

# Aðgerðaráætlun

Gegn einelti, ofbeldi, kynferðislegri og  
kynbundinni áreitni



Sveitarfélagið Fljótsdalshérað

Markmið aðgerðaráætlunar er að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Stuðla að gagnkvæmri virðingu með því að auka vitund og skilning á að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi er hegðun sem er ekki liðin. Sveitarfélagið mun grípa til aðgerða komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um slíkt.

### Skilgreiningar:

- **Einelti** er skilgreint sem síendurtekin eða óvelkomin 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.
- **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.
- **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, fjandsamlegrar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.
- **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 handahófskennd svipting frelsis.

### Skyldur atvinnurekanda:

Sveitarfélaginu Fljótsdalshéraði ber skylda til að koma í veg fyrir að kynbundin áreitni og/eða kynferðisleg áreitni, eigi sér stað á vinnustað sbr. 22. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna og reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Sveitarfélagið skal skipuleggja vinnu þannig að dregið sé úr hættu á að þær aðstæður skapist í vinnuumhverfi sem leitt geti til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis eða annarrar ótilhlýðilegrar háttsemi. Sveitarfélagið Fljótsdalshérað skal gera starfsfólki það ljóst að slík hegðun er óheimil á vinnustað og að slík háttsemi á vinnustað mun ekki líðast.

Skyldur yfirmanna á stofnunum bæjarins eru að skapa vinnuskilyrði sem bjóða ekki heim kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, einelti eða öðru ofbeldi. Yfirmönnum ber einnig skylda til að taka faglega á málum ef þau koma upp og leita aðstoðar t.d. hjá næsta yfirmanni eða bæjarstjóra. Allar kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni

eða öðru ofbeldi skulu rannsakaðar/kannaðar og starfsfólk stutt eftir bestu getu. Flýta skal málsmeðferð sem frekar er unnt. Ef yfirmaður er kærður vegna kynbundinnar áreitni, kynferðislegrar áreitni, eineltis eða ofbeldis verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan á meðferð málsins stendur.

Ef starfsmaður hefur orðið fyrir eða hefur vitneskju um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað skal hann upplýsa yfirmann eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það. Starfsmaðurinn skal vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar ef ástæða þykir til. Komi fram ábending eða kvörtun um slíkt á vinnustað skal viðkomandi yfirmaður bregðast við eins fljótt og kostur er. Sama gildir þegar rökstuddur grunur er um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða annað ofbeldi í garð starfsmanna eða stjórnenda eigi sér stað innan vinnustaðarins. Aðstæður skulu metnar í samvinnu við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins, eða utanaðkomandi ráðgjafa ef með þarf og aðra er málið varðar.

Það er á ábyrgð allra starfsmanna á vinnustað að móta jákvæðan starfsanda og gott vinnuumhverfi. Erfitt getur reynst að greina einelti eða áreitni á vinnustað, ekki síst ef það hefur viðgengist í nokkurn tíma. Svokölluð „meðvirkni“ samstarfsmanna getur valdið því að þeir hætta að taka eftir ósæmilegri framkomu. Mikilvægt er því að vera vakandi fyrir vísbendingum um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustaðnum og líta ekki undan þegar þeirra verður vart heldur bregðast við, taka afstöðu og bjóða fram aðstoð. Með því móti styðja starfsmenn hverjir aðra og gefa skilaboð um samstöðu. Sveitarfélagið skal sjá til þess að allir starfsmenn og stjórnendur sveitarfélagsins fái reglulega fræðslu um einelti á vinnustöðum og leiðir til að bregðast við og koma í veg fyrir það.

### **Viðbrögð:**

Mikilvægt er að hafa í huga að starfsmaður sem hefur orðið fyrir eða hefur vitneskju um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða annað ofbeldi á vinnustað skal upplýsa yfirmann eða stjórnanda vinnustaðarins um það.

