



# Stefna Dalvíkurbyggðar gegn einelti, áreitni og ofbeldi





## Efnisyfirlit

Inngangur .....	3
Leiðarljós .....	3
Hugtök-skilgreiningar .....	3
Einelti .....	3
Kynferðisleg áreitni .....	3
Kynbundin áreitni.....	3
Ofbeldi.....	4
Þolandi .....	4
Gerandi.....	4
Birtingarmyndir eineltis, áreitni og ofbeldis .....	4
Ábyrgð, hlutverk og réttindi starfsfólks .....	4
Ábyrgð og skyldur yfirmanna .....	5
Öryggi og heilbrigði á vinnustað .....	5
Viðbragðsáætlun.....	5
Hvert skal leita .....	5
Málsmeðferð.....	6
Óformleg málsmeðferð.....	6
Formleg málsmeðferð.....	6
Vanhæfi.....	7
Eineltisteymi starfsmanna Dalvíkurbyggðar .....	7
Heimildir.....	8



## Inngangur

Í stefnu þessari eru sett fram leiðarljós um góð samskipti á vinnustöðum Dalvíkurbyggðar, rætt um ábyrgð starfsmanna og stjórnenda varðandi samskipti, skilgreiningar á hugtökum sem varða ósæmilega háttsemi á vinnustað ásamt viðbragðsáætlun við meintu einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi.

Markmiðið með stefnunni er að vinna gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum Dalvíkurbyggðar í samræmi við *Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum* nr. 1009/2015. Í leiðbeiningaritum Vinnueftirlitsins (2016a, 2016b) er að finna ítarlegri upplýsingar um orsakir, afleiðingar, birtingarmyndir og áhættuþætti en hér eru settir fram.

Hver og einn ber ábyrgð á eigin hegðun og því að taka ekki þátt í einelti, áreitni eða ofbeldi. Einelti, áreitni og ofbeldi er ekki einkamál þolanda og geranda heldur er mikilvægt að allir séu meðvitaðir og bregðist við hafi þeir grun um eða viti um slíkt. Stjórnandi skal stuðla að markvissum forvörnum og aðgerðum gegn ótilhlýðilegri háttsemi á vinnustað.

Hjá sveitarfélaginu Dalvíkurbyggð er eineltisteymi sem starfsmenn geta leitað til.

## Leiðarljós

- Á vinnustöðum sveitarfélagsins Dalvíkurbyggðar sýna starfsmenn hver öðrum virðingu og leggja sitt af mörkum til að fyrirbyggja neikvæða hegðun og stuðla að góðum samskiptum, starfsánægju og öruggu umhverfi.
- Starfsmenn standa saman um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi í hvaða mynd sem er líðst ekki og láta vita ef upp koma neikvæð og erfið samskipti.
- Áhersla er lögð á fyrirbyggjandi aðgerðir og skjót viðbrögð sé grunur um óásættanlega hegðun á vinnustaðnum.

## Hugtök-skilgreiningar

Eftirfarandi skilgreiningar á hugtökum eru sóttar í reglugerð Velferðarráðuneytisins nr. 1009/2015.

### Einelti

Einelti er 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.

### Kynferðisleg áreitni

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, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

### Kynbundin áreitni

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.



## Ofbeldi

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

## Polandi

Polandi er sá sem verður fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi. Meðan málsmeðferð stendur yfir er hugtakið „meintur polandi“ notað.

## Gerandi

Gerandi er sá sem beitir einelti, áreitni eða ofbeldi. Meðan málsmeðferð stendur yfir er hugtakið „meintur gerandi“ notað.

## Birtingarmyndir eineltis, áreitni og ofbeldis

Í leiðbeiningum Vinnuverndar (2018b) eru gefin dæmi um birtingarmyndir eineltis, áreitni og ofbeldis. Þar segir að þetta geti birst sem:

- Ítrekuð gagnrýni, niðurlæging.
- Særandi orð, athugasemdir.
- Baktal, slúður, sögusagnir, útilokun.
- Móðgandi og særandi samskipti.
- Kynferðislegar eða kynbundnar athugasemdir.
- Hótanir eða árásir.

Þar segir enn fremur að ágreiningur vegna verkefna, mismunandi skoðana eða ólíkra hagsmuna teljist ekki vera einelti, en ef slíkur ágreiningur magnast án þess a gripið sé inn í geti hann leitt til eineltis. Tekið er fram að grín og daður teljist ekki vera kynferðisleg áreitni nema hegðunin sé óvelkomin og hvorki gagnkvæm né á jafnréttisgrundvelli.

