



Sveitarfélagið
ÁRBORG

**Stefna Sveitarfélagsins Árborgar gegn einelti, áreitni og
ofbeldi á vinnustöðum**

Inngangur og gildissvið

Sveitarfélagsins Árborg leggur fram stefnu gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum sveitarfélagsins, þar sem tekin er skýr afstaða gegn ofbeldi af öllu tagi.

Bæjarstjóri Sveitarfélagsins Árborgar ber yfirábyrgð á stefnunni en mannauðsstjóri og heilsuverndarteymi á innleiðingu, eftirfylgni með framkvæmd og endurskoðun stefnunnar. Forstöðumaður/yfirmaður hvernar stofnunar eða vinnustaðar ber ábyrgð á framkvæmd stefnunnar. Stefna þessi er í stöðugri þróun en formleg endurskoðun fer fram eigi síðar en á 4ra ára fresti.

Sveitarfélagið Árborg setur fram í stefnu þessari forvarnir og verklag sem fela í sér nauðsynlegar aðgerðir sem grípa skal til ef fram kemur tilkynning um einelti, áreitni eða annað ofbeldi á vinnustað. Stefnunni fylgja auk þess skýrir verkferlar (sjá fylgiskjal, *Verkferlar og leiðir til úrlausna í eineltis-, áreitnis- og ofbeldismálum á vinnustöðum*)

Stefna þessi er í samræmi við og byggir á lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, reglugerð 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Stefna þessi gildir um allt starfsfólk Sveitarfélagsins Árborgar. Með vinnustað er átt við umhverfi innanhúss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna sbr. 41. gr. I. laga nr. 46/1980. Jafnframt gildir hún um öll vinnutengd störf s.s. á ráðstefnum, námskeiðum, ferðalögum og öðrum félagslegum samkomum sem tengjast starfi/vinnustað.

Með hliðsjón af tilkynningarskyldu er starfsfólk sem upplifir einelti eða aðra óæskilega hegðun hvatt til að tilkynna slíkt. Taka ber allar tilkynningar og/eða kvartanir alvarlega og bregðast við þeim á faglegan hátt.

Mikilvægt er að stefnan sé kynnt starfsfólki sveitarfélagsins reglulega, hvetja skal til opinskárra umræðna á öllum vinnustöðum og veita almenna fræðslu. Stefnan er jafnframt birt á innri og ytri vef sveitarfélagsins.

Starfsfólk, sem með framkomu sinni, orðum, viðmóti eða atferli beitir samstarfsfélaga sína eða þjónustuþega sveitarfélagsins einelti eða aðra ofbeldishegðun, hvort sem um er að ræða einstakt tilvik eða ítrekað, telst brjóta grundvallarreglur samskipta. Slík hegðun getur leitt til áminningar, tilfærslu í starfi eða eftir atvikum brottvikningar.

Sýn Sveitarfélagsins Árborgar

Sveitarfélagið Árborg er fjölbreyttur vinnustaður sem leggur áherslu á að skapa og viðhalda starfsumhverfi þar sem gagnkvæm virðing, traust, heiðarleiki og faglegt viðmót er í hávegum haft í öllum samskiptum. Allt starfsfólk skal njóta jafnræðis án tillits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmálaskoðana, kynferðis, kyntjáningar, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu.

Sveitarfélagið Árborg líður ekki einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustöðum sínum og skuldbindur sig til að vinna að eftirfarandi meginmarkmiðum:

- Tryggja og viðhalda heilbrigðu og öruggu starfsumhverfi fyrir allt starfsfólk.
- Vinna að forvörnum gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi af hvers lags tagi, t.d. með fræðslu og vitundarvakningu.
- Bregðast skjótt við kvörtunum og tilkynningum sem berast og varða einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum sveitarfélagsins samkvæmt verkferlum um málshraða. Leggja skal áherslu á að ljúka könnun tilkynningar eins fljótt og auðið er.
- Vinna eftir samræmdum verkferlum um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á faglegan og óhlutdrægan hátt.
- Gæta jafnræðis og nærgætni í öllum aðgerðum hvort heldur gagnvart þeim sem tilkynnir um ofbeldi sem og þeim sem kvartað er yfir.

Forvarnir

Einelti og áreitni getur haft alvarlegar afleiðingar fyrir heilsu og líðan fólks. Þær afleiðingar geta komið fram sem andlegir og/eða líkamlegir kvillar eða breytingar á hegðun hjá þeim sem verða fyrir einelti eða öðru ofbeldi. Sé ekki gripið inn í aðstæður og ferli eineltis eða áreitni stöðvuð, er hættu á að skaðinn verði bæði langvinnur og djúpstæður. Mikilvægt er að bregðast fljótt og markvisst við kvörtunum um einelti og áreitni á vinnustað til að tryggja vellíðan starfsfólks.

