

Stefna og viðbragðsáætlun gegn einelti, áreitni og ofbeldi



DALVÍKURBYGGÐ

Dalvíkurbyggð, 17.09.2024

Útgáfa 2.0

Efnisyfirlit

Inngangur	3
Eineltisteymi Dalvíkurbyggðar	3
Stefna sveitarfélagsins gegn einelti, áreitni og ofbeldi.....	4
Ábyrgð, hlutverk og réttindi starfsfólks	4
Ábyrgð og skyldur yfirmanna	5
Öryggi og heilbrigði á vinnustað	5
Hugtök-skilgreiningar	5
Einelti	5
Kynferðisleg áreitni.....	6
Kynbundin áreitni	6
Ofbeldi	6
Þolandi	6
Gerandi	6
Birtingamyndir.....	6
Viðbragðsáætlun um öryggi og heilbrigði - málsmeðferðir	6
Vanhæfi.....	7
Hver tilkynnir?	7
Hvert skal leita	7
Óformleg málsmeðferð	7
Formleg málsmeðferð	8
Eftirfylgni	9

Inngangur

Stefna og viðbragðsáætlun Dalvíkurbyggðar er sett í samræmi við 38. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

Stefna þessi og viðbragðsáætlun nær til alls starfsfólks og kjörinna fulltrúa Dalvíkurbyggðar sem og verktaka sem starfa á vegum sveitarfélagsins og verður stuðst við í öllum þeim tilvikum þar sem starfsmaður, kjörinn fulltrúi eða verktaki er grunaður um að leggja starfsmann, kjörinn fulltrúa eða verktaka í einelti, beita áreitni, ofbeldi eða annarri ótilhlýðilegri háttsemi.

Í stefnu og viðbragðsáætlun þessari er eftirfarandi sett fram og útskýrt:

- Eineltisteymi sveitarfélagsins
- Stefna sveitarfélagsins gegn einelti, áreitni og ofbeldi
- Ábyrgð starfsmanna, stjórnenda.
- Öryggi og heilbrigði á vinnustað
- Hugtök útskýrð
- Viðbragðsáætlun við meintu einelti
- Ferill tilkynninga um einelti, áreitni og ofbeldi

Markmið stefnu og viðbragðsáætlunarinnar er að vinna gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum Dalvíkurbyggðar.

Allt starfsfólk, kjörnir fulltrúar og verktakar bera ábyrgð á eigin hegðun og því að taka ekki þátt í einelti, áreitni eða ofbeldi. Slík framkoma/hegðun er ekki einkamál þolanda og geranda, heldur er mikilvægt að allir séu meðvitaðir og bregðist við hafi þeir grun um eða viti um slíkt. Stjórnandi skal stuðla að markvissum forvörnum og aðgerðum gegn ótilhlýðilegri háttsemi á vinnustað.

Hjá sveitarfélaginu Dalvíkurbyggð er eineltisteymi sem starfsfólk getur leitað til og eru frekari upplýsingar um teymið í þessari áætlun, sem og á starfsmannasíðu [sveitarfélagsins](#).

Eineltisteymi Dalvíkurbyggðar

Samkvæmt erindisbréfi eineltisteymis Dalvíkurbyggðar er teymið skipað fimm einstaklingum sem er starfsfólk sveitarfélagsins, en leitast er við að hafa kynjahlutföll sem jöfnust, ef mögulegt er. Að jafnaði eru stjórnendur ekki tilnefndir í teymið. Samsetning teymisins er eftirfarandi:

- 2 fulltrúar frá fræðslu- og menningarsviði.
- 1 fulltrúi frá félagsmálasviði.
- 1 fulltrúi frá framkvæmdasviði.
- 1 fulltrúi frá fjármála- og stjórnsýslusviði.

Teymið heyrir beint undir byggðarráð og er í umsjá sviðsstjóra fjármála- og stjórnsýslusviðs.

Hlutverk teymisins er að vinna eftir þessari aðgerðaráætlun, vera stefnumótandi, upplýsa um ferla, áætlanir, möguleg úrræði og stuðning, vera leiðbeinandi og sinna forvörnum og fræðslu.

