



Sveitarfélagið
ÁRBORG

Aðgerðaráætlun

Sveitarfélagsins Árborgar
gegn einelti, ofbeldi og kynferðislegri og
kynbundinni áreitni

2014-2018

Jákvæður starfsandi í Árborg

Öll viljum við að komið sé vel fram við okkur í daglegu lífi. Að sama skapi þurfum við að koma vel fram við aðra og bera ábyrgð á hegðun okkar. Sú skylda verður enn ríkari þegar við erum starfsmenn á vinnustað. Líðan og tilfinningar okkar leika hér stórt hlutverk. Við getum verið illa fyrir kölluð af ýmsum ástæðum einn daginn en svo leikur allt í lyndi þann næsta. Líðan okkar er ekki endilega rétt eða röng en töluverðar líkur eru á því að hún endurspeglar í samskiptum okkar við aðra.

Ef þú brosir framan í heiminn þá brosir heimurinn til þín, ekki satt?

Þar sem jákvæður starfsandi ríkir er starfsfólki ljóst til hvers ætlast er af því í starfi. Það hefur skýr markmið og deilir ábyrgð. Vinnuálag er hæfilegt og starfsfólk fær tækifæri til að hafa áhrif á starf sitt og starfsumhverfi. Hér er það hlutverk yfirmanna að ganga á undan með góðu fordæmi og sýna samstarfsfólki tillitssemi og virðingu.

Á góðum vinnustað er virkt upplýsingaflæði og rík áhersla lögð á góð og jákvæð samskipti. Þar er ólíkum einstaklingum sýnt umburðarlyndi og fordómar eru ekki liðnir. Tekið er á vandamálum sem upp koma af myndugleika, viðbrögð eru markviss og lausna er leitað. Ólíklegra er að einelti eða neikvæð áreitni eigi sér stað á vinnustöðum þar sem starfsandinn einkennist af virðingu og jákvæðni.

Hugsaðu þig tvisvar um þegar þú átt í samskiptum, hvort sem það er augliti til auglitis, í síma eða á Netinu.

Látum okkur málin varða

Starfsfólki ber að segja frá verði það vart við ósætti á milli starfsfélaga eða aðra óæskilega hegðun gagnvart starfsfélaga sínum. Til að varðveita góðan starfsanda er mikilvægt að tekið sé með markvissum hætti á kvörtunum um einelti, kynferðislega eða kynbundna áreitni eða hvers kyns ofbeldi. Til að fyrirbyggja slíkt þarf allt starfsfólk að leggja sitt af mörkum til að efla jákvæðan starfsanda.

Hafið hugfast að áreitni eða hegðun geranda er ekki þólandanum að kenna og þólandinn ber ekki ábyrgð á henni. Ekki leyna ástandinu. Gera þarf þeim er áreitninni veldur ljóst að slík framkoma er óásættanleg.

Ekki horfa aðgerðarlaus á vanlíðan annarra – segðu frá!

Þólandi getur skráð hjá sér nákvæmlega það sem gerist hverju sinni. Gott getur verið að fá einhvern í lið með sér sem getur þá aðstoðað við skráninguna eða gert gerandann sýnilegan með einhverjum hætti. Hefur áreitnin einhvern tilgang? Hefur vinnufélagi orðið fyrir sams konar áreitni?

Ekki standa einn/ein í baráttunni. Fáðu aðstoð!

Hvenær er okkur misboðið?

- ✓ *Einelti er:* Síendurtekin eða óvelkomin 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. Einelti á sér aldrei stað á jafnréttisgrundvelli.

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.

- ✓ *Kynferðisleg eða kynbundin áreitni:* Kynferðisleg eða kynbundin áreitni er hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður. Hún hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, jafnvel kyni hans, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg, t.d. óvelkomin líkamleg snerting, hunsun, aðdróttanir eins og bandararar eða athugasemdir um útlit eða kyn, sýning á klámfengnu efni eða krafa um kynferðislega endurgjöf.

Kynferðisleg eða kynbundin áreitni er ekki: Vinahót, vinaleg snerting eða gagnkvæmir gullhamrar sem eiga sér stað á jafnréttisgrundvelli.

- ✓ *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.

Viðbrögð og málsmeðferð

Ábendingu um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi skal koma til næsta yfirmanns. Honum ber alltaf að taka slíka ábendingu alvarlega og bregðast við með faglegum og skjóttum hætti. Sé sá yfirmaður gerandi í málinu skal leita til næsta yfirmanns eða trúnaðarmanns. Ef alger trúnaðarbrestur ríkir þá er mögulegt að leita liðsinnis heilsuverndarteymis Árborgar, stéttarfélags, skrifstofu jafnréttismála eða Vinnueftirlitsins.

