



GRINDAVÍKURBÆR

# STEFNA GRINDAVÍKURBÆJAR OG VIÐBRAGÐSÁÆTLUN Í EINELTISMÁLUM

Einelti og önnur sálfélagsleg áreitni, svo sem kynbundin og kynferðisleg áreitni, verður undir engum kringumstæðum umborin. Meðvirkni starfsmanna í slíkum tilvikum er jafnframt fordæmd.

*Það er stefna Grindavíkurbæjar að starfsmenn vinni í anda samstarfs og sýni þannig samstarfsfólki sínu alltaf kurteisi og virðingu í samskiptum.*

## Inngangur

Í starfsmannastefnu Grindavíkurbæjar er lögð áhersla á samvinnu milli starfsmanna á öllum stigum starfseminnar, vellíðan á vinnustað, öryggi, þróun og jafnrétti. Viðbragðsáætlun við einelti og annarri sálfélagslegri áreitni er frekari útfærsla á því markmiði. Viðbragðsáætlunin ásamt forvarnaráætlun gegn einelti og annarri sálfélagslegri áreitni gildir fyrir allar stofnanir Grindavíkurbæjar. Það er stefna Grindavíkurbæjar að starfsmenn vinni í anda samstarfs og sýni þannig samstarfsfólki sínu alltaf kurteis og virðingu í samskiptum. Einelti og önnur sálfélagsleg áreitni, svo sem kynbundin og kynferðisleg áreitni, verður undir engum kringumstæðum umborin. Meðvirkni starfsmanna í slíkum tilvikum er jafnframt fordæmd.

Skilgreining Grindavíkurbæjar á einelti er í samræmi við reglugerð nr. 1000/2004 um aðgerðir gegn einelti á vinnustað en þar segir í 3.gr:

**Einelti:** Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andleg eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir.

Skilgreining Grindavíkurbæjar á kynferðislegri og kynbundinni áreitni er í samræmi við lög 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Kynbundin og kynferðisleg áreitni er skilgreind í 2.gr laganna sem:

**Kynbundin áreitni:** Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi hegðun, sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni ef það er alvarlegt.

**Kynferðisleg áreitni:** Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt.

Hér er ekki átt við skoðanaágreiningu eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan

Stjórnendur bera ekki aðeins ábyrgð á störfum starfsfólks heldur einnig á því að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar. Nýjum starfsmönnum er kynnt stefna og viðbragðsáætlun Grindavíkurbæjar í eineltismálum strax við upphaf starfs. Stefnan og viðbragðsáætlunin eru rifjaðar upp reglulega, Grindavíkurbær miðar við að farið sé yfir viðbragðsáætlunina á tveggja ára fresti.

Yfirmaður mun grípa til aðgerða gagnvart starfsmönnum sem leggja aðra í einelti, t.d. með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn. Alvarleg atvik verða hugsanlega kærð að höfðu samráði við þolanda. Gerandi eineltis verður látinn axla ábyrgð.

## Stefna Grindavíkurbæjar og viðbragðsáætlun í eineltismálum

Í starfsmannastefnu Grindavíkurbæjar er lögð áhersla á samvinnu milli starfsmanna á öllum stigum starfseminnar, vellíðan á vinnustað, öryggi, þróun og jafnrétti. Viðbragðsáætlun við einelti og annarri sálfélagslegri áreitni er frekari útfærsla á því markmiði. Viðbragðsáætlunin ásamt forvarnaráætlun gegn einelti og annarri sálfélagslegri áreitni gildir fyrir allar stofnanir Grindavíkurbæjar. Það er stefna Grindavíkurbæjar að starfsmenn vinni í anda samstarfs og sýni þannig samstarfsfólki sínu alltaf kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti og önnur sálfélagsleg áreitni, svo sem kynbundin og kynferðisleg áreitni, verður undir engum kringumstæðum umborin. Meðvirkni starfsmanna í slíkum tilvikum er jafnframt fordæmd.

Skilgreining Grindavíkurbæjar á einelti er í samræmi við reglugerð nr. 1000/2004 um aðgerðir gegn einelti á vinnustað en þar segir í 3.gr:

**Einelti:** Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andleg eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir.

Skilgreining Grindavíkurbæjar á kynferðislegri og kynbundinni áreitni er í samræmi við lög 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Kynbundin og kynferðisleg áreitni er skilgreind í 2.gr laganna sem:

**Kynbundin áreitni:** Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi hegðun, sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni ef það er alvarlegt.