Eineltisteymið tekur við tilkynningum en í þeim tilvikum sem fulltrúum teymisins þykir nauðsynlegt að fá utanaðkomandi aðstoð, er kallað eftir aðkomu og ráðgjöf ráðgjafafyrirtækis, samkvæmt samningi við viðkomandi fyrirtæki á hverjum tíma. Hlutverk þess nánar er tíundað í erindisbréfi eineltisteymisins (sjá á [heimasíðu sveitarfélagsins](#)).

Stefna sveitarfélagsins gegn einelti, áreitni og ofbeldi

Allt starfsfólk, kjörnir fulltrúar og verktakar sem starfa á vegum Dalvíkurbyggðar eiga rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það hafi tækifæri til að vinna störf sín án þess að eiga á hættu einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða annarskonar ofbeldi.

Starfsfólk og kjörnir fulltrúar leggja sig fram um:

- *að sýna hvort öðru virðingu*
- *fyrirbyggja neikvæða hegðun*
- *stuðla að góðum samskiptum og starfsánægju*
- *standa saman um að einelti, áreitni og ofbeldi í hvaða mynd sem er, líðist ekki*
- *láta vita um neikvæð og erfið samskipti*

Dalvíkurbyggð leggur sig fram að:

- *veita öllu starfsfólki öryggi og heilbrigði á vinnustað*
- *veita fyrirbyggjandi aðgerðir og nauðsynleg aðföng til að koma í veg fyrir áreitni eða ofbeldi*
- *veita skjót viðbrögð, sé grunur um óásættanlega hegðun eða grun um áreiti eða ofbeldi*
- *veita nauðsynleg aðföng og úrlausnir til að leysa úr málum sem upp koma*

Ábyrgð, hlutverk og réttindi starfsfólks

Samkvæmt 8. grein reglugerðar nr. 1009/2015 er starfsmönnum óheimilt að leggja aðra starfsmenn sem og hlutaðeigandi atvinnurekanda í einelti, áreita þá á grundvelli kyns eða kynferðislega eða beita þá ofbeldi á vinnustað. Virðing fyrir samstarfsfólki skal höfð að leiðarljósi í hvívetna og gæta skal trúnaðar um persónuleg mál.

Starfsmönnum ber að stuðla að því að stefnunni sé framfylgt og upplýsa þar til bæra aðila um meint einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi sem hann hefur vitneskju um. Þessir aðilar gætu verið næsti yfirmaður, fulltrúi í eineltisteymi, trúnaðarmaður, fulltrúi stéttarfélags eða öryggistrúnaðarmaður. Starfsfólk þarf að vera reiðubúið til að skýra mál sitt nánar ef það tilkynnir um einelti, áreitni eða ofbeldi.

Ábyrgð og skyldur yfirmanna

Stjórnendur eru í lykilstöðu til að skapa menningu á vinnustað þar sem starfsfólki líður vel, gagnkvæm virðing ríkir og hvatt er til opinna samskipta og uppbyggilegrar gagnrýni. Aðstæður í vinnuumhverfi sem stjórnendur þurfa að skoða reglulega eru :

- Vinnuálag, vinnutími, tímarammi verkefna og kröfur.
- Fjölbreytni verkefna og skipulag vinnu - er það við hæfi?
- Athafnafrelsi og svigrúm.
- Skipulagsbreytingar- fær starfsfólk nauðsynlegar upplýsingar?
- Starfsöryggi og öryggi í vinnu.
- Upplýsingaflæði og boðleiðir.
- Menning á vinnustað, samsetning starfsmannahópsins og samskipti.
- Stuðningur og umbun stjórnenda, stuðningur innan starfsmannahópsins.
- Hæfni og nærvera stjórnenda.

Stjórnendur skulu bregðast við ábendingum og kvörtunum sem þeim berast og meðhöndla þær af varfærni og virðingu. Þeir eiga að vera styðjandi og sýnilegir og sjá til þess að óviðeigandi hegðun endurtaki sig ekki á vinnustaðnum. Þeir eiga að stuðla að markvissu vinnuverndarstarfi, sýna gott fordæmi, veita upplýsingar og bregðast eins fljótt og kostur er við óásættanlegri hegðun.