Gerendur eineltis, áreitni og annars ofbeldis á vinnustað geta verið starfsfólk, stjórnendur eða utanaðkomandi aðilar sem tengjast vinnustaðnum. Þeir geta verið einn eða fleiri. Alvarleg tilvik kynferðislegrar áreitni eða ofbeldis geta varðað við hegningarlög.

## Ábyrgð, hlutverk og réttindi starfsfólks

Samkvæmt 8. grein reglugerðar nr. 1009/2015 er starfsmönnum óheimilt að leggja aðra starfsmenn sem og hlutaðeigandi atvinnurekanda í einelti, áreita þá á grundvelli kyns eða kynferðislega eða beita þá ofbeldi á vinnustað. Virðing fyrir samstarfsfólki skal höfð að leiðarljósi í hvívetna og gæta skal trúnaðar um persónuleg mál.

Starfsmönnum ber að stuðla að því að stefnunni sé framfylgt og upplýsa þar til bæra aðila um meint einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi sem hann hefur vitneskju um. Þessir aðilar gætu verið næsti yfirmaður, fulltrúi í eineltisteymi, trúnaðarmaður, fulltrúi stéttarfélags eða öryggistrúnaðarmaður. Starfsfólk þarf að vera reiðubúið til að skýra mál sitt nánar ef það tilkynnir um einelti, áreitni eða ofbeldi.



## Ábyrgð og skyldur yfirmanna

Stjórnendur eru í lykilstöðu til að skapa menningu á vinnustað þar sem starfsfólki líður vel, gagnkvæm virðing ríkir og hvatt er til opinna samskipta og uppbyggilegrar gagnrýni. Aðstæður í vinnuumhverfi sem stjórnendur þurfa að skoða reglulega eru (Vinnuvernd 2016a):

- Vinnuálag, vinnutími, tímarammi verkefna og kröfur.
- Fjölbreytni verkefna og skipulag vinnu - er það við hæfi?
- Athafnafrelsi og svigrúm.
- Skipulagsbreytingar- fær starfsfólk nauðsynlegar upplýsingar?
- Starfsöryggi og öryggi í vinnu.
- Upplýsingaflæði og boðleiðir.
- Menning á vinnustað, samsetning starfsmannahópsins og samskipti.
- Stuðningur og umbun stjórnenda, stuðningur innan starfsmannahópsins.
- Hæfni og nærvera stjórnenda.

Í 6. grein reglugerðar Velferðarráðuneytisins nr. 1009/2015 og í bæklingi Vinnuverndar (2016b) er talað um að stjórnendur skulu bregðast við ábendingum og kvörtunum sem þeim berast og meðhöndla þær af varfærni og virðingu. Þeir eiga að vera styðjandi og sýnilegir og sjá til þess að óviðeigandi hegðun endurtaki sig ekki á vinnustaðnum. Þeir eiga að stuðla að markvissu vinnuverndarstarfi, sýna gott fordæmi, veita upplýsingar og bregðast eins fljótt og kostur er við óásættanlegri hegðun.

Þegar stjórnanda berst mál er varða einelti, áreitni eða ofbeldi skal hann grípa til aðgerða í samræmi við viðbragðsáætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustaðnum en í henni kemur m.a. fram hvert starfsmenn geti komið á framfæri kvörtunum og til hvaða aðgerða skuli gripið í kjölfar máls.

## Öryggi og heilbrigði á vinnustað

Samkvæmt lögum skal atvinnurekandi greina áhættuþætti er varða einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað (lög um *aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum* og reglugerð um *skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum*). Átt er við þætti er varða hegðun og samskipti á viðkomandi vinnustað. Einnig er átt við áhættuþætti er varða samskipti starfsmanna viðkomandi vinnustaðar við einstaklinga sem teljast ekki til starfsmanna vinnustaðarins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem þar fer fram.

## Viðbragðsáætlun

Á hverjum vinnustað þurfa allir að leggja sitt af mörkum til að fyrirbyggja neikvæða hegðun og stuðla að góðum samskiptum, starfsánægju og öruggu umhverfi. Mikilvægt er að láta vita ef upp koma neikvæð og erfið samskipti. Viðbragðsáætlunina skal kynna starfsmönnum hvers vinnustaðar Dalvíkurbyggðar svo öllum starfsmönnum sé ljóst hvernig þeir geta tilkynnt um óviðeigandi hegðun og um þann farveg sem málin fara í.

