

Hugtak	Skýring
<b>Einelti</b>	er ámælisverð eða síendurtekin 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 skoðanaágreiningu 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.
<b>Atburðalýsing</b>	er formleg skráning á atburði á þar til gert tilkynningarblað sem afhent er mannauðsstjóra eða vinnuverndarfulltrúa á vinnustað (sjá nánari skilgreiningu hér aftar).
<b>Óformlegt inngríp</b>	er lausnamiðuð nálgun sem felst í málamiðlun á milli aðila með aðstoð yfirmanns eða vinnuverndarfulltrúa á vinnustað. Yfirmaður eða vinnuverndarfulltrúi fundar með þolanda og meintum geranda, saman eða í sitt hvoru lagi, í samráði við þolanda í viðleitni til að leita lausna á málinu. Málinu fylgt eftir þar til viðunandi niðurstaða er fengin.
<b>Formlegt inngríp</b>	er þrískipt ferli – rannsókn máls, aðgerðir og eftirfylgni. Þegar óformlegt inngríp skilar ekki nægilegum árangri, mál þykir alvarlegt, eða meintur þolandi fer fram á slíkt inngríp, er þessari nálgun beitt. Í formlegu inngrípi kynna næsti yfirmaður (sé hann ekki gerandi eða persónulega tengdur geranda) og/eða mannauðsstjóri sér málavöxtu og í framhaldi eru að öllu jöfnu tekin viðtöl við meintan þolanda, meintan geranda, yfirmenn og möguleg vitni. Þá eru upplýsingar skráðar með skipulegum hætti og gögnin greind samhliða viðtalsupplýsingum (skriflegar lýsingar á atburðum, tölvupóstar, símaskilaboð ef slíkt er fyrir hendi o.s.frv.). Einnig eru viðtalsupplýsingar greindar og ályktanir dregnar um vandann og viðbrögð ákveðin. Að lokum er niðurstaða rannsóknar kynnt fyrir málsaðilum.
<b>Aðgerðir</b>	velta á niðurstöðum rannsóknar. Mögulegar aðgerðir eru málamiðlun milli aðila, ráðgjöf, verkefnum eða starfshlutverkum breytt, tilflutningur í starfi, formleg áminning og uppsögn geranda.
<b>Eftirfylgni</b>	getur falist í því að fylgjast með aðstæðum og líðan geranda og þolanda, veita geranda og/eða þolanda viðeigandi aðstoð, til dæmis með viðtölum, kanna árangur aðgerða eða endurskoða aðgerðir.
<b>Málamiðlun</b>	er lausnamiðuð nálgun með aðstoð þriðja aðila, til dæmis næsta yfirmanni, vinnuverndarfulltrúa, mannauðsstjóra og/eða utanaðkomandi ráðgjafa.
<b>Ráðgjöf</b>	getur verið nauðsynleg fyrir þolanda og/eða geranda í kjölfar tilkynningar og inngríps. Ráðgjöfin getur verið veitt af yfirmanni, mannauðsstjóra eða utanaðkomandi aðila og falist í því að hjálpa geranda að breyta hegðun sinni og hjálpa þolanda að takast á við afleiðingar eineltis.
<b>Eftirfylgni</b>	felst í að kanna í kjölfar aðgerða hvort þær hafa borið árangur. Það má til dæmis gera með viðtali við þolanda sem fer fram fljótlega eftir að inngrípi hefur lokið.
<b>Endurskoðun aðgerða</b>	getur þurft að framkvæma komi í ljós að þær hafi af einhverjum ástæðum ekki borið árangur. Þá er nauðsynlegt að endurskoða aðgerðir, lagfæra það sem fór úrskeiðis og reyna aftur.

---

<b>Vinnuverndarfulltrúi á vinnustað</b>	er fulltrúi í Öryggisnefnd.
<b>Öryggisnefnd</b>	samanstendur af tveimur öryggistrúnaðarmönnum (vinnuverndarfulltrúum) sem kosnir eru af starfsmönnum og tveimur öryggisvörðum sem tilnefndir eru af forstjóra.
<b>Greiningarhópur</b>	samanstendur af mannauðsstjóra og næsta yfirmanni og/eða forstjóra og greinir alla þætti máls. Ef málið er sérlega flókið má einnig kalla til utanaðkomandi aðila til aðstoðar og líka ef mannauðsstjóri og/eða næsti yfirmaður telja sig vanhæfa til að taka þátt í inngripi af einhverjum ástæðum.
<b>Handleiðsla</b>	getur verið nauðsynleg. Þó utanaðkomandi aðili sé ekki fenginn til að veita starfsmönnum ráðgjöf getur verið nauðsyn fyrir yfirmenn, mannauðsstjóra eða aðra að fá fræðslu og þjálfun í að veita þá ráðgjöf sem utanaðkomandi aðili myndi veita ella. Þetta á sérstaklega við í fyrstu skiptin sem yfirmaður, mannauðsstjóri eða vinnuverndarfulltrúar veita starfsmanni ráðgjöf, hvort sem um er að ræða þolanda eða geranda.

---