Þegar stjórnanda berst mál er varða einelti, áreitni eða ofbeldi skal hann grípa til aðgerða í samræmi við viðbragðsáætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustaðnum en í henni kemur m.a. fram hvert starfsmenn geti komið á framfæri kvörtunum og til hvaða aðgerða skuli gripið í kjölfar máls.

Öryggi og heilbrigði á vinnustað

Samkvæmt lögum skal atvinnurekandi greina áhættuþætti er varða einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað (lög um *aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum* og reglugerð um *skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum*). Átt er við þætti er varða hegðun og samskipti á viðkomandi vinnustað. Einnig er átt við áhættuþætti er varða samskipti starfsmanna viðkomandi vinnustaðar við einstaklinga sem teljast ekki til starfsmanna vinnustaðarins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem þar fer fram.

Hugtök-skilgreiningar

Eftirfarandi skilgreiningar á hugtökum eru sóttar í reglugerð Velferðarráðuneytisins nr. 1009/2015.

Einelti

Einelti er 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.

Kynferðisleg áreitni

Kynferðisleg áreitni er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Kynbundin áreitni

Kynbundin áreitni er hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

Ofbeldi

Ofbeldi telst hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáningar þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

Polandi

Polandi er sá sem verður fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi. Meðan málsmeðferð stendur yfir er hugtakið „meintur polandi“ notað.

Gerandi

Gerandi er sá sem beitir einelti, áreitni eða ofbeldi. Meðan málsmeðferð stendur yfir er hugtakið „meintur gerandi“ notað.

Birtingamyndir

Birtingarmyndir eineltis, áreitni og ofbeldis get sem dæmi verið eftirfarandi:

- Ítrekuð gagnrýni, niðurlægging.
- Særandi orð, athugasemdir.
- Baktal, slúður, sögusagnir, útilokun.
- Móðgandi og særandi samskipti.
- Kynferðislegar eða kynbundnar athugasemdir.
- Hótanir eða árásir.

Gerendur eineltis, áreitni og annars ofbeldis á vinnustað geta verið starfsfólk, stjórnendur, kjörnir fulltrúar eða utanaðkomandi aðilar sem tengjast vinnustaðnum líkt og verktakar. Þeir geta verið einn eða fleiri. Alvarleg tilvik kynferðislegrar áreitni eða ofbeldis geta varðað við hegningarlög.

Viðbragðsáætlun um öryggi og heilbrigði - málsmeðferðir

Á hverjum vinnustað þurfa allir að leggja sitt af mörkum til að fyrirbyggja neikvæða hegðun og stuðla að góðum samskiptum, starfsánægju og öruggu umhverfi. Mikilvægt er að láta vita ef upp koma neikvæð og erfið samskipti. Viðbragðsáætlunina skal kynna starfsmönnum hvers

vinnustaðar Dalvíkurbyggðar svo öllum starfsmönnum sé ljóst hvernig þeir geta tilkynnt um óviðeigandi hegðun og um þann farveg sem málin fara í.

Um meðferð mála gildir almennt að þegar ábending berst eða grunur kviknar um ósæmilega hegðun á vinnustað sveitarfélagsins Dalvíkurbyggðar (byggt á 5. gr. reglugerðar nr. 1009/2015) skal bregðast við eins fljótt og hægt er frá því ábending berst. Yfirmanni ber einnig að bregðast fljótt við verði hann var við hegðun eða aðstæður á vinnustað sem leitt gætu til alvarlegs samskiptavanda verði ekki gripið til aðgerða. Hann greinir málið og getur leitað til þess stuðnings eineltisteymis starfsmanna Dalvíkurbyggðar og/eða öryggistrúnaðarmanns stofnunar.

Vanhæfi

Við vinnslu mála skulu yfirmaður, öryggistrúnaðarmaður og fulltrúar eineltisteymis vera vakandi fyrir eigin vanhæfi og annarra sökum tengsla við meinta þolendur og gerendur. Sé yfirmaður tilkynntur vegna ætlaðra brota verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir varðandi starfsskilyrði kæranda á meðan rannsókn og meðferð málsins stendur yfir og skal næsti yfirmaður og/eða fulltrúar eineltisteymis taka ákvarðanir þar að lútandi.

Hver tilkynnir?