Mál skal að öllu jöfnu rannsaka með formlegum hætti og samkvæmt ákvæðum stjórnáskilulaga. Sé um óformlega málsmeðferð að ræða þá er upplýsinga leitað hjá þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Aðrir innan vinnustaðarins eru þá ekki upplýstir um málið.

Sérstaklega skal tekið fram að óæskileg hegðun geranda getur leitt til áminningar, tilfærslu í starfi eða jafnvel uppsagnar.

Hlutverk yfirmanna

- Að bregðast fljótt við og greina vandann
- Að grípa til viðeigandi ráðstafana
- Að fylgjast með framvindu málsins

Hlutverk trúnaðarmanna og samstarfsfélaga

Að vera til staðar fyrir þolendur og veita þeim stuðning
Að stuðla að því að tekið sé á málinu og það sett í farveg

Formleg rannsókn:

- Yfirmaður móttekur ábendingu eða rökstudda kvörtun um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi. Slíka ábendingu eða kvörtun skal alltaf taka alvarlega. Yfirmaður getur sjálfur hafa orðið var við óeðlileg samskipti er skapast m.a. af vinnutilhögun eða aðstæðum á vinnustaðnum.
- Rannsókn málsins hefst eins fljótt og auðið er. Æðsti yfirmaður vinnustaðarins, eða yfirmenn í umboði hans, sér um formlega rannsókn málsins. Sýna skal varfærni og nærgætni og rannsakendur máls ættu því að öllu jöfnu að vera tveir.
- Öryggistrúnaðarmaður eða trúnaðarmaður starfsmanna er settur í viðbragðsstöðu.
- Rannsóknin gengur út frá eftirfarandi: Er um atvik í samskiptum að ræða? Er grunur um samskiptavanda? Er samskiptavandinn staðfestur, og þá einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi?
- Yfirmaður ræðir við þolanda. Sé samskiptavandinn staðfestur þá fullvissar yfirmaður þolanda um að hann verði stöðvaður. Metin er þörf þolanda á bráðum stuðningi og að séð verði til þess að sá stuðningur sé veittur.
- Yfirmaður ræðir við samstarfsmenn sem veitt geta upplýsingar um málið. Ekki eru fleiri dregnir inn í það en nauðsyn krefur.
- Yfirmaður ræðir við meintan geranda í ljósi málavaxta.
- Upplýsingar sem fengnar eru úr viðtölum skal skrá í málaskrá og trúnaður í meðferð þeirra gagna skal tryggður. Trúnaðarmenn skulu vera viðstaddir viðtölin ef hluteigandi óskar eftir því. Upplýsa skal alla hluteigandi um framvindu málsins.
- Yfirmaður aflar frekari gagna og skráir í málaskrá.
- Yfirmaður upplýsir trúnaðarmenn um helstu atriði málsins og aðgerðir.
- Yfirmaður skal beita einföldum og hentugum lausnum í málinu og varast að fara offari. Forðast skal að benda á sökudólga eða að beita refsingum.
- Upplýsist málið, ber að taka á því með viðeigandi hætti eins og sáttaumleitan eða formlegri áminningu. Leiki vafi á réttmæti ábendinga er ekki þörf á formlegri áminningu en kveða skal niður orðróm um rangar sakir á vinnustaðnum.
- Yfirmaður skal fylgjast náið með líðan þolanda á meðan rannsókn málsins stendur yfir. Þolandi er beðinn um að halda dagbók um störf sín og líðan á vinnustaðnum í eina viku. Draga skal úr eftirfylgni eftir því sem eðlilegt þykir og málið upplýsist.
- Láti gerandi ekki af hegðun sinni getur það leitt til tilfærslu í starfi eða uppsagnar hans að undangenginni áminningu.
- Leita skal ráðgjafar eða stuðnings utan vinnustaðarins ef málið leysist ekki eða þörf er á annarri aðstoð sem ekki er hægt að veita á vinnustað.
- Loka skal máli innan sex mánaða með skriflegri yfirlýsingu til hlutaðeigandi og tilkynna heilsuverndarteymi Árborgar.

