

Eineltisáætlun Samgöngustofu

Inngangur og markmið

Í reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum nr. 1000/2004 sem og í lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum er einelti skilgreint sem:

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 hagsmunaaðgreiningu sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda sé skoðanaágreiningur eða hagsmunaaðgreiningur hvorki viðvarandi eða endurtekinn kerfisbundið.

Markmið eineltisáætlunar Samgöngustofu er að stuðla að forvörnum og aðgerðum gegn einelti hjá stofnuninni og leggur stofnunin áherslu á að starfsmenn sýni samstarfsfólki sínu alltaf kurteisi og að komið sé fram við sérhvern starfsmann af virðingu. Einelti og kynferðisleg áreitni verður undir engum kringumstæðum umborin á vinnustaðnum og er meðvirkni starfsmanna í einelti fordæmd.

Nýjum starfsmönnum er kynnt stefna og viðbragðsáætlun stofnunarinnar í eineltismálum strax við upphaf starfs. Stefnan og viðbragðsáætlunin eru rifjaðar upp á starfsdögum, styttri fundum og jafnvel pistlum á innra neti. Áætlunin skal ávallt vera aðgengileg á innra vefsvæði stofnunarinnar og starfsmannahandbók.

Viðbrögð við upplýsingum um einelti

Bæði stjórnendur og starfsmenn stofnunarinnar bera skyldur þegar kemur að viðbrögðum við upplýsingum um einelti. Í 6. gr. reglugerðar nr. 1000/2004 er kveðið á um tilkynningaskyldu starfsmanns:

Starfsmaður sem hefur orðið fyrir eða hefur vitneskju um einelti á vinnustað skal upplýsa atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það. Skal starfsmaðurinn vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar ef ástæða þykir til.

Í 7. gr. sömu reglugerðar er kveðið á um viðbrögð atvinnurekanda:

Atvinnurekandi skal bregðast við eins fljótt og kostur er komi fram ábending eða kvörtun um einelti á vinnustað. Hið sama gildir þegar rökstuddur grunur er um að einelti eða önnur ótilhlýðileg háttsemi í garð starfsmanna eða stjórnenda eigi sér stað innan vinnustaðarins. Meta skal aðstæður í samvinnu við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins, utanaðkomandi ráðgjafa, ef með þarf, og aðra er málið varðar.

Atvinnurekandi skal grípa til viðeigandi ráðstafana og fylgja því eftir að einelti endurtaki sig ekki á vinnustaðnum.

Stjórnandi skal ávallt taka upplýsingar um einelti alvarlega og rannsaka málið.

Starfsmaður sem verður fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni skal snúa sér hið fyrsta til næsta yfirmanns, vinnuverndarfulltrúa eða mannauðsstjóra og tilkynna atvikið. Ef næsti yfirmaður er gerandi málsins eða sinnir því ekki er hægt að snúa sér til vinnuverndarfulltrúa stofnunarinnar, jafnréttisfulltrúa eða mannauðsstjóra.

Þegar yfirmaður eða trúnaðaraðilar stofnunarinnar fá vitneskju um einelti skal strax metin þörf þolandi fyrir bráðan stuðning og hann veittur sé á því þörf. Lögð verður áhersla á að leysa málið hið fyrsta og koma í veg fyrir frekara einelti.

Mikilvægt er að við rannsókn eineltismála sé farið eftir stjórnsýslulögum því niðurstöður geta leitt til stjórnvaldsákvarðana. Upphaf máls þarf að liggja fyrir og aðilum máls skal tilkynnt um að mál sé hafið. Safna þarf gögnum og skrásetja sem og að virða andmælarétt komi til stjórnvaldsákvörðunar.

Fara þarf yfir atvik málsins með starfsmanninum sem kvartar undan einelti eða þeim sem á það bendir. Ræða við meintan geranda eða gerendur og aðra þá sem veitt geta upplýsingar um málið t.d. nánasta samstarfsfólk án þess þó að draga fleiri inn í málið en nauðsynlegt er. Mikilvægt er að skrá munnlegar upplýsingar sem fram koma í viðtölum sem og að halda til haga þeim gögnum sem aflað er í ferlinu. Telji framkvæmdastjórn að ekki sé hægt að útkljá málið á viðunandi hátt skal kalla til utanaðkomandi sérfræðing til aðstoðar.

Viðbrögð við einelti

Ef upplýst niðurstaða skoðunar bendir til að um einelti sé að ræða eða niðurstaða hlutlaus ráðgjafa sýnir fram á það þarf að huga að aðgerðum til stöðva eineltið. Aðgerðirnar geta falið í sér að veita áminningu eða gera breytingar á starfi hlutaðeigandi.