

Stefna og viðbragðsáætlun Húnaþings vestra gegn einelti, áreitni og ofbeldi

Stefna og viðbragðsáætlun sveitarfélagsins er sett í samræmi við 38. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

Markmið

Markmið stefnu okkar er að koma í veg fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustöðum Húnaþings vestra og tryggja að úrræði séu til staðar telji aðili sig hafa orðið fyrir slíkum brotum.

Stefna þessi og viðbragðsáætlun eru sett fram til að bregðast við aðstæðum þar sem starfsmaður eða hópur starfsfólks telur sig verða fyrir einelti, áreitni, ofbeldi eða annarri ótilhlýðilegri háttsemi á vinnustað Húnaþings vestra.

Leiðarljós

- Við leggjum áherslu á kurteisi og háttvísi og sýnum hvert öðru virðingu og trúnað í öllum samskiptum okkar á vinnustaðnum og utan hans þar sem samskipti eiga sér stað utan vinnustaðar hafa ávallt áhrif á samvinnu á vinnustaðnum.
- Við gætum að því að láta ekki eign líðan hafa neikvæð áhrif á samstarfsfólk okkar.

Einelti, kynbundin eða kynferðisleg áreitni eða ofbeldi er óheimil samkvæmt lögum og er ekki liðin á vinnustöðum sveitarfélagsins.

- Starfsmönnum er óheimilt að leggja aðra starfsmenn í einelti, áreita þá með kynbundnum eða kynferðislegum hætti eða beita þá ofbeldi.
- Það er á ábyrgð allra starfsmanna að koma í veg fyrir einelti og aðra ótilhlýðilega hegðun, bæði með eigin athöfnum og tilkynningu til ábyrgðaraðila viðbragðsáætlunar.
- Hafa ber í huga að einstaklingur getur verið ómeðvitaður um að hegðun hans sé óviðeigandi. Því er mikilvægt að starfsmenn setji mörk og geri grein fyrir því ef þeim líkar ekki framkoman. Ef einstaklingur treystir sér ekki til að tala við viðkomandi ætti hann að leita aðstoðar og eftir atvikum tilkynna um málið.
- Þetta á við um samskipti milli samstarfsfólks og samskipti starfsfólks og annarra sem þau eiga samskipti við vegna starfsins.
- Þetta á við um samskipti sem eiga sér stað á vinnustaðnum, þ.e. umhverfi, innanhúss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna. Einnig á það við um samskipti í gegnum tölvu, síma eða önnur fjarskiptatæki, á skemmtunum á vegum vinnustaðarins eða í vinnuferðum. Einnig getur sveitarfélagið fjallað um athafnir samkvæmt þessum reglum sem eiga sér stað utan vinnustaðarins og utan þess sem framan er talið, ef

þær eru að mati sveitarfélagsins til þess fallnar að hafa áhrif á samskipti aðila á vinnustaðnum og teljast þær þá falla undir reglur þessarar.

- Tekið er á öllum málum samkvæmt viðbragðsáætlun sveitarfélagsins.

Ef þú telur þig hafa orðið fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi eða telur þig hafa orðið vitni að slíkri hegðun hvetjum við þig til að láta vita þannig að hægt sé að bregðast við.

Ábyrgðaraðili stefnu og viðbragðsáætlunar þessarar er sveitarstjóri Húnaþings vestra. Kvörtun eða ábendingu ber að beina til ábyrgðaraðila eða Attentus í gegnum EKKO¹ tilkynningagátt sé sveitarstjóri aðili máls eða tengdur aðila máls. Einnig er hægt að leita til viðkomandi stéttarfélags eða Vinnueftirlitsins.

Hvað er einelti, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og ofbeldi?

- **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, táknað 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 handahófskennd svipting frelsis.

<https://island.is/reglugerdir/nr/1009-2015>

Sveitarfélagið leggur áherslu á fagleg samskipti og samstarf, þar sem kurteisi og háttvísi er höfð að leiðarljósi. Starfsfólk einsetur sér að sýna hvert öðru kurteisi og virðingu og gæta trúnaðar í öllum samskiptum, innan sem utan vinnustaðarins. Samskipti starfsfólks utan vinnustaðarins geta haft áhrif á samstarf þeirra á vinnustað.

Viðbragðsáætlun

Húnaþing vestra skal bregðast við eins fljótt og kostur er berist kvörtun eða ábending um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi.

¹ EKKO stendur fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi.

Fyrstu viðbrögð skulu vera að meta þörf þolanda fyrir bráðan stuðning og tryggja viðeigandi vinnuáðstæður fyrir þolanda þar sem áhersla er lögð á að leysa málið fljótt og örugglega en fyrst og fremst að fyrirbyggja frekara einelti/áreitni/ofbeldi.

Meta skal í samráði við þolanda hvort gripið verði til formlegrar málsmeðferðar eða hvort farin verði leið *viðrunar*.

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. Gripið er til viðeigandi aðgerða í samráði við þolanda. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið. Alvarleiki máls getur þó orðið til þess að nauðsynlegt er að grípa til aðgerða.

