

Formáli

Við álitum einelti og kynferðislega áreitni ólíðandi á okkar vinnustað. Kvartanir um einelti eða kynferðislega áreitni tókum við alvarlega og munum grípa til aðgerða til að uppræta það. Mál verða rannsökuð til hlítar og þeim fylgt eftir með viðeigandi aðgerðum. Falskar ásakanir um einelti eru litnar mjög alvarlegum augum og tekið á þeim með sömu festu og einelti og kynferðisleg áreitni.

Hvað er einelti?

Einelti er ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg hegðun, þ.e. athöfn eða framkoma sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir. Hér er ekki átt við skoðanaágreiningu eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna, enda sé skoðanaágreiningur eða hagsmunárekstur hvorki viðvarandi eða endurtekin kerfisbundið. Gerandi eineltis verður látinn sæta ábyrgð. Stofnunin mun grípa til aðgerða gagnvart starfsmanni/-mönnum sem verða uppvísir að slíkri hegðun. Meðal aðgerða eru tilflutningur í starfi, áminning eða uppsögn. Alvarleg atvik verða mögulega kærð að höfðu samráði við þolanda. Stjórnendur bera ekki aðeins ábyrgð á störfum starfsfólks heldur einnig á því að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar. Nýjum starfsmönnum er kynnt stefna og viðbragðsáætlun fyrirtækisins í eineltismálum við upphaf starfs. Stefnan og viðbragðsáætlunin eru rifjaðar upp reglulega á starfsmannafundum.

Viðbragðsáætlun

Viðbrögð

Starfsmaður sem verður fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni, eða verður vitni að slíkri hegðun, skal snúa sér hið fyrsta til næsta yfirmanns og tilkynna um atvikið. Ef næsti yfirmaður er gerandi málsins eða sinnir því ekki, er hægt að snúa sér til annarra trúnaðaraðila stofnunarinnar þ.e. meðlima öryggisnefndar eða mannauðsstjóra. Þegar yfirmaður eða trúnaðarmenn fá vitneskju um einelti munu þeir bregðast við samkvæmt samþykktri viðbragðsáætlun. Strax er metin þörf þolanda fyrir bráðan stuðning og hann veittur. Lögð verður áhersla á að leysa málið hið fyrsta og koma í veg fyrir frekara einelti eða áreitni. Listi með nöfnum trúnaðaraðila MAST sem þolendur geta leitað til er hér.

Greining á vanda

Fyrsta skrefið í úrlausn málsins er að greina vandann þ.e. hvort um einelti eða ágreiningu er að ræða. Á grundvelli skriflegrar [atburðalýsingar](#) starfsmanns, skilgreiningu á einelti og [leiðbeiningum](#) þess efnis er vandinn skilgreindur. Ef niðurstaðan er sú að ekki sé um einelti að ræða heldur skoðanaágreiningu eða hagsmunaárekstur milli aðila, er gengið í að leysa úr þeim ágreiningi og málinu lýkur þar með. Ef niðurstaðan er hins vegar sú að um meint einelti sé að ræða, þarf inngrip af hálfu stofnunarinnar. Slíkt inngrip getur verið formlegt eða óformlegt. Hvor leiðin er farin skal ákveðin í samráði við þolanda.

Óformleg málsmeðferð

Óformlegt inngrip er lausnamiðuð nálgun sem felst í málamiðlun á milli aðila með aðstoð yfirmanns, mannauðsstjóra eða vinnuverndarfulltrúa á vinnustað. Yfirmaður, mannauðsstjóri eða vinnuverndarfulltrúi funda með þolanda og meintum geranda, saman eða í sitt hvoru lagi, í samráði við þolanda í viðleitni til að leita lausna á málinu. Málinu er fylgt eftir þar til viðunandi niðurstaða hefur fengist.

Formleg málsmeðferð

Um er að ræða þrískipt ferli – rannsókn máls, aðgerðir og eftirfylgni. Fyrst fer fram hlutlaus athugun á málsatvikum. Rætt er við þolanda, geranda og aðra sem veitt geta upplýsingar um málið. Upplýsingar eru skráðar og fyrirliggjandi gögn s.s. skriflega lýsingar á atburðum, tölvupóstur, SMS-skilaboð o.þ.h. greind samhliða viðtalsupplýsingum. Loks eru ályktanir dregnar saman um vandann og viðbrögð

ákveðin. Afurð greiningar er svo kynnt málsaðilum. Lausnin getur m.a. falist í tilfærslu í starfi, breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Gerandi mun jafnframt fá leiðsögn og formlega áminningu. Málinu verður fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma liðnum. Fylgst verður með samskiptum aðila málsins. Láti gerandi sér ekki segjast og viðhaldi hegðuninni leiðir það til uppsagnar hans úr starfi.