Forvarnir og eftirfylgni

Afleiðingar eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis koma fram á líkamlegan og sálrænan hátt hjá þolendum. Um er að ræða viðvörunarmerki sem fylgjast þarf vel með á vinnustað. Þau geta verið tímabundin en verða þrálát ef ástandið er alvarlegt og langvinnt. Gerð forvarna- eða heilsuverndaráætlana og framkvæmd áhættumats er á ábyrgð yfirmanns á hverjum vinnustað en heilsuverndarteymi Árborgar hefur yfirumsjón með málaflokknum og gefur út ársskýrslu um stöðu heilsuverndarmála á vinnustöðum Sveitarfélagsins Árborgar.

Innleiðing og fræðsla – almenn ákvæði

- Á öllum vinnustöðum Sveitarfélagsins Árborgar þarf að koma skýrt fram að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi er ekki liðið.
- Stefna og aðgerðaráætlun sveitarfélagsins gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á að vera sýnileg hverjum starfsmanni, ekki síst nýliðum.
- Á ári hverju skal veita almenna fræðslu um birtingarmynd eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis á vinnustað. Hér þarf að hafa í huga m.a. upplýsingar í starfsmannahandbók, umræður á starfsmannafundum, útgáfu fræðslubæklinga, upplýsingagjöf á innra Neti, fræðslu og ráðgjöf sérfræðinga o.fl.
- Á hverju ári þarf að eiga sér stað opin umræða á vinnustaðnum um þá þætti í vinnuumhverfinu sem geta ýtt undir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi.

Hvernig er hægt að meta starfsanda á vinnustað?

- Meta skal starfsanda á hverjum vinnustað a.m.k. einu sinni á ári með nafnlausri starfsánægjukönnun. Heilsuverndarteymi Árborgar hefur yfirumsjón með gerð og framkvæmd könnunarinnar.
- Að auki er mælt með að afla gagna úr: Viðtölum, starfslýsingum eða mati á starfsháttum og reglulegum starfsmannafundum.

Eftirfylgni – almenn ákvæði

- Á þriggja ára fresti þarf að meta áhættuþætti á hverjum vinnustað og gera áætlun um heilsuvernd, þar sem stuðlað er að andlegri og líkamlegri vellíðan starfsfólks. Greina skal áhættuþætti eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis á vinnustaðnum. Í því sambandi er meðal annars átt við áhættuþætti er varða hegðun á viðkomandi vinnustað hvort sem stjórnendur og/eða annað starfsfólk geta átt hlut að máli.
- Áhættumat skal fylgja reglugerðum þar að lútandi og byggjast á öllum tiltækum upplýsingum. Niðurstöðum þess er skilað til heilsuverndarteymis Árborgar.

Einelti, ofbeldi, kynferðisleg eða kynbundin áreitni getur haft mjög slæmar afleiðingar fyrir vinnustað í formi óbeins kostnaðar á borð við slæman starfsanda og lakari frammistöðu starfsmanna. Þá er ótalinn beinn kostnaður vegna aukinnar starfsmannaveltu, veikinda og fjarvista starfsfólks, ráðgjafarkostnaðar og tímafrekrar vinnslu mála.

Gildissvið

Aðgerðaráætlun og stefna Sveitafélagsins Árborgar gegn einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni falla undir jafnréttisstefnu sveitarfélagsins. Stefnan og áætlunin gildi fyrir alla vinnustaði sveitarfélagsins og byggjast á lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980 og reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustað frá 2013.

Aðgerðaráætlunin og stefnan ná til samskipta starfsfólks á vinnustöðum Sveitarfélagsins Árborgar og utan þeirra, þ.m.t. tölvu- og netsamskipta. Starfsfólki Árborgar ber ávallt að gæta að trúnaði um störf sín og samstarfsfólk í ræðu og riti.

Heimildir:

Dan Olweus. *Olweusaráætlunin gegn einelti og andfélagslegri hegðun*. Handbók. Þorlákur Helgason staðfærði. Olweusarverkefnið gegn einelti. Reykjavík.

Einelti á vinnustað – leiðbeiningar fyrir stjórnendur. Fjármálaráðuneytið. Reykjavík, 2008. Forvarnir, áhættumat, forvarnir, aðgerðaráætlun, tilkynningarskylda og viðbrögð atvinnurekanda.

Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum – forvarnir og viðbrögð. Vinnueftirlitið. Reykjavík 2004.

Heimasíða Jafnréttisstofu – jafnretti.is.

Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980. Alþingi.

Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustað. Velferðarráðuneytið. Reykjavík 2013.

Yfirlýsing

Starfsfólk Sveitarfélagsins Árborgar, líður ekki einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustöðum okkar. Slík hegðun er óásættanleg með öllu og telst skýlaust brot á starfsskyldum. Það gildir um samskipti starfsfólks á vinnustað og utan hans, þ.m.t. tölvu- og netsamskipti.