Starfsmaður er verður fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða öðru ofbeldi getur gert eitt eða fleira af eftirtöldu:

- Gert yfirmanni, trúnaðarmanni, öryggistrúnaðarmanni eða öðrum sem eiga að tryggja öryggi og vellíðan á vinnustað viðvart.
- Leitað til stéttarfélags síns.
- Skráð hjá sér ýtarlega lýsingu á því sem gerist hverju sinni.
- Kanna hvort samstarfsfólk hans hefur orðið fyrir samskonar áreitni og ef svo er fengið stuðning viðkomandi.

- Ef ekki fæst viðeigandi lausn á vinnustaðnum er hægt að leita til Vinnueftirlitsins sem fer þá fram á, við stjórnendur, að málið verði athugað.

Mikilvægt er að vera vel undirbúin þegar lögð er fram kvörtun um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða annað ofbeldi. Skráð atvik koma sér vel í þeim tilfellum. Starfsmaður skyldi varast að draga of lengi að gera eitthvað í málum þar sem þau lagast ekki af sjálfu sér. Mikilvægt er að leita stuðnings hjá vinnufélögum og reyna að standa ekki ein/einn í stríði við samstarfsmann/yfirmann. Bæjarstjóri og/eða yfirmaður skal aðstoða í málum sem varða einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og annað ofbeldi. Lögð er áhersla á að trúnaður ríki í öllum samskiptum. Sönnunarbyrði hvílir jafnt á þolanda sem geranda.

Við meðferð kvartana sem berast vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis skal gætt fyllsta trúnaðar til að vernda hagsmuni allra aðila. Það gildir um öll gögn sem tengjast málinu.

#### **Málsmeðferð:**

- Kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis geta verið hvort heldur er munnlegar eða skriflegar og skulu berast yfirmanni.
- Þegar tilkynning kemur um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi ber viðkomandi yfirmanni eða öðrum yfirmönnum stjórnsýslunnar að binda enda á hana reynist hún á rökum reist.
- Rannsókn skal hefjast svo fljótt sem auðið er. Æðsti yfirmaður vinnustaðarins eða aðrir yfirmenn í umboði hans, sjá um formlega rannsókn málsins. Sýna skal ítrustu varfærni og nærgætni og rannsakendur máls ættu því að öllu jöfnu að vera tveir.
- Ef kvörtun beinist að yfirmanni ber honum að vísa málinu til næsta yfirmanns. Beinist kvörtun að æðsta yfirmanni starfsmanna skal vísa málinu til bæjarstjórnar til úrlausnar.
- Skrá skal allt niður sem tengist meðferð máls og halda hlutaðeigandi starfsmönnum svo og vinnuverndarfulltrúa upplýstum á meðan á meðferðinni stendur, meðal annars með því að veita þeim aðgang að öllum upplýsingum og gögnum í málinu að teknu tilliti til laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga. Er um atvik í samskiptum að ræða? Er grunur um samskiptavanda? Er samskiptavandinn staðfestur, og þá einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi?
- Yfirmanni viðkomandi starfsmanna skal gerð grein fyrir málinu viti hann ekki af því.
- Yfirmaður getur leitað til næsta yfirmanns eða bæjarstjóra ef hann er ekki viss um hvernig taka eigi á málinu.
- Gæta skal að því að málið sé unnið hratt og af ákveðni.

