



ÖLFUS

**STEFNA OG ÁÆTLUN ÖLFUSS GEGN EINELTI,
ÁREITNI OG OFBELDI**

MARKMIÐ

Í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015, um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, mun Ölfus ekki líða undir neinum kringumstæðum að starfsfólk eða stjórnendur beiti eða séu beittir slíkri háttsemi. Stefna þessi og viðbragðsáætlun er sett fram til að fyrirbyggja og bregðast við aðstæðum þar sem einstaklingur eða hópur starfsmanna telur sig verða fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað af hendi samstarfsmanna.

SKILGREININGAR

Þegar fjallað er um einelti, kynferðislega eða kynbundna áreitni eða ofbeldi þá er stuðst við eftirfarandi skilgreiningar. Þessar skilgreiningar byggja á gildandi vinnuverndarlöggjöf og fyrrnefndri reglugerð.

Einelti

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

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, táknræn og/eða líkamleg.

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.

OFBELDI

Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáningar þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis.

GILDISSVIÐ

Stefna og viðbragðsáætlun nær yfir allt starfsfólk Ölfuss, einstaklinga sem koma tímabundið til starfa eða starfa sem verktakar sem og viðskiptavinum sem eiga í samskiptum við Ölfus. Stuðst verður við áætlunina í öllum þeim tilvikum sem tilkynning um einelti, hvers konar áreitni eða ofbeldi berst til stjórnanda eða annarra aðila sem nefndir eru hér fyrir neðan. Þessir aðilar skulu sýna þolanda fullan trúnað.

FORVARNIR OG FYRIRBYGGJANDI AÐGERÐIR

Það er hlutverk allra starfsmanna að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað. Mikilvægt er að starfsfólk sýni samkennd og sé vakandi gagnvart allri slíkri háttsemi. Starfsfólk Ölfuss skal þekkja gildi sveitafélagsins, virða stefnu þessa, vera meðvitað um hegðun sína og stuðla að því að tekið sé á allri ótilhlýðilegri háttsemi sem og öðrum ágreiningsmálum. Stjórnendur skulu ganga á undan með góðu fordæmi og sýna öðru starfsfólki tillitssemi, virðingu og umburðarlyndi, stuðla að góðum starfsanda, fylgjast með samskiptum starfsmanna og taka á ágreiningsmálum. Viðbrögð skulu vera markviss og leitað skal lausna. Ölfus skal ráðast í eftirfarandi aðgerðir til að koma í veg fyrir einelti og til að bregðast við kvörtunum um það.

- Vinna áætlun um forvarnir þar sem fram kemur til hvaða aðgerða skuli gripið í því skyni að koma í veg fyrir einelti, áreitni og ofbeldi.
- Fræða starfsmenn um einelti, áreitni og ofbeldi og viðbragðsáætlun í þeim málum.
- Kanna reglulega viðhorf starfsmanna til stjórnunar og líðan þeirra í starfi.

VIÐBRAGÐSÁÆTLUN

Verklag vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og annars ofbeldis.

TILKYNNING

Mikilvægt er að starfsfólk láti vita ef upp koma neikvæð og erfið samskipti sem það treystir sér ekki sjálf til að leysa. Starfsfólk hefur val um að tilkynna atvik til næsta stjórnanda eða annarra aðila sem nefndir eru hér fyrir neðan.

Starfsmaður sem verður fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða verður vitni að slíkri hegðun skal snúa sér hið fyrsta til næsta yfirmanns og tilkynna um atvikið. Ef næsti yfirmaður er gerandi málsins eða sinnir því ekki er hægt að snúa sér til Sviðsstjóra fjármála og stjórnsýslusviðs.

Þegar yfirmaður eða trúnaðaraðilar deilda Ölfuss fá vitneskju um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni munu þeir bregðast við samkvæmt eftirfarandi viðbragðsáætlun.

Strax er metin þörf fyrir stuðning í samráði við þolanda og hann veittur. Lögð verður áhersla á að leysa málið hið fyrsta og koma í veg fyrir frekara einelti. Miðað er við að úrvinnsla máls hefjist strax um leið og tilkynning berst.

Mikilvægt er að ekki líði langur tími frá atviki/atvikum þar til tilkynningu er komið á framfæri við stjórnanda eða annarra aðila sem nefndir eru hér fyrir neðan.

Auk yfirmanna stofnunarinnar eru eftirfarandi aðilar til staðar til að ræða við starfsmenn um meint einelti á vinnustaðnum:

- Yfirmaður á hverri deild

- Sviðsstjóri fjármála- og stjórnsýslusviðs
- Bæjarstjóri

ÓFORMLEG MÁLSMEÐFERÐ

Slík málsmeðferð felur í sér að leitað er upplýsinga hjá þolanda og geranda og þeim veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið. Þolandi og gerandi skulu njóta aðstoðar yfirmanns eða annarra viðeigandi aðila til að leysa málið. Gangi það ekki eftir er 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 í óformlegri málsmeðferð

Tryggja skal að báðir málsaðilar fái sömu meðferð í alla staði. Báðir aðilar verða boðaðir í eftirfylgdarviðtöl þar sem farið er yfir árangur/breytingu á málinu. Æskilegt er að málsaðilar séu boðaðir á fund eftir 2 vikur til að fylgja málinu eftir. Sá sem hafði yfirumsjón með úrlausn málsins er ábyrg/ur fyrir eftirfyldinni.

