

1. Starfsmaður upplýsir um einelti, áreitni eða ofbeldi

Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi (hér eftir nefnt áreitni) á vinnustað, eða telur sig hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað, skal upplýsa framkvæmdastjóra um hegðun/atvik.

Beinist grunur eða vitneskja að framkvæmdastjóra skal formanni stjórnar tilkynnt um hegðun/atvik.

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 framkvæmdastjóra. Telji viðkomandi ófært að leita til framkvæmdastjóra er hægt að snúa sér til formanns stjórnar.

1.2. Formleg tilkynning

Formleg tilkynning leiðir af sér rannsókn málsins. Starfsmaður fyllir út eyðublaðið **Tilkynning um áreiti** og kemur tilkynningunni til framkvæmdastjóra eða, eftir atvikum, formanns stjórnar. 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.

2.1. Vanhæfi yfirmanns

Ef framkvæmdastjóri 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 formaður stjórnar taka slíkar ákvarðanir.

2.2. Rannsókn og andmæli

Framkvæmdastjóri/stjórn eða fulltrúi stjórnar skulu tryggja að þegar lagt er mat á gögn og aðstæður sé hlutaðeigandi starfsmönnum gefinn kostur á að koma sínum sjónarmiðum á framfæri. Við mat máls skal atvinnurekandi taka mið af öllum tiltækum upplýsingum. 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. Nauðsynlegt kann að vera að leita þjónustu sérfræðinga vegna tilkynntra mála til að annast rannsókn máls og eftirfylgni.

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 og vinnslu persónuupplýsinga [nr. 90/2018](#).

3.1. Rökstuddur grunur

Leiði mat á aðstæðum í ljós rökstuddan grun um að áreitni eigi við rök að styðjast 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

Framkvæmdastjóra/stjórn, 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 stjórnarsýslulaga 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 stjórnarsýslulaga um áminningu.

4. Málalok

Þegar svo er litið á að máli sé lokið skal upplýsa hlutaðeigandi starfsmenn sem og stjórn 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.