



# Stefna og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi

Suðurnesjabær leggur áherslu á öryggi, heilsu og vellíðan starfsfólks í hvívetna, tekur skýra afstöðu gegn einelti, áreitni og ofbeldi. Þá leggur Suðurnesjabær áherslu á að byggja upp heilbriggt vinnuumhverfi þar sem hver og einn starfsmaður fær tækifæri til að njóta sín í starfi. Suðurnesjabær vinnur markvisst að því að efla og styrkja félagslega umhverfið og hefur sett fram stefnu og viðbragðsáætlun, byggða á henni, til að ná settum markmiðum.

Markmið stefnunnar og viðbragðsáætlunarinnar er að tryggja að úrræði séu til staðar hjá sveitarfélaginu í málefnum sem snúa að EKKO - atvikum og félagslegu umhverfi sveitarfélagsins. Jafnframt að tryggja að viðbrögð og verkferlar séu í samræmi við 38.gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum ásamt reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn atvikum sem snúa að EKKO.

Stjórnendur ásamt starfsfólki bera ábyrgð á því að stuðla að heilbrigðri og góðri vinnustaðamenningu þar sem einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi fá ekki að viðgangast og eru undir engum kringumstæðum umbornar á starfsstöðvum sveitarfélagsins. Allt starfsfólk og stjórnendur skulu sýna kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, ofbeldi eða önnur ótilhlýðileg hegðun er með öllu óheimil og verður ekki umborin.

Birtingarmyndir eineltis, áreitni og ofbeldis eru margvíslegar. Þær geta falist í orðum, látbragði, óvelkominni snertingu eða verið rafrænar til dæmis á samfélagsmiðlum eða í tölvupósti.

Stefna og viðbragðsáætlun þessi nær til stjórnenda, starfsmanna, verktaka sem starfa á vegum Suðurnesjabæjar sem og þjónustuþega.

## **Starfsumhverfi**

Suðurnesjabær leggur áherslu á að vera sveitarfélag þar sem velferð allra, jöfn tækifæri og vellíðan á vinnustað eru höfð að leiðarljósi. Rík áhersla er lögð á jákvæða menningu á starfsstöðvum, fagleg samskipti sem byggjast á virðingu hvort sem þau fara fram í persónu, tölvu, síma eða öðrum fjarskiptatækjum, á vinnustaðnum, á skemmtunum á vegum vinnustaðarins og í vinnuferðum. Hver og einn þarf að gæta þess að láta ekki eigin líðan hafa neikvæð áhrif á samstarfsfólk sitt.

Sveitarfélagið stuðlar að:

- Öruggu og heilbrigðu starfsumhverfi þar sem starfsfólki líður vel í starfi.
- Faglegum viðbrögðum við kvörtunum og tilkynningum sem berast samkvæmt verkferlum.
- Jafnræði og nærgætni í öllum aðgerðum hvort heldur gagnvart meintum þolendum eða meintum gerendum.

Sveitarfélagið leggur áherslu á forvarnarstarf sem felst m.a. í fræðslu/þjálfun til starfsfólks og stjórnenda ásamt skýrum verkferlum. Vinnustaðagreiningar eru framkvæmdar með reglubundnum hætti og niðurstöður rýndar í málum sem tengjast félagslegu umhverfi sveitarfélagsins.

*Lykilatriði sem stuðla að heilbrigðu starfsumhverfi sveitarfélagsins:*

- Markmið og tilgangur starfs er skýr og í samræmi við starfslýsingu.
- Starfsfólk veit til hvers er ætlast af þeim í starfi. Kröfur til þess eru hæfilegar og verkaskipting skýr.
- Starfsfólk hefur möguleika á að sýna frumkvæði í starfi og hafa áhrif á eigið starf og stuðlar að jákvæðu starfsumhverfi.
- Færni starfsfólks er metin að verðleikum. Starfsfólk fær skýra endurgjöf varðandi frammistöðu í starfi og hefur tækifæri til að læra, eflast og þróast í starfi.
- Upplýsingaflæði er gott, boðleiðir eru skýrar og andrúmsloftið óþvingað.
- Samskipti einkennast af gagnkvæmri virðingu, trausti og kurteisi.
- Starfsfólk sýnir hvort öðru umburðarlyndi og ber virðingu fyrir sérkennum og ólíkum skoðunum hvers og eins.
- Starfsfólk er sameinað um að líða ekki ósæmilega hegðun og upplýsir um atvik sem það verður vart við.
- Skýrt er hvert hægt er að tilkynna atvik tengd EKKO.

