

Ábyrgð Seltjarnarnesbær og leiðbeiningar til að tryggja vellíðan á vinnustöðum bæjarfélagsins

Skilgreiningar

Einelti

Endurtekin ótilhlýðileg og ámælisverð 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 endurtekið andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir. Hér er ekki átt við skoðanaágreining eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna. Yfirleitt ríkir ójafnvægi í persónulegum og/eða líkamlegum styrk geranda og þolanda, þannig að þolandi stendur höllum fæti gagnvart háttsemi geranda/gerenda sem erfitt er að verjast.

Ábyrgð

Seltjarnarnesbær ber ábyrgð á því að koma í veg fyrir að einelti/kynferðisleg áreitni eigi sér stað á vinnustað sbr. 22. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna og reglugerð nr. 1000/2004 um aðgerðir gegn einelti á vinnustað. Bærinn skal skipuleggja vinnu þannig að dregið sé úr hættu á að þær aðstæður skapist í vinnuumhverfi sem leitt geti til eineltis eða annarrar ótilhlýðilegrar háttsemi. Seltjarnarnesbær skal gera starfsfólki það ljóst að einelti og önnur ótilhlýðileg háttsemi er óheimil á vinnustað og að slík háttsemi á vinnustað mun ekki líðast.

Skyldur yfirmanna stofnana bæjarins eru að skapa vinnuskilyrði sem bjóða ekki heim kynferðislegri áreitni og/eða einelti. Yfirmönnum ber einnig skylda til að taka faglega á málum þegar þau koma upp og leita aðstoðar t.d. hjá næsta yfirmanni eða starfsmannastjóra. Allar kvartanir vegna kynferðislegrar áreitni/eineltis skulu rannsakaðar/kannaðar og starfsfólk stutt eftir bestu getu. Málsmeðferð skal flýtt sem frekast er unnt. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðrar kynferðislegrar áreitni eða eineltis verði hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur.

Starfsmaður sem hefur orðið fyrir eða hefur vitneskju um einelti á vinnustað skal upplýsa yfirmann eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það. Skal starfsmaðurinn vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar ef ástæða þykir til. Viðkomandi yfirmaður skal bregðast við eins fljótt og kostur er komi fram ábending eða kvörtun um einelti á vinnustað. Hið sama gildir þegar rökstuddur grunur er um að einelti eða önnur ótilhlýðileg háttsemi í garð starfsmanna eða stjórnenda eigi sér stað innan vinnustaðarins. Meta skal aðstæður í samvinnu við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins, utanaðkomandi ráðgjafa, ef með þarf, og aðra er málið varðar.

Það er á ábyrgð allra starfsmanna á vinnustað að móta jákvæðan starfsanda og gott vinnuumhverfi. Það getur verið erfitt að greina einelti eða áreitni á vinnustað, ekki síst ef það hefur viðgengist í nokkurn tíma. Þá kann svokölluð „meðvirkni“ samstarfsmanna að valda því að þeir hætti að taka eftir ósæmilegri framkomu. Því er mikilvægt að vera vakandi fyrir vísbendingum um einelti og áreitni á vinnustaðnum og líta ekki undan þegar þeirra verður vart heldur taka afstöðu, bregðast við og bjóða fram aðstoð. Þannig styðja starfsmenn hverjir aðra og gefa skilaboð um samstöðu. Seltjarnarnesbær skal sjá til þess að allir starfsmenn sem og stjórnendur bæjarins fái reglulega fræðslu um einelti á vinnustöðum og leiðir til að bregðast við og koma í veg fyrir það.

Viðbrögð

Mikilvægt er að hafa í huga að starfsmaður sem orðið hefur fyrir eða hefur vitneskju um einelti/kynferðisleg áreitni á vinnustað skal upplýsa yfirmann eða stjórnanda vinnustaðarins um það.

Starfsmaður er verður fyrir einelti/kynferðislegu ofbeldi getur gert eitt eða fleira af eftirtöldu:

- Gert yfirmanni, trúnaðarmanni, öryggistrúnaðarmanni eða öðrum sem eiga að tryggja öryggi og vellíðan á vinnustað viðvart
- Leitað til stéttarfélags síns
- Leitað til Vinnueftirlits ríkisins sem fer þá fram á, við stjórnendur, að málið verði athugað
- Skráð hjá sér nákvæma lýsingu á því sem gerist hverju sinni
- Kanna hvort samstarfsfólk hans hefur orðið fyrir samskonar áreitni og ef svo er fengið stuðning viðkomandi

Það er mikilvægt að vera vel undirbúin þegar lögð er fram kvörtun um kynferðislega áreitni eða einelti. Skráð atvik koma sér vel í þeim tilfellum. Starfsmaður skyldi varast að draga of lengi að gera eitthvað í málum þar sem þau lagast ekki af sjálfu sér. Þá er einnig mikilvægt að leita stuðnings hjá vinnufélögum og reyna ekki að standa ein/einn í stríði við samstarfsmann/yfirmann. Starfsmannastjóri og/eða yfirmaður skal aðstoða í málum sem varða kynferðislega áreitni og/eða einelti. Lögð er áhersla á að trúnaður ríki í öllum samskiptum. Hafa skal í huga að sönnunarbyrði hvílir jafnt á þolanda sem geranda.

Við meðferð kvartana sem berast vegna kynferðislegrar áreitni/eineltis skal gætt fyllsta trúnaðar til að vernda hagsmuni allra aðila. Það gildir um öll gögn sem tengjast málinu.