Góðar venjur í samskiptum stuðla að jákvæðum starfsanda:

1. **Byrjum daginn á því að bjóða hvert öðru góðan dag.** Við komum fram við starfsfélaga okkar, skjólstæðinga og viðskipavini af fyllstu kurteisi. Gefum okkur tíma til að hlusta á og skilja viðmælanda okkar fordómalaust. Hvað er hann að segja eða meina? Verum umburðarlynd, sanngjörn og sveigjanleg.
2. **Svörum erindum sem til okkar berast eins fljótt og auðið er.** Látum vita að við höfum mótttekið tölvupóst og hvenær erindinu verði sinnt. Best er að svara með bros á vör en bíðum aðeins ef okkur er heitt í hamsi.
3. **Starfsfélagar hjálpast að, leita lausna og dreifa álagi.** Sýnum nýliðum í starfi sérstakan skilning og þolinmæði.

Yfirmenn taka á á vandamálum í samskiptum af myndugleika. Láttu yfirmann þinn vita ef þú hefur grun um eða verður var/vör við ósætti, áreitni eða aðra óæskilega hegðun starfsfólks.

Við berum virðingu fyrir vinnuumhverfi okkar og eigum sveitarfélagsins.

Tilkynningarskylda

Starfsfólk á að láta vita ef það verður vart við ósætti eða aðra óæskilega hegðun gagnvart starfsfélaga. Ábendingu um slíkt skal koma til næsta yfirmanns, sem skal taka slíkri ábendingu alvarlega og bregðast við eins fljótt og auðið er samkvæmt aðgerðaráætlun vinnustaðarins. Sé sá yfirmaður gerandi í málinu skal leita til næsta yfirmanns eða trúnaðarmanns. Ef alger trúnaðarrestur ríkir þá er mögulegt að leita liðsinnis heilsuverndarteymis Árborgar, stéttarfélags, skrifstofu jafnréttismála eða Vinnueftirlitsins.

Skilgreiningar á óæskilegri hegðun – hugsaðu þig tvisvar um í samskiptum! Hvenær er okkur misboðið?

- ✓ *Einelti er:* Síendurtekin eða óvelkomin 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. Einelti á sér aldrei stað á jafnréttisgrundvelli.

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.

- ✓ *Kynferðisleg eða kynbundin áreitni:* Kynferðisleg eða kynbundin áreitni er hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður. Hún hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða

virðingu viðkomandi, jafnvel kyni hans, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg, t.d. óvelkomin líkamleg snerting, hunsun, aðdróttanir eins og brandarar eða athugasemdir um útlit eða kyn, sýning á klámfengnu efni eða krafa um kynferðislega endurgjöf.

Kynferðisleg eða kynbundin áreitni er ekki: Vinahót, vinaleg snerting eða gagnkvæmir gullhamrar sem eiga sér stað á jafnréttisgrundvelli.

- ✓ *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, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis.

Til staðar á vinnustöðum Sveitarfélagsins Árborgar

1. Á hverjum vinnustað Sveitarfélagsins Árborgar skal vera til áætlun um heilsuvernd og skal hún vera aðgengileg og sýnileg starfsfólki s.s. í starfsmannahandbók og í starfsumhverfinu. Heilsuverndarteymi sveitarfélagsins hefur eftirlit með framkvæmd þeirrar áætlunar.
2. Hver vinnustaður, í samvinnu við heilsuverndarteymið, framkvæmir áhættumat á þriggja ára fresti. Niðurstöðum áhættumats skal skilað til heilsuverndarteymis.
3. Gera skal, í samvinnu við heilsuverndarteymið, ánægjukönnun meðal allra starfsmanna á hverju ári, nánar tiltekið í október eða nóvember. Niðurstöðum skal skilað til heilsuverndarteymis sem einnig hefur eftirlit með úrbótaáætlunum vinnustaðarins.
4. Starfsmannaviðtöl, m.a. á grundvelli starfslýsinga, skulu fara fram að lágmarki einu sinni á ári. Yfirmenn nýta upplýsingar úr starfsmannaviðtölum til úrbóta eins og við á.
5. Almennir starfsmannafundir skulu haldnir reglulega á hverjum vinnustað.
6. Yfirmenn vinnustaða sveitarfélagsins, í samvinnu við heilsuverndarteymið, fá fræðslu og þjálfun í heilsuvernd, áætlunargerð og eftirfylgni á vinnustöðum að lágmarki á þriggja ára fresti.

Hvert og eitt okkar er ómissandi hlekkur í öflugri liðsheid!