

# Plan reagowania na mobbing, molestowanie, dyskryminację i przemoc

**Sveitarfélagið Árborg** zareaguje na skargę lub sugestię dotyczącą mobbingu, molestowania, dyskryminacji lub przemocy tak szybko jak to możliwe.

## ROZPOCZĘCIE POSTĘPOWANIA

Skargę/sugestię należy kierować do bezpośredniego przełożonego i / lub do zespołu EKKO. Skarga/sugestia może być złożona ustnie lub pisemnie. Konieczne jest wyjaśnienie danego zachowania i udzielenia informacji o stronach które są zaangażowane.

## POSTĘPOWANIE

Jeżeli ofiara nie wnosi o formalną procedurę i prosi o zachowanie poufności w odniesieniu do powiadomienia, uzyskuje się od niej informacje i udziela się wsparcia w ramach poufnej rozmowy lub poradnictwa.

Odpowiednie działania podejmowane są w porozumieniu z ofiarą. Inni pracownicy w miejscu pracy nie są informowani o sytuacji. Jednak powaga sprawy może spowodować konieczność podjęcia działań.

## PROCES FORMALNY

Jest to neutralna analiza faktów sprawy przez osoby w miejscu pracy lub upoważnione strony zewnętrzne w celu oceny, czy zachowanie, którego dotyczy skarga, mieści się w przepisowych definicjach mobbingu, molestowania, dyskryminacji i/lub przemocy.

### Formalna procedura wygląda następująco.

- 1 Rozmowy ze stronami i świadkami w zależności od przypadku
- 2 Zebranie danych
- 3 Analiza według definicji
- 4 Propozycje działań

Wsparcie specjalistów oferowane stronom postępowania i świadkom w zależności od okoliczności.

### GDY NIE JEST TO MOBBING, MOLESTOWANIE, DYSKRYMINACJA LUB PRZEMOC

#### Plan zawiera działania ułatwiające komunikację

- Podawane są jasne informacje dotyczące komunikacji
- Monitorowanie według planu
- Domniemany sprawca i ofiara są poinformowani, że sprawę uznaje się za zamkniętą, ale prowadzona jest dalsza obserwacja

### MOBBING, MOLESTOWANIE, DYSKRYMINACJA LUB PRZEMOC

#### Plan zawiera decyzję o działaniach

- Upomnienie lub wypowiedzenie pracy, jeśli dotyczy
- W stosownych przypadkach proces pojednawczy, wspierany jasną informacją o komunikacji oraz monitorowaniem
- Podawane są jasne informacje o komunikacji

## MONITOROWANIE

- 5 Wsparcie zaangażowanych stron, monitorowanie samopoczucia i postępów, ocena powodzenia działań, ponowna ocena warunków pracy.