Málsmeðferð

- Kvartanir vegna kynferðislegrar áreitni/eineltis geta verið heldur er munnlegar eða skriflegar.
- Þegar gert er viðvart um kynferðislega áreitni/einelti ber viðkomandi yfirmanni eða eftir atvikum öðrum yfirmönnum stjórnsýslunnar að binda enda á hana reynist hún á rökum reist.
- Ef kvörtun beinist að yfirmanni ber honum að vísa málinu til næsta yfirmanns. Beinist kvörtun að æðsta yfirmanni starfsmanna skal vísa málinu til bæjarstjórnar til úrlausnar.
- Yfirmanni viðkomandi starfsmanna skal gerð grein fyrir málinu viti hann ekki af því.
- Yfirmaður getur leitað til næsta yfirmanns eða starfsmannastjóra ef hann er ekki viss um hvernig taka eigi á málinu.
- Gæta skal að því málið sé unnið hratt og af ákveðni.
- Polandi og gerandi skulu hafa rétt til að skýra mál sitt áður en ákvörðun um viðbrögð eru tekin.
- Leitað skal upplýsinga frá öðrum starfsmönnum ef það getur varpað ljósi á málið.
- Að fenginni niðurstöðu um að kynferðisleg áreitni/einelti sé á ferðinni þarf að gefa skýr skilaboð um að kynferðislega áreitni/einelti beri að stöðva og leggja ábyrgðina á því alfarið á herðar geranda.
- Mikilvægt er að fá skýrar yfirlýsingar frá geranda um með hvaða hætti hann hyggst breyta hegðun sinni.
- Forðast ber að grípa til ráðstafana sem á einhvern hátt ganga gegn hagsmunum fórnarlambins. Tilfæringar á vaktaskipulagi, flutningur milli deilda o.s.frv. eiga ekki að bitna á þeim sem órétti hefur verið beittur.
- Forðast ber að leiða saman geranda og polanda til að leysa málið. Slíkt getur gert illt verra.

- Polandi gæti þurft á sérfræðiaðstoð að halda hjá sálfræðingi eða geðlækni. Stéttarfélag veita styrki vegna sálfræðiþjónustu.
- Yfirmanni ber að fylgjast reglulega með þróun mála.
- Polandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til.
- Alvarleg og endurtekin áreitni/einelti varðar áminningu eða brottrekstri úr starfi. Þess skal gætt að fylgja settum reglum um áminningar og brottrekstur.
- Í einhverjum tilfellum getur verið nauðsynlegt að fá utanaðkomandi aðila strax að málinu frá því að kvörtun kemur fram t.d. vinnusálfræðing til að vinna greiningu á vinnustað og koma með tillögur að viðbrögðum.
- Sé atvikið það alvarlegt að um saknæmt brot sé að ræða skv. hegningarlögum skal það kært til lögreglu, þó með fullu samþykki þolanda.
- Komi upp tilvik þar sem starfsmaður er ranglega sakaður um kynferðislega áreitni/einelti skal þeim sem ásökunina setti fram veitt áminning.

Aðstæður og vinnulag sem draga úr líkum á kynferðislegri áreitni/einelti á vinnustað

Orsakir kynferðislegrar áreitni/eineltis á vinnustað eru ekki alltaf ljósar og oft er um að ræða samspila margra þátta. Þessir þættir snúa m.a. að einstaklingunum sjálfum líðan hans og heilsu og skipulagi vinnuumhverfisins. Dæmi um atriði sem hafa jákvæð áhrif og draga úr líkum á alvarlegum árekstrum eða áreitni eru eftirfarandi:

- Hagræðingaraðgerðir vel undirbúnar og allir vel upplýstir um hvað sé í vændum.
- Markmið starfsemi fyrirtækisins skýrt og öllum vel kunnugt.
- Verkaskipting skýr og öllum ljós.
- Reglur um framgang þurfa að vera öllum ljósar það dregur úr hættu á samkeppni um stöðu og álit.
- Skipulag, regla og festa skapar ró og öryggi.

- Góð aðstaða og vinnuskilyrði. Stjórnunarstíll og framkoma yfirmanna er eitt það mikilvægasta til að tryggja góðan vinnuanda og góð samskipti starfsmanna. Upplýsingastreymi er auðskilið, opið og aðgengilegt öllum.
- Tilfærslur í starfi hafi aðdraganda og gerðar af augljósum útskýrðum ástæðum. Að starfsfólk geti auðveldlega og hræðslulaust komið athugasemdum á framfæri. Jöfnuður skapar jafnvægi.

Mikilvægast af öllu er að sá sem stjórnar á hverjum vinnustað sé vel upplýstur um orsakir og afleiðingar kynferðislegrar áreitni/eineltis og gefi skýr skilaboð um að hverslags áreitni og áníðsla verði ekki liðin

Hér má finna ýmislegt gagnlegt um einelti á vinnustöðum.

[Bæklingur SFR um einelti á vinnustöðum.](#)

[Reglugerð um einelti á vinnustað.](#)

[Vefnámskeið um einelti á vinnustað af vefsíðu Félagsmálaskóla alþýðu.](#)

[Einelti á vinnustað](#) - Leiðbeiningar fyrir stjórnendur (2008)

[Einelti meðal ríkisstarfsmanna](#) - Niðurstöður könnunar á einelti meðal ríkisstarfsmanna (2008)

Samþykkt í bæjarstjórn Seltjarnarness 18.08.2010