



**Stefna Skaftárhrepps og viðbragðsáætlun  
vegna eineltis, ofbeldis, kynferðislegrar og  
kynbundinnar áreitni**

**Febrúar 2018**



## 1 Stefna og forvarnir

Í mannauðsstefnu Skaftárhrepps sem, samþykkt var í sveitarstjórn Skaftárhrepps þann 16. júní 2016, er kveðið á um að sveitarfélagið setji sér stefnu gegn einelti og viðbragðsáætlun um hvernig bregðast skuli við komið það upp. Einelti, ofbeldi, kynferðisleg eða kynbundin áreitni verður ekki liðið hjá stofnunum sveitarfélagsins. Allir starfsmenn eiga rétt á vinnuumhverfi þar sem hættan á einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni er hverfandi og ber stjórnendum stofnanna sveitarfélagsins að tryggja þau vinnuskilyrði. Stjórnendur bera ábyrgð á stefnu þessari, að viðbragðsáætlun sé fylgt og starfsmenn þekki hana. Einnig ber stjórnendum að taka á málum í samræmi við áætlun þessa um leið og þau koma upp.

### 1.1 Skyldur stjórnenda

Stjórnendum ber að kanna/rannsaka allar kvartanir vegna eineltis, ofbeldis og kynferðislegrar eða kynbundinnar áreitni. Lögð er áhersla á að strax sé tekið faglega á málum og leitt í ljós hvort framkomin kvörtun sé á rökum reist og þörf meints geranda/þolanda fyrir stuðning metin. Sinni stjórnandi ekki skyldu sinni gagnvart kvörtun um einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni skal honum veitt formleg áminning. Stjórnandi sem ásakaður um meint einelti, ofbeldi, kynbundna og/eða kynferðislega áreitni skal vera vanhæfur til að taka ákvarðanir um starfsskilyrði þess sem kvartar á meðan á meðferð málsins stendur yfir og skal næsti stjórnandi taka slíkar ákvarðanir. Sé um sveitarstjóra að ræða skal málinu vísað til sveitarstjórnar, sem tilnefnir aðila til að taka ákvarðanir um starfsskilyrði þess sem kvartar.

### 1.2 Ábyrgð starfsmanna

Allir starfsmenn sveitarfélagsins bera sameiginlega ábyrgð á því 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 hætti að taka eftir ósæmilegri framkomu. Mikilvægt er því að starfsmenn séu vakandi fyrir vísbendingum um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustaðnum og líti ekki undan þegar þeirra verður vart heldur bregðist við, taki afstöðu og bjóði fram aðstoð. Með því móti styðja starfsmenn hverjir aðra og gefa skilaboð um samstöðu.

Starfsmenn stofnanna sveitarfélagsins skulu sýna virðingu í samskiptum í síma, tölvupósti og á samskiptasíðum á netinu. Óviðeigandi eða særandi ummæli í þessum samskiptum geta flokkast sem einelti eða áreitni og sé það tilkynnt, fær málið meðhöndlun í samræmi við það.

### 1.3 Markmið

Markmið viðbragðsáætlunar er að koma í veg fyrir einelti, ofbeldi, kynferðislega og kynbundna áreitni á vinnustöðum sveitarfélagsins og að til staðar sé skýr áætlun um meðferð mála ef slíkt kemur upp.

Að stuðla að gagnkvæmri virðingu á vinnustöðum sveitarfélagsins svo sem með því að auka vitund og skilning á að einelti, ofbeldi, kynferðisleg og kynbundin áreitni er hegðun sem er óheimil á vinnustöðum sveitarfélagsins og ekki liðin.



Að stjórnendur og starfsfólk þekki boðleiðir og geti brugðist við með réttum hætti ásamt því að vera meðvitað um málsmeðferð slíkra mála.

Að tryggja hagsmuni bæði meints þolanda og meints geranda. Að faglega og yfirvegað sé tekið á öllum málum og engar niðurstöður séu fyrirfram gefnar.

## 1.4 Skilgreiningar

Skilgreining á einelti, ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni er í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Þar segir í 3. gr:

**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 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.

**Polandi:** Sá aðili sem verður fyrir einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni. Þar til rannsókn á málið er lokið er notast við hugtakið „meintur polandi“.

**Gerandi:** Sá aðili sem beitir einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni. Þar til rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur gerandi“.

**Vinnuverndarfulltrúi:** Fulltrúi í Öryggisnefnd, sá sem hefur verið kosinn öryggistrúnaðarmaður eða skipaður öryggisvörður skv. II. Kafla laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Enn fremur er átt við aðra aðila sem starfa að vinnuvernd innan vinnustaðar.

## 2 Viðbragðsáætlun

### 2.1 Tilkynning og boðleiðir

Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir eða hefur vitneskju um einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni á vinnustað skal tilkynna það. Kvartanir eða ábendingar vegna slíkrar hegðunar geta hvort heldur sem er verið munnlegar eða skriflegar. Mælt er með því að þær séu skriflegar og



eyðublaðið „Tilkynning um meint einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni á vinnustað“ sé notað.