## Hvert skal leita

Komi upp ágreiningur eða samskiptavandi sem talinn er hafa eða geta þróast yfir í einelti, áreitni eða ofbeldi geta starfsmenn Dalvíkurbyggðar leitað til eftirfarandi aðila:

- Næsti yfirmaður.
- Öryggistrúnaðarmaður vinnustaðarins (þar sem við á).



- Eineltisteymi starfsmanna Dalvíkurbyggðar.
- Sviðsstjóri viðkomandi sviðs.

Ef þolandi treystir sér ekki til að ræða við þá sem að ofan eru nefndir getur hann leitað til:

- Stéttarfélags síns
- Vinnueftirlitsins

**Trúnað og tillitssemi ber að sýna bæði þolendum og meintum gerendum í málum sem varða einelti og áreitni.**

### Málsmeðferð

Um meðferð mála gildir almennt að þegar ábending berst eða grunur kviknar um ósæmilega hegðun á vinnustað sveitarfélagsins Dalvíkurbyggðar (byggt á 5. gr. reglugerðar nr. 1009/2015) skal bregðast við eins fljótt og hægt er eða innan viku frá því ábending berst. Yfirmanni ber einnig að bregðast fljótt við verði hann var við hegðun eða aðstæður á vinnustað sem leitt gætu til alvarlegs samskiptavanda verði ekki gripið til aðgerða. Hann greinir málið og getur leitað til þess stuðnings eineltisteymis starfsmanna Dalvíkurbyggðar og/eða öryggistrúnaðarmanns stofnunar.

Málsmeðferð getur verið með óformlegum eða formlegum hætti eftir eðli máls.

### Óformleg málsmeðferð

Óformleg málsmeðferð felur í sér að leitað er upplýsinga hjá meintum þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf og málið fer ekki lengra nema viðkomandi kjósi svo. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið sé málsmeðferð óformleg. Upplifi starfsmaður samskiptavanda innan vinnustaðar skal hann leita til síns yfirmanns nema hann telji það ófært og skal þá leita til sviðsstjóra viðkomandi sviðs.

### Formleg málsmeðferð

Formleg tilkynning leiðir af sér rannsókn máls. Ferlið í formlegri málsmeðferð er eftirfarandi:

1. Tilkynning um meint einelti, áreitni eða ofbeldi skal afhenda yfirmanni, öryggis-trúnaðarmanni eða fulltrúa í eineltisteymi starfsmanna Dalvíkurbyggðar á þar til gerðu eyðublaði (fylgiskjal 2).
2. Við rannsókn málsins skal:
  - Rætt við aðila hvern í sínu lagi.
  - Skoðað hvort haga þurfi vinnu starfsmanna þannig að meintur þolandi þurfi ekki að starfa náði eða í einrúmi með meintum geranda/gerendum á meðan rannsókn málsins stendur yfir.
3. Mál er greint með því að ræða við meintan þolanda, meintan geranda/gerendur og þegar ástæða er til við yfirmann þeirra eða aðra á vinnustaðnum, t.d. samstarfsfélaga.
4. Upplýsingar úr viðtölum greindar.  
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.



- Meðferð gagna sé í samræmi við persónuverndarlög.
5. Niðurstaða greiningar kynnt á skilafundum. Almennt skulu skilafundir vera tvískiptir, annars vegar með þolanda og hins vegar geranda. Sá sem málinu var upphaflega vísað til stýrir fundinum og kynni niðurstöður greiningar.
  6. Hvort sem niðurstaða greiningar er sú að vandi lýsi sér í einelti/áreitni/ofbeldi eða í annars konar vanda, t.d. alvarlegum ágreiningi eða stjórnunarvanda, þá ber að ákvarða leið til að taka á vandanum.
  7. Aðgerðaráætlun er unnin af yfirmanni geranda og/eða þolanda, eineltisteymi og/eða öryggistrúnaðarmanni. Þeir skulu einnig koma áætluninni í framkvæmd og fylgja henni eftir.
  8. Leitað er til sérfræðings í þeim málum sem þurfa þykir.
  9. Máli telst lokið þegar aðilar máls hafa staðfest með undirskrift sinni að viðundandi lausn hafi fundist.

Á öllum fundum þar sem um formlega málsmeðferð er að ræða skal rita fundargerðir. Þær skulu undirritaðar af fundarmönnum því til staðfestingar að fundur hafi verið haldinn og að bókaðar upplýsingar séu réttar.

#### Eftirfylgni

Eftirfylgni miðar að því að tryggja bætta líðan málsaðila og að koma í veg fyrir að einelti eða áreitni endurtaki sig. Ábyrgðaraðili máls skal boða hvern málsaðila fyrir sig á fund til að kanna stöðu mála innan árs frá því að máli telst lokið.

