



Stefna og áætlun Seltjarnarnesbæjar í málum er varða einelti, kynferðislega áreitni, kynbundið áreiti og ofbeldi

1. Markmið og gildissvið – Leiðarljós við úrlausn mála

Af hálfu Seltjarnarnesbæjar er einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundið áreiti og ofbeldi eða önnur ótilhlýðileg og vanvirðandi hegðun starfsmanna, stjórnenda eða kjörinna fulltrúa á vinnustöðum sveitarfélagsins ekki liðin. Meðvirkni starfsmanna vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldi er heldur ekki liðin.

Stefna þessi nær til og varðar alla starfsmenn Seltjarnarnesbæjar, vinnuaðstæður og vinnustaði, sbr. skilgreiningar orðanna í kafla 2. Markmið hennar er að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi og aðra ótilhlýðilega og vanvirðandi háttsemi á vinnustöðum Seltjarnarnesbæjar. Stefnu þessari er ætlað að undirstrika ábyrgð stjórnenda og starfsmanna Seltjarnarnesbæjar í þessum efnum og stuðla að öruggu og uppbyggilegu vinnuumhverfi starfsmanna, samstöðu stjórnenda og starfsmanna, gagnkvæmri virðingu, jákvæðum vinnuaðstæðum og samskiptum.

Seltjarnarnesbær skal m.a. vinna að markmiðum stefnu þessarar og áætlunar með forvörnum, fræðslu og námskeiðum fyrir kjörna fulltrúa, stjórnendur og starfsmenn.

Seltjarnarnesbær byggir stefnu sína á lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, með síðari breytingum og lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, með síðari breytingum. Stefna þessi byggist einnig á starfsmannastefnu Seltjarnarnesbæjar. Verði breytingar á framangreindum lögum, reglum eða öðru sem hefur efnisleg áhrif á stefnu þessa skal uppfæra hana með tilliti til þeirra.

Gildi Seltjarnarnesbæjar, framsýni, traust, jákvæðni og virðing liggja til grundvallar stefnu þessari og skulu höfð að leiðarljósi við túlkun hennar og framkvæmd.

2. Skilgreiningar

Stefna þessi byggist á skilgreiningum í 3. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustöðum. Verði breytingar á skilgreiningunum skal texti gildandi laga og reglugerða ráða.

Orðskýringar í 3. gr. reglugerðarinnar eru eftirfarandi:

- a) **Áhættumat:** Greining áhættuþátta í starfi og mat á líkum á því að starfsmaður verði fyrir heilsutjóni eða slysi á vinnustað.
- b) **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 að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.
- c) **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.
- d) **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.
- e) **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 handahófskennda sviptingu frelsis.
- f) **Vinnuaðstæður:** Taka til allra þátta vinnunnar, það er vinnuumhverfis, vinnuskipulags og framkvæmdar vinnunnar.
- g) **Vinnustaður:** Umhverfi, innanhúss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna.
- h) **Vinnuverndarfulltrúi á vinnustað:** Fulltrúi í öryggisnefnd, sá sem hefur verið kosinn öryggistrúnaðarmaður eða skipaður öryggisvörður skv. 4.-6. gr. II. kafla laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, og aðrir starfsmenn sem sérstaklega hefur verið falið að sinna vinnuvernd innan viðkomandi vinnustaðar.

(9. gr. reglugerðar nr. 1009/2015)

3. Áhættumat og áætlun um heilsuvernd

Seltjarnarnesbær skal árlega framkvæma og uppfæra áhættumat og gera skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustaðnum á grundvelli laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, sbr. 4. og 5. gr. reglugerðar nr. 1009/2015.

Seltjarnarnesbær skal við framkvæmd áhættumats meta áhættuþætti eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni, ofbeldis og annarrar ótilhlýðilegrar háttsemi á starfsstöðum Seltjarnarnesbæjar og gera skriflega áætlun um hvernig stemma skal stíga við þeim þáttum sem snerta öryggi og heilbrigði.

