(g) an fhaisnéis, an teagasc, an oiliúint agus an mhaoirseacht a chur ar fáil is gá chun sábháilteacht, sláinte agus leas a fhostaithe nó a fostaithe ag an obair a chinntiú, a mhéid is indéanta go réasúnach;

(h) na bearta sábháilteachta, sláinte agus leasa a chinneadh agus a chur i ngníomh is gá chun sábháilteacht, sláinte agus leas a fhostaithe nó a fostaithe a chosaint le linn guaiseacha a shainaithint agus le linn measúnú priacail a dhéanamh faoi *alt 19* nó ráiteas sábháilteachta a ullmhú faoi *alt 20* agus a chinntiú go gcuirfear i gcuntas sna bearta imthosca athraitheacha agus prionsabail ghinearálta an choiscthe a shonraítear i *Sceideal 3*;

Aguisín 2
Sleachta as an Acht um Shábháilteacht, Sláinte agus Leas ag an Obair, 2005

(i) ag féachaint do phrionsabail ghinearálta an choiscthe i *Sceideal 3*, i gcás nach féidir priacail a chur ar ceal nó a rialú go leordhóthanach nó i cibé imthosca a fhorordófar, cibé éadach nó trealamh cosantach oiriúnach a chur ar fáil agus a chothabháil is gá chun sábháilteacht, sláinte agus leas a fhostaithe nó a fostaithe ag an obair a chinntiú, a mhéid is indéanta go réasúnach;

(j) pleananna agus nósanna imeachta leordhóthanacha a bheidh le leanúint agus bearta a bheidh le déanamh i gcás éigeandála nó garchontúirte móire a ullmhú agus a athmheas, mar is cuí;

(k) tionóiscí agus teagmhais chontúirteacha a thuairisciú de réir mar a fhorordófar don Údarás nó do dhuine a fhorordófar faoi *alt 33*, mar is cuí, agus

(l) seirbhísí duine inniúil a fháil (cibé acu faoi chonradh fostaíochta nó ar shlí eile), más gá, chun sábháilteacht, sláinte agus leas a fhostaithe nó a fostaithe ag an obair a chinntiú, a mhéid is indéanta go réasúnach.

(3) Aon dualgas a fhorchuirtear ar fhostóir faoi na forálacha reachtúla iomchuí i leith aon duine dá fhostaithe nó dá fostaithe, beidh feidhm aige freisin maidir le húsáid seirbhísí fostaí téarma shocraithe nó fostaí shealadaigh ag an bhfostóir.

(4) Ar feadh ré sannacháin aon fhostaí téarma shocraithe nó aon fhostaí shealadaigh a bheidh ag obair ina ghnóthas nó ina gnóthas, beidh sé de dhualgas ar gach fostóir a chinntiú maidir le dálaí oibre gur de chineál iad a chosnóidh sábháilteacht, sláinte agus leas fostaí den sórt sin ag an obair.

(5) Cinnteoidh gach fostóir nach mbeidh aon chostas airgeadais ar a fhostaithe nó a fostaithe i gceist in aon bhearta a dhéanfaidh sé nó sí maidir le sábháilteacht, sláinte agus leas ag an obair.

Alt 9: Faisnéis d'fhostaithe

9. (1) Gan dochar do ghinearáltacht *alt 8*, déanfaidh gach fostóir, le linn dó nó di faisnéis a chur ar fáil dá fhostaithe nó dá fostaithe faoin alt seo i dtaobh nithe a bhaineann lena sábháilteacht, lena sláinte agus lena leas ag an obair, a chinntiú maidir leis an bhfaisnéis—

(a) go dtabharfar í i bhfoirm agus ar mhodh agus, más cuí, i dteanga is dóigh le réasún a thuigfidh na fostaithe lena mbaineann, agus

(b) go mbeidh an fhaisnéis seo a leanas ar áireamh inti—

(i) na guaiseacha do shábháilteacht, sláinte agus leas ag an obair agus na priacail a sainaithníodh tríd an measúnú priacail,

(ii) na bearta cosantacha agus coisctheacha a bheidh le déanamh maidir le sábháilteacht, sláinte agus leas ag an obair faoi na forálacha reachtúla iomchuí i leith na háite oibre agus i leith gach taisc shonraigh a bheidh le comhlíonadh san áit oibre, agus

(iii) ainmneacha daoine arna n-ainmniú faoi *alt 11* agus ainmneacha ionadaithe sábháilteachta arna roghnú faoi *alt 25*, más ann.

