

## Viðbrögð v. eineltis, áreitni og ofbeldis á vinnustað

### 1. Starfsmaður upplýsir um einelti, áreitni eða ofbeldi

Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi<sup>1</sup> á vinnustað, eða telur sig hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað, skal upplýsa yfirmann, fulltrúa vinnustaðar í öryggisnefnd eða einhvern fulltrúa eineltisteymis (Halla Margrét Tryggvadóttir, sviðsstjóri Mannauðssviðs ([hallaa@akureyri.is](mailto:hallaa@akureyri.is)), Birna Eyjólfsdóttir, forstöðumaður mannaúdsdeildar ([birnae@akureyri.is](mailto:birnae@akureyri.is)), Inga Þóll Þórgnýsdóttir, bæjarlögmaður ([inga@akureyri.is](mailto:inga@akureyri.is)).

#### 1.1. Óformleg umkvörtun

Óformleg tilkynning felur **ekki** í sér sjálfkrafa rannsókn og málið fer ekki lengra nema viðkomandi kjósi að sækja málið formlega, umkvörtunaraðili getur gert tilkynningu sína formlega síðar kjósi hann svo. Upplifi starfsmaður samskiptavanda innan vinnustaðar skal hann leita til síns yfirmanns – telji viðkomandi það ófært er hægt að hafa samband við sviðsstjóra viðkomandi sviðs, sviðsstjóra stjórnáslusviðs eða mannaúdráðgjafa mannaúdsdeildar.

#### 1.2. Formleg tilkynning

Formleg tilkynning leiðir af sér rannsókn málsins. Starfsmaður fyllir út **Ebs-007 Tilkynning vegna eineltis, áreitni eða ofbeldis-Rafræn útfylling/Ebs-017 Tilkynning vegna eineltis, áreitni og ofbeldis-Útfylling á útprenti** og kemur tilkynningunni til yfirmanns eða fulltrúa í eineltisteymi. Sá sem tilkynnir skal vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar.

### 2. Viðbrögð við tilkynningu

Þegar formleg kvörtun eða ábending berst skal bregðast við eins fljótt og kostur er – það sama gildir ef yfirmaður verður var við hegðun eða aðstæður á vinnustað sem leitt geti til áreitni verði ekki gripið til aðgerða. Í slíkum aðstæðum metur yfirmaður aðstæður í samvinnu við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins, eftir því sem við á og fulltrúa frá eineltisteymi.

#### 2.1. Vanhæfi yfirmanns

Ef yfirmaður er tilkynntur vegna ætlaðrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan rannsókn og meðferð málsins stendur yfir og skal næsti yfirmaður og/eða fulltrúar eineltisteymis taka slíkar ákvarðanir.

#### 2.2. Rannsókn og andmæli

Yfirmaður/fulltrúar eineltisteymis skulu tryggja að þegar lagt er mat á gögn og aðstæður sé hlutaðeigandi starfsmönnum gefinn kostur á að koma sínum sjónarmiðum á framfæri. Atvinnurekandi skal taka mið af öllum tiltækum upplýsingum, þar með talið niðurstöðum úr áhættumati, sem og skyldum atvinnurekanda, sjá **Lbs-013 Vegna eineltis, áreitni og ofbeldis**. Við meðferð máls skal ekki veita óviðkomandi aðilum upplýsingar um mál og tryggja að utanaðkomandi aðilar sem kunna að koma að rannsókn og meðferð máls geri slíkt hið sama.

### 3. Aðgerðir

Skrá skal niður allt sem tengist meðferð máls og halda hlutaðeigandi starfsmönnum upplýstum á meðan vinnsla málsins stendur yfir að teknu tilliti til laga um persónuvernd, lög nr. [77/2000](#), og meðferð persónuupplýsinga. Þær stofnanir sem fá aðkeypta þjónustu sérfræðinga vegna tilkynntra mála bera kostnaðinn sjálfar, það á einnig við þegar eineltisteymi tekur ákvörðun um að hefja rannsókn sem unnin er með aðkeyptri þjónustu sálfræðings.

#### 3.1. Rökstuddur grunur

<sup>1</sup> Hér eftir er notast við orðið áreitni yfir einelti, kynferðislegt og kynbundið áreiti og ofbeldi.



Leiði mat á aðstæðum í ljós rökstuddan grun um að áreitni eigi/hafi átt sér stað á vinnustaðnum skal atvinnurekandi grípa til aðgerða í því skyni að stöðva hegðunina, sé hún enn til staðar, sem og í því skyni að koma í veg fyrir að hegðunin endurtaki sig á vinnustaðnum.

### 3.1.1. Þolandi

Yfirmanni í samráði við sviðsstjóra, fulltrúa í eineltisteymi og eftir atvikum aðra yfirmenn stjórnsýslunnar, ber að binda enda á áðurgreinda hegðun og skal þolandi engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni.

### 3.1.2. Gerandi

Alvarleg og endurtekin áreitni varðar áminningu sem leitt gæti til brottrekstrar úr starfi. Þess skal gætt að fylgja settum málsmeðferðarreglum stjórnsýslulaga um áminningu.

## 3.2. Órökstuddur grunur

Leiði mat á aðstæðum í ljós að áreitni eigi sér ekki stað eða hafi ekki átt sér stað á vinnustaðnum skal atvinnurekandi samt sem áður grípa til aðgerða í því skyni að uppræta þær aðstæður sem kvartað hafði verið yfir eða verið bent á, séu aðstæðurnar enn til staðar, sem og í því skyni að koma í veg fyrir að aðstæðurnar komi aftur upp á vinnustaðnum.

### 3.2.1. Rangar ásakanir

Komi upp tilvik þar sem starfsmaður er ranglega sakaður um áreitni getur það varðað þeim sem setti fram ásökun áminningu. Þess skal gætt að fylgja settum málsmeðferðarreglum stjórnsýslulaga um áminningu.

## 4. Málalok

Þegar svo er litið á að máli sé lokið skal upplýsa hlutaðeigandi starfsmenn sem og vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það. Óski hlutaðeigandi starfsmenn eftir að fá skriflega staðfestingu á að málinu sé lokið af hálfu atvinnurekanda skal yfirmaður verða við þeirri beiðni berist honum slík beiðni innan sex mánaða frá því að hann upplýsti um málslok af sinni hálfu.

## 5. Tilvísanir

Ebs-007 [Tilkynning vegna eineltis, áreitni og ofbeldis-Rafræn útfylling](#)

Ebs-017 [Tilkynning vegna eineltis, áreitni og ofbeldis-Útfylling á útprint](#)

Lbs-013 [Vegna eineltis, áreitni og ofbeldis](#)

lög nr. [77/2000](#)