#### Vanhæfi

Við vinnslu mála skulu yfirmaður, öryggistrúnaðarmaður og fulltrúar eineltisteymis vera vakandi fyrir eigin vanhæfi og annarra sökum tengsla við meinta þolendur og gerendur. Sé yfirmaður tilkynntur vegna ætlaðra brota verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir varðandi starfsskilyrði kæranda á meðan rannsókn og meðferð málsins stendur yfir og skal næsti yfirmaður og/eða fulltrúar eineltisteymis taka ákvarðanir þar að lútandi.

## Eineltisteymi starfsmanna Dalvíkurbyggðar

Hjá Dalvíkurbyggð starfar eineltisteymi sem skipað er fimm einstaklingum. Þeir skulu dreifast á deildir Dalvíkurbyggðar eins og kostur er og kynjahlutfall skal vera sem jafnast. Erindisbréf eineltisteymis má finna hér.

*Samþykkt á 882. fundi byggðaráðs þann 4.10.2018*

*Samþykkt á 306. fundi sveitarstjórnar þann 30.10.2018*



## Heimildir

Félagsmálaráðuneytið (2006). *Reglugerð um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum nr. 920*. Sótt á slóðina <https://www.reglugerd.is/reglugerdir/allar/nr/920-2006> 25. júlí 2018.

Lög nr. 46, 1980. Sótt á slóðina <https://www.althingi.is/lagas/nuna/1980046.html> 6. sept 2018.

Reykjavíkurborg (2017). *Stefna Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi*. Sótt á slóðina [https://reykjavik.is/sites/default/files/ymis\\_skjol/skjol\\_utgefid\\_efni/einelti\\_stefna\\_22.12.2016.pdf](https://reykjavik.is/sites/default/files/ymis_skjol/skjol_utgefid_efni/einelti_stefna_22.12.2016.pdf) 25. júlí 2018.

Velferðarráðuneytið (2015). *Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009*. Sótt á slóðina <https://www.reglugerd.is/reglugerdir/eftir-raduneytum/velferdarraduneyti/nr/19859> 25. júlí 2018.