FORMLEG MÁLSMEÐFERÐ

Sviðsstjóri fjármála- og stjórnsýslusviðs Ölfuss er ábyrg(ur) fyrir formlegri málsmeðferð. Formlegri rannsókn er sjálfkrafa vísað á þriðja aðila. Sviðsstjóri fjármála- og stjórnsýslusviðs er ábyrg(ur) fyrir því að kalla til hlutlausan aðila og fylgja eftir framgangi málsins. Fundinn verður lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Gerandi mun fá 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.

Eftirfylgni í formlegri málsmeðferð

Tryggja skal að báðir málsaðilar fái sömu meðferð í alla staði. Báðir aðilar verða boðaðir í eftirfylgdarviðtöl þar sem farið er yfir árangur/breytingu á málinu. Æskilegt er að málsaðilar séu boðaðir á fund eftir 2,4 og 8 vikur til að fylgja málinu eftir. Sviðsstjóri fjármála- og stjórnsýslusviðs er ábyrg(ur) fyrir þeirri eftirfyld.

Eftirfarandi skref skulu vera leiðbeinandi í úrlausn mála vegna eineltis, kynbundinnar áreitni, kynferðislegrar áreitni eða ofbeldi sem koma upp hjá Ölfusi.

1. Sá/Sú sem stýrir rannsókninni skal tilkynna starfsmanni að rannsókn fari fram og að hann/hún sé upplýstur um ferlið. Einnig skal gera grein fyrir hvert hlutverk starfsmannsins getur verið á seinni stigum málsins.
2. Sá sem stýrir rannsókninni skal athuga hvort æskilegt sé að vísa geranda og þolanda úr starfi tímabundið á meðan rannsókn stendur. Þetta getur minnkað álag á viðkomandi einstaklinga og komið í veg fyrir frekari uppkomur á meðan rannsókn stendur.
3. Sá sem rannsakar málið skal hitta þolanda og gefa honum kost á að gefa út yfirlýsingu um málið. Þolandi hefur rétt á að hafa trúnaðarmann með sér í viðtali eða samstarfsfélaga sér til stuðnings. Þá skal gefa þolanda færi á að benda á vitni sem rannsakandi kallar svo til.
4. Sá sem rannsakar málið skal hitta meintan geranda, eftir að hann hefur verið upplýstur um að málið sé í rannsókn. Þar skal viðkomandi aðili fá tækifæri til að útskýra sína hegðun og koma á framfæri sinni skoðun á kvörtuninni. Starfsmaðurinn hefur rétt á því að hafa trúnaðarmann með sér í viðtalinu eða samstarfsfélaga sér til stuðnings. Þá skal gefa meintum geranda færi á því að benda á vitni sem rannsakandi kallar svo til.

5. Sá sem rannsakar málið skal kalla til vitni. Vitni hafa rétt á að hafa trúnaðarmann eða samstarfsfélaga sér til stuðnings í viðtalinu.
6. Rannsakandi getur kallað aftur til alla einstaklinga sem tengjast málinu til að afla sér frekari upplýsinga.
7. Farið er yfir gögnin og ákvörðun tekin um hvort einelti/kynferðislega áreitni sé að ræða.

AÐGERÐIR

1. Ef niðurstaðan er að um samskiptavanda sé að ræða en ekki einelti, áreitni eða ofbeldi í skilningu stefnu þessarar:
 - a) Greiða úr samskiptum.
 - b) Gefa skýr skilaboð um samskipti á vinnustað.
 - c) Eftirlit og eftirfylgni.
2. Ef talið er að um einelti, áreitni eða ofbeldi sé að ræða í skilningi stefnu þessarar:
 - a) Fá aðstoð utanaðkomandi ráðgjafa.
 - b) Meta afleiðingar fyrir geranda.
 - Áminning/uppsögn. Geranda getur verið veitt áminning eða til uppsagnar getur komið allt eftir mati á alvarleika málsins.
 - Ákvörðun um hvernig er tekið á máli ef gerandi verður áfram á vinnustaðnum til að koma í veg fyrir frekara einelti. Láti gerandi ekki segjast og viðheldur hegðun sinni getur það leitt til uppsagnar.
3. Þegar litið er svo á að máli sé lokið skal upplýsa hlutaðeigandi starfsmenn.

EFTIRFYLGNI

Nauðsynlegt er að stjórnandi, eða sá sem fer með málið, fylgi því eftir með því að:

- Fylgjast með líðan og félagslegri stöðu þolanda og geranda á vinnustað
- Veita þolanda og/eða geranda viðeigandi stuðning og hjálp
- Mat á því hvort þörf er á breytingum á vinnustað, vinnubrögðum, vinnuskipulagi eða öðru til að draga úr líkum á endurteknum tilvikum.

Allar upplýsingar sem aflað er í tengslum við rannsókn og aðgerðir máls eru meðhöndlaðar sem trúnaðarmál og verða skrifleg gögn varðveitt á öruggum stað á ábyrgð atvinnurekanda í samræmi við lög um persónuvernd. Hlutaðeigandi starfsmönnum er veittur aðgangur að gögnum eftir því sem þeir óska og lög um persónuvernd heimila.