**Kynferðisleg áreitni:** Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt.

Hér er ekki átt við skoðanaágreiningu eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan

Stjórnendur bera ekki aðeins ábyrgð á störfum starfsfólks heldur einnig á því að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar. Nýjum starfsmönnum er kynnt stefna og viðbragðsáætlun Grindavíkurbæjar í eineltismálum strax við upphaf starfs. Stefnan og viðbragðsáætlunin eru rifjaðar upp reglulega, Grindavíkurbær miðar við að farið sé yfir viðbragðsáætlunina á tveggja ára fresti.

Yfirmaður mun grípa til aðgerða gagnvart starfsmönnum sem leggja aðra í einelti, t.d. með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn. Alvarleg atvik verða hugsanlega kærð að höfðu samráði við þolanda. Gerandi eineltis verður látinn axla ábyrgð.

**Þolandi:** Sá aðili sem verður fyrir einelti, kynferðislegu eða kynbundnu áreitni. Þar til að rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur þolandi“.

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

### Viðbrögð

Forstöðumönnum deilda og stofnana Grindavíkurbæjar ber skylda til að skapa vinnuskilyrði sem bjóða ekki upp á hættuna á einelti og kynferðislegu eða kynbundnu áreitni. Þeir bera ábyrgð á því að forvarnaráætlun gegn einelti og annarri sálfélagslegri áreitni sé unnin í þeirra deild og öllum starfsmönnum sé kunnugt um hana. Yfirmönnum ber einnig skylda til að taka á málum í samræmi við viðbragðsáætlun þessa þegar þau koma upp og leita aðstoðar t.d. hjá starfsmannastjóra, trúnaðarmanni viðkomandi og/eða vinnuverndarfulltrúa.

Allar kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar og kynbundins áreitni skulu rannsakaðar/kannaðar og starfsfólk stutt eftir bestu getu. Mikilvægt er að taka á málinu eins skjótt og auðið er og meta þörf meints þolanda fyrir faglegan stuðning. Grindavíkurbær einsetur sér að bregðast við kvörtunum vegna meints eineltis eigi síðar en fimm vinnudögum eftir að skrifleg eða munnleg kvörtun berst. Sé kvörtunin munnleg þarf stjórnandi að skrá hana niður og hvers eðlis hún er. Þessi viðbragðstími felur ekki nauðsynlega í sér úrlausn málsins heldur er einungis átt við að viðbragðsáætlun Grindavíkurbæjar verði gangsett á þessu tímabili.

Yfirmaður sem sinnir ekki skyldu sinni gagnvart kvörtun um einelti eða aðra sálfélagslega áreitni má eiga von á að vera veitt áminning.

Yfirmaður sem ásakaður er um einelti, kynbundna og/eða kynferðislega áreitni skal samkvæmt lögum nr. 10/2008 gr. 22 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, vera vanhæfur til að taka ákvarðanir um starfskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal næsti stjórnandi taka slíkar ákvarðanir.

### **Eftirfarandi skref eru leiðbeinandi og auka líkurnar á farsælli úrvinnslu málsins**

Vel getur verið að meintur gerandi sé ómeðvitaður um að meintur þolandi kunni ekki að meta þá hegðun sem hann/hún viðhefur gagnvart sér. Meintur þolandi ætti að gera viðkomandi grein fyrir því að honum/henni líki ekki framkoman og muni ekki þola hana. Auk þess er mikilvægt að gera yfirmanni grein fyrir stöðunni. Mjög eðlilegt er að meintur þolandi treysti sér ekki til að tala einn við viðkomandi og þá er mikilvægt að meintur þolandi geti haft einhvern með þér, svo sem yfirmann, trúnaðarmann, fulltrúa stéttarfélags, vinnuverndartrúnaðarmann, samstarfsmann eða einhvern sem hann/hún treystir vel. Mikilvægt er að meintur þolandi kenni ekki sjálfum sér um ástandið. Óski meintur þolandi eftir því getur yfirmaður rætt við meintan geranda til að leysa málið. Náist ekki að leysa úr málinu eða hegðunin heldur áfram er hægt að styðjast við skrefin hér að neðan.

Athygli er vakin á því að meintur þolandi / gerandi getur hvenær sem er í ferlinu leitað til og ráðfært sig við trúnaðarmann og/eða vinnuverndarfulltrúa og jafnframt leitað til síns stéttarfélags.