Formleg málsmeðferð

Með formlegri málsmeðferð er átt við hlutlausa athugun á málsatvikum af aðilum innan vinnustaðarins eða viðurkenndum utanaðkomandi aðila til að framkvæma mat á því hvort sú hegðun sem kvartað er undan falli undir skilgreiningar reglugerðar á einelti, áreitni og/eða ofbeldi.

Formleg málsmeðferð er með eftirfarandi hætti:

- Áður en málsmeðferð hefst skal ábyrgðaraðili upplýsa aðila máls að mál þeirra verði tekið til meðferðar.
- Ábyrgðarmaður ber ábyrgð á rannsókn máls og skal hann þegar í stað virkja viðbragðsáætlun þessa. Taka skal allar tilkynningar alvarlega og sýna nærgætni í aðgerðum gagnvart aðilum máls.
- Skal ábyrgðarmaður, í samráði við næsta yfirmann ef slíkt samráð er tækt, án ástæðulauss dráttar meta þörf meints þolanda fyrir bráðan stuðning og veita hann.
- Á meðan mál er til meðferðar skal gera ráðstafanir til að tryggja starfsaðstæður aðila. Einnig getur verið ákveðið að senda annan eða báða aðila í leyfi með tilliti til eðlis máls og stöðu þess á meðan málsmeðferð fer fram. Jafnframt er metið hvort boðið sé upp á sálfræðiaðstoð í ferlinu.
- Ábyrgðarmaður skal sjá til þess að gerð verði athugun á málsatvikum í þeim tilgangi að meta hvers eðlis umrædd kvörtun eða ábending er. Ábyrgðarmaður skal leggja mat á hvort ástæða sé til að leita ráðgjafar utanaðkomandi aðila, þar á meðal viðurkenndra þjónustuaðila, til aðstoðar við málsmeðferð svo leiða megi mál til lykta og tryggja hlutlausa málsmeðferð. Óski málsaðili eftir aðkomu utanaðkomandi aðila skal verða við því.
- 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 og utanaðkomandi aðila.

Upplýsinga aflað

Ábyrgðaraðili skal tryggja að við málsmeðferð sé hlutaðeigandi starfsfólki gefinn kostur á að koma sjónarmiðum sínum á framfæri og að rætt sé við einn aðila máls í senn.

Athugun á málsatvikum skal fela í sér viðtal við meintan þolanda, meintan geranda, vitni og aðra þá sem geta varpað ljósi á málsatvik. Ábyrgðaraðili skal skrá allar frásagnir aðila og bera þær undir viðkomandi til samþykktar. Leita skal upplýsinga um tímasetningar og gögn líkt og tölvupóst eða önnur samskipti sem geta skýrt málsatvik.

Ábyrgðaraðili skal skrá niður allar upplýsingar sem tengjast meðferð málsins og halda hlutaðeigandi starfsfólki sem og vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins upplýstum á meðan málsmeðferð stendur.

Meðferð upplýsinga

Allar upplýsingar sem fást um málið verða meðhöndlaðar sem trúnaðarmál og verða skrifleg gögn varðveitt á öruggum stað á ábyrgð atvinnurekanda í samræmi við lög um persónuvernd. Hlutaðeigandi starfsfólki er veittur aðgangur að gögnum eftir því sem þeir óska og lög um persónuvernd heimila.

Greining í samræmi við skilgreiningar reglugerðar

Mat lagt á fyrirliggjandi 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

Þegar litið er á að máli sé lokið er hlutaðeigandi starfsfólk upplýst um það. Hlutaðeigandi starfsfólk telst almennt vera meintur gerandi og meintur þolandi.

Ef ekki telst vera um einelti, áreitni eða ofbeldi að ræða felur aðgerðaáætlun í sér aðgerðir til að greiða úr samskiptum. Sé niðurstaðan sú að um einelti, áreitni eða ofbeldi sé að ræða felur aðgerðaáætlun í sér ákvörðun um afleiðingar fyrir geranda sem og forvarnaraðgerðir sem draga eiga úr hættu á að slíkt endurtaki sig.

Eftirfylgni

Eftirfylgni felst í stuðningi við aðila/þolanda, fylgst er með samskiptum á vinnustaðnum, andlegri líðan og gengi. Mat á árangri aðgerða er tímasett og sem hluti þess mats er endurmat á aðgerðum þar sem metið er hvort þörf er á frekari aðgerðum, s.s. breytingum á vinnustað, viðbrögðum, vinnuskipulagi eða öðru.

Málsatvik varða einstakling sem er ekki starfsmaður

Ef málsatvik varða einstakling sem ekki er starfsmaður sveitarfélagsins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við starfsemi þess er unnið samkvæmt aðgerðaáætlun og gripið til aðgerða til að varna að slíkt komi fyrir aftur. Í þessu felst að gripið verður til ráðstafana og aðgerða sem eru til þess fallnar að verja starfsfólk fyrir slíku áreiti.

Með samþykkt þessarar stefnu fellur sú sem samþykkt var af sveitarstjórn 11. febrúar 2021 úr gildi.

Samþykkt í byggðarráði að setja drög stefnunnar í opið samráð á 1201. fundi ráðsins sem haldinn var þann 8. janúar 2024.

Skjal þetta hefur vísan í eftirtalin Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna:



Skjal þetta samræmist markmiðum um Heilsueflandi samfélag.