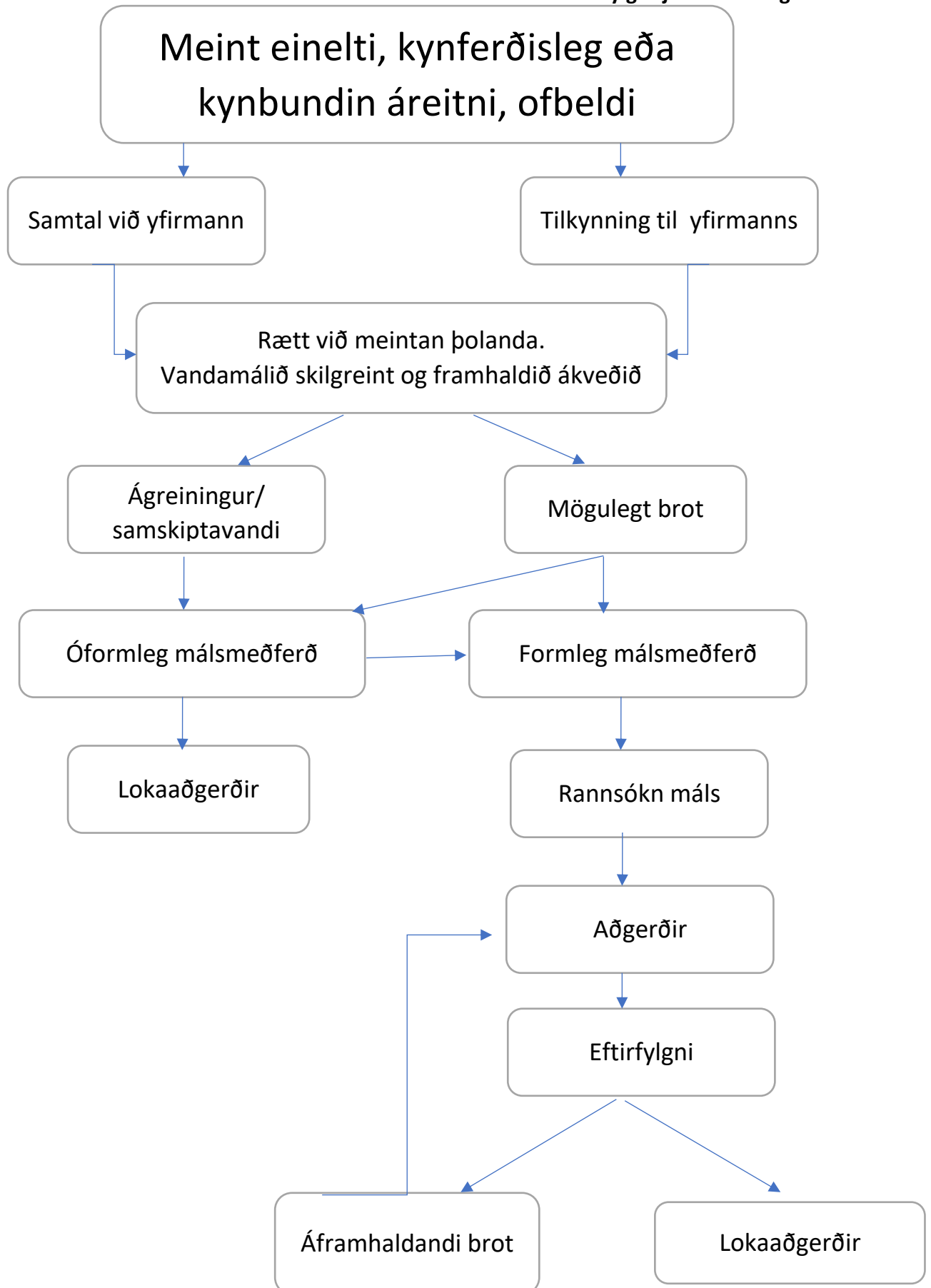
Vinnueftirlitið (2016a). *Sættum okkur ekki við einelti, áreitni, ofbeldi. Leiðbeiningar fyrir stjórnendur, mannauðsráðgjafa og vinnuverndarfulltrúa*. Fræðslu- og leiðbeiningarit nr. 35. Sótt á slóðina [https://www.vinnueftirlit.is/media/fraedslu--og-leidbeiningarit/saettum\\_okkur\\_ekki\\_vid\\_einelti\\_areitni\\_ofbeldi.pdf](https://www.vinnueftirlit.is/media/fraedslu--og-leidbeiningarit/saettum_okkur_ekki_vid_einelti_areitni_ofbeldi.pdf) 25. júlí 2018.

Vinnueftirlitið (2016b). *Sættum okkur ekki við einelti, áreitni, ofbeldi. Leiðbeiningar fyrir starfsfólk*. Sótt á slóðina [https://www.vinnueftirlit.is/media/fraedslu--og-leidbeiningarit/enginn\\_a\\_ad\\_saetta\\_sig\\_vid\\_einelti\\_areitni\\_ofbeldi.pdf](https://www.vinnueftirlit.is/media/fraedslu--og-leidbeiningarit/enginn_a_ad_saetta_sig_vid_einelti_areitni_ofbeldi.pdf) 25. júlí 2018. Einnig á ensku <https://www.vinnueftirlit.is/media/fraedslu--og-leidbeiningarit/Starfsmannabaeklingur---ENSKA.pdf> og pólsku <https://www.vinnueftirlit.is/media/fraedslu--og-leidbeiningarit/Starfsmannabaeklingur---POLSKA.pdf>.





Fylgiskjal 1-Ferli aðgerða





## Tilkynning um meint einelti/áreitni/ofbeldi á vinnustað

Skráning á atviki

Nafn þess sem tilkynnir: \_\_\_\_\_

### Upplýsingar um þolanda og geranda

Vinnustaður: \_\_\_\_\_ dags. atviks: \_\_\_\_\_

Nafn meints þolanda: \_\_\_\_\_

Nafn meints geranda: \_\_\_\_\_

Er þetta fyrsta atvik?: já \_\_\_\_\_ nei \_\_\_\_\_

Er þetta fyrsta tilkynning: já \_\_\_\_\_ nei \_\_\_\_\_

### Lýsing á atviki

(Hvar gerðist þetta? Var einhver undanfari? Hvað var sagt? Hvernig voru viðbrögð meints þolanda og geranda? Ef þú ert meintur þolandi, hvernig leið þér eftir atvikið?)

Látið öll gögn sem máli skipta fylgja með, s.s. tölvupósta, bréf eða annað efni.

### Staðfesting á móttöku

Dagsetning móttöku: \_\_\_\_\_

Staða þess sem tekur við tilkynningunni: \_\_\_\_\_

Undirskrift þess sem tekur við tilkynningunni: \_\_\_\_\_