Mikilvægt er að starfsfólk og stjórnendur séu meðvitaðir um mikilvægi þess að skapa menningu sem styður við heilbrigt starfsumhverfi þannig að starfsfólk upplifi öryggi og vellíðan á vinnustaðnum.

## Skilgreining hugtaka – EKKO

Þegar fjallað er um EKKO er átt við einelti, kynferðislega- og/eða kynbundna áreitni, ofbeldi eða hegðun sem veldur vanlíðan. Stuðst við eftirfarandi skilgreiningar sem byggja á gildandi lögum og reglugerðum.

**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:** er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

**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:** er 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 handahófskennd frelsissvipting.

**Þolandi:** er sá aðili sem verður fyrir einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni. Þar til rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „*meintur þolandi*“.

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

## Ábyrgð og hlutverk

Ábyrgðaraðili stefnunnar og viðbragsáætlunarinnar er mannauðsstjóri Suðurnesjabæjar. Skilgreindir viðbragðsaðilar í atvikum/málum sem snúa að félagslegu umhverfi sveitarfélagsins er mannauðsstjóri og næsti yfirmaður hverju sinni.

Öllum kvörtunum og/eða ábendingum er varða félagslegt umhverfi sveitarfélagsins ber að tilkynna til mannauðsstjóra, næsta yfirmanns eða til Heilsuverndar á netfangið velferd@hv.is. Varði kvörtun eða ábending einhvern af framangreindum aðilum skal leita til þess sem ekki á hlut í máli. Einnig er hægt að leita eftir ráðgjöf hjá stéttarfélagi og Vinnueftirlitinu.

Sveitarfélagið ber ábyrgð á því að viðhalda góðu starfsumhverfi þar sem starfsfólki líður vel í starfi og fær að njóta hæfileika sinna. Stjórnendur skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk þeirra verði fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustað.

Skyldur ábyrgðaraðila felast m.a. í sér að:

- Upplýsa starfsfólk um stefnu þessa og verkferla sem unnið er eftir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis.
- Upplýsa starfsfólk um úrræði og stuðning sem er í boði í slíkum málum.
- Taka á móti tilkynningum um einelti, áreitni og ofbeldi og færa í réttan farveg í samræmi við viðbragðsáætlun. Tryggja að farið sé eftir upplýsinga- og stjórnsýslulögum og öðrum þeim lögum og reglum sem eiga við.
- Leiðbeina stjórnendum um verkferil og úrræði ef upp kemur einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi á starfsstað.
- Eftirfylgni með tilkynningum og málum.

## **Ábyrgð og skyldur stjórnenda**

Suðurnesjabær ber ábyrgð á að viðhalda góðu starfsumhverfi sem er laust við einelti, áreitni og ofbeldi. Skýrt kemur fram í lögum að atvinnurekendur og yfirmenn stofnana skuli gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk þeirra verði fyrir áreitni, einelti eða ofbeldi á starfsstöðvum.

Skyldur stjórnenda felast m.a. í sér að:

- Sýna gott fordæmi og faglegt viðmót sem einkennist af tillitssemi, kurteisi, virðingu og umburðarlyndi.
- Sýna í orði og athöfn að áreitni, einelti og annað ofbeldi sé ekki liðið.

- Tryggja að allt starfsfólk sé upplýst og hafi greiðan aðgang að stefnu og viðbragðsáætlun.
- Upplýsa um hvert starfsfólk geti leitað verði það fyrir kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, einelti eða ofbeldi og tryggja að nauðsynlegar upplýsingar séu aðgengilegar.
- Bregðast skjótt við verði þeir varir við óviðeigandi hegðun í skilningi þessarar stefnu eða fái þeir vitneskju um slíkt.
- Virða rétt allra til réttlátrar málsmeðferðar. Hvetja þá aðila sem tengjast máli til þátttöku í úrvinnsluferli.
- Styðja við aðila sem vinna að athugun eða úrlausn mála.
- Hlutast til um og grípa til aðgerða, eftir atvikum, á meðan og eftir að málsmeðferð lýkur.