(2) I gcás go mbeidh fostaí de chuid gnóthais eile ag gabháil do ghníomhaíochtaí oibre i ngnóthas fostóra, déanfaidh an fostóir sin bearta chun a chinntiú go bhfaighidh fostóir an fhostaí faisnéis leordhóthanach maidir leis na nithe dá dtagraítear i *bhfo-alt (1)*.

(3) Cinnteoidh gach fostóir, go mbeidh rochtain ag fostaithe arna gceapadh faoi *alt 18* agus ag ionadaithe sábháilteachta, más ann, d'fhonn a bhfeidhmeanna maidir le sábháilteacht, sláinte agus leas ag an obair a chomhlíonadh—

(a) ar an measúnú priacail arna dhéanamh faoi *alt 19*,

(b) ar fhaisnéis maidir le tionóiscí agus teagmhais chontúirteacha a cheanglaítear a thuairisciú don Údarás nó do dhuine a fhorordófar faoi *alt 33* faoi na forálacha reachtúla iomchuí, agus

(c) ar aon fhaisnéis a éireoidh as bearta cosantacha agus coisctheacha a dhéanfar faoi na forálacha reachtúla iomchuí nó a chuirfidh an tÚdarás, nó duine a fhorordófar faoi *alt 33*, nó duine dá dtagraítear in *alt 34(2)* ar fáil.

(4) (a) Más rud é go mbeartaíonn fostóir seirbhísí fostaí téarma shocraithe nó fostaí shealadaigh a úsáid, déanfaidh an fostóir, sula dtosóidh fostaíocht, faisnéis a thabhairt don fhostaí maidir leis na nithe seo a leanas—

(i) aon phriacail ionchasacha do shábháilteacht, do shláinte agus do leas an fhostaí ag an obair,

(ii) faireachas sláinte,

(iii) aon cháilíochtaí nó scileanna speisialta ceirde is gá san áit oibre, agus

(iv) aon phriacail mhéadaithe shonracha a d'fhéadfadh a bheith i gceist san obair.

(b) Más rud é go mbeartaíonn fostóir seirbhísí fostaí shealadaigh a úsáid, déanfaidh an fostóir—

(i) na cáilíochtaí ceirde is gá don obair agus na gnéithe sonracha den obair ar chucu a theastaíonn an fostaí a shonrú don ghnó fostaíochta sealadaí lena mbaineann, agus

(ii) a chinntiú go dtabharfaidh an gnó fostaíochta sealadaí an fhaisnéis dá dtagraítear i *mír (a)* don fhostaí.

(5) Tabharfaidh an gnó fostaíochta sealadaí *dá dtagraítear i bhfo-alt (4)(b)* an fhaisnéis dá dtagraítear i *bhfo-alt (4)(b)(i)* don fhostaí.

Alt 10: Teagasc, oiliúint agus maoirseacht fostaithe

10. (1) Gan dochar do ghinearáltacht *alt 8* agus ag féachaint *d'ailt 25* agus *26*, cinnteoidh gach fostóir le linn teagasc, oiliúint agus maoirseacht a sholáthar dá fhostaithe nó dá fostaithe i ndáil le sábháilteacht, sláinte agus leas ag an obair—

(a) go soláthrófar teagasc, oiliúint agus maoirseacht i bhfoirm, ar mhodh agus, de réir mar is cuí, i dteanga is dóigh le réasún a thuigfidh an fostaí lena mbaineann,

(b) go bhfaighidh fostaithe, le linn ama shaoir óna gcuid oibre, más cuí, agus gan luach saothair a chailleadh, oiliúint leordhóthanach sábháilteachta, sláinte agus leasa, lena n-áirítear, go háirithe, faisnéis agus treoracha a bhaineann leis an tasc sonrach a bheidh le comhlíonadh ag an bhfostaí agus na bearta a bheidh le déanamh in éigeandáil,

