

Stefna Hvalfjarðarsveitar gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi.

Allt starfsfólk sveitarfélagsins og íbúar eiga rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og nærgætni. Atvinnurekendum og starfsmönnum sveitarfélagsins er óheimilt að leggja aðra starfsmenn í einelti á vinnustað. Atvinnurekendum og starfsmönnum er jafnframt óheimilt að áreita aðra starfsmenn kynferðislega sem og á grundvelli kyns eða beita þá ofbeldi á vinnustað. Einelti, kynbundin og kynferðisleg áreitni eða annað ofbeldi er aldrei liðið hjá Hvalfjarðarsveit. Verði starfsmaður sveitarfélagsins uppvís af slíkri hegðun er litið á það sem brot á starfsskyldum með viðeigandi inngripi/aðgerðum. Hlustað er á það starfsfólk sem tilkynnir um slíkt á vinnustað og er tekið á þeim málum á faglegan hátt.

Sveitarfélagið ber ábyrgð á að fræða starfsfólk sitt um áreitni, ofbeldi og einelti eins og fram kemur í jafnréttisstefnu Hvalfjarðarsveitar. Stefna þessi er byggð á lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980 og reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015.

Markmið

Stefna Hvalfjarðarsveitar gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi felur í sér eftirfarandi markmið:

- Starfsfólk sé upplýst um hvaða hegðun sé óásættanleg á vinnustöðum sveitarfélagsins.
- Stuðla að forvörnum í garð óæskilegrar hegðunar á vinnustöðunum.
- Starfsfólk þekki boðleiðir innan sveitarfélagsins komi slíkar aðstæður upp og geti brugðist við með réttum hætti.
- Starfsfólk sé meðvitað um málsmeðferð í eineltis-, áreitnis- og ofbeldismálum á sínum vinnustað.

Skilgreiningar

Sveitarfélagið byggir á skilgreiningu á einelti, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni og ofbeldi úr reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015. Í 3. gr. koma eftirfarandi skilgreiningar fram:

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.

Kynbundin áreitni: 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: 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.

Ofbeldi: 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.

Skilgreiningar á þolanda og geranda eru eftirfarandi:

þolandi: Sá aðili sem verður fyrir einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni.

Gerandi: Sá aðili sem beitir einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni.

Áhættumat

Sveitarfélagið ber ábyrgð á að halda reglubundna fræðslu og láta gera áhættumat sbr. a lið 65. gr. laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980 og 27. gr. reglugerðar nr. 920/2006 um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum til að hægt sé að minnka líkurnar á að einelti, áreitni og ofbeldi geti átt sér stað. Stjórnendum ber að greina áhættuþætti eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis á vinnustað og út frá þeirri starfsemi sem þar fer fram. Áhættumat skal m.a. byggt á upplýsingum um:

- Fjölda starfsmanna, aldurssamsetningu og kynjahlutfall.
- Menningarlegan bakgrunn.
- Samskipti og vinnustaðamenningu. Skipulag vinnutímans, vinnuálag, eðli starfa og hvar vinna fer fram.

Forvarnir

Umræða um einelti, áreitni og annað ofbeldi á vinnustað verður að vera opin. Stjórnandi skal fara yfir stefnu sveitarfélagsins gegn einelti, áreitni og ofbeldi í árlegum starfsmannasamtölum

og upplýsa starfsmenn um skyldu þeirra til að upplýsa um slík tilvik á vinnustaðnum. Ef grunur vaknar um einelti, áreitni eða ofbeldi eða aðstæður skapast sem ýtt geta undir slíka framkomu skal stjórnandi bregðast við því eins fljótt og unnt er. Allar kvartanir ber að taka alvarlega og kanna/rannsaka. Forvarnir eru mikilvægur liður í því að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustað og gott að horfa til eftirtalda þátta:

- Hvernig vinnuaðstæðum á vinnustað skuli háttað þannig að dregið sé úr hættu á að aðstæður skapist sem líkur eru á að leitt geti til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum.
- Hvert starfsmenn geti komið á framfæri kvörtun eða ábendingu um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum.
- Til hvaða aðgerða skuli gripið í kjölfar máls vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis í því skyni að koma í veg fyrir að slík hegðun endurtaki sig á vinnustaðnum.