**Starfsmaður getur leitað til yfirmanns, sveitarstjóra eða vinnuverndarfulltrúa með kvörtun sína eða ábendingu um slíkt.**

## 2.2 Málsmeðferð og meðferð gagna

Mótttekið mál er skráð í skjalakerfi sveitarfélagsins og flokkað sem trúnaðarmál. Allt skal skráð sem tengist meðferð máls og halda skal hlutaðeigandi starfsmönnum svo og vinnuverndarfulltrúa upplýstum á meðan á málsmeðferð 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. Öll gögn eru geymd í samræmi við skjalavistunaráætlun og eru hluti af gögnum viðkomandi starfsmanna.

Fundargerð skal haldinn fyrir hvern fund sem fundarmenn undirrita því til staðfestingar að fundurinn hafi átt sér stað og að þær upplýsingar sem þar koma fram séu réttar. Aðilar máls fá afrit af fundargerðum.

Allar kvartanir vegna eineltis, ofbeldis, kynferðislegrar eða kynbundinnar áreitni skulu skráðar og rannsakaðar og starfsfólk stutt eftir bestu getu. Flýta skal málsmeðferð sem frekast er unnt. Komi í ljós að mál sé ekki á rökum reist þarf að útskýra ástæður þess og falskar ásakanir eru litnar alvarlegum augum.

Meintur þolandi og meintur gerandi hafa á öllum stigum málsmeðferðar rétt til þess að hafa trúnaðarmann, vinnuverndarfulltrúa, samstarfsfélaga og/eða annan þann aðila sem hann treystir með sér í viðtöl. Jafnframt getur meintur þolandi/gerandi leitað til og ráðfært sig við trúnaðarmann og/eða vinnuverndarfulltrúa hvenær sem er í ferlinu.

Við meðferð máls skal yfirmaður sýna varfærni og nærgætni í aðgerðum sínum með virðingu og einkahagi hlutaðeigandi starfsmanna í huga m.a. 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.

### 2.2.1 Óformleg málsmeðferð

Óformleg málsmeðferð felur í sér að leitað er upplýsinga hjá meintum þolanda og meintum geranda og þeim veittur stuðningur með trúnaðarsamtali og/eða ráðgjöf. Yfirmaður er ábyrgur fyrir óformlegri málsmeðferð, nema hann eigi beina aðild að máli. Sveitarstjóri og vinnuverndarfulltrúi eru upplýstir um málið en ekki aðrir innan vinnustaðarins.

Meintur þolandi og meintur gerandi skulu njóta aðstoðar yfirmanns eða annarra viðeigandi aðila til að leysa málið. Gangi það ekki eftir er meintur þolandi hvattur til að nýta sér formlega málsmeðferð.

**Eftirfylgni óformlegrar málsmeðferðar:** Eftirfylgni miðar að því að tryggja bætta líðan málsaðila og koma í veg fyrir að meint eineltis- og áreitnihegðun haldi áfram eða endurtaki sig. Tíðni eftirfylgni getur átt sér stað samkvæmt samkomulagi milli aðila málsins en miða skal við eftirfarandi eftirfylgni:



**Eftir einn mánuð** boðar yfirmaður hvern málsaðila fyrir sig á fund til að kanna stöðu mála. Slíkt eftirlit fer einnig fram **eftir þrjá mánuði**. Komi í ljós að einelti, ofbeldi, kynferðisleg eða kynbundin áreitni eða vanlíðan eigi sér ennþá stað skal málsaðilum tilkynnt að málinu verði vísað í formlega málsmeðferð.

### 2.2.2 Formleg málsmeðferð – almennt

Yfirmaður er ábyrgur fyrir formlegri málsmeðferð og tekur þátt í málsmeðferð, nema hann eigi beina aðild að máli. Alla jafna tekur vinnuverndarfulltrúi þátt í málsmeðferð og viðtölum. Yfirmaður getur kallað til aðra aðila ef þörf krefur.

Sé atvik það alvarlegt að um saknæmt brot er að ræða skv. hegningarlögum skal það kært til lögreglu, þó ekki nema með fullu samþykki meints þolanda.

Fundin verður lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi á meðan á málsmeðferð stendur. Ákvarðandir um aðgerðir gagnvart meintum geranda byggja á ákvæðum fylgiskjals með ráðningarsamningi. Meintur gerandi getur fegnið tital, skriflega áminningu og leiðsögn. Hann gæti líka verið færður til í starfi eða verið sagt upp störfum teljist brotið alvarlegt. Málinu verður fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma liðnum. Fylgst verður með samskiptum aðila málsins.

Æskilegt er að bjóða báðum aðilum þann stuðning sem þeir gætu þurft hverju sinni.

### 2.2.3 Skref við við úrvinnslu formlegra kvartana

**Fyrsta skref:** Yfirmaður sem hefur umsjón með málinu skal tilkynna meintum geranda og meintum þolanda að athugun muni fara fram og upplýsa um ferlið. Einnig skal gera grein fyrir hvert hlutverk þeirra getur verið á seinni stigum málsins.