Ofbeldi, einelti og/eða áreitni á sér margar birtingarmyndir. Mikilvægt er að stjórnendur/yfirmenn séu sjálfir góðar fyrirmyndir og kveðið sé skýrt á um að slík hegðun sé ekki liðin á vinnustaðnum og að verklagsreglur séu öllum ljósar.

Eftirfarandi lykilatriði stuðla að heilbrigðu vinnuumhverfi:

- Markmið stofnunar og tilgangur starfs sé skýr í samræmi við starfslýsingu.
- Starfsfólk viti til hvers er ætlast af þeim í starfi, kröfur til þess séu hæfilegar og verkaskipting skýr.
- Starfsfólk hafi möguleika á að sýna frumkvæði í starfi og hafi áhrif á eigið starf og starfsumhverfi.
- Færni starfsfólks sé metin að verðleikum, það fái skýra endurgjöf varðandi frammistöðu sína og hafi tækifæri til að læra og þróast í starfi.
- Upplýsingaflæði sé gott, boðleiðir séu skýrar.
- Skýrt hvert hægt sé að tilkynna atvik.
- Samskipti einkennist af gagnkvæmri virðingu, trausti og kurteisi.
- Samskipti séu opin og heiðarleg.
- Áhersla á samkennd og samheldni meðal starfsfélaga til að koma í veg fyrir hópamyndun.
- Starfsánægja, vellíðan í starfi og óþvingað andrúmsloft.
- Umburðarlyndi fyrir ólíkum skoðunum og virðing sé borin fyrir sérkennum hvers og eins.
- Starfsfólk sameinist um að líða ekki óæskilega hegðun og upplýsi um atvik sem verður vart við.

Öryggi og heilbrigði á vinnustað

Til að koma í veg fyrir óviðeigandi hegðun og auka líkur á ánægju í starfi ber að framkvæma reglulega áhættumat á vinnustöðum. Áhættumat er gert meðal annars með því að greina áhættuþætti er varða:

- Hegðun á viðkomandi vinnustað þar sem atvinnurekandi, stjórnendur og/eða starfsfólk geta átt hlut að máli.
- Samskipti starfsfólks viðkomandi vinnustaðar við einstaklinga sem ekki teljast til starfsfólks vinnustaðarins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem fram fer á vinnustaðnum.

Áhættumat skal byggjast á öllum tiltækum upplýsingum þar sem meðal annars skal tekið tillit til andlegra og félagslegra þátta í tengslum við vinnuaðstæður á vinnustaðnum, þar sem litið til eftirfarandi þátta:

- Fjölda starfsfólks.
- Aldurs starfsfólks.
- Kynjahlutfalls meðal starfsfólks.
- Ólíks menningarlegs bakgrunns starfsfólks.
- Hugsanlegra örðugleika meðal starfsfólks í tengslum við talað og/eða ritað mál.
- Skipulags vinnutíma.
- Vinnuálags.
- Eðlis starfs/starfa á vinnustaðnum.
- Hvar/hvernig vinnan fer fram.

Sveitarfélaginu Árborg ber að vera með áætlun um heilsuvernd (sbr. 66.gr. laga nr.46/1980, sbr. einnig 28. gr. reglugerðar nr. 920/2006, um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum). Til heilsuverndar telst verndun líkamlegrar og andlegrar heilsu. Í áætlun um heilsuvernd er því meðal annars tekið á forvörnum og viðbrögðum til að koma í veg fyrir og til að bregðast við ef upp koma mál tengd einelti, áreitni eða ofbeldi.

Skilgreiningar

Einelti

Er endurtekin ótilhlýðileg háttsemi sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem með því að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Almennt gildir að til þess að hegðun teljist einelti þarf mynstur endurtekinnar, lítillækkandi eða neikvæðrar hegðunar og þróunar samskipta að vera til staðar og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að.

Um einelti getur verið að ræða hvort sem það er ásetningur geranda eður ei. Einelti getur falið í sér misbeitingu valds, óformlegs eða formlegs sem einstaklingur á erfitt með að verjast. Fólk er misjafnt og þess vegna verður ekki hjá því komist að einn getur upplifað það sem móðgun eða ótilhlýðilega háttsemi sem annar tekur ekki nærri sér. Þetta verður að hafa í huga þegar einelti eða áreitni er til umfjöllunar.