Allt starfsfólk sveitarfélagsins getur tilkynnt um meint einelti, áreitni eða ofbeldi, hvort sem það er fyrir sig sjálft eða samstarfsfólk sitt. Tilkynningar kjörinna fulltrúa fylgja Siðareglum kjörinna fulltrúa í Dalvíkurbyggð.

Hvert skal leita

Komi upp ágreiningur eða samskiptavandi sem talinn er hafa eða geta þróast yfir í einelti, áreitni eða ofbeldi geta starfsmenn Dalvíkurbyggðar leitað til eftirfarandi aðila:

- Næsti yfirmaður.
- Öryggistrúnaðarmaður vinnustaðarins (þar sem við á).
- Eineltisteymi starfsmanna Dalvíkurbyggðar.
- Sviðsstjóri viðkomandi sviðs eða viðkomandi málaflokks.

Ef þolandi treystir sér ekki til að ræða við þá sem að ofan eru nefndir getur hann leitað til:

- Stéttarfélags síns
- Vinnueftirlitsins

Trúnað og tillitssemi ber að sýna bæði þolendum og meintum gerendum í málum sem varða einelti og áreitni.

Málsmeðferð getur verið með óformlegum eða formlegum hætti eftir eðli máls.

Óformleg málsmeðferð

Óformleg málsmeðferð felur í sér að leitað er upplýsinga hjá meintum þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf og málið fer ekki lengra nema viðkomandi kjósi svo. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið sé málsmeðferð óformleg. Upplifi starfsmaður samskiptavanda innan vinnustaðar skal hann leita til síns yfirmanns nema hann telji það ófært og skal þá leita til sviðsstjóra viðkomandi sviðs eða stjórnanda viðkomandi málaflokks.