- Polandi og gerandi skulu báðir hafa rétt til að skýra mál sitt í sitthvoru lagi áður en ákvörðun um viðbrögð er tekin.
- Upplýsinga skal leitað frá öðrum samstarfsmönnum ef það getur varpað ljósi á málið.
- Að fenginni niðurstöðu um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi sé á ferðinni þarf að gefa skýr skilaboð um að slíkt beri að stöðva og leggja ábyrgðina á því alfarið á herðar geranda.
- Upplýsingar sem fengnar eru úr viðtölum skal skrá í málaskrá og trúnaður í meðferð þeirra gagna skal tryggður. Trúnaðarmenn skulu vera viðstaddir viðtölin ef hluteigandi óskar eftir því.
- Mikilvægt er að fá skýrar yfirlýsingar frá geranda um með hvaða hætti hann hyggst breyta hegðun sinni.
- Beita skal einföldum og hentugum lausnum í málinu og varast að fara offari. Forðast skal að benda á sökudólga eða að beita refsingum.
- Forðast ber að grípa til ráðstafana sem á einhvern hátt ganga gegn hagsmunum fórnarlambins. Tilfæringar á vaktaskipulagi, flutningur milli deilda o.s.frv. eiga ekki að bitna á þeim sem órétti hefur verið beittur.
- Forðast ber að leiða saman geranda og þolanda til að leysa málið. Slíkt getur gert illt verra.
- Polandi gæti þurft á sérfræðiaðstoð að halda hjá sálfræðingi eða geðlækni. Stéttarfélag veita styrki vegna sálfræðiþjónustu.
- Yfirmanni ber að fylgjast reglulega með þróun mála.
- Polandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til.
- Nauðsynlegt getur verið í einhverjum tilfellum að fá utanaðkomandi aðila strax að málinu þegar kvörtun kemur fram t.d. vinnusálfræðing til að vinna greiningu á vinnustað og koma með tillögu að viðbrögðum.
- Sé atvikið það alvarlegt að um saknæmt brot sé að ræða skv. hegningarlögum skal það kært til lögreglu, þó ekki nema með fullu samþykki þolanda.
- Komi upp tilfelli þar sem starfsmaður er ranglega sakaður um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi skal meta hvort þeim sem ásökunina setti fram verði veitt áminning.
- Þegar málið er upplýst ber að taka á því með viðeigandi hætti svo sem með sáttaumleitun eða með formlegri áminningu. Leiki vafi á réttmæti ábendinga er ekki þörf á formlegri áminningu en kveða skal niður orðróm um rangar sakir á vinnustaðnum.
- Láti gerandi ekki af hegðun sinni getur það leitt til tilfærslu í starfi eða uppsagnar hans að undangenginni áminningu.
- Þegar málinu er lokið ber vinnuveitanda að upplýsa hlutaðeigandi starfsmenn sem og vinnuverndarfulltrúa um það. Óski hlutaðeigandi starfsmenn eftir skriflegri staðfestingu

á lok máls skal vinnuveitandi verða við þeirri beiðni, komi slík beiðni innan sex mánaða frá því hann upplýsti um málslok.

- Benda má á ýmis fyrirbyggjandi gögn svo sem gátlista – forvarnir og viðbragðsáætlun sem Vinnueftirlitið hefur gefið út og hafa má til hliðsjónar við úrvinnslu mála.

### **Aðstæður og vinnulag sem draga úr líkum á einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi vinnustað**

Orsakir eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustað eru ekki alltaf ljósar og oft er um að ræða samspil margra þátta. Þessir þættir snúa m.a. að einstaklingnum sjálfum, líðan hans og heilsu og skipulagi vinnuumhverfisins. Dæmi um atriði sem hafa jákvæð áhrif og draga úr líkum á alvarlegum árekstrum eða áreitni eru eftirfarandi:

- Hagræðingaraðgerðir eru vel undirbúnar og allir vel upplýstir um hvað sé í vændum.
- Markmið starfsemi sveitarfélagsins sé vel skýrt og öllum vel kunnugt.
- Verkaskipting er skýr og öllum ljós.
- Reglur um framgang þurfa að vera öllum ljósar það dregur úr hættu á samkeppni um stöðu og álit.
- Skipulag, regla og festa skapar ró og öryggi.
- Góð aðstaða og vinnuskilyrði. Eitt það mikilvægasta til að tryggja góðan vinnuanda og góð samskipti starfsmanna er stjórnunarstill og framkoma yfirmanna. Upplýsingastreymi er auðskilið, opið og aðgengilegt öllum.
- Tilfærslur í starfi hafi aðdraganda og eru gerðar af augljósum útskýrðum ástæðum. Starfsfólk þarf að geta auðveldlega og hræðslulaust komið athugasemdum á framfæri. Jöfnuður skapar jafnvægi.

**Mikilvægast af öllu er að sá sem stjórnar á hverjum vinnustað sé vel upplýstur um orsakir og afleiðingar kynferðislegrar áreitni/eineltis og gefi skýr skilaboð um að hverslags áreitni og áníðsla verði ekki liðin.**