(c) maidir le haon tasc sonrach a shannfar d'fhostaí, go gcuirfear i gcuntas a chumas nó a cumas maidir le sábháilteacht, sláinte agus leas,

(d) i gcás—
  (i) aicme nó aicmí d'fhostaithe atá íogair ar shlí ar leith agus a mbeidh feidhm ag aon cheann de na forálacha reachtúla iomchuí maidir leo, nó
  (ii) aon fhostaí nó grúpa d'fhostaithe a chuirfear faoi phriacail dá bhforáiltear go sainráite faoi na forálacha reachtúla iomchuí,

go bhfuil na fostaithe lena mbaineann cosanta ar na contúirtí a fhearann go sonrach orthu.

(2) Déanfar oiliúint faoin alt seo a oiriúnú chun priacail nua nó priacail athraithe don tsábháilteacht, don tsláinte agus don leas ag an obair a chur i gcuntas agus athdhéanfar an oiliúint go tréimhsiúil.

(3) Cuirfear oiliúint faoin alt seo ar fáil d'fhostaithe—

(a) ar iad a earcú,

(b) i gcás ina n-aistreofar fostaí nó i gcás ina n-athrófar an tasc a shannfar d'fhostaí,

(c) ar threalamh oibre nua, córais oibre nua nó athruithe ar threalamh oibre láithreach nó ar chórais oibre láithreacha a thabhairt isteach, agus

(d) ar theicneolaíocht nua a thabhairt isteach.

(4) Más rud é, i dtaca le haon obair ar leith, go bhforordófar ceanglais inniúlachta, déanfaidh an fostóir socrú maidir le fostaithe a scaoileadh saor, le linn uaireanta oibre, más cuí, agus gan luach saothair a chailleadh, chun freastal ar oiliúint i nithe a bhaineann le sábháilteacht, sláinte agus leas ag an obair maidir leis an obair ar leith.

(5) Cinnteoidh gach fostóir go bhfaighidh daoine a bheidh ag obair san áit oibre lena mbaineann agus ar fostaithe iad de chuid fostóra eile treoracha maidir le haon phriacail dá sábháilteacht, dá sláinte agus dá leas san áit oibre sin de réir mar is gá nó is cuí.

(6) Cinnteoidh gach fostóir a úsáideann seirbhísí fostaí téarma shocraithe nó fostaí shealadaigh go bhfaighidh an fostaí an oiliúint is cuí don obair a cheanglaítear air nó uirthi a dhéanamh ag féachaint dá cháilíochtaí nó dá cáilíochtaí agus dá thaithí nó dá taithí.

Aguisín 2
Sleachta as an Acht um Shábháilteacht, Sláinte agus Leas ag an Obair, 2005

Alt 13: Dualgais fostaí

(1) Maidir le fostaí, le linn dó nó di a bheith ag obair—

(a) déanfaidh sé nó sí na forálacha reachtúla iomchuí a chomhlíonadh, de réir mar is cuí, agus glacfaidh sé nó sí cúram réasúnach chun a shábháilteacht, a shláinte agus a leas nó a sábháilteacht, a sláinte agus a leas agus sábháilteacht, sláinte agus leas aon duine eile a bhféadfadh gníomhartha nó neamhghníomhartha an fhostaí ag an obair fearadh air nó uirthi a chaomhnú,

(b) cinnteoidh sé nó sí nach mbeidh sé nó sí faoi thionchar meiscigh go feadh méid go mbeidh sé nó sí sa riocht sin go gcuirfeadh sé nó sí a shábháilteacht, a shláinte nó a leas féin nó a sábháilteacht, a sláinte nó a leas féin, ag an obair, nó sábháilteacht, sláinte nó leas aon duine eile, i gcontúirt,

(c) má iarrann a fhostóir nó a fostóir air nó uirthi é le réasún, rachaidh sé nó sí faoi aon tástálacha cuí, réasúnacha agus comhréireacha le haghaidh meisceach arna ndéanamh ag lia-chleachtóir cláraithe nó faoi mhaoirseacht liachleachtóra chláraithe, ar duine inniúil é nó í, de réir mar a fhorordófar,