**Annað skref:** Nauðsynlegt getur verið að setja meintan geranda og/eða meintan þolanda í tímabundið leyfi meðan á rannsókn stendur. Þetta getur minnkað álag á viðkomandi einstaklinga og komið í veg fyrir frekari uppákomur á meðan á rannsókn stendur.

**Þriðja skref:** Yfirmaður og þeir sem hann ákveður að taki þátt í málsmeðferðinni hitta meintan þolanda og afla nánari upplýsinga um tildrög málsins og gefa honum kost á að gera skriflega lýsingu þar sem ítarleg grein er gerð fyrir málinu. Þá skal gefa þolanda færi á að benda á vitni sem rannsakandi kallar svo til.

**Fjórdá skref:** Yfirmaður og þeir sem hann ákveður að taki þátt í málsmeðferðinni funda með meintum geranda. Yfirmaður skal útskýra fyrir meintum geranda nánar hvaða sökum hann er borinn. Viðkomandi aðili á að fá tækifæri til að útskýra sína hegðun og koma á framfæri sinni skoðun á kvörtuninni. Meintur gerandi á að fá tækifæri til að svara ásökunum skriflega. Þá skal gefa meintum geranda færi á því að benda á vitni sem rannsakandi kallar svo til.



**Fimmta skref:** Yfirmaður skal kalla til vitni. Vitni hafa rétt á að hafa trúnaðarmann, vinnuverndarfulltrúa eða samstarfsfélaga sér til stuðnings í viðtalinu.

**Sjötta skref:** Yfirmaður getur á öllum stigum málsins kallað aftur til þá einstaklinga sem tengjast málinu til að afla sér frekari upplýsinga.

**Sjöunda skref:** Farið er yfir niðurstöður rannsóknar og ákvörðun tekin um úrlausn málsins. Ef í ljós kemur að um sé að ræða einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni getur gerandi t.d. fengið tiltal, skriflega áminningu og leiðsögn. Gerandi gæti líka verið færður til í starfi eða sagt upp störfum teljist brotið alvarlegt.

**Eftirfylgni – formleg málsmeðferð:** Eftirfylgni miðar að því að tryggja bættu líðan málsaðila og að koma í veg fyrir að einelti eða áreitni endurtaki sig. Yfirmaður á vinnustað ber ábyrgð á framvindu máls. Tíðni eftirfylgni getur átt sér stað samkvæmt samkomulagi milli aðila málsins en miðað er við eftirfarandi eftirfylgni:

**Eftir einn mánuð** boðar yfirmaður hvern málsaðila fyrir sig á fund til að kanna stöðu mála. Slíkt eftirlit fer einnig fram eftir **þrjá mánuði**. Ef allt er í eðlilegum farvegi telst málsmeðferð formlega lokið. Komi í ljós að einelti, ofbeldi, kynferðisleg eða kynbundin áreitni eða vanlíðan eigi sér ennþá stað skal taka málið upp að nýju.

#### **2.2.4 Áframhald á einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni eftir að málsmeðferð lýkur**

Starfsmaður sem verður uppvís að því að halda uppteknum hætti þrátt fyrir að málsmeðferð teljist lokið (hvort sem um er að ræða sama þolanda eða nýjan), má búast við því að gripið verði til viðeigandi aðgerða, sem getur falið í sér skriflega áminningu eða brottrekstur.

### **2.3 Aðgengi, kynning og endurskoðun**

Stefna þessi og viðbragðsáætlun skal vera aðgengileg öllu starfsfólki, tekin til umræðu og rædd reglulega á starsfmannafundum. Stefnan og viðbragðsáætlunin skal einnig kynnt sérstaklega fyrir nýjum starfsmönnum.

Viðbragðsáætlun þessi skal vera endurskoðuð þegar þurfa þykir og eigi sjaldnar en á 2 ára fresti.

Reglur þessar eru unnar í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

*Samþykkt af sveitarstjórn Skaftárhrepps 8. febrúar 2018*



# Tilkynning um meint einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni á vinnustað

## Skráning á atviki

### Upplýsingar um þolanda og geranda

Dagsetning atviks: \_\_\_\_\_

Nafn meints þolanda: \_\_\_\_\_

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

Er þetta fyrsta atvik?      Já      Nei

Er þetta fyrsta tilkynning:      Já      Nei     

### Lýsing á atviki

Lýsing á atvikinu sem átti sér stað. Hvar gerðist þetta? Var einhver undanfari? Hvað var sagt? Hvernig brugðust þú og gerandi við? Hvernig leið þér eftir atvikinu?

Lýstu atvikinu hér fyrir neðan:

---

**ATH** - Vinsamlega látið öll möguleg viðbótargögn fylgja með s.s. tölvupósta, bréf eða annað efni.

### Fyrir trúnaðarmann, öryggistrúnaðarmann, öryggisvörð eða yfirmann

Dagsetning móttöku: \_\_\_\_\_

Undirskrift: \_\_\_\_\_