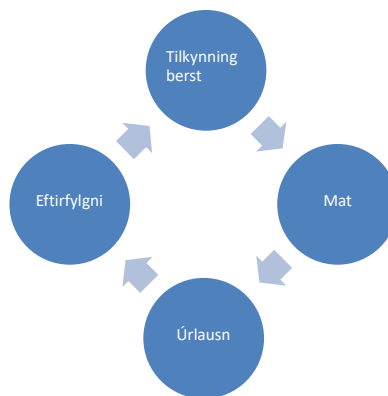
Viðbragðsáætlun

Mikilvægt er að til staðar sé skýr viðbragðsáætlun ef upp koma mál sem talin eru falla undir þær skilgreiningar sem gerð er grein fyrir í stefnunni hér að framan. Það er til að tryggja hagsmuni beggja aðila, bæði þess sem telur sig hafa orðið fyrir óviðeigandi hegðun af þeim toga sem lýst er í stefnunni, svo og þess aðila sem sakaður er um óviðeigandi hegðun. Grundvallaratriði er að allir sem að slíkum málum koma gefi sér ekki niðurstöðu fyrr en að loknu vel athuguðu máli, faglegu og yfirveguðu mati.

Sveitarfélagið bregst fljótt og örugglega við kvörtunum og ábendingum um einelti, ofbeldi, kynbundnu og/eða kynferðislegri áreitni. Þolendur og vitni af slíku á vinnustað skulu ræða við næsta yfirmann meints geranda. Tilkynningar um einelti, ofbeldi, kynbundið og/eða kynferðislega áreitni skal skila inn til sveitarstjóra Hvalfjarðarsveitar á þar til gerðu eyðublaði sem er að finna aftast í stefnu þessari sem og á heimasíðu sveitarfélagsins. Rætt er við alla hlutaðeigandi aðila og ef það er metið sem svo að um samskiptavanda sé að ræða er leitast eftir að finna sáttaleið á milli viðkomandi aðila eftir þörfum með eða án þátttöku utanaðkomandi aðila. Sé hins vegar um meira en samskiptavanda að ræða mun hlutlaus aðili fenginn í málið til að meta hvort um einelti, ofbeldi, kynbundið eða kynferðislega áreitni sé að ræða og koma með tillögur að úrlausnum sé svo raunin. Mikilvægt er að fá sérfræðinga til að taka út vinnustaðinn m.t.t. þeirra stjórnunarlegu þátta sem vantar upp á til að vinnustaðaeinelti, -áreitni eða -ofbeldi sé fyrirbyggt.

Ferli mála hjá Hvalfjarðarsveit:

1. Tilkynning/ábending berst í gegnum heimasíðu sveitarfélagsins eða með öðrum hætti.
2. Mat á aðstæðum og atviki.
3. Sent til viðeigandi úrlausnaraðila.
4. Aðgerðir í málinu – rætt við þolanda og geranda og ef til vill vitni.
5. Sáttafundur ef samskiptavandi og hlutlaus aðili kallaður inn ef um einelti, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni eða ofbeldi er að ræða.
6. Eftirfylgni.



Leiðarljós vinnslu mála:

- Öll mál skulu könnuð og rætt við bæði þolanda og geranda og einnig vitni ef um þau er að ræða.
- Yfirmanni ber skylda til að bregðast fljótt við öllum kvörtunum um einelti, ofbeldi eða kynferðislegri eða kynbundnu áreitni. Vinna þarf mál hratt og flýta allri meðferð eins og hægt er.
- Tryggja þarf að hlutleysis sé gætt við meðhöndlun viðkvæmra mála.
- Ef atvikið er alvarlegt þarf að tilkynna það til lögreglu en þó alltaf með samþykki brotþola sé hann 18 ára og eldri.
- Leiðbeina skal starfsmanni með sálfræðipjónustu eða aðra fagþjónustu. Stéttarfélag greiða niður hluta af slíkri þjónustu.
- Alvarleg og endurtekin áreitni og einelti getur varðað áminningu eða brottvikningu úr starfi í samræmi við réttindi og skyldur starfsmanna sveitarfélaga.
- Algjör trúnaður ríkir við meðferð mála af þessu tagi.
- Skrá skal niður allt sem tengist meðferð máls.

Leiði mat á aðstæðum í ljós rökstuddan grun um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum skal atvinnurekanda grípa til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað í því skyni að

stöðva hegðunina, sé hún enn til staðar, sem og í því skyni að koma í veg fyrir að hegðunin endurtaki sig á vinnustaðnum.

Leiði mat á aðstæðum í ljós að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi eigi sér ekki stað eða hafi ekki átt sér stað á vinnustaðnum skal atvinnurekandi samt sem áður grípa til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. II. kafla reglugerðar 1009/2015 í því skyni að uppræta þær aðstæður sem kvartað hafði verið yfir eða honum hafði verið bent á, séu aðstæðurnar enn til staðar, sem og í því skyni að koma í veg fyrir að aðstæðurnar komi aftur upp á vinnustaðnum svo þær geti ekki leitt til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum.

Atvinnurekandi skal skrá niður allt sem tengist meðferð máls og halda hlutaðeigandi starfsmönnum sem og öryggistrúnaðarmanni eða öryggisfulltrúa vinnustaðarins upplýstum 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.

Þegar atvinnurekandi lítur svo á að máli sé lokið af hans hálfu skal hann upplýsa hlutaðeigandi starfsmenn sem og öryggistrúnaðarmanni eða öryggisfulltrúa vinnustaðarins um það. Óski hlutaðeigandi starfsmenn eftir að fá skriflega staðfestingu á að málinu sé lokið af hálfu atvinnurekanda skal atvinnurekandi verða við þeirri beiðni enda berist honum slík beiðni innan sex mánaða frá því að hann upplýsti um málslok af sinni hálfu.

Starfsmaður sem hefur verið uppvís að eineltis-, áreitnis- eða ofbeldishegðun hjá sveitarfélaginu má búast við því að fara í áminningarferli í samræmi við réttindi og skyldur starfsmanna sveitarfélaga. Starfsmaður sem verður fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi getur tilkynnt það með formlegum hætti til Vinnueftirlitsins.

Einelti, áreitni og ofbeldi er alvarlegt hegðunarmynstur og sá sem tilkynnir slíkt á röngum forsendum eða til þess eins að klekkja á samstarfsmanni sínum má búast við því að fara í áminningarferli í samræmi við réttindi og skyldur starfsmanna sveitarfélaga.

Eftirfylgni

Eftirfylgni miðar að því að tryggja bættu líðan málsaðila og að koma í veg fyrir að einelti, áreitni eða ofbeldi endurtaki sig.

Tíðni eftirfylgni getur átt sér stað samkvæmt samkomulagi milli aðila málsins.

Reglulega, eins lengi og þurfa þykir, boðar ábyrgðaraðili málsins hvern málsaðila fyrir sig á fund til að kanna stöðu mála. Komi í ljós að einelti, ofbeldi, kynferðisleg eða kynbundin áreitni eða vanlíðan eigi sér þá enn stað skal funda með málsaðilum.

Stefna þessi skal vera aðgengileg öllu starfsfólki Hvalfjarðarsveitar og vera kynnt öllu nýju starfsfólki hjá sveitarfélaginu. Mikilvægt er að fá inn fræðslu á 1- 2 ára fresti varðandi einelti, kynferðislega og kynbundna áreitni og ofbeldi og neikvæðar afleiðingar þess á þolanda, samstarfsfólk og vinnustaði og ber félagsmálastjóri Hvalfjarðarsveitar ábyrgð á þeirri fræðslu. Stefnan skal vera endurskoðuð reglulega.

Samþykkt í fjölskyldunefnd Hvalfjarðarsveitar þann 21. ágúst 2014.

Samþykkt í fræðslu- og skólanefnd Hvalfjarðarsveitar þann 1.september 2014.

Samþykkt í sveitarstjórn Hvalfjarðarsveitar þann 14. október 2014.

Samþykkt í fjölskyldu- og frístundanevnd Hvalfjarðarsveitar þann 3. ágúst 2023.

Samþykkt í fræðslunefnd Hvalfjarðarsveitar þann 10. ágúst 2023.

Samþykkt í sveitarstjórn Hvalfjarðarsveitar þann 23. ágúst 2023.

Trúnaðarmál

Tilkynning um meint einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi.

Dagsetning atviks:				
Nafn meints þolanda:	Kennitala:	Er þetta fyrsta atvik:	Já:	Nei:
Nafn meints geranda:	Kennitala:	Er þetta fyrsta tilkynning:	Já:	Nei:

Lýsing á atviki: Lýstu atvikinu eins og það átti sér stað. Hvar gerðist þetta? Var einhver undanfari? Hvað var sagt? Hvernig brást þú við og einnig gerandi? Hvernig leið þér eftir atvikið?

Vinsamlegast láttu öll möguleg viðbótargögn fylgja með s.s. tölvupósta, bréf eða annað efni sem málið gæti varðað.

Undirskrift yfirmanns:	Dagsetning móttöku:
-------------------------------	----------------------------