Ef tilkynnt er um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundið ofbeldi eða ofbeldi af hálfu yfirmanns verður viðkomandi vanhæfur til að ákvarða um vinnuskilyrði þess sem tilkynnir á meðan á könnun máls stendur og skal næsti yfirmaður taka ákvarðanir er varða þolanda (sbr. lög nr. 10/2008). Yfirmaður eða annar sem tekur við tilkynningu vísar máli til mannauðsstjóra nema um hagsmunaárekstra sé að ræða.

## **Viðbragðsáætlun**

Sveitarfélagið einsetur sér að bregðast skuli við eins fljótt og kostur er berist kvörtun eða ábending um EKKO atvik. Unnið er með öll mál í samræmi við viðbragðsáætlun sveitarfélagsins.

Sá sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni á vinnustað, eða hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun, skal upplýsa næsta yfirmann, annan stjórnanda, mannauðsstjóra eða annan sem viðkomandi treystir. Fyllsta trúnaðar skal gætt við meðferð slíkra mála og vinnsla þeirra vera í samráði við þann sem tilkynnir. Gagnlegt er að skrá þau atvik sem tilkynningin byggist á og einnig hverjir eru mögulega til vitnis. Stjórnandi sem fær tilkynningu skal hafa strax samráð við mannauðsstjóra

Þegar tilkynnt er um einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni eru tvær leiðir færar, óformleg málsmeðferð (viðrun) og formleg málsmeðferð. Sá sem fer með

úrlausn málsins ákveður viðbrögðin í samráði við þann er tilkynnir. Skytt er að taka allar tilkynningar alvarlega og sýna nærgætni í aðgerðum gagnavart aðilum máls

**Óformleg málsmeðferð (viðrun):** Ef þolandi óskar ekki eftir formlegri málsmeðferð og óskar eftir trúnaði um tilkynningu er upplýsinga aflað hjá þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið. Alvarleiki máls getur þó orðið til þess að nauðsynlegt sé að grípa til aðgerða, þ.e. ef lagaskylda kveður á um slíkt en skal þolandi þá upplýstur áður en gripið er til ráðstafana.

**Formleg málsmeðferð:** Með formlegri málsmeðferð er átt við hlutlausa athugun eða mat á málsatvikum af aðilum innan vinnustaðarins eða viðurkenndum utanaðkomandi aðila. Tilgangur mats er að fá fram niðurstöðu um það hvað hafi átt sér stað.

Það er stefna sveitarfélagsins að nota þjónustu frá viðurkenndum utanaðkomandi þjónustuaðila þegar kemur að formlegri málsmeðferð.

#### Fyrstu skref formlegrar málsmeðferðar

- Ábyrgðarmaður ber ábyrgð á rannsókn máls og skal þegar í stað virkja viðbragsáætlun í samráði við viðkomandi yfirmann.
- Málsaðilar eru upplýstir um að mál þeirra verði tekið til formlegrar meðferðar.
- Meintum þolanda og meintum geranda er boðið upp á ráðgjöf og stuðning hjá meðferðaraðila.
- Á meðan mál er til meðferðar skal gera ráðstafanir til að tryggja starfsaðstæður aðila og á starfsstöð. Meintur gerandi og meintur þolandi er sendur í leyfi ef þarf, með tilliti til eðli máls og stöðu þess á meðan málsmeðferð fer fram.
- Tryggja þarf upplýsingaflæði innan stofnunar, tilkynna hlutaðeigandi starfsfólki að búið sé að virkja viðbragðsáætlunar og útskýra næstu skref. Reynt er að halda sem flestum utan málsins.
- Við meðferð máls skal gæta fyllstu varfærni og nærgætni í aðgerðum með virðingu fyrir einkahögum hlutaðeigandi starfsfólks. Gæta skal fyllsta trúnaðar um þær upplýsingar sem fram koma við málsmeðferð. Gildir það jafnt um starfsfólk sveitarfélagsins sem og utanaðkomandi þjónustuaðila.