(d) comhoibreoidh sé nó sí lena fhostóir nó lena fostóir nó le haon duine eile a mhéid is gá chun a chumasú dá fhostóir nó dá fostóir nó don duine eile na forálacha reachtúla iomchuí a chomhlíonadh, de réir mar is cuí,

(e) ní ghabhfaidh sé nó sí d'iompar míchuí nó d'iompraíocht eile ar dóigh dó nó di a shábháilteacht, a shláinte nó a leas féin nó a sábháilteacht, a sláinte nó a leas féin, ag an obair, nó sábháilteacht, sláinte nó leas aon duine eile, a chur i gcontúirt,

(f) freastalóidh sé nó sí ar cibé oiliúint agus, de réir mar is cuí, rachaidh sé nó sí faoi cibé measúnú, a éileoidh a fhostóir nó a fostóir le réasún nó a fhorordófar, agus a bhainfidh le sábháilteacht, sláinte agus leas ag an obair nó a bhainfidh leis an obair a dhéanann sé nó sí,

(g) ag féachaint dá oiliúint nó dá hoiliúint agus na treoracha a thugann a fhostóir nó a fostóir dó nó di, bainfidh sé nó sí an úsáid cheart as aon airceadal nó substaint a sholáthraítear lena úsáid nó lena húsáid ag an bhfostaí ag an obair nó chun a shábháilteacht, a shláinte agus a leas nó a sábháilteacht, a sláinte agus a leas ag an obair a chaomhnú, lena n-áirítear éadach nó trealamh cosantach,

(h) déanfaidh sé nó sí, a luaithe is indéanta—
  (i) aon obair a bheidh á déanamh, nó ar dóigh go mbeidh sí á déanamh, ar shlí a d'fhéadfadh sábháilteacht, sláinte nó leas ag an obair an fhostaí nó sábháilteacht, sláinte nó leas aon duine eile, a chur i gcontúirt,
  (ii) aon fhabht san áit oibre, sna córais oibre, nó in aon airceadal nó substaint a d'fhéadfadh sábháilteacht, sláinte nó leas an fhostaí ag an obair nó sábháilteacht, sláinte nó leas aon duine eile, a chur i gcontúirt, nó
  (iii) aon sárú ar na forálacha reachtúla iomchuí a d'fhéadfadh sábháilteacht, sláinte nó leas an fhostaí ag an obair nó sábháilteacht, sláinte nó leas aon duine eile, a chur i gcontúirt,

agus a mbeidh a fhios aige nó aici fúthu, a thuairisciú dá fhostóir nó dá fostóir nó d'aon duine cuí eile.

(2) Ní dhéanfaidh fostaí, ar chonradh fostaíochta a dhéanamh, é féin nó í féin a mhífhaisnéisiú d'fhostóir maidir leis an leibhéal oiliúna a fhorordófar faoi *fho-alt (1)(f)*.

Alt 14: Cur isteach, mí-úsáid, etc.

14. Ní dhéanfaidh aon duine go toiliúil, go meargánta nó gan cúis réasúnach—

(a) cur isteach ar aon ní a sholáthrófar faoi na forálacha reachtúla iomchuí nó ar shlí eile chun sábháilteacht, sláinte agus leas daoine ag an obair a áirithiú, mí-úsáid a bhaint as nó é a dhamáistiú, nó

(b) sábháilteacht, sláinte nó leas daoine a chur i mbaol i dtaca le gníomhaíochtaí oibre.

Alt 19: Sainaithint guaiseacha agus measúnú priacail

19. (1) Déanfaidh gach fostóir na guaiseacha san áit oibre atá faoina rialú a shainaithint agus na priacail atá ann de bharr na nguaiseacha sin a mheasúnú agus beidh sé nó sí i seilbh measúnaithe i scríbhinn (ar a dtabharfar agus dá ngairtear "measúnú priacail" san Acht seo) ar na priacail do shábháilteacht, sláinte agus leas a chuid fostaithe nó a cuid fostaithe ag an obair, lena n-áirítear sábháilteacht, sláinte agus leas aon fhostaí aonair nó aon ghrúpa nó grúpaí fostaithe a d'fhéadfadh a bheith faoi lé aon phriacal neamhghnách nó aon phriacal eile faoi na forálacha reachtúla iomchuí.

