

## Eineltisathuganir Lífs og sálar: verklag og skilgreiningar

Líf og sál hefur sinnt athugunum á eineltiskvörtunum á vinnustöðum frá 2002 og hefur notið viðurkenningar Vinnueftirlitsins sem ráðgefandi um sálfélagslega áhættuþætti á vinnustöðum síðan 2004.

*Hlutverk Lífs og sálar í athugunum á eineltiskvörtunum:* Hlutverk Lífs og sálar í athugun á eineltiskvörtun er að afla með hlutlægum hætti upplýsinga um málavöxtu, á grundvelli þeirra upplýsinga að meta hvort málavextir uppfylli viðmið um einelti og skila skriflegum niðurstöðum sem afhentar eru verkbeiðanda þar sem greint er frá álit og tillögum Lífs og sálar. Niðurstaða Lífs og sálar í eineltisathugun er ekki úrskurður heldur ráðgefandi álit til verkbeiðanda sem ber formlega ábyrgð á að bregðast við eineltiskvörtuninni. Að lokinni athugun ræða starfsmenn Lífs og sálar ekki innihald og niðurstöður við aðra en verkbeiðanda.

*Öflun upplýsinga:* Tveir sálfræðingar hið minnsta sinna athugun eineltiskvörtunar. Rætt er við málsaðila sitt í hvoru lagi. Málsaðilum gefst kostur á að hafa með sér í viðtalinu trúnaðaraðila. Málsaðilar eru beðnir um að tilnefna tvo úr hópi samstarfsfólks sem geti varpað ljósi á málsatvik. Telji starfsmenn Lífs og sálar þörf á að ræða við fleiri úr starfshópnum kalla þeir þá til viðtals. Í upphafi viðtalanna undirrita allir viðmælendur yfirlýsingu um að þeim hafi verið kynntur tilgangur viðtalsins, hlutverk undirritaðra og meðferð þeirra upplýsinga sem aflað verður. Öllum viðmælendum eru sendar endursagnir af eigin frásögnum til yfirlestrar og er fullt tillit tekið til athugasemda þeirra.

*Skýrslugerð og verkskil:* Að lokinni öflun upplýsinga er skrifuð skýrsla ætluð verkbeiðanda. Þar eru frásagnir málsaðila birtar óstyttar sem fylgiskjöl. Í skýrslunni er jafnframt endursögn af frásögnum samstarfsfólks. Einungis er vitnað beint í samstarfsfólk sé það talið nauðsynlegt til að varpa ljósi á tiltekin málsatvik. Síðan eru þau atriði sem meintur þolandi telur vera einelti meints geranda í sinn garð metin, með tilliti til þeirrar skilgreiningar á einelti sem er að finna í reglugerð nr. 1009 frá 2015 um aðgerðir gegn einelti á vinnustað (3. gr.):

*Einelti: Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.*

Til að framkoma meints geranda geti talist einelti þarf hún að uppfylla öll þrjú viðmið þessarar skilgreiningar, þ.e.:

- *Endurtekning (sbr. „síendurtekin hegðun“).* Sú framkoma sem kvartað er undan hafi varað í nokkurn tíma og hafi verið endurtekin nokkrum sinnum (í könnunum er

gjarnan miðað við 6-12 mánuði og vikulega eða oftár. Í athugun á einstökum eineltiskvörtunum er hins vegar mikilvægt að vera sveigjanlegri í mati);

- *Neikvæð/ótilhlýðileg framkoma (sbr. „svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða valda honum ótta“).* Það þarf að ríkja nokkuð almenn samstaða um að framkoman fari annað hvort í bága við lög og reglur eða almennt viðteknar samskiptavenjur. Ekki nægir að meintur þolandi sé ósáttur við framkomuna;
- *Veldur vanlíðan hjá þeim sem fyrir verður ( sbr. „hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður“).* Einelti er misbeiting valds. Það vald getur verið formlegt vald stjórnanda eða óformlegt vald vegna sterkrar félagslegrar stöðu, aldurs, reynslu eða aflsmunar. Einnig geta aðstæður verið með þeim hætti að meintur þolandi getur ekki forðað sér undan hinu meinta einelti, t.d. í vinnuaðstæðum. Það er persónubundið hversu nærri einstaklingum tilteknar aðstæður ganga, það sem einum kann að finnast ólíðandi getur annar leitt hjá sér án vanlíðunar.