### **Fyrsta skref:**

Meintur þolandi leiti til næsta yfirmanns/forstöðumanns með skriflega eða munnlega kvörtun um meint einelti, kynbundna og/eða kynferðislega áreitni. Mikilvægt er að halda vel utan um og geyma öll gögn sem tengjast kvörtunum starfsfólks.

Mikilvægt er að meintur þolandi haldi skrá yfir þá atburði sem koma upp og má þá helst nefna:

- Nákvæma lýsingu á því sem gerist í hvert skipti.
- Hverjir voru viðstaddir t.d. möguleg vitni
- Hvað var sagt?
- Hvernig brást meintur þolandi við?
- Hvernig brást meintur gerandi við?
- Hvernig leið meintum þolanda eftir á?

### **Annað skref:**

Ef ekkert er aðhafst í máli meints þolanda eða meint einelti heldur áfram eftir skref 1 leiti meintur þolandi til sviðsstjóra eða starfsmannastjóra.

### **Þriðja skref:**

Ef ekkert er aðhafst í máli meints þolanda eftir skref tvö eða meintur þolandi ósátt/ur við niðurstöðuna, geti meintur þolandi farið fram á að utanaðkomandi sérfræðingur verði fenginn til að gera úttekt á málinu.

Meintur gerandi getur einnig farið fram á að utanaðkomandi sérfræðingur verði fenginn til að gera úttekt á málinu sé hann/hún ósátt/ur við niðurstöðuna í skrefi tvö.

### **Málsmeðferð**

Gagnlegt er að halda fundargerðir og biðja þá sem sitja fundinn að skrifa undir þær til staðfestingar að fundurinn hafi átt sér stað og að þær upplýsingar sem eru á fundargerðinni séu réttar.

### **Óformleg málsmeðferð**

Slík málsmeðferð felur í sér að leitað er upplýsinga hjá meintum þolanda og meintum geranda og þeim veittur stuðningur með trúnaðarsamtali og/eða ráðgjöf. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið. 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. Mikilvægt er að báðir aðilar skrái hjá sér öll óformleg samskipti og gögn sem fara á milli á þessu stigi málsins komi til formlegrar málsmeðferðar.

### **Eftirfylgni**

Eftirfylgni miðar að því að tryggja bætta líðan málsaðila og að koma í veg fyrir að meint eineltis- eða áreitnihegðun endurtaki sig.

Tíðni eftirfylgni getur átt sér stað samkvæmt samkomulagi milli aðila málsins en Grindavíkurbær miðar við eftirfarandi eftirfylgd.

**Eftir einn mánuð:** Ábyrgðaraðili málsins boðar hvern málsaðila fyrir sig á fund til að kanna stöðu mála. Komi í ljós að einelti, áreitni eða vanlíðan eigi sér þá enn stað skal funda með málsaðilum til að tilkynna að Grindavíkurbær muni vísa málinu í formlega málsmeðferð.

**Eftir þrjá mánuði:** Ábyrgðaraðili málsins tekur stöðuna aftur og ef allt er í eðlilegum farvegi telst málsmeðferð lokið. Ef eineltis- eða áreitnihegðun er enn til staðar skal funda með málsaðilum til að tilkynna að Grindavíkurbær muni vísa málinu í formlega málsmeðferð.

### **Formleg málsmeðferð**

Starfsmannastjóri Grindavíkurbæjar er ábyrgur fyrir formlegri málsmeðferð. Formlegri rannsókn er sjálfkrafa vísað á þriðja aðila. Starfsmannastjórinn er ábyrgur fyrir því að kalla til hlutlausan aðila og fylgja eftir framgangi málsins.

Fundin verður lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Ákvarðanir um aðgerðir gagnvart geranda byggja á ákvæðum kjarasamnings viðkomandi starfsmanns. Gerandi getur fengið tiltal, áminningu og leiðsögn, hann gæti líka verið færður til í starfi eða 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 aðila þann stuðning sem þeir gætu þurft hverju sinni.

### **Eftirfylgni**

Eftirfylgni miðar að því að tryggja bætta líðan málsaðila og að koma í veg fyrir að eineltis- eða áreitnihegðun endurtaki sig.

Tíðni eftirfylgni getur átt sér stað samkvæmt samkomulagi milli aðila málsins en Grindavíkurbær miðar við eftirfarandi eftirfylgd.

**Eftir einn mánuð:** Sá sem hefur umsjón með málinu boðar hvern málsaðila fyrir sig á fund til að kanna stöðu mála. Komi í ljós að einelti, áreitni eða vanlíðan eigi sér þá enn stað skal grípa til viðeigandi aðgerða gagnvart geranda samkvæmt kjarasamningi viðkomandi og veita þolanda stuðning.