(2) D'fhonn measúnú priacail a dhéanamh faoi *fho-alt (1),* beidh aird ag an bhfostóir, le linn dó nó di an obair a bheidh á seoladh ag an áit oibre a chur i gcuntas, ar na dualgais a fhorchuirtear leis na forálacha reachtúla iomchuí.

(3) Déanfaidh an fostóir athbhreithniú ar an measúnú priacail más rud é—

(a) gur tháinig athrú suntasach ar na nithe lena mbaineann sé, nó

(b) go bhfuil cúis eile ann lena chreidiúint nach bhfuil sé bailí a thuilleadh,

(4) I ndáil leis an measúnú priacail is déanaí a bheidh déanta ag fostóir, déanfaidh sé nó sí bearta chun aon fheabhsúchán a chur i ngníomh a mheastar is gá agus a bhaineann le sábháilteacht, sláinte agus leas fostaithe ag an obair agus chun a chinntiú go gcuirfear aon fheabhsúchán den sórt sin i ngníomh i leith an uile ghníomhaíocht agus leibhéal den áit oibre.

(5) Déanfaidh gach duine lena mbaineann *alt 12* nó *15* measúnú priacail de réir an ailt seo a mhéid a bhainfidh a dhualgais nó a dualgais faoi na hailt sin le daoine seachas a fhostaithe nó a fostaithe.

Alt 20: Ráiteas sábháilteachta

20. (1) Déanfaidh gach fostóir, nó cuirfidh sé nó sí faoi deara go ndéanfar, ráiteas i scríbhinn (ar a dtabharfar agus dá ngairtear "ráiteas sábháilteachta" san Acht seo) a ullmhú, bunaithe ar shainaithint na nguaiseacha agus ar an measúnú priacail a bheidh déanta faoi *fho-alt 19*, ina sonrófar an modh ina ndéanfar sábháilteacht, sláinte agus leas a chuid fostaithe nó a cuid fostaithe ag an obair a áirithiú agus a bhainistiú.

(2) Gan dochar do ghinearáltacht *fho-alt (1)*, cinnteoidh gach fostóir go sonróidh an ráiteas sábháilteachta—

(a) na guaiseacha a bheidh sainaitheanta agus na priacail a ndearnadh measúnú orthu,

(b) na bearta cosantacha agus na bearta coisctheacha a bheidh déanta agus na hacmhainní a bheidh curtha ar fáil d'fhonn sábháilteacht, sláinte agus leas a chosaint san áit oibre lena mbaineann an ráiteas sábháilteachta,

(c) na pleananna agus na nósanna imeachta a bheidh le leanúint agus na bearta a bheidh le déanamh i gcás éigeandála nó garchontúirte móire, i gcomhlíonadh ailt *8* agus *11*,

(d) dualgais a chuid fostaithe nó a cuid fostaithe maidir le sábháilteacht, sláinte agus leas ag an obair, lena n-áirítear comhoibriú leis an bhfostóir agus le haon daoine a mbeidh freagracht orthu faoi na forálacha reachtúla iomchuí as nithe a bhaineann le sábháilteacht, sláinte agus leas ag an obair,

(e) ainm gach duine agus, más infheidhme, teideal poist gach duine nó an post atá ar sheilbh ag gach duine atá freagrach as tascanna a chomhlíonadh a bheidh sannta dó nó di de bhun an ráitis sábháilteachta, agus

(f) na socruithe a bheidh déanta maidir le hionadaithe sábháilteachta a cheapadh agus maidir le comhchomhairle a ghlacadh le fostaithe agus ionadaithe sábháilteachta agus maidir le rannpháirteachas fostaithe agus ionadaithe sábháilteachta, i gcomhlíonadh ailt *25* agus *26* lena n-áirítear ainmneacha an ionadaí sábháilteachta agus chomhaltaí an choiste sábháilteachta, má cheaptar iad.

