

Stefnufirlýsing

Einelti, ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni eru ekki liðin á okkar vinnustað. Kvartanir um slíkt tókum við alvarlega og munum grípa til aðgerða til að uppræta slíkt. Mál verða rannsökuð til hlítar og þeim fylgt eftir með viðeigandi aðgerðum.

Hvað er einelti?

Einelti er ámælisverð eða sfendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun 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 skoðanaágreining eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan.¹ Tilvik af þessu tagi skal tilkynna til öryggisfulltrúa, mannauðsstjóra og/eða Vinnueftirlitsins eftir því sem við á. Nánari upplýsingar um hvað telst kynferðisleg áreitni má finna á vef [Vinnueftirlitsins](#).

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 stofnunarinnar gegn einelti, ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni við upphaf starfs. Stefnan og viðbragðsáætlunin eru rífaðar upp reglulega á starfsmannafundum.

Á vinnustöðum geta komið upp ágreiningsmál og hagsmunaárekstrar sem valdið geta óþægindum. Mikilvægt er að leysa slík mál án tafar áður en þau þróast til verri vegar. Tekið verður á fölskum ásökunum af sömu festu og einelti almennt.

Gerandi eineltis, ofbeldis, kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni verður látinn sæta ábyrgð. Stofnunin mun grípa til aðgerða gagnvart starfsmanni/-mönnum sem verða uppvisir að slíkri hegðun. Meðal aðgerða eru tilflutningur í starfi, áminning eða uppsögn. Alvarleg atvik verða mögulega kærð að höfðu samráði við þolanda.

Tilkynningu um einelti, ofbeldi, kynbundna eða kynferðislega áreitni er að finna á útfyllanlegu formi á innri vef Matvælastofnunar (undir 'stoðskjöl').

Viðbrögð

Starfsmaður sem verður fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni 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. öryggisnefndar eða mannauðsstjóra. Þegar yfirmaður eða trúnaðaraðilar fyrirtækisins fá vitneskju um einelti skulu 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.

Öryggistrúnaðarmenn Matvælastofnunar eru Herdís M. Guðjónsdóttir fagsviðsstjóri á samhæfingu (herdis.gudjonsdottir@mast.is) og Héðinn Friðjónsson fagsviðsstjóri hjá vettvangseftirliti (hedinn.fridjonsson@mast.is). Öryggisverðir skipaðir úr hópi yfirmanna og millistjórnenda eru Viktor S. Pálsson sviðsstjóri stjórnsviðs (viktor.palsson@mast.is) og Soffía Sveinsdóttir (soffia.sveinsdottir@mast.is) sviðsstjóri vettvangseftirlits.

¹ Skilgreining stofnunarinnar á hvað telst einelti og kynferðisleg áreitni styðst við 3. gr. reglugerðar nr. 1009/2015.

Greining á vanda

Fyrsta skrefið í úrlausn málsins er að greina vandann þ.e. hvort um einelti eða ágreining er að ræða. Á grundvelli skriflegrar atburðalýsingar starfsmanns, skilgreiningu á einelti og eyðublaðs þess efnis, er vandinn skilgreindur.

Ef niðurstaðan er sú að ekki sé um einelti að ræða heldur skoðanaágreining eða hagsmunaárekstur milli aðila, er gengið í að leysa úr þeim ágreiningi. Ávallt er leitað leiða til að uppræta þær aðstæður sem upp komu. Málinu er fylgt eftir í 2-3 mánuði.

Ef niðurstaðan er sú að um einelti sé að ræða, þarf inngríp af hálfu stofnunarinnar. Slíkt inngríp getur verið formlegt eða óformlegt og hvor leiðin er farin er ákveðið í samráði við þolanda.

Óformleg málsmeðferð

Slík málsmeðferð felur í sér málamiðlun, lausnamiðaða nálgun með aðstoð yfirmanns eða trúnaðar- aðila stofnunarinnar. Yfirmaður eða trúnaðaraðili fundar með þolanda og meintum geranda sitt í hvoru lagi, í samráði við þolanda í viðleitni til að leita lausna á málinu. Málinu er fylgt eftir þar til viðunandi niðurstaða hefur fengist. Lausn á málinu getur falið í sér afsökunarbeiðni eða önnur málalok sem þolandi sættir sig við.

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. skriflegar lýsingar á atburðum, tölvupóstur, smáskilaboð, færslur á samfélagsmiðlum o.þ.h. greind samhliða viðtalsupplýsingum. Loks eru ályktanir dregnar saman um vandann og viðbrögð ákveðin. Á meðan á rannsókn og vinnslu málsins stendur getur þurft að aðskilja þolanda og meintan geranda, vinni þeir saman, eða senda meintan geranda í leyfi í tiltekinn tíma. Afurð greiningar er svo kynnt málsaðilum. Lausnin getur 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 eineltinu leiðir það til uppsagnar hans úr starfi.