**Eftir þrjá mánuði:** Sá sem hefur umsjón með málinu tekur stöðuna aftur og ef allt er í eðlilegum farvegi telst málsmeðferð lokið. Ef eineltis- eða áreitnihegðun er enn til staðar skal taka málið upp að nýju, fjalla um það og grípa til viðeigandi aðgerða. Vísað er í kaflann „Áframhald á eineltis- eða áreitnihegðun eftir að málsmeðferð lýkur“.

### **Áframhald á eineltis- eða áreitnihegðun eftir að málsmeðferð lýkur**

Starfsmaður sem verður uppvís að því að leggja einhvern í einelti eða áreita á annan hátt og heldur uppteknum hætti þrátt fyrir að málsmeðferð teljist lokið (hvort heldur sem um er að ræða sama þolanda eða nýjan), má búast við því að gripið verði til viðeigandi aðgerða samkvæmt kjarasamningi viðkomandi, sem getur falið í sér skriflega áminningu eða fyrirvaralausán brottrekstur.

## Tillaga að úrvinnslu eineltiskvartana hjá Grindavíkurbæ

**Fyrsta skref:** Sá/Sú sem stýrir rannsókninni skal tilkynna meintum geranda og meintum þolanda að athugun fari fram og að hann/hún sé upplýstur um ferlið. Einnig skal gera grein fyrir hvert hlutverk þeirra getur verið á seinni stigum málsins.

**Annað skref:** Sá sem hefur umsjón með málinu skal meta hvort æskilegt sé að setja meintan geranda og meintan þolanda í tímabundið leyfi á meðan rannsókn stendur. Þetta getur minnkað álag á viðkomandi einstaklinga og komið í veg fyrir frekari uppákomur á meðan rannsókn stendur.

**Priðja skref:** Sá sem stýrir málinu skal hitta meintan þolanda og afla nánari upplýsinga um tildrög málsins og gefa honum/henni kost á að gera skriflega lýsingu þar sem ítarleg lýsing á málinu kemur fram. Meintur þolandi hefur rétt á að hafa trúnaðarmann, vinnuverndartrúnaðarmann, fulltrúa stéttarfélags og/eða samstarfsfélaga með sér í viðtalið til stuðnings. Þá skal gefa þolanda færi á að benda á vitni sem rannsakandi kallar svo til.

**Fjórða skref:** Sá sem rannsakar málið skal hitta meintan geranda, eftir að hann hefur verið upplýstur um að málið sé í rannsókn. Rannsakandi skal útskýra fyrir meintum geranda nánar hvaða sökum hann/hún er borin. 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. Starfsmaðurinn hefur rétt á því að hafa trúnaðarmann, vinnuverndartrúnaðarmann, fulltrúa stéttarfélags og/eða samstarfsfélaga með sér í viðtalinu sér til stuðnings. Þá skal gefa meintum geranda færi á því að benda á vitni sem rannsakandi kallar svo til.

**Fimmta skref:** Sá sem rannsakar málið skal kalla til vitni. Vitni hafa rétt á að hafa trúnaðarmann, vinnuverndarfulltrúa, fulltrúa stéttarfélags og eða samstarfsfélaga sér til stuðnings í viðtalinu.

**Sjötta skref:** Rannsakandi getur kallað aftur til alla einstaklinga sem tengjast málinu til að afla sér frekari upplýsinga.

**Sjöunda skref:** Farið er yfir gögnin og ákvörðun tekin um hvort einelti/kynferðislega eða kyndbundna áreitni sé að ræða.



# Tilkynning um meint einelti á vinnustað

## SKRÁNING Á ATVIKI

### UPPLÝSINGAR UM ÞOLANDA OG GERANDA

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

Nafn meints þolanda: \_\_\_\_\_ Er þetta fyrsta atvik?:  Já  Nei

Nafn meints geranda: \_\_\_\_\_ 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 brugðust þú og gerandi við? Hvernig leið þér eftir atvikið?.

**Lýstu atvikinu hér að neðan.**

---

**ATH** – Vinsamlegast látið öll möguleg viðbótargögn fylgja með s.s. tölvupóstur, bréf eða annað efni.

### FYRIR ÖRYGGISTRÚNAÐARMANN, ÖRYGGISVÖRD EÐA YFIRMANN

Dagsetning móttöku: \_\_\_\_\_

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

**Athugasemdir:**

