

Viðbragðsáætlun vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis

Starfsmaður sem verður fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi skal snúa sér hið fyrsta til næsta yfirmanns, forstöðumanns viðkomandi stofnunar, trúnaðarmanns, vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins eða til mannauðsstjóra Garðabæjar og tilkynna atvikið. Þegar viðkomandi yfirmaður/aðili hefur fengið vitneskju um eineltið skal hann bregðast strax við samkvæmt eftirfarandi viðbragðsáætlun:

- Strax er metin þörf þolanda fyrir bráðan stuðning og hann veittur.
- Þolandi getur kosið að segja sögu sína sem er þá skráð niður af viðkomandi yfirmanni. Einnig getur þolandinn skilað inn skjali þar sem eineltinu eða áreitninni ásamt sögu málsins og atburðum er lýst.
- Ekki er hægt að taka á einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi nema með samþykki meints þolanda. Sá yfirmaður sem þolandi hefur samband við ákveður því í fullu samráði við þolandann hvert framhaldið verður en hægt er að velja á milli óformlegrar eða formlegrar málsmeðferðar.

Óformleg málsmeðferð

- Óformleg málsmeðferð felur í sér að leitað er upplýsinga hjá þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.

Formleg málsmeðferð

- Gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum. Rætt er við þolanda, geranda og aðra sem veitt geta upplýsingar um málið. Mikilvægt er að leita upplýsinga um tímasetningar og fá fram gögn ef einhver eru s.s. tölvupósta, SMS- skilaboð eða annað. Gæta skal að því að skrá allt niður sem tengist meðferð málsins og halda hlutaðeigandi aðilum upplýstum á meðan á meðferð málsins stendur.
- Fundin verði lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Gerandinn mun fá leiðsögn og/eða aðvörun. Hann gæti líka verið færður til í starfi.
- Málinu fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma liðnum. Fylgst verður með samskiptum aðila málsins.
- Ef þolandi hefur veikst vegna eineltisins, áreitninnar eða ofbeldisins og farið í tímabundið veikindaleyfi stuðlar Garðabær að endurkomu hans aftur til starfa.
- Láti gerandinn ekki segjast og viðheldur eineltinu, áreitninni eða ofbeldinu leiðir það til skriflegrar áminningar og uppsagnar hans úr starfi ef ekki er látið af hinni brotlegu háttsemi.
- Þegar viðkomandi yfirmaður, forstöðumaður viðkomandi stofnunar eða mannauðsstjóri líta svo á að málinu sé lokið af hálfu atvinnurekanda skal viðkomandi upplýsa hlutaðeigandi starfsmenn um að svo sé. Óski hlutaðeigandi starfsmenn eftir því að fá skriflega staðfestingu á að málinu sé lokið af hálfu atvinnurekanda skal hann verða við þeirri beiðni enda berist honum slík beiðni innan sex mánaða frá því að hann upplýsti um málalok af sinni hálfu.

Til greina kemur að fá utanaðkomandi og sérhæfðan ráðgjafa til að stýra formlegu málsmeðferðinni fyrir hönd Garðabæjar.