(3) Déanfaidh gach fostóir an ráiteas sábháilteachta a thabhairt ar aird i bhfoirm, ar mhodh agus, de réir mar is cuí, i dteanga, is dócha le réasún a thuigfear—

(a) dá chuid fostaithe nó dá cuid fostaithe uair amháin ar a laghad sa bhliain agus, aon tráth eile, tar éis é a leasú de réir an ailt seo,

(b) d'fhostaithe nua-earcaithe ar thosú i bhfostaíocht dóibh, agus

(c) do dhaoine eile ag an áit oibre a d'fhéadfadh a bheith faoi lé aon phriacail shonraithe lena mbaineann an ráiteas sábháilteachta.

(4) I gcás ina mbeidh tascanna sonracha á ndéanamh san áit oibre ar priacal mór iad don tsábháilteacht, don tsláinte nó don leas, déanfaidh fostóir aird na ndaoine sin ar a bhfearfaidh an priacal sin a tharraingt ar shleachta iomchuí den ráiteas sábháilteachta ina leagtar amach—

(a) an priacal a bheidh sainaitheanta,

(b) an measúnú priacail, agus

(c) na bearta cosantacha agus na bearta coisctheacha a bheidh déanta de réir na bhforálacha reachtúla iomchuí i ndáil leis an bpriacal sin.

(5) Déanfaidh gach fostóir, le linn dó nó di an measúnú priacail a bheidh déanta faoi *alt 19* a chur i gcuntas, athbhreithniú ar an ráiteas sábháilteachta más rud é—

(a) gur tháinig athrú suntasach ar na nithe dá dtagraíonn sé,

(b) go bhfuil cúis eile ann lena chreidiúint nach bhfuil sé bailí a thuilleadh, nó

(c) go ndéanfaidh cigire, i gcúrsa iniúchta, imscrúdaithe, scrúdaithe nó fiosrúcháin faoi *alt 64* nó ar shlí eile a ordú go ndéanfar an ráiteas sábháilteachta a leasú, laistigh de 30 lá ón tráth a dtabharfar an t-ordachán sin,

agus, tar éis an athbhreithnithe, déanfaidh an fostóir an ráiteas sábháilteachta a leasú de réir mar is cuí.

(6) Gach fostóir a bheidh ag seoladh gníomhaíochtaí, mar a fhorordófar de réir an fho-ailt seo, agus a dhéanfaidh conradh le fostóir eile chun go soláthróidh an fostóir sin seirbhísí dó nó di, cuirfidh sé nó sí de cheangal ar an bhfostóir sin go mbeidh sé nó sí i seilbh ráitis sábháilteachta a bheidh cothrom le dáta mar a cheanglaítear faoin alt seo.

(7) Coimeádfar cóip de ráiteas sábháilteachta, nó sliocht iomchuí as, ar fáil lena hiniúchadh nó lena iniúchadh i ngach áit oibre lena mbaineann sí nó sé nó in aice leis fad a bheidh obair á déanamh ann.

(8) Is leor mar chomhlíonadh ar an alt seo ag fostóir atá ag fostú 3 fhostaí nó níos lú, téarmaí cóid cleachtais, más ann, a urramú, is cód cleachtais a bhaineann le ráitis sábháilteachta agus a bhfuil feidhm aige maidir leis an aicme fostaíochta a chuimsíonn an cineál gníomhaíochta oibre a sheolann an fostóir.

(9) Déanfaidh gach duine lena mbaineann *alt 12* nó *15* ráiteas sábháilteachta a ullmhú de réir an ailt seo a mhéid a bhainfidh a dhualgais nó a dualgais faoi na hailt sin le daoine seachas a fhostaithe nó a fostaithe.

Alt 60: Cóid chleachtais

60. (1) D'fhonn treoir phraiticiúil a sholáthar d'fhostóirí, d'fhostaithe agus d'aon daoine eile lena mbaineann an tAcht seo maidir le sábháilteacht, sláinte agus leas ag an obair, nó maidir le ceanglais nó toirmisc aon cheann de na forálacha reachtúla iomchuí—

(a) féadfaidh an tÚdarás, agus déanfaidh sé má iarrann an tAire air amhlaidh, cóid chleachtais a ullmhú agus a fhoilsiú, agus

(b) féadfaidh an tÚdarás cód cleachtais nó aon chuid de chód cleachtais a dhéanfaidh nó a fhoilseoidh aon chomhlacht eile a cheadú.