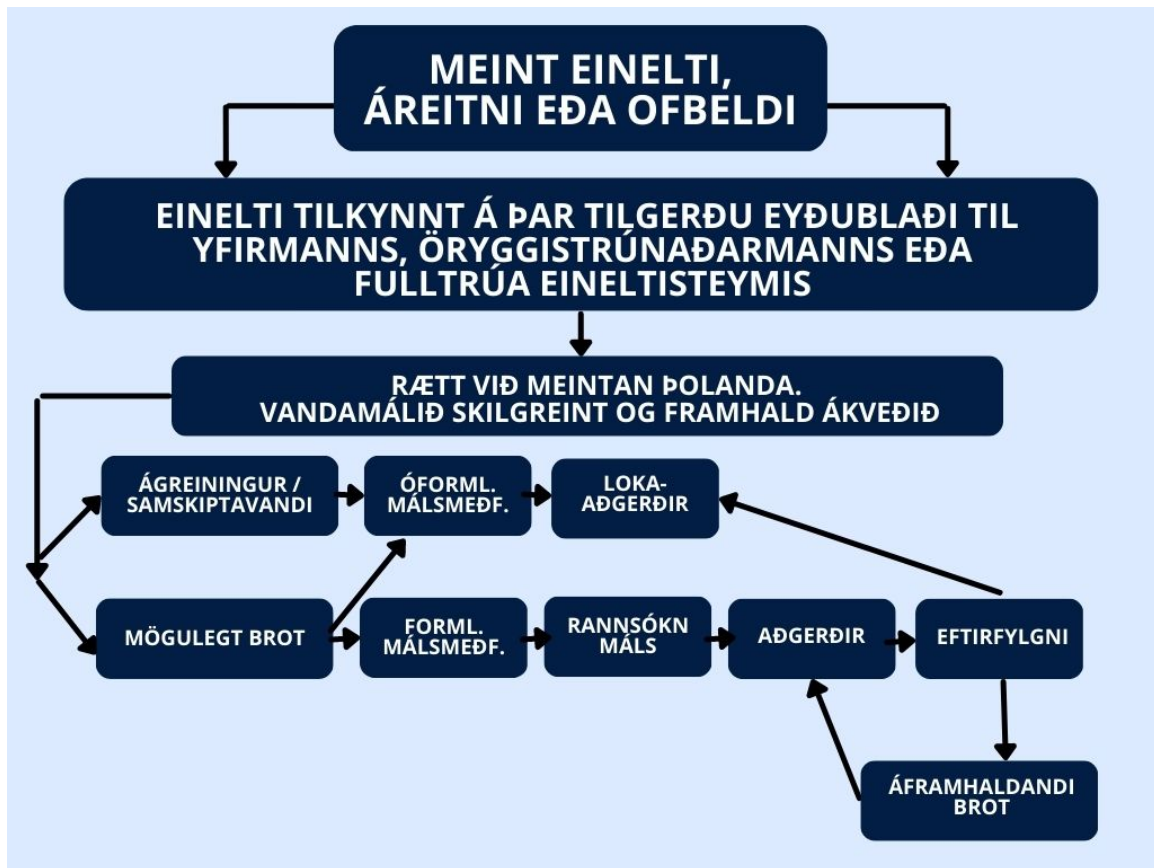
Formleg málsmeðferð

Formleg tilkynning leiðir af sér rannsókn máls. Ferlið í formlegri málsmeðferð er eftirfarandi¹:

1. Tilkynning um meint einelti, áreitni eða ofbeldi skal afhenda yfirmanni, öryggis-trúnaðarmanni eða fulltrúa í eineltisteymi starfsmanna Dalvíkurbyggðar á þar til gerðu eyðublaði (starfsmannasíða [Dalvíkurbyggðar](#)).
2. Við rannsókn málsins skal:
 - a. Ræða við aðila hvern í sínu lagi.
 - b. Skoða hvort haga þurfi vinnu starfsmanna þannig að meintur þolandi þurfi ekki að starfa náíð eða í einrúmi með meintum geranda/gerendum á meðan rannsókn málsins stendur yfir.
3. Mál er greint með því að ræða við meintan þolanda, meintan geranda/gerendur og þegar ástæða er til, við yfirmann þeirra eða aðra á vinnustaðnum, t.d. samstarfsfélaga.
4. Upplýsingar úr viðtölum greindar. Mikilvægar áherslur við greiningu:
 - a. Umsjónaraðili máls ákveðinn (eftir eðli máls og mati eineltisteymis).
 - b. Skilvirkni (mál greint á sem skemmstum tíma).
 - c. Hlutlægni og sanngirni í málsmeðferð, t.d. rætt við alla sem tengjast máli og viðtalsgögn greind af hlutlausum aðila.
 - d. Trúnaður við málsaðila.
 - e. Meðferð gagna sé í samræmi við persónuverndarlög.
5. Niðurstaða greiningar kynnt á skilafundum. Almennt skulu skilafundir vera tvískiptir, annars vegar með þolanda og hins vegar geranda. Sá sem málinu var upphaflega vísað til stýrir fundinum og kynnir niðurstöður greiningar.
6. Hvort sem niðurstaða greiningar er sú að vandi lýsi sér í einelti/áreitni/ofbeldi eða í annars konar vanda, t.d. alvarlegum ágreiningi eða stjórnunarvanda, þá ber að ákvarða leið til að taka á vandanum.
7. Aðgerðaráætlun er unnin af yfirmanni geranda og/eða þolanda, eineltisteymi og/eða öryggistrúnaðarmanni. Þeir skulu einnig koma áætluninni í framkvæmd og fylgja henni eftir.
8. Leitað er til sérfræðings í þeim málum sem þurfa þykir.
9. Máli telst lokið þegar aðilar máls hafa staðfest með undirskrift sinni að viðundandi lausn hafi fundist.

¹ Aðkoma ráðgjafafyrirtækis er metin á hverjum tímapunkti.

Hér má sjá ferlið myndrænt:



Á öllum fundum þar sem um formlega málsmeðferð er að ræða skal rita fundargerðir. Þær skulu undirritaðar af fundarmönnum því til staðfestingar að fundur hafi verið haldinn og að bókaðar upplýsingar séu réttar.

Eftirfylgni

Eftirfylgni miðar að því að tryggja bætta líðan málsaðila og að koma í veg fyrir að einelti eða áreitni endurtaki sig. Ábyrgðaraðili máls skal boða hvern málsaðila fyrir sig á fund til að kanna stöðu mála innan árs frá því að máli telst lokið.

Endurskoðuð samþykkt á fundi byggðarráðs 13.09.2024

Endurskoðuð samþykkt á fundi sveitarstjórnar 17.09.2024



Stefna og viðbragðsáætlun gegn einelti, áreitni og ofbeldi

