

24. júní 2016



Aðgerðaráætlun

Sandgerðisbæjar

gegn einelti, ofbeldi, kynferðislegri áreitni,
kynbundinni áreitni og annarri ótilhlýðilegri hegðun.

2016 - 2020

Fagmennska, samvinna og virðing.



MARKMIÐ MEÐ ÁÆTLUNINNI

Eitt af markmiðum starfsmannastefnu Sandgerðisbæjar er að starfsfólki líði vel á vinnustað og sé ánægt með vinnuumhverfi sitt. Sandgerðisbær leitast þannig við að skapa góðar vinnuaðstæður sem lágmarka líkur á einelti, kynferðislegri áreitni kynbundinni áreitni, ofbeldi og annarri ótilhlýðilegri hegðun.

Markmið áætlunarinnar er

- a) að vinna á móti einelti, ofbeldi, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni og annarri ótilhlýðilegri háttsemi á vinnustað, meðal annars með forvörnum.
- b) að stuðla að gagnkvæmri virðingu á vinnustöðum s.s. með því að auka skilning á einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni/ofbeldi og að slík hegðun sé ekki liðin.
- c) að gripið verði til aðgerða í samræmi við áætlun þessa komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um einelti, kynferðilega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega hegðun á vinnustað eða ágreining í samskiptum sem líkur eru á að geta leitt til slíkrar hegðunar.
- d) að áætlun þessi sé kynnt árlega fyrir starfsfólki Sandgerðisbæjar, að hún sé aðgengileg og endurskoðuð reglulega.

Unnið er í samræmi við reglugerð Velferðarráðuneytisins nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni árteini og ofbeldi á vinnustöðum¹. En samkvæmt ákvæðum reglugerðarinnar skal vinnuveitandi stuðla að markvissum forvörnum og aðgerðum gegn einelti á vinnustað. Einelti og kynferðislegt áreiti hefur mikil áhrif á andlega líðan og starfsánægju fólks. Í ljósi þessa er mikilvægt að vinna markvisst gegn einelti og kynferðilegu áreiti, fyrirbyggja og uppræta, sé það til staðar. Einnig er mikilvægt að vinna að góðum starfsanda á vinnustöðum og stuðla að vellíðan starfsfólks, en slíkt er ábyrgð allra starfsmanna.

Einelti, ofbeldi, áreitni og önnur ótilhlýðileg 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.

¹<http://www.reglugerd.is/reglugerdir/eftir-raduneytum/felagsmalaraduneyti/nr/19859>



SKILGREININGAR

Skv. 3 gr. Reglugerðar Velferðarráðuneytisins um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum².

Einelti:

Ámælisverð eða síendurtekin óvelkomin hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda ótta og/eða vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að.

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.

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.

Ofbeldi:

Ofbeldi er hegðun sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, aðdróttanir, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis.

Önnur ótilhlýðileg háttsemi:

Getur meðal annars falist í lítilsvirðandi framkomu, athugasemdum varðandi kynferði, kynþátt, þjóðernisuppruna, kynhneigð, kyngervi, trú/lífsskoðanir, fötlun, aldur, stjórnmalaskoðanir, uppruna eða aðra þætti. Þetta á einnig við um klámfengna háttsemi eða snertingu sem þykir nærgöngul eða óviðeigandi.

Meintur þolandi;

Sá sem talinn er verða fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreiti, ofbeldi eða annarri ótilhlýðilegri háttsemi.

Meintur gerandi:

Sá sem kvörtun/ábending um einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreiti, ofbeldi eða annarri ótilhlýðilegri háttsemi beinist að.

²<http://www.reglugerd.is/reglugerdir/eftir-raduneytum/felagsmalaraduneyti/nr/19859>



Meðfylgjandi dæmi sýna hverskonar hegðun getur verið að ræða sem veldur því að meintur þolandi upplifir að hann sé beittur misrétti.

Starfstengdar athafnir

- Starfs- eða verkefnatengdum upplýsingum er haldið frá starfsmanni.
- Grafið undan trausti og faglegri hæfni starfsmanns eða frammistöðu hans.
- Gagnrýni er látin í ljós á niðrandi eða neikvæðan hátt í viðurvist annarra.
- Vilji samstarfsmanna til aðstoðar er lítill.
- Geðþóttakenndar breytingar gerða á verksviði starfsmanns.
- Starfsmaður er hafður undir stöðugu eftirliti og markvisst leitað að mistökum.

Félagsleg útskýfun og særandi framkoma

- Baktal og slúður.
- Niðrandi athugasemdir eða dylgjur.
- Starfsmenn skemmta sér á kostnað eins aðila.
- Endurtekin stríðni.
- Starfsmaður er markvisst sniðgenginn og útilokaður frá starfshópum eða félagslífi.
- Endurteknar skammir.