(2) Sula ndéanfaidh an tÚdarás cód cleachtais nó aon chuid de chód cleachtais a fhoilsiú nó a cheadú faoin alt seo—

(a) gheobhaidh sé toiliú an Aire,

(b) féadfaidh sé dréacht den chód cleachtais nó d'ailt de dhréachtchód cleachtais a fhoilsiú ar cibé modh is cuí leis an Údarás agus tabharfaidh sé mí amháin do dhaoine ó dháta foilsithe an dréachtchóid nó na n-alt chun uiríll a dhéanamh i scríbhinn laistigh di chuig an Údarás i ndáil leis an dréachtchód nó leis na hailt den dréachtchód, nó cibé tréimhse bhreise, nach faide ná 28 lá, a mheasfaidh an tÚdarás, dá lánrogha féin, is oiriúnach, agus

(c) tar éis comhchomhairliúcháin agus, más iomchuí, tar éis na huiríll, más ann, a bheidh déanta a bhreithniú, cuirfidh sé an dréachtchód faoi bhráid an Aire d'fhonn a thoiliú nó a toiliú a fháil lena fhoilsiú nó lena cheadú faoin alt seo, fara modhnú nó gan mhodhnú.

(3) I gcás go ndéanfaidh an tÚdarás cód cleachtais a fhoilsiú nó a cheadú nó aon chuid de chód cleachtais a cheadú, foilseoidh sé fógra i dtaobh an fhoilsithe nó an cheadaithe sin san *Iris Oifigiúil* agus déanfar san fhógra sin—

(a) an cód a shainaithint,

(b) na nithe a bhaineann le sábháilteacht, sláinte agus leas ag an obair nó na forálacha reachtúla iomchuí ar ina leith a fhoilsítear nó a cheadaítear an cód a shonrú, agus

(c) an dáta a thiocfaidh an cód i ngníomh a shonrú.

(4) Féadfaidh an tÚdarás le toiliú an Aire agus tar éis dul i gcomhairle le haon duine nó comhlacht eile is cuí leis an Údarás nó a ordóidh an tAire—

(a) aon chód cleachtais nó cuid d'aon chód cleachtais a bheidh ullmhaithe nó foilsithe aige f aoin alt seo a leasú nó a chúlghairm, nó

(b) a cheadú i leith aon chóid cleachtais nó i leith cuid d'aon chód cleachtais a bheidh ceadaithe aige faoin alt seo a tharraingt siar.

(5) I gcás go ndéanfaidh an tÚdarás cód cleachtais nó aon chuid de chód cleachtais arna fhoilsiú nó arna cheadú faoin alt seo a leasú nó a chúlghairm nó a cheadú ina leith a tharraingt siar, foilseoidh sé fógra faoin leasú, faoin gcúlghairm nó faoin tarraingt siar, de réir mar a bheidh, san Iris Oifigiúil.

(6) Cuirfidh an tÚdarás na nithe seo a leanas ar fáil lena n-iniúchadh go poiblí gan mhuirear ag a phríomhoifig le linn gnáthuaire oibre—

(a) cóip de gach cód cleachtais a fhoilseoidh nó a cheadóidh sé, agus

(b) i gcás gur leasaíodh cód cleachtais, cóip den chód arna leasú amhlaidh.

(7) D'ainneoin aisghairm Acht 1989 le *halt 4*, leanfaidh cód cleachtais a bhí i ngníomh díreach roimh thosach feidhme an ailt sin de bheith ina chód cleachtais amhail is dá mba faoin alt seo a ullmhaíodh agus a foilsíodh é.

Alt 61: Cóid chleachtais a úsáid in imeachtaí coiriúla

61. (1) Más rud é, in imeachtaí i leith ciona faoin Acht seo maidir le sárú líomhnaithe ar aon cheanglas nó toirmeasc a fhorchuirtear le foráil reachtúil iomchuí nó fúithi ar foráil í a mbeidh cód cleachtais foilsithe nó ceadaithe ag an Údarás ina leith faoi *alt 60* tráth an tsáraithe líomhnaithe, beidh éifeacht le *fo-alt (2)* maidir leis an gcód cleachtais sin i ndáil leis na himeachtaí sin.