### Viðtöl við málsaðila, vitni og annarra upplýsinga aflað:

- Ábyrgðaraðili skal tryggja að við málsmeðferð fái meintur þolandi og meintur gerandi tækifæri til að koma sjónarmiðum sínum á framfæri. Rætt er við aðila í sitthvoru lagi.
- Athugun á málsatvikum skal fela í sér viðtal við meintan þolanda, meintan geranda og aðra þá sem geta varpað ljósi á málsatvik. Ábyrgðaraðili skal skrá frásagnir meints þolanda og meints geranda og bera þær undir viðkomandi til samþykktar.
- Leita skal upplýsinga um tímasetningar atvika og gögn líkt og tölvupósta eða önnur samskipti sem geta skýrt málsatvik.
- Ábyrgðaraðili skal skrá niður allar upplýsingar sem tengjast meðferð málsins og halda meintum þolanda og meintum geranda sem og eftir atvikum vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins upplýstum á meðan málsmeðferð stendur.

### Greining og mat í samræmi við skilgreiningar reglugerðar:

- Meta skal fyrirbyggjandi gögn og greining framkvæmd á því á hvort sú háttsemi sem kvörtun snýr að falli undir skilgreiningu hugtaka í reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

### Máli lokið og tillögur að aðgerðum:

- Ef ekki telst vera um EKKO-mál að ræða felur aðgerðaáætlun í sér aðgerðir til að greiða úr samskiptum og bæta líðan starfsmanna.
- Sé niðurstaðan sú að um EKKO-mál sé að ræða felur aðgerðaáætlun í sér ákvörðun yfirmanns í samráði við mannauðsstjóra um afleiðingar fyrir geranda sem og forvarnaraðgerðir sem draga eiga úr hættu á að slíkt endurtaki sig. Aðgerðir geta meðal annars verið eftirfarandi:
  - Sáttamiðlun með aðstoð þriðja aðila
  - Ráðgjöf
  - Endurmenntun eða þjálfun
  - Fræðsla
  - Vinnustofa
  - Leiðbeiningasamtal
  - Breytingar á verkefnum, starfsábyrgð eða tilfærsla í starfi



- Áminning
- Brottvikning úr starfi
- Þegar máli telst lokið eru meintur þolandi og meintur gerandi boðaðir á fund, í sitthvoru lagi, með utanaðkomandi þjónustuaðila, mannauðsstjóra og yfirmanni.
- Stjórnandi í samstarfi við mannauðsstjóra huga að fyrirbyggjandi aðgerðum.

#### Eftirfylgni máls

- Ábyrgðaraðili og stjórnenda bera ábyrgð á að fylgja málum eftir í kjölfar þess að mál er formlega lokið.
- Eftirfylgni felst í stuðningi við meintan þolanda og meintan geranda.
- Fylgst er með samskiptum á vinnustaðnum, andlegri líðan og gengi.
- Mat á árangri aðgerða er tímasett eins endurmat á aðgerðum, hvort þörf er á frekari aðgerðum s.s. breytingum á vinnustað, viðbrögðum, vinnuskipulagi, fræðslu eða öðru.

Allar upplýsingar sem fást um mál/atvik eru meðhöndlaðar sem trúnaðarmál. Utanaðkomandi þjónustuaðili afhendir mannauðsstjóra skriflega skýrslu eftir að farið hefur verið yfir niðurstöður á skilafundi með meintum þolanda, meintum geranda, mannauðsstjóra og yfirmanni. Skýrslan verður varðveitt á öruggum stað á ábyrgð vinnuveitenda í samræmi við lög um persónuvernd. Meintur þolandi og meintur gerandi geta óskað eftir afriti af skýrslu eftir því sem lög um persónuvernd, upplýsingalög og stjórnarsýslulög heimila.

## **Endurskoðun stefnu og viðbragðsáætlunar**

Suðurnesjabær skuldbindur sig til þess að endurmeta stefnuna og viðbragsáætlunina með reglulega. Suðurnesjabæ er jafnframt heimilt að gera breytingar á stefnunni og viðbragðsáætluninni án fyrirvara, m.a. vegna breytinga á gildandi lögum og reglugerðum.

Allar breytingar verða birtar á heimasíðu Suðurnesjabæjar og taka gildi frá birtingu þeirra.

## **Gildistaka**

Stefna og viðbragðsáætlun gegn einelti, ofbeldi, kynferðislegri og kynbundinni áreitni var samþykkt af bæjarstjórn 13. desember 2023 og öðlast gildi við birtingu hennar.