Ótilhlýðileg háttsemi sem beinist gegn persónu starfsmanns brýtur gegn almennri siðferðiskennd og viðmiðum um hvernig koma skuli fram við einstakling. Slík framkoma getur haft í för með sér neikvæð áhrif á einstaklinginn og jafnvel hóp starfsfólks.

Meta þarf hvert tilvik fyrir sig og gæta þess að aðstæður séu skoðaðar á nákvæman og hlutlausan hátt, á grundvelli fyrirliggjandi staðreynda og upplýsinga.

Hafa ber í huga að einelti felur oft í sér marga samverkandi þætti og geta m.a. verið:

- Særandi eða móðgandi athugasemdir gagnvart einstaklingi, fjandskapur, baktal og rógur.
- Útilokun frá félagslegum og faglegum samskiptum.
- Að niðurlægja einstakling eða gera hann að athlægi.
- Óþægileg eða illkvittin stríðni gagnvart einstaklingi.
- Að starf, hæfni og verk einstaklingsins séu lítilsvirt.
- Að draga úr ábyrgð og verkefnum einstaklings án málefnalegra skýringa.
- Misnotkun valds svo sem að gera ýmist of miklar eða litlar kröfur til einstaklings, ábyrgðarsvið séu illa skilgreind og/eða fela honum ítrekað verkefni sem falla ekki undir starfssvið hans.
- Niðurlægning eða auðmýking, t.d. vegna aldurs, kynferðis, uppruna, kynhneigðar, litarháttar, kynvitundar eða líkamlegs atgervis.
- Hunsun, útilokun, t.d. með því að láta eins og einstaklingar séu ekki á staðnum.

Áreitni

Einstaklingi er sýnd óvelkomin athygli og óskað eftir félagslegum samskiptum sem viðkomandi kærir sig ekki um.

Einstaklingi sýndur yfirgangur í samskiptum, vegið að honum með skömmum, fyrirlitningu og niðurlægjandi ummælum. Eitt tilvik getur talist áreitni.

Kynbundin áreitni og kynbundið ofbeldi

Með hugtakinu **kynbundin áreitni** er átt við hegðun sem tengist kyni eða kyngervi þeirrar/þess/hán 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. Áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni.

Kynbundið ofbeldi er hvers kyns hegðun á grundvelli kyns eða kyngervis sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess einstaklings sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Kynferðisleg áreitni og kynferðislegt ofbeldi

Er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk einstaklings sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegrar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Almenn gildir um kynferðislega áreitni að hún sé í óþökk þess sem fyrir henni verður. Upplifun einstaklingsins skiptir meginmáli í þessu sambandi. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni. **Kynferðisleg áreitni** getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg og birtist m.a. í eftirfarandi hegðun:

- Grófum og/eða klámfengum talsmáta.
- Klámefni sem er sýnilegt, s.s. á vegg eða í tölvu.
- Óviðeigandi spurningum um kynferðisleg málefni.
- Snertingu sem er óvelkomin.
- Óviðeigandi athugasemdum settum fram í máli, á vefnum og/eða í gegnum snjalltæki.
- Tvíræðum og niðurlægjandi tilboðum.
- Klámfenginni umræðu, getur verið annars konar niðurlæging, t.d. með skörun vegna uppruna eða litarháttar viðkomandi.

Með hugtakinu **kynferðislegt ofbeldi** er átt við brot gegn kynfrelsi einstaklings sem lýst eru refsiverð í XXII. kafla almennra hegningarlaga.

Ofbeldi

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

Ábyrgð og skyldur stjórnenda

Sveitarfélagið Árbog ber ábyrgð á því að viðhalda góðu starfsumhverfi sem er laust við einelti, áreitni eða ofbeldi. Í lögum nr. 10/2008 kemur jafnframt fram að atvinnurekendur og yfirmenn stofnana skuli gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk þeirra verði fyrir áreitni, einelti eða ofbeldi á vinnustað sbr. gildandi lög og reglugerðir.

Ábyrgð yfirmanna er veigameiri sökum valdaójafnvægis og getur einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi af hálfu yfirmanns reynst enn þungbærara en af hálfu annarra.

Mikilvægt er þó að hafa í huga að yfirmenn, líkt og annað starfsfólk, geta orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi í starfi.

