



# Tökum höndum saman

## Gátlisti fyrir stjórnendur við meðferð EKKO mála



Gátlistinn er hugsaður sem stuðningsefni fyrir stjórnendur við meðferð mála er varða einelti, áreitni og ofbeldi í vinnuumhverfinu. Hann gefur ítarlegt yfirlit yfir þau atriði sem mikilvægt er að hafa í huga til að tryggja góða málsmeðferð samkvæmt reglugerð nr. 1009/2015, um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

### Fagleg aðstoð

- Atvinnurekandi getur ávallt kallað til utanaðkomandi aðila til að aðstoða við úrlausn mála er varða einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað.

### Fyrstu viðbrögð

- Bregðast við eins fljótt og kostur er til að tryggja öryggi og vellíðan starfsfólks í samræmi við áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustaðnum.
- Sýna varfærni og nærgætni í öllum aðgerðum með virðingu og einkahagi hlutaðeigandi starfsfólks í huga, þar á meðal miðlun upplýsinga um einelti, áreitni og ofbeldi.
- Taka sem fyrst ákvörðun um hverjir koma að rannsókn málsins og hvort óska skuli eftir utanaðkomandi aðila.
- Upplýsa málsaðila um næstu skref, þar á meðal ætlaðan þolanda um að hann þurfi að skýra mál sitt nánar.
- Meta hvort bregðast þurfi við aðstæðum án tafar, til að koma í veg fyrir frekari vanda eða til að uppræta aðstæður. Í því getur falist að breyta þurfi einhverju í vinnuumhverfinu eða skipulagi, tímabundið eða til lengri tíma. Dæmi um aðlögun á vinnuaðstæðum er breyting á vöktum, teyllum eða vinnustöð og jafnvel að veita tímabundið leyfi frá störfum.

### Mat á aðstæðum

- Atvinnurekandi metur aðstæður í samvinnu við vinnuverndarfulltrúa, eftir því sem við á, og utanaðkomandi aðila, hafi verið tekin ákvörðun um slíka ráðgjöf.
- Hlutaðeigandi starfsfólki er gefinn kostur á að koma sínum sjónarmiðum á framfæri.
- Alla jafna er rætt við einn aðila máls í einu.



## Miðlun upplýsinga

- Upplýsa málsaðila jafnt og þétt um stöðu málsins, frá upphafi þess og þar til því telst lokið, en mikilvægt er að láta vita um tafir eða annað sem kann að hafa áhrif á framvindu máls.
- Upplýsa málsaðila um þann stuðning sem stendur til boða, bæði innan vinnustaðar og utan hans.
- Upplýsa um rétt málsaðila til að taka með sér aðila í viðtöl vegna rannsóknar máls, svo sem félagslegan trúnaðarmann stéttarfélags, öryggistrúnaðarmann vinnustaðar eða lögfræðing, kjósi þeir það.
- Flæðirit af ferlinu getur hjálpað málsaðilum að átta sig á viðbragðsferlinu og fá yfirsýn yfir það.

## Skráning

- Skrá með skipulögðum hætti allt sem tengist meðferð máls, meðal annars: vitnisburði, atvik, aðgerðir, ákvarðanir og dagsetningar.
- Meta hvort óska skuli eftir undirskrift málsaðila til að staðfesta þann vitnisburð sem komið hefur fram og að upplýsingar hafi verið veittar.
- Við alla skráningu þarf að gæta að kröfum um sanngjarna og málefnalega vinnslu og áreiðanleika persónuupplýsinga. Sérstaka varúð kann að þurfa að sýna við skráningu upplýsinga sem geta haft mjög neikvæð áhrif fyrir hinn skráða og þarf þá almennt að meta hversu áreiðanlegar upplýsingarnar eru.

## Trúnaður

- Geyma skal gögn máls á öruggum stað þar sem óviðkomandi hafa ekki aðgang.
- Taka skal tillit til laga um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga við meðferð málsins.

## Öryggi og vellíðan

- Gæta þarf að öryggi og vellíðan starfsfólks meðan á málinu stendur og eftir að því lýkur.
- Endurskoða þarf áhættumat í kjölfar þess að mál kemur upp.
- Uppræta þarf þær aðstæður sem kvartað var yfir séu þær enn til staðar og koma í veg fyrir að þær endurtaki sig.
- Gott er að skipuleggja markvissa eftirfylgni með árangri þeirra aðgerða sem ákveðið er að fara í. Starfsánægjukannanir, samtöl og fjarverutölur geta gefið mikilvægar vísbendingar um stöðuna og hvar úrbóta er þörf.

## Stuðningur

- Ákveða hvort og þá hvaða stuðningur er í boði fyrir málsaðila innan vinnustaðarins eða á vegum hans.
- Kanna hvaða stuðningur málsaðilum stendur til boða utan vinnustaðarins, til dæmis hjá stéttarfélagi eða heilsugæslu, og upplýsa um þann stuðning.

## **Sanngirni**

- Sýna varfærni og nærgætni í aðgerðum með virðingu og einkahagi hlutaðeigandi starfsfólks í huga.
- Leggja áherslu á hlutleysi við mat á staðreyndum málsins og áreiðanleika þeirra gagna sem koma fram.
- Sanngjörn málsmeðferð er lykilþáttur þegar kemur að því að byggja upp traust og heilbrigða vinnustaðamenningu. Starfsfólk stígur síður fram ef það treystir því ekki að málsmeðferðin verði sanngjörn.

## **Að lokum**

- Upplýsa alla málsaðila þegar málinu er lokið af hálfu atvinnurekanda og greina frá hver niðurstaðan er.
- Frá því að atvinnurekandi hefur upplýst um að máli sé lokið þá hafa málsaðilar sex mánuði til að óska eftir skriflegri staðfestingu þess efnis.

2. febrúar 2023