Seltjarnarnesbær skal vinna í samræmi við uppfært áhættumat og samþykka áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustaðnum þar sem leitast er við að draga úr áhættu á því að aðstæður skapist sem valdið geta starfsmönnum vanlíðan eða leitt til eineltis, áreitis eða ofbeldis.

4. Ábyrgð, skyldur og aðgerðir Seltjarnarnesbæjar

Um ábyrgð og skyldur Seltjarnarnesbæjar fer m.a. eftir 6. og 7. gr. reglugerðar nr. 1009/2015, með síðari breytingum.

Það er stefna Seltjarnarnesbæjar að bjóða starfsmönnum sínum og kjörnum fulltrúum öruggar og heilsusamlegar starfsaðstæður með góðum starfsanda þar sem samskipti og vinna fara fram í samræmi við gildi bæjarins, þ.e. virðingu, framsýni, traust og jákvæðni.

Seltjarnarnesbær skal grípa til aðgerða gagnvart stjórnendum og starfsmönnum sem leggja aðra í einelti, beita kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi eða beita annarri ótilhlýðilegri og vanvirðandi háttsemi á vinnustöðum Seltjarnarnesbæjar, t.d. með áminningu, með uppsögn í kjölfar áminningar eða með tilflutningi í starfi.

Beinist ásökun um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustað að yfirmanni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við mál sem varða viðkomandi starfsmann og mun þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir meðan á meðferð málsins stendur. Beinist kvörtun að æðsta yfirmanni starfsmanna skal vísa málinu til bæjarstjórnar til úrlausnar.

Til að stuðla að jákvæðu starfsumhverfi, samskiptum og draga úr líkum á alvarlegum árekstrum eða áreitni skal hafa hliðsjón af vinnuhverfisvísi Vinnueftirlitsins um mat á félagslegum og andlegum aðbúnaði á vinnustað.

Um hlutverk og ábyrgð Seltjarnarnesbæjar er einnig vísað til starfsmannastefnu Seltjarnarnesbæjar.

5. Ábyrgð og skyldur starfsmanna

Um ábyrgð og skyldur starfsmanna fer m.a. eftir ákvæðum reglugerðar nr. 1009/2015, með síðari breytingum, sbr. 8. og 9. gr. reglugerðarinnar, sem hljóða þannig:

Starfsmönnum er óheimilt að leggja annan starfsmann eða aðra starfsmenn sem og hlutaðeigandi atvinnurekanda í einelti á vinnustað. Starfsmönnum er jafnframt óheimilt að áreita annan starfsmann eða aðra starfsmenn sem og hlutaðeigandi atvinnurekanda kynferðislega sem og á grundvelli kyns eða beita þá ofbeldi á vinnustað.

(8. gr. reglugerðar nr. 1009/2015)

Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða hefur rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustaðnum skal upplýsa atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það enda sé ekki gert ráð fyrir að viðkomandi starfsmaður upplýsi annan aðila um það samkvæmt skriflegri áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. II. kafla. Skal starfsmaðurinn jafnframt vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar.

(9. gr. reglugerðar nr. 1009/2015)

Einnig er hægt að leita til mannauðsstjóra og/eða starfsmannastjóra.

Starfsmenn bera ábyrgð á samskiptum sínum við aðra starfsmenn, stjórnendur, kjörna fulltrúa, íbúa og viðskiptavini. Starfsmenn skulu leitast við að stuðla að starfsumhverfi sem einkennist af samstöðu, jákvæðni, trúnaði, virðingu, skipulagi, reglu og festu.

Um hlutverk og ábyrgð starfsmanna er einnig vísað til starfsmannastefnu Seltjarnarnesbæjar.

6. Málsmeðferð hjá Seltjarnarnesbæ - Almennt

Heimilt er að tilkynna einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og/eða ofbeldi á vinnustað eða rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun, bæði munnlega og skriflega. Seltjarnarnesbær skal hafa tilkynningareyðublað aðgengilegt fyrir starfsmenn vegna mála sem falla undir stefnu þessa.

Þegar yfirmaður eða annar aðili hefur fengið vitneskju frá meintum þolanda um atvik eða háttsemi sem fellur undir stefnu þessa skal bregðast strax við samkvæmt viðurkenndu verkferli í gæðahandbók í samráði við mannauðsstjóra og/eða starfsmannastjóra eða annan aðila sem, eftir atvikum og eðli máls, skal fylgja málinu eftir allt til loka þess.

Skrá skal mál og gögn í málaskrá og fara með sem trúnaðarmál, m.a. með því að tryggja takmörkun aðgangsheimilda starfsmanna annarra en þeirra sem eiga að hafa aðgang að því.

Mikilvægt er að tryggja að upplýsingar séu nákvæmar og réttar, s.s. dagsetningar og tímasetningar, og fá í hendur gögn ef einhver eru, s.s. tölvupósta, sms-skilaboð eða annað. Skrá skal niður allt sem tengist meðferð málsins, halda minnisblöð og fundargerðir um framgang þess og halda hlutaðeigandi aðilum upplýstum um stöðu þess og vinnslu.

Varðveisla gagna fer fram á grundvelli laga nr. 77/2014 um opinber skjalasöfn og eftir atvikum öðrum lagaákvæðum sem gilda um vistun gagna sveitarfélagsins. Þá skal meðferð mála fara eftir ákvæðum þeirra laga sem við eiga hverju sinni, s.s. stjórnslulögum nr. 37/1993, með síðari breytingum, upplýsingalögum nr. 140/2012, með síðari breytingum, og lögum um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga nr. 90/2018.

6.1. Verklagsreglur um meðferð mála – Óformleg eða formleg málsmeðferð

Sá stjórnandi eða starfsmaður sem hefur fengið ábyrgð á meðferð máls skal án ástæðulauss dráttar gera hlutlausa athugun á málsatvikum, m.a. með samtölum við meintan þolanda, meintan geranda og aðra sem veitt geta gögn eða upplýsingar um málið. Ef starfsmaður telur sig ekki geta gætt hlutlægni skal vísa athugun til næsta yfirmanns/starfsmannastjóra/mannauðsstjóra.

Meta skal hvernig málinu er fylgt eftir og í hvaða farveg rétt er að beina málinu samkvæmt viðurkenndu verklagi í gæðahandbók. Málum er, eftir atvikum og eftir samráð við meintan þolanda, beint í óformlegan eða formlegan feril.

Meta þarf strax þörf meints þolanda fyrir bráðan stuðning og fylgja honum eftir. Framhald málsins skal ákveðið í samráði við meintan þolanda. Heimilt er að leita til utanaðkomandi sérhæfðra aðila eða

ráðgjafa til að stýra málsmeðferðinni fyrir hönd Seltjarnarnesbæjar en ávallt skal skilgreint hver ber ábyrgð á málinu innan Seltjarnarnesbæjar.

Bæði meintum þolanda og meintum geranda skal heimilt að hafa með sér öryggistrúnaðarmann starfsmanna, félagslegan trúnaðarmann starfsmanna eða annan aðila í viðtöl vegna málsins.

Hafa skal í huga að sönnunarbyrði hvílir jafnt á meintum þolanda sem og meintum geranda.

Við meðferð kvartana og tilkynninga skal gæta fyllsta trúnaðar til að vernda hagsmuni allra aðila.

Lögð er áhersla á að trúnaður ríki í öllum samskiptum sem og um öll gögn sem tengjast málinu.

Trúnað skal halda þótt starfsmaður láti af störfum.

6.2. Óformlegur ferill mála

Óformleg málsmeðferð fer þannig fram að eftir að tilkynning eða vitneskja um atvik er fellur undir stefnu þessa liggur fyrir er málið rætt við meintan þolanda og honum veittur stuðningur, eftir atvikum með trúnaðarsamtali, ráðgjöf eða öðru að mati þess starfsmanns sem ábyrgð ber á málinu. Aðrir innan vinnustaðarins, þ.m.t. meintur gerandi, eru ekki upplýstir um málið. Málinu lýkur með ákvörðun meints þolanda um framhald þess, þ.e. eftir atvikum með því að málinu er lokað eða það fer í formlega málsmeðferð.

6.3. Formlegur ferill mála

Formlegur ferill máls fer aðeins fram með upplýstu skriflegu samþykki meints þolanda. Verklag vegna formlegrar málsmeðferðar skal liggja fyrir í gæðahandbók. Liggi samþykki hans fyrir er gerð hlutlaus athugun á málsatvikum af utanaðkomandi sérfræðingi þar sem rætt er við meintan þolanda, meintan geranda og aðra sem veitt geta upplýsingar um málið. Afla skal skriflegs upplýsts samþykkis annarra starfsmanna eða aðila vegna upplýsingaöflunar eða viðtala vegna málsins. Meta þarf þörf starfsmanna á breyttum vinnuaðstæðum meðan á meðferð málsins stendur.

Sá utanaðkomandi sérfræðingur sem hefur verið falin meðferð málsins skal afla upplýsinga um málið með viðtölum og gagnaöflun, veita aðilum þess leiðbeiningar, ráðgjöf og leggja til lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Verði meintur gerandi ekki við leiðbeiningum um breytta háttsemi kann það að leiða til skriflegrar áminningar og í kjölfar þess, eftir atvikum, uppsagnar úr starfi í kjölfar áminningarinnar.

Utanaðkomandi sérfræðingur skal skila skýrslu til Seltjarnarnesbæjar um meðferð málsins og niðurstöðu. Upplýsa skal aðila máls þegar því telst lokið af hálfu Seltjarnarnesbæjar. Óski þeir eftir því að fá skriflega staðfestingu á lyktum máls skal orðið við þeirri beiðni.

7. Eftirfylgni mála og stuðningur við starfsmenn

Fylgja skal málum eftir og ræða við aðila þess á ný innan þriggja mánaða frá því að málsaðilum er tilkynnt um niðurstöðu máls. Fylgjast skal með samskiptum aðila áfram ef talin er ástæða til þess.

Hafi meintur þolandi veikst eða misst úr vinnu vegna málsins skal Seltjarnarnesbær stuðla að farsælli endurkomu hans til starfa. Seltjarnarnesbær styður meinta þolendur og/eða meinta gerendur í að leita sér sérfræðiaðstoðar vegna atvika og mála sem falla undir stefnu þessa en jafnframt er starfsmönnum bent á að kanna réttindi sín hjá stéttarfélagi sínu.

8. Gildistaka, ábyrgð, aðgengi, endurskoðun o.fl.

Stefna þessi tekur gildi við samþykkt bæjarstjórnar.

Öryggisnefnd Seltjarnarnesbæjar ber ábyrgð á endurskoðun stefnunnar sem skal ekki vera sjaldnar en á tveggja ára fresti. Verði breytingar á lögum og reglugerðum sem hún er byggð á skal taka hana til endurskoðunar.

Öryggisnefnd skal sjá til þess að stefnan sé kynnt sérstaklega fyrir starfsmönnum við gildistöku hennar og almennri fræðslu til starfsmanna á grundvelli hennar. Stefnan skal vera öllum starfsmönnum aðgengileg. Viðeigandi yfirmaður eða stjórnandi ber ábyrgð á að kynna stefnuna fyrir nýjum starfsmanni þegar hann hefur störf.

Ábyrgð vegna einstakra verkþátta er falla undir stefnu þessa skal að öðru leyti skilgreina í verkferlum í gæðahandbók Seltjarnarnesbæjar.

Samþykkt í bæjarráði 15. nóvember 2018

Samþykkt í bæjarstjórn 28. nóvember 2018