Ef tilkynnt er um einelti, kynferðislega áreitni eða kynbundið ofbeldi af hálfu yfirmanns verður viðkomandi vanhæfur til að ákvarða um vinnuskilyrði tilkynnanda á meðan á könnun máls stendur og skal næsti yfirmaður taka ákvarðanir er varða þolanda (sbr. lög nr. 10/2008). Yfirmaður getur í slíkum tilvikum einnig vísað málinu til mannauðsstjóra eða heilsuverndarteymis sveitarfélagsins.

Skyldur yfirmanna fela m.a. í sér að:

- Sýna gott fordæmi með faglegu viðmóti sem einkennist af tillitsemi, kurteisi, virðingu, og umburðarlyndi.
- Sýna í orði og athöfn að einelti, áreitni og annað ofbeldi sé ekki liðið.
- Tryggja að allt starfsfólk hafi greiðan aðgang að og sé upplýst um stefnu þessa og verkferla.
- Tryggja að upplýsingar um hvert starfsfólk geti leitað, ef það upplifir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi, séu aðgengilegar.
- Bregðast skjótt við ef þeir verða varir við óviðeigandi hegðun í skilningi þessarar stefnu eða fá vitneskju um slíkt.
- Virða rétt allra til réttlátrar málsmeðferðar. Hvetja þá aðila sem tengjast máli til þátttöku í úrvinnsluferli.
- Styðja við aðila sem vinna að athugun eða úrlausn mála.
- Hlutast til um og grípa til aðgerða, eftir atvikum, á meðan og eftir að málsmeðferð lýkur.

Réttindi, ábyrgð og skyldur starfsfólks

Ætlast er til að starfsfólk Árborgar framfylgi og styðji framgang þessarar stefnu með því að:

- Taka ábyrgð á eigin hegðun og framkomu.
- Leggja ekki annað starfsfólk í einelti, áreita ekki annað starfsfólk kynferðislega sem og á grundvelli kyns og beita ekki annað starfsfólk ofbeldi á vinnustað.
- Hegða sér í hvívetna á faglegan hátt og bera virðingu fyrir öðrum.
- Vera vakandi og meðvitað um líðan annarra í nærumhverfinu og veita stuðning eftir atvikum.
- Starfsfólk taki þátt í því könnunar- og/eða úrlausnarferli sem heyrir undir stefnuna, sé þess óskað.
- Upplýsa þar til bæra aðila um meint einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi sem það hefur vitneskju um skv. tilkynningarskyldu. Þeir aðilar gætu verið yfirmaður, mannauðsstjóri, heilsuverndarteymi, fulltrúi stéttarfélags, trúnaðarmaður, öryggistrúnaðarmaður eða öryggisvörður.
- Stuðla að því að stefnunni sé framfylgt í hvívetna.
- Virða rétt allra til sæmdar og virðingar og gæta trúnaðar um persónuleg mál.

Heilsuverndarteymi Sveitarfélagsins Árborgar

Í Sveitarfélaginu Árborg er starfandi heilsuverndarteymi sem skipað af bæjarstjórn. Teymið velur sér sjálft formann. Lista yfir meðlimi teymisins má sjá á vef Árborgar. Mannauðsstjóri starfar með teyminu.

Hlutverk heilsuverndarteymis er að:

- Upplýsa starfsfólk um stefnu þessa og verkferla sem unnið er eftir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis.
- Upplýsa starfsfólk um úrræði og stuðning sem er í boði í slíkum málum.
- Taka á móti tilkynningum um einelti, áreitni og ofbeldi í réttan farveg í samræmi við verkferil.
- Tryggja að farið sé eftir upplýsinga- og stjórnsýslulögum og öðrum þeim lögum og reglum sem eiga við.
- Leiðbeina stjórnendum um verkferil og úrræði ef upp kemur einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi á starfsstað.
- Teymi hefur leiðbeinandi hlutverk, t.a.m. ef tilkynnandi á einhverjum tímapunkti ákveður að kæra mál til lögreglunnar.
- Teymi hefur jafnframt það hlutverk að sinna eftirfylgni mála.
- Allt starfsfólk sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni eða ofbeldi getur vísað málum sínum til teymisins.
- Ef máli er beint til teymisins skal það að rannsókn lokinni komast að rökstuddri niðurstöðu og skila álit.

Úrræði fyrir starfsfólk og leiðir til úrlausna

Mikilvægt er að starfsfólk hafi upplýsingar um hvert það getur snúið sér eftir aðstoð ef það telur sig þolanda eineltis eða áreitni.