Önnur eineltishegðun:

- Að starf, hæfni og verk starfsmanns eru lítilsvirt.
- Að draga að ástæðulausu úr ábyrgð og verkefnum.
- Að gefa ekki nauðsynlegar upplýsingar.
- Misnotkun, t.d. með því að neyða starfsmann til að sinna endurtekið erindum sem falla ekki undir starfsvið hans eða að láta hann hafa of fá eða of mörg verkefni.
- Særandi athugasemdir.
- Rógur eða útilokun frá félagslegum og faglegum samskiptum.
- Árásir á starfsmann eða gagnrýni á einkalíf hans.
- Að skamma starfsmann eða gera hann að athlægi.
- Líkamlegar árásir eða hótanir um slíkt.
- Fjandskapur eða þögn þegar spurt er eða fitjað upp á samtali.
- Móðgandi símtöl, skilaboð eða ummæli.
- Lítilsvirðandi texti í tölvupósti eða öðrum skriflegum sendingum.
- Óþægileg stríðni.
- Niðurlæging eða auðmýking, t.d. vegna aldurs, kynferðis eða þjóðernis.

Ekki er um tæmandi yfirlit að ræða.³

³ Vinnueftirlitið, Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum – Forvarnir og viðbrögð



Einelti er ekki:

Skoðanaágreiningur í samskiptum eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna eftir atvikum. Móðganir teljast ekki einelti nema þeir sem fyrir þeim verða séu ekki færir um að verjast þeim og þær séu endurteknar. Einelti er aldrei á jafnréttisgrundvelli. Því telst stríðni, sem báðir aðilar telja meinlausa, eða tilfallandi árekstrar, ekki einelti. Fólk er misjafnt og því 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 kynferðisleg áreitni er til umfjöllunar. Upplifun einstaklingsins skiptir meginmáli í þessu sambandi. Sérhver þolandi verður sjálfur að meta hvaða framkomu hann umber, frá hverjum og segja frá sé honum misboðið.⁴

GILDISSVIÐ

Áætlunin nær yfir alla starfsmenn Sandgerðisbæjar, einstaklinga sem koma tímabundið til starfa eða starfa sem verktakar, viðskiptavini, nemendur og alla þá sem starfsmenn Sandgerðisbæjar eiga í samskiptum við. Auk þessarar aðgerðaráætlunar er í gildi Skjöldur áætlun gegn einelti í Grunnskóla Sandgerðis.

FORVARNIR OG ÁHÆTTUMAT

Sandgerðisbær skal ráðast í eftirfarandi aðgerðir til að koma í veg fyrir einelti, ofbeldi, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða aðra ótilhlýðilega hegðun og til að bregðast við kvörtunum um það.

- Vinna áætlun um forvarnir og heilsuvernd þar sem fram kemur til hvaða aðgerða skuli gripið í því skyni að koma í veg fyrir einelti, ofbeldi, kynferðilega áreitni eða aðra ótilhlýðilega hegðun.
- Upplýsa starfsmenn um verklag skv. aðgerðaráætlun þessari.
- Kanna reglulega viðhorf starfsmanna til stjórnunar, líðanar í starfi og jafnréttis- og eineltismála. Einnig hvort þeir hafi orðið fyrir einelti, ofbeldi, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða annarri ótilhlýðilegri hegðun. Gera áætlun um aðgerðir og áframhaldandi vinnu ef þurfa þykir.

⁴ Vinnueftirlitið, Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum – Forvarnir og viðbrögð



Ástæður eineltis og kynferðislegrar áreitni

Rannsóknir benda til þess að margar ástæður geti legið að baki eineltis eða áreitni og oft sé um samspil margra þátta að ræða.

Eftirfarandi áhættuþættir geta ýtt undir einelti og kynferðislega áreitni:

- Slæm stjórnun og óhentugt vinnufyrirkomulag, t.d. þannig að gerðar eru of miklar kröfur til starfsmanna eða að kröfurnar eru óljósar og /eða stangast á.
- Ef illa er staðið að breytingum, t.d. þegar ný tækni er innleidd, verkháttum og hlutverkum breytt, samruni eða eigendaskipti verða eða deildir lagðar niður.
- Of mikið vinnuálag, þensla, tímaþröng og streita.
- Samdráttur og uppsagnir.
- Ófullnægjandi upplýsingagjöf.
- Skoðanamunur og/eða slæm samskipti á milli starfsmanna og stjórnenda.
- Skortur á umburðarlyndi t.d. gagnvart aldri, þjóðerni, fötlun, kynhegðun, kynferði eða öðru sem kann að aðgreina starfsmann frá öðrum í starfshópi.
- Skortur á einörðum vinnubrögðum eða lausnum á vandamálum sem koma upp á vinnustaðnum.
- Skortur á sjálfstæði og möguleikum til að hafa áhrif á starfið og starfsumhverfið.⁵

Eftirtaldir þættir geta stuðlað að jákvæðu, heilbrigðu og uppbyggjandi vinnuumhverfi:

- Góð og jákvæð samskipti.
- Virkt upplýsingaflæði.
- Umburðarlyndi.
- Kurteisi og virðing.
- Hæfilegt álag.
- Starfsfólk fær að hafa áhrif á starf sitt og starfsumhverfi.
- Markviss og lausnarmiðuð nálgun á viðfangsefnum.

