

Viðbragðsáætlun Norræna félagsins á Íslandi

Viðbragðsáætlun þessi er ætluð til að bregðast við brotum á [siðareglum](#) þeim sem Norræna félagið starfar samkvæmt. Þessi viðbragðsáætlun nær yfir alla starfsemi Norræna félagsins og þeirra verkefna sem þau sjá um þ.m.t. Nordjobb og Snorraverkefnið á Íslandi..

- Starfsmenn bera ábyrgð á starfi sínu og sýna öllum virðingu og trúnað.
- Gagnsæi um starfsemi félagsins skal tryggt og veittar skulu áreiðanlegar og skýrar upplýsingar um starfsemina.
- Starfsmenn Norræna félagsins og skjólstæðingar þess gegnum verkefni félagsins og samstarfsaðila, mismuna ekki þeim sem þeir eiga í samskiptum við, hvorki á grunni þjóðernis, kyns, kynhneigðar, fötlunar, trúar, skoðana eða annars fjölbreytileika.
- Norræna félagið leitast við að styrkja mannlega reisn með því að beita sér gegn misvirðingu gagnvart manneskjum, þar á meðal einelti, kynbundinni- og kynferðislegri áreitni og ofbeldi.
- Norræna félagið og samstarfsaðilar misnota hvorki stöðu sína né bregðast trausti þeirra sem þau eiga í samskiptum við.

Forsenda þess að viðbragðáætlunin nýtist er að skjólstæðingar láti starfsmann Norræna félagsins vita af atviki eða hegðun sem hefur komið upp.

Viðbrögð við einelti / áreitni / ofbeldi

Skjólstæðingur sem verður fyrir einelti, ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni af höndum starfsmanns eða samskjólstæðinga getur leitað til starfsmanns Norræna félagsins til að fá hjálp og stuðning.

Allir aðilar skulu taka kvörtun alvarlega og sýna þolanda fullan trúnað og tillitssemi. Öllum aðilum þarf að vera ljóst hvernig tekið er á kvörtun, við hverju megi búast og hvenær - bæði fyrir þann sem ber upp kvörtunina og hinn sem kvartað er undan. Lögð verður áhersla á að leysa málið sem fyrst og koma í veg fyrir frekara einelti/áreitni/ofbeldi. Bregðast skal við kvörtun skjólstæðinga samkvæmt eftirfarandi viðbragðsáætlun:

Fyrstu viðbrögð

- Sá aðili sem leitað er til fer yfir málið í ró og næði með þolandanum. Ef ekki er um verkefnastjóra að ræða, skal útskýrt fyrir skjólstæðingnum að best sé að hafa verkefnastjóra með í málinu (þó alltaf með leyfi þolanda).
- Strax er metin þörf þolanda fyrir bráðan stuðning og hann veittur. Þolandi og starfsmaður ákveða í sameiningu hvort ástæða er til að fá stuðning utanaðkomandi fagaðila. Ef um alvarlegt ofbeldi er að ræða skal tafarlaust hafa samband við lögreglu.
- Þolandi og starfsmenn ákveða í sameiningu hvert framhaldið verður. Hægt er að velja á milli óformlegrar eða formlegrar málsmeðferðar.

Óformleg málsmeðferð

Slík málsmeðferð felur í sér að leitað er upplýsinga hjá þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Málið er skráð en aðrir innan félagsins eru ekki upplýstir um málið.

Formleg málsmeðferð

Gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum og rætt við þolanda, geranda og aðra sem veitt geta upplýsingar um málið. Farið er yfir málsatvik og gögn lögð fram ef við á. Hlusta skal á sjónarmið allra aðila og gæta trúnaðar og tillitssemi. Verkefnastjórar boða á fundi og meta hvaða aðila þarf að ræða við, halda utan um gögn er málið varðar, og skrá fundagerð. Í lok hvers fundar fá öll viðstödd að lesa yfir og skrifa undir fundargerðina. Gögnin eru geymd í möppu á skrifstofu verkefnastjóra. Framkvæmdastjóri kemur inn í málið ef meintur gerandi er starfsmaður félagsins.

- Haldinn er fundur með **þolanda**. Meta þarf hver önnur ættu að koma á fundinn.
- Haldinn er fundur með meintum **geranda**. Meta þarf hver önnur ættu að koma á fundinn.
- Rætt er við aðra sem geta veitt upplýsingar um málið, t.d. samskiðstæðingar og/eða starfsfólk, án þess að draga fleiri inn í málið en nauðsynlegt er.
- Rétt er að ræða við einn aðila í senn. Aldrei er rætt við þolanda og geranda saman.
- Upplýsingar úr viðtölum og aðrar upplýsingar sem fengnar eru munnlega ber að skrá.
- Í einhverjum tilvikum er nauðsynlegt að afla gagna. Mikilvægt er að leita upplýsinga um tímasetningar og fá fram gögn ef einhver eru, s.s. tölvupóst, sms-skilaboð eða annað.
- Gæta skal þess að upplýsa þolanda um framvindu málsins eins og kostur er á meðan unnið er að lausn þess.

Niðurstöður formlegrar málsmeðferðar

Þegar könnun málsins er lokið eru niðurstöður málsins kynntar geranda og þolanda.

Þegar atvik hafa verið upplýst og talið er að meintur gerandi hafi beitt þolanda einelti, áreitni eða ofbeldi þarf að huga að afleiðingum og lausn málsins:

- Sem dæmi um afleiðingar má nefna áminningu, brottvikningu skjólstæðings úr hóp eða breytingar á starfi. Í tilfellum þar sem starfsmaður hefur gert eitthvað rangt gætu afleiðingar verið breyting á vinnubrögðum eða vinnuskipulagi, eða brottvikningu.
- Gerendur og þolendur fá stuðning og leiðsögn innan Norræna félagsins. Ef ástæða er til er nemendum vísað áfram til fagaðila utan félagsins.
- Málinu er fylgt eftir og fylgst með samskiptum aðila málsins. Verkefnastjórar kalla gerendur og þolendur til sín **sitt í hvoru lagi** til að ræða stöðu mála að ákveðnum tíma liðnum. Tímamörkin eru ákveðin á fundum með aðilum málsins.
- Láti gerandi ekki af eineltinu leiðir það til áminningar og hugsanlega brottreksturs úr hóp/starfi.
- Ekki er þörf á formlegri áminningu eða í tilfellum þar sem vafi leikur á réttmæti ásakana.
- Sáttumleitun er mikilvæg þegar atvik hafa verið upplýst.

Mat á árangri

Siðareglur þessar og viðbragðsáætlun við brot á þeim tekur gildi þann 9. Júní 2023 til og gildir þangað til að Sambandsþing Norræna félagsins tekur siðareglur félagsins og viðbrögð við broti á þeim til umfjöllunar og breytingar.

Tekið saman af:

Atli Geir Halldórsson, Aðstoðarverkefnastjóri.