Leiðir til úrlausna:

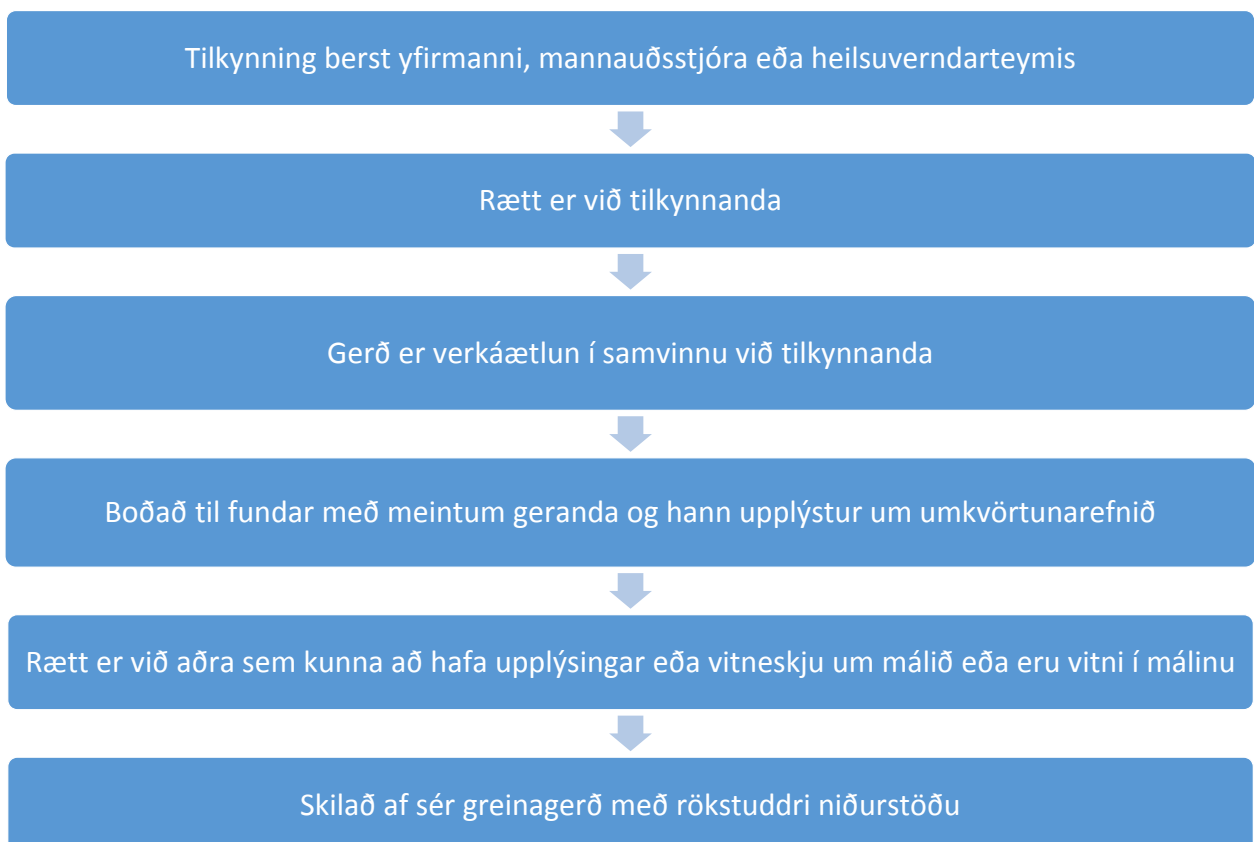
- Óformleg aðstoð/samtal.
- Aðstoð þriðja aðila.
- Formleg tilkynning.

Við mat á valmöguleikum eða til þess að fá frekari upplýsingar getur starfsmaður:

- Talað við yfirmann.
- Haft samband við mannauðsstjóra.
- Haft samband við stéttarfélag eða trúnaðarmann.
- Haft samband við Vinnueftirlit ríkisins.
- Haft samband við heilsuverndarteymi.

Til þess að auðvelda framsetningu og vinnslu máls er starfsfólk hvatt til þess að skrá hjá sér atvik og hegðun þá sem um ræðir, þar sem fram koma tíma- og dagsetningar, nöfn þeirra sem voru ef til vill viðstaddir og aðstæður þegar atvik átti/áttu sér stað. Einnig er aðilum bent á að skrá ítarlega ef viðkomandi hefur rætt við meintan geranda um hegðunina og hvað aðilum fór á milli.

Ferlið



Sjá nánari upplýsingar um ferlið í verkferlum og leiðum til úrlausna sem fylgja stefnu þessari.