Nánar má lesa um áhættumat og forvarnir í stofnunum í reglugerð Velferðarráðuneytisins nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni árteini og ofbeldi á vinnustöðum⁶.

⁵ Vinnueftirlitið, Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum – Forvarnir og viðbrögð
⁶<http://www.reglugerd.is/reglugerdir/eftir-raduneytum/felagsmalaraduneyti/nr/19859>



Hvert á að leita

Komi upp ágreiningur eða samskiptavandi sem talinn er hafa eða geta þróast yfir í einelti eða ósæmilega hegðun geta starfsmenn tilkynnt eða leitað til eftirfarandi aðila:

- Næsti yfirmaður, ef þolandi telur að einelti eða áreitni sé af hálfu yfirmanns þá er hægt að leita til næsta yfirmanns fyrir ofan.
- Sviðsstjóra
- Öryggistrúnaðarmanns
- Trúnaðarmanns
- Viðbragðsteymi starfsmanna Sandgerðisbæjar

Ef þolandi treystir sér ekki að ræða við ofangreinda aðila þá er hægt að leita til eftirfarandi aðila:

- Fulltrúa stéttarfélags
- Vinnueftirlitsins

Trúnað og tillitsemi ber að sýna bæði þolendum og meintum gerendum í eineltis- og áreitnismálum.

MÁLSMEDFERÐ

Ábendingu um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðileg hegðun skal koma til næsta yfirmanns. Honum ber alltaf að taka slíka ábendingu alvarlega og bregðast við með faglegum og skjótum hætti. Ávallt skal skrá tilkynningar og/eða grun um einelti, ofbeldi, kynferðileg áreitni, kynbundinni áreitni og aðra ótilhlýðilega hegðun og úrvinnslu máls.

Ef grunur er um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðileg hegðun skal fylla út þar til gert eyðublað „Ósk um könnun á meintri ótilhlýðilegri hegðun á vinnustað“ (sjá fylgiskjal 1)

ÓFORMLEG MÁLSMEDFERÐ

Telji starfsmaður sig verða fyrir ótilhlýðilegri háttsemi er mikilvægt að hann láti meintan geranda eða gerendur vita að honum mislíki framkoma hans/þeirra í sinn garð og óski eftir að slík hegðun endurtaki sig ekki. Ef starfsmaður treysti sér ekki til að koma slíkri ósk á framfæri við meintan geranda/gerendur skal hann óska eftir aðstoð yfirmanns. Yfirmaður ræðir þá við meintan geranda og fer fram á að hin ótilhlýðilega hegðun hætti. Yfirmaður getur einnig talað bæði við meintan þolanda og meintan geranda saman til að fara yfir málið.

Mikilvægt er að málinu sé fylgt eftir. Ef ótilhlýðilegri hegðun linnir ekki skal málið sett í formlegt ferli.



FORMLEG MÁLSMEÐFERÐ

Ef ekki tekst að leysa úr málum samkvæmt því sem lýst er hér að framan skal starfsmaður leggja fram skriflega kvörtun til yfirmanns á þar til gerðu eyðublaði. Æskilegt er að kvörtun sé lögð fram innan þriggja mánaða frá því að viðkomandi telur að óæskilega framkoman hafi átt sér stað. Hluti af formlegu ferli getur meðal annars verið að meintur þolandi og/eða meintur gerandi séu fluttir til í starfi eða fari í tímabundið leyfi til að fyrirbyggja álag sem fylgir því að vera á vinnustaðnum meðan málið er rannsakað formlega í samræmi við þessa áætlun. Ávallt skal rita fundargerðir sem samþykktar eru af fundarmönnum. Einnig skal skrá vitnisburð sem vitni staðfesta.

1. Upplýsingar um meinta óæskilega hegðun skráðar á meðfylgjandi eyðublað og skilað til yfirmanns.
2. Mál er greint með því að ræða við meintan þolanda og meintan geranda. Upplýsa skal yfirmenn geranda og þolanda um málið. Teljist það nauðsynlegt skal leita til annarra á vinnustaðnum, t.d. samstarfsfélaga þolanda og geranda. Gæta skal fyllsta trúnaðar.
3. Ferli rannsóknar:
 - Rætt við aðila hvern í sínu lagi.
 - Skoðað er hvort haga þurfi vinnu starfsmanna þannig að meintur þolandi þurfi ekki að starfa náíð eða í einrúmi með meintum geranda á meðan rannsókn stendur yfir.
 - Upplýsingar úr viðtölum greindar og skráðar.

Mikilvægar áherslur við greiningu:

- Skilvirkni (mál greint á sem skemmstum tíma).
 - Hlutlægni og sanngirni í málsmeðferð (t.d. rætt við alla sem tengjast máli og viðtalsgögn greind af hlutlausum aðila).
 - Trúnaður við málsaðila.
4. Hvort sem niðurstaða greiningar er sú að vandi lýsi sér í einelti eða í annarskonar vanda (t.d. alvarlegum ágreiningi eða stjórnunarvanda), þá ber stjórnendum að ákvarða leið til að taka á vandanum.
 5. Aðgerðaráætlun er unnin af yfirmanni geranda og/eða þolanda, viðbragðsteymi og/eða öryggistrúnaðarmanni.
 6. Yfirmaður, viðbragðsteymi og/eða öryggistrúnaðarmaður skulu einnig koma áætluninni í framkvæmd og fylgja henni eftir.
 7. Meta skal hvort leita þurfi aðstoðar utanaðkomandi sérfræðinga.
 8. Niðurstaða greiningar kynnt á skilafundum. Almennt skulu skilafundir vera tvískiptir, annars vegar með þolanda og hins vegar geranda. Yfirmaður þolanda/geranda stýrir fundinum (kynnir niðurstöður greiningar). Ef yfirmaður er meintur gerandi þá skal næsti yfirmaður hans stýra fundinum. Fundurinn skal boðaður skriflega og haldinn innan 10 virkra daga frá því eyðublaðið barst yfirmanni sé þess nokkur kostur og skal þá rannsókn málsins vera lokið.



9. Ljúka skal máli formlega með undirskrift hlutaðeigandi starfsmanna og upplýsa skal vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um málslok.
10. Ef grunur leikur á að málið sé brot á almennum hegningarlögum skal koma málinu í viðeigandi farveg.
11. Öll skjöl sem tengjast málinu skulu skráð og geymd sem trúnaðargögn í skjalasafni bæjarins.

Allir sem koma að málinu á einhverju stigi skulu gæta trúnaðar, gildir það einnig um meðferð og vörslu skjala. Litið er á brot á trúnaði sem brot í starfi.

Allar kvartanir um ótilhlýðilega háttsemi verða kannað til hlítar. Brugðist verður hratt við og af nærgætni og þagmælsku þar sem slík mál eru viðkvæm.

VANHÆFNI

Yfirmaður, öryggistrúnaðarmaður og fulltrúar viðbragðsteymis skulu vera vakandi fyrir eigin vanhæfni og annarra sökum tengsla við meintra þolendur og gerendur í rannsókn og vinnslu slíkra mála.

NÆSTU VERKEFNI

- Að gera ramma utan um viðbragðsteymi Sandgerðisbæjar s.s. hvernig það er skipað og hvert er hlutverk þess.
- Útbúa eyðublað fyrir yfirmenn til aðstoðar við gerð aðgerðaráætlunar í málum sem upp koma.
- Útbúa kynningu á þessari aðgerðaráætlun.
- Útbúa viðhorfskönnun fyrir starfsmenn.



Ósk um könnun á meintri ótilhlýðilegri hegðun á vinnustað

Upplýsingar til vinnuveitenda.

Ég undirrituð/undirritaður vil koma á framfæri tilkynningu vegna meintrar ótilhlýðilegrar hegðunar á vinnustað og gef hér með leyfi til að neðangreindar upplýsingar varðandi málið megi nota í samskiptum vegna málsins.

| |
|---|
| 1. Nafn meints þolanda: |
| 2. Heiti vinnustaðar/deildar: |
| 3. Nafn og staða yfirmanns/ yfirmanna meints þolanda: |
| 4. Nafn og staða meints geranda eða lýsing á hópi starfsmanna ef um fleiri er að ræða sem meinta gerendur: |
| 5. Lýsing á aðstæðum, þ.e. í hverju eineltið birtist, og hversu lengi það hefur viðgengist: |
| 6. Hvaða leiðir hafa verið reyndar til úrlausnar? |



7. Hverjir hafa komið að lausn málsins?

8. Ef tillögur eru að lausn málsins er æskilegt að þær komi fram:

9. Annað sem gæti skipt máli við úrlausn málsins:

Staður, dags

Nafn og kennitala þess sem tilkynnir

Samþykki meints þolanda ef hann sendir ekki sjálfur inn tilkynninguna

Samþykki meints þolanda