

Aðgerðaráætlun Ferðamálastofu vegna eineltis, kynbundins ofbeldis og kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni á vinnustað

1. Ef starfsmaður upplifir einelti, kynbundið ofbeldi og kynbundinni og kynferðislegri áreitni á vinnustað ber að taka kvörtun hans alvarlega og bregðast við á faglegan hátt.
2. Leggja skal áherslu á að leysa málið eins fljótt og hægt er. Fullur trúnaður á að ríkja gagnvart þolanda og meintum geranda.
3. Stjórnanda ber ávallt að skoða þær ásakanir sem fram kunna að koma.
4. Upplýsa skal hlutaðeigandi aðila um hvernig tekið er á kvörtunum, við hverju megi búast og hvenær.
5. Rannsókn mála er formleg og skv. lögum um réttindi og skyldur opinberra stafsmanna og stjórnsýslulögum þar sem einelti getur leitt til áminningar og jafnvel uppsagnar.

Viðbragð

1. Starfsmaður sem verður fyrir einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað skal snúa sér hið fyrsta til næsta yfirmanns og tilkynna um atvikið. Ef næsti yfirmaður er gerandi skal snúa sér til ferðamálastjóra. Ef ferðamálastjóri er gerandi málsins á að snúa sér til ráðuneytisstjóra atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytisins.
2. Ef starfsmaður verður vitni að því að samstarfsmaður verði fyrir einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegt áreitni getur hann tilkynnt um málið til yfirmanns. Um meðferð mála fer skv. lið 1.
3. Þegar yfirmaður fær vitneskju um einelti er honum skylt að taka málið til meðferðar.
4. Meta skal þörf þolanda fyrir stuðning og hann veittur. Lögð verður áhersla á að leysa málið hið fyrsta..
5. Yfirmaður og þolandi ákveða í sameiningu hvert framhaldið verður. Meðferð getur verið hvort heldur sem er formleg eða óformleg meðferð. Meðferð skal ákveðin í samráði við þolanda. Óformleg meðferð getur breyst í formlega meðferð á síðari stigum sé það ósk þolanda.
 - a. Óformleg málsmeðferð
 - i. Leitað er upplýsinga hjá þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Heimilt er að leita utanaðkomandi sérfræðisaðstoðar.
 - ii. Rætt er við meintan geranda
 - iii. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.
 - iv. Lok málsins fer eftir því hvort ráðgjöf eða stuðningur ber árangur að mati þolanda.
 - b. Formleg málsmeðferð
 - i. Fara þarf vandlega yfir málið og upplýsa atvik þess eftir bestu getu.
 - ii. Skoða málið á hlutlausan hátt. Heimilt er að leita utanaðkomandi aðstoðar til að stýra rannsókn og meðferð máls.
 - iii. Rætt er við þolanda í ró og næði.
 1. Gefa skal þolanda kost á að koma með stuðningsaðila með sér á fundinn.

2. Farið er yfir málsatvik og gögn lögð fram ef við á.
 3. Metinn er nauðsynlegur stuðningur við þolandann, t.d. aðstoð fagaðila
 4. Ef um alvarlegt ofbeldi er að ræða þá skal hafa samband við lögreglu
- iv. Rætt er við meintan geranda
 1. Meintum geranda skal boðið að koma með stuðningsaðila með sér.
 2. Fara yfir gögn ef við á
 3. Metinn er nauðsynlegur stuðningur við meintan geranda, t.d. aðstoð fagaðila
 - v. Rætt er við aðra sem veitt geta upplýsingar um málið. Ekki draga fleiri inn í málið en nauðsynlegt er.
 - vi. Afla gagna ef nauðsynlegt er. Leita t.d. upplýsinga um tímasetningar og fá fram gögn ef einhver eru, s.s. tölvupósta, sms-skilaboð o.s.frv.
 - vii. Upplýsingar úr viðtölum og aðrar upplýsingar sem fengnar eru munnlega ber að skrá. Um meðferð gagna skal farið sem trúnaðarmál. Gæta skal þess að upplýsa þolanda um framvindu málsins eins og kostur er á meðan unnið er að lausn þess. Aðilar skulu skrifa undir þær upplýsingar sem skráðar eru hverju sinni.
 - viii. Þegar mál fara í meðferð innan stofnunar heldur yfirmaður utan um gögn er málið varðar, boðar fundi og skráir fundagerð.
 - ix. Gæta skal að gögn séu vandlega varðveitt og farið með sem trúnaðarmál.
6. Þegar atvik hafa verið upplýst- niðurstaða
- a. Sáttaumleitan
 - i. Ef vafi er um réttmæti ásakana eða einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni hefur ekki verið beitt er rétt að ljúka máli með samkomulagi aðila á sameinginlegum fundi. Hafa ber í huga upplifun þolandans. Hann kann að finnast sér ógnað þó að einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni hafi ekki verið beitt eða vafi er um réttmæti ásakana. Því er mikilvægt að samkomulag náist milli aðila til að tryggja vinnufrið og til að koma í veg fyrir að einelt, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni i verði beitt í kjölfarið vegna ásakana um einelti.
 - ii. Ef einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni hefur verið beitt þarf að huga að lausn málsins, t.d. áminningu, breytingu á starfi, breytingar á vinnustað, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi eða í undantekningartilvikum fyrirvaralaus brottvikningu, sjá <http://www.fjarmalaraduneyti.is/starfsmenn-rikisins/starfsaevin/einelti/>
 - b.
 - i. Meintur gerandi skal ávallt fá leiðsögn og aðvörun. Nálágast ber málið í því ljósi að ekki þurfi að beita refsingum. Mikilvægt er að gera meintum geranda það ljóst að hann verði látinn axla ábyrgð á gjörðum sínum. Leita ber einfaldra og hentugra lausna fremur en að reyna að ná fram hefndum eða benda á sökudólga. Færsla til í starfi getur komið til greina

- ii. Málinu skal fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma liðnum. Tímamörk skulu skráð. Fylgjast verður með samskiptum aðila málsins.
- iii. Láti meintur gerandi ekki af hegðun sinni leiðir það til áminningar og hugsanlega uppsagnar hans úr starfi.

Vinnueftirlitið hefur leiðbeinandi hlutverk og skal hafa eftirlit með að lögum og reglum á sviði vinnuverndar sé framfylgt.

Ef starfsmaður hyggst leggja fram kvörtun um einelti eða kynferðislega áreitni til Vinnueftirlitsins er hægt að fá upplýsingar um á hvern hátt staðið skuli að slíkri kvörtun hjá umdæmisskrifstofum Vinnueftirlitsins og á vefsíðu stofnunarinnar www.vinnueftirlit.is.

Viðbragðsáætlun Ferðamálastofu var samþykkt þann 15.04.2011.

Viðbragðsáætlun Ferðamálastofu breytt í aðgerðaáætlun Ferðamálastofu og samþykkt 15.11.2018.