(2) (a) I gcás inar dealraitheach don chúirt go dtugann cód cleachtais dá dtagraítear i *bhfo-alt (1)* treoir phraiticiúil i dtaobh urramú an cheanglais nó an toirmisc a líomhnaítear a bheith sáraithe, beidh an cód cleachtais inghlactha i bhfianaise.

(b) I gcás ina gcruthófar, gurb éard é aon ghníomh nó neamhghníomh de chuid an chosantóra a líomhnaítear gurb é an sárú é—

(i) mainneachtain cód cleachtais dá dtagraítear i *bhfo-alt (1)* a urramú, nó

(ii) comhlíonadh ar an gcód cleachtais sin,

ansin beidh an mhainneachtain nó an comhlíonadh sin inghlactha i bhfianaise.

(3) Aon doiciméad ar a mbeidh séala an Údaráis agus a airbheartóidh a bheith ina chód cleachtais nó ina chuid de chód cleachtais arna fhoilsiú nó arna cheadú ag an Údarás faoin alt seo, beidh sé inghlactha mar fhianaise in aon imeachtaí faoin Acht seo.

An tAcht um Shábháilteacht, Sláinte agus Leas ag an Obair, 2005 (Uimh. 10 de 2005)

Aguisín 2
Sleachta as an Acht um Shábháilteacht, Sláinte agus Leas ag an Obair, 2005

SCEIDEAL 3

Alt 8

Prionsabail Ghinearálta Coisc

1. Priacail a sheachaint.
2. Priacail dhosheachanta a mheas.
3. Priacail a chomhrac ag an bhfoinse
4. Obair a chur in oiriúint don phearsa aonair, go háirithe ó thaobh áiteanna oibre a dhearadh, trealamh oibre a roghnú agus córais oibre a roghnú, d'fhonn, go háirithe, obair leadránach agus obair ag ráta oibre réamhchinnte a mhaolú agus éifeacht na hoibre sin ar an tsláinte a laghdú.
5. An áit oibre a chur in oiriúint do dhul chun cinn na teicneolaíochta.
6. Airceadail, substaintí nó córais oibre atá sábháilte, nó nach bhfuil chomh contúirteach céanna, a chur in ionad airceadal, substaintí nó córas oibre atá contúirteach.
7. Tús áite a thabhairt do bhearta cosantacha comhchoiteanna ar bhearta cosantacha aonair.
8. Beartas coisctheach leordhóthanach a fhorbairt i ndáil le sábháilteacht, sláinte agus leas ag an obair, a chuirfidh i gcuntas an teicneolaíocht, eagrú na hoibre, coinníollacha oibre, tosca sóisialta agus an tionchar a bhíonn ag tosca a bhaineann leis an timpeallacht oibre.
9. Oiliúint chuí agus treoracha cuí a thabhairt d'fhostaithe.

Aguisín 3

Roinnt Eagraíochtaí agus Foilseacháin ábhartha

An tÚdarás Sláinte agus Sábháilteachta
(www.hsa.ie)

Guidelines on Risk Assessment and Safety Statements

Workplace Safety and Health Management

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
(www.workplacerelations.ie)

Procedures for Addressing Bullying in the Workplace

Grievance and Disciplinary Procedures

Voluntary Dispute Resolution SI 76 of 2004

Coimisiún na hÉireann um Chearta an Duine agus Comhionannas (IHREC)
(www.ihrec.ie)

Code of Practice on Sexual Harassment and Harassment at Work

An Roinn Fiontair, Trádála agus Fostaíochta

Bullying in the Workplace, Survey Reports, 2007

(Suíomh gréasáin: https://enterprise.gov.ie/en/Publications/Bullying-in-the-Workplace-Survey-Reports-2007.html)

ISBN: 978-1-84496-282-2

An tÚdarás Sláinte agus Sábháilteachta
Health and Safety Authority

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission