



## Grundarfjarðarbær

# Stefna Grundarfjarðarbæjar

### varðandi einelti, kynferðisleg eða kynbundin áreitni og ofbeldi á vinnustað

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

Stefnan gildir um allar starfsstöðvar Grundarfjarðarbæjar og samskipti milli stofnana.

---

### Markmið

Markmið stefnu okkar er að koma í veg fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi á öllum vinnustöðvum Grundarfjarðarbæjar og tryggja að úrræði séu til staðar telji aðili sig hafa orðið fyrir slíkum brotum.

### Leiðarljós

Við störfum sem ein heild að því að ná þeim markmiðum sem að er stefnt á hverjum tíma. Gott samstarf og samskipti eru þar lykilatriði.

- Við leggjum áherslu á kurteisi og háttvísi og sýnum hvert öðru virðingu og trúnað í öllum samskiptum okkar á vinnustaðnum og utan hans þar sem samskipti sem eiga sér stað utan vinnustaðar hafa ávallt áhrif á samvinnu á vinnustaðnum.
- Við gætum að því að láta ekki eigin líðan hafa neikvæð áhrif á samstarfsfólk okkar.

Einelti, kynbundin eða kynferðisleg áreitni eða ofbeldi er óheimil skv. lögum og er ekki liðin á vinnustað okkar.

- Starfsmönnum er óheimilt að leggja aðra starfsmenn í einelti, áreita þá með kynbundum eða kynferðislegum hætti eða beita þá ofbeldi.
- Það er á ábyrgð allra starfsmanna að koma í veg fyrir einelti og aðra ótilhlýðilega hegðun, bæði með eigin athöfnum og tilkynningu til ábyrgðaraðila viðbragðsáætlunar.
- Hafa ber í huga að einstaklingur getur verið ómeðvitaður um að hegðun hans sé óviðeigandi. Því er mikilvægt að starfsmenn setji mörk og geri grein fyrir því ef þeim líkar ekki framkoman. Ef einstaklingur treystir sér ekki til að tala við viðkomandi ætti hann að leita aðstoðar og eftir atvikum tilkynna um málið.
- Þetta á við um samskipti milli samstarfsfólks og samskipti starfsfólks og annarra sem þau eiga samskipti við vegna starfsins.
- Þetta á við um samskipti sem eiga sér stað á vinnustaðnum, þ.e. umhverfi, innanhúss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna. Einnig á það við um samskipti í gegnum tölvu, síma eða önnur fjarskiptatæki, á skemmtunum á vegum vinnustaðarins eða í vinnuferðum. Einnig getur Grundarfjarðarbær fjallað um

athafnir samkvæmt þessum reglum sem eiga sér stað utan vinnustaðarins og utan þess sem framan er talið, ef þær eru að mati stofnunarinnar til þess fallnar að hafa áhrif á samskipti aðila á vinnustaðnum og teljast þær þá falla undir reglur þessar.

- Tekið er á öllum málum samkvæmt viðbragðsáætlun Grundarfjarðarbæjar.
- Tekið verður á fölskum ásökunum um einelti, áreitni eða ofbeldi.
- Ef þú telur þig hafa orðið fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi eða telur þig hafa orðið vitni að slíkri hegðun hvetjum við þig til að láta vita þannig að hægt sé að bregðast við.
- Ábyrgðaraðili aðgerðaáætlunar okkar er skrifstofustjóri Grundarfjarðarbæjar og ber að beina tilkynningum þangað, annað hvort beint eða í gegnum trúnaðarmann. Ef tilkynning eða ábending varðar ábyrgðaraðila sjálfan eða hans yfirmann ber að leita til stéttarfélags þíns eða Vinnueftirlits.

## Skilgreiningar

### Hvað er einelti, kynferðisleg, kynbundin áreitni og ofbeldi?

- **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.

### Sjá nánar reglugerð 1009/2015:

[http://www.vinnueftirlit.is/media/sem-heyra-undir-vinnuvernd/B\\_nr\\_1009\\_2015.pdf](http://www.vinnueftirlit.is/media/sem-heyra-undir-vinnuvernd/B_nr_1009_2015.pdf)

## Málsmeðferð

Ábyrgðarmaður ber ábyrgð á rannsókn mála og skal hann þegar í stað virkja viðbragðsáætlun þessa. Taka skal allar tilkynningar alvarlega og sýna nærgætni í aðgerðum gagnvart aðilum máls.

Skal ábyrgðarmaður í samráði við vinnuverndarfulltrúa, næsta yfirmann eða sviðsstjóra án ástæðulauss dráttar meta þörf meints þolanda fyrir bráðan stuðning og veita hann.

Á meðan mál er til meðferðar eru gerðar ráðstafanir til að tryggja starfsaðstæður aðila. Einnig getur verið ákveðið að senda annan eða báða aðila í leyfi m.t.t. eðli máls og stöðu þess á meðan málsmeðferð fer fram. Jafnframt er metið hvort boðið sé uppá sálfræðiaðstoð í ferlinu.

Ábyrgðarmaður skal sjá til þess að gerð verði athugun á málsatvikum í þeim tilgangi að meta hvers eðlis umrædd kvörtun eða ábending er ásamt því að meta hvort ástæða sé til að leita til utanaðkomandi aðila, þar á meðal viðurkenndra þjónustuaðila, til aðstoðar svo leiða megi mál til lykta og tryggja hlutlausu málsmeðferð. Einnig skal virða óskir málsaðila um aðkomu utanaðkomandi aðila að málinu. Við meðferð máls skal sýna varfærni og nærgætni í aðgerðum með virðingu og einkahagi hlutaðeigandi starfsmanna í huga, meðal annars með því að veita ekki óviðkomandi aðilum upplýsingar um mál og tryggja að utanaðkomandi aðilar sem kunna að koma að meðferð máls geri slíkt hið sama. Áður en málsmeðferð hefst skal ábyrgðaraðili upplýsa aðila máls að mál þeirra muni verða tekið til meðferðar.

### **Upplýsinga aflað**

Ábyrgðaraðili skal tryggja að við matið sé hlutaðeigandi starfsmönnum gefinn kostur á að koma sjónarmiðum sínum á framfæri og að jafnan sé rætt við einn aðila máls í senn.

Athugun á málsatvikum skal fela í sér viðtal við ætlaðan þolanda, ætlaðan geranda, vitni eða aðra þá sem veitt geta upplýsingar sem skýra málsatvik. Skrásetja skal allar frásagnir aðila og bera þær undir viðkomandi til samþykktar. Leitað verður upplýsinga um tímasetningar og önnur gögn, s.s. tölvubrэф, smáskilaboð í síma eða tölvu eða annað sem varpað getur ljósi á málavöxtu.

Ábyrgðaraðili skal sjá til þess að allt sem tengist meðferð máls sé skráð niður og halda hlutaðeigandi starfsmönnum sem og vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins upplýstum meðan á meðferðinni stendur.

### **Meðferð upplýsinga**

Allar upplýsingar sem fást um málið verða meðhöndlaðar sem trúnaðarmál og verða skrifleg gögn varðveitt á öruggum stað á ábyrgð atvinnurekanda í samræmi við lög um persónuvernd. Hlutaðeigandi starfsmönnum er veittur aðgangur að gögnum eftir því sem þeir óska og lög um persónuvernd heimila.

### **Máli lokið**

Þegar litið er á að máli sé lokið eru hlutaðeigandi starfsmenn upplýstir um það. Hlutaðeigandi starfsmenn teljast almennt vera meintur gerandi og meintur þolandi.

Ef ekki telst vera um einelti, áreitni eða ofbeldi að ræða felur aðgerðaáætlun í sér aðgerðir til að greiða úr samskiptum. Sé niðurstaðan sú að um einelti, áreitni eða ofbeldi sé að ræða felur aðgerðaáætlun í sér ákvörðun um afleiðingar fyrir geranda sem og forvarnaraðgerðir sem draga eiga úr hættu á að slíkt endurtaki sig.

### **Eftirfylgni**

Eftirfylgni felst í stuðningi við aðila/þolanda, fylgst er með samskiptum á vinnustaðnum, andlegri líðan og gengi. Mat á árangri aðgerða er tímasett og sem hluti þess mats er endurmat á aðgerðum þar sem metið er hvort þörf er á frekari aðgerðum, s.s. breytingum á vinnustað, viðbrögðum, vinnuskipulagi eða öðru.

### **Málsatvik varða einstakling sem er ekki starfsmaður**

Ef málsatvik varða einstakling sem ekki er starfsmaður Grundarfjarðarbæjar en samskiptin eiga sér stað í tengslum við starfsemi þess er unnið skv. aðgerðaáætlun og gripið til aðgerða til að varna að slíkt komi fyrir aftur. Í þessu felst að gripið verður til ráðstafana og aðgerða sem eru til þess fallnar að verja starfsfólk fyrir slíku áreiti.