

Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustað Viðbragðsáætlun

Fyrir starfsmenn Vesturbyggðar

Einelti: Endurtekin 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 auk þess sem hún 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.

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.

Starfsmönnum er óheimilt að leggja annan starfsmann eða aðra starfsmenn í einelti á vinnustaðnum. Starfsmönnum er jafnframt óheimilt að áreita annan starfsmann eða aðra starfsmenn kynferðislega eða beita þá annars konar ofbeldi á vinnustaðnum.

Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum eða hefur rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun skal upplýsa um það samstundis.

Hjá Vesturbyggð er eineltisteymi sem tekur við upplýsingum af þessu tagi og bregst við þeim í samræmi við viðbragðsáætlun.

Tilkynning.

Á heimasíðu sveitarfélagsins er þar til gert tilkynningareyðublað sem viðkomandi getur fyllt út og afhent næsta yfirmanni/félagsþjónustunni telji hann að honum eða öðrum sé sýnd ósæmileg/ólíðandi hegðun frá einum eða fleiri aðilum. Félagspónustan virkjar teymið eftir að tilkynning berst frá starfsmanni eða næsta yfirmanni hans.

Starfsmaður getur á öllum tímum leitað til teymisins, ráðfært sig við aðila þess eða fengið leiðbeiningar í máli af þessu tagi.

Teymið hefur formlega vinnslu samkvæmt viðbragðsáætlun á grundvelli tilkynningar um einelti eða kynbundið ofbeldi. Tilkynning skal innihalda nafn/nöfn þess sem kvartað er yfir, upplýsingar um atvik, atburðarrás, aðstæður, hvar atvik hafa helst átt sér stað og hvenær.

Í teymi sveitarfélagsins eru:

Aðalmenn:

Arnheiður Jónsdóttir

Elsa Reimarsdóttir

Nanna Sjöfn Pétursdóttir

Varamenn eru:

Bríet Arnardóttir

Elfar Steinn

Geir Gestsson

Ferlið ef kvörtun eða tilkynning berst:

1. Félagsþjónustan kallar teymið saman.
2. Teymið kemur saman og gerir verkáætlun.
3. Teymið aflar frekari gagna frá þeim er tilkynnir eða öðrum sem kunna að hafa upplýsingar eða vitneskju um málið.
4. Teymið gerir aðgerðarplan og leggur undir þann sem tilkynnir. Hann nýtur jafnframt viðeigandi og nauðsynlegrar leiðbeiningar og stuðnings frá eineltisteyminu.

Dæmi um atriði sem ákveðin eru í samráði við þann sem tilkynnir:

- a) Upplýsingaöflun
- b) Vinnsluhraði málsins
- c) Við hvern/hverja er talað og hvenær

5. Telji sá er tilkynnir að honum sé ógnað á vinnustaðnum, sé t.d. ekki vært eftir að hafa kvartað, er skoðað með hvaða hætti hægt er að tryggja öryggi hans/líðan á meðan á könnun málsins stendur, t.d.

- a) Með tilfærslu eða breytingum á staðsetningu aðila á vinnustaðnum.
- b) Þjóða tilkynnanda upp á sveigjanleika í starfi telji hann það nauðsynlegt.

6. Meintur gerandi er boðaður í viðtal og upplýstur um efni kvörtunarinnar.

7. Þegar rætt hefur verið við alla hlutaðeigandi aðila leggur teymi mat á heildarmynd málsins, dregur viðhlítandi ályktanir og grípur til aðgerða í samræmi við þær.

Aðgerðir í þeim tilvikum sem einelti eða kynbundið ofbeldi hefur átt sér stað fer eftir alvarleika málsins og öðru s.s. hvort gerandi gengst við ofbeldinu, hvort hann sýni iðrun enda hafi ekki verið um ásetning að ræða og hvort hann lofi að láta samstundis af atferlinu.

Leiki grunur á að ólöglegt athæfi hafi átt sér stað er varðar almenn hegningarlög er tilkynnandi hvattur til snúa sér með málið til yfirvalda.

Í alvarlegustu málum af þessu tagi gæti atvinnurekandi ákveðið að grípa til aðgerða sambærilegar þeim sem sem kveðið er á um í Lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins (1996 nr. 70).

Sé það mat teymisins að kvörtun eigi ekki við rök að styðjast skal engu að síður gripið til viðeigandi aðgerða sem hindra aðstæður sambærilegar þeim sem leiddi til þess að starfsmaður taldi sig knúinn til að kvarta yfir öðrum starfsmanni.

Nánar um úrvinnsluferli:

Aðgerðir/íhlutun taka mið af fjölmörgum þáttum þ.m.t.:

- a) Alvarleika kvörtunarinnar
- b) Hvort um sé að ræða nýtt mál eða endurtekna hegðun

Í úrvinnslu felst að hitta aðila eins oft og nauðsyn krefst. Eftirfylgni og eftirlit eru sett í gang samhliða úrvinnslunni. Teymið eða umsjónaraðili fylgist með framvindu málsins t.d. með því að ræða reglulega við aðila. Eftirfylgni getur verið ákveðin óháð því hvort enn votti fyrir þeirri hegðun sem kvartað er yfir. Fundargerðir eru ritaðar þar sem fram kemur hvað er rætt og hvaða ákvarðanir eru teknar á fundi. Þeir sem sitja fundi fá afrit af fundargerð og gefst kostur á að koma með athugasemdir við þær.

Upplýsingar/gögn sem verða til í einstöku máli og varða aðila þess skulu vera aðgengileg viðkomandi aðilum.

Markmið úrvinnslunnar er a.m.k. fjórþætt:

- a) Að upplýsa málið
- b) Stöðva þá hegðun sem tilkynnt var um
- c) Vinna að því að koma samskiptum aftur í viðunandi horf
- d) Vinna að því að tryggja að öllum líði vel á vinnustaðnum

Í erfiðari málum er:

- a) Rætt við aðila eins lengi og nauðsyn krefst
- b) Athugað með hvort leita þurfi utanaðkomandi sérfræðiaðstoðar

Sveitarfélagið hugar að þáttum sambærilegum þeim sem kveðið er á um í reglugerð nr.1000/2004 um að vinnuveitandi skuli stuðla að markvissum forvörnum og aðgerðum gegn einelti á vinnustað.

Samhliða úrvinnslu er auk þess skoðað hvernig:

- a) Forvörnum er háttað og hvort ganga þurfi röskar fram í forvarnavinnu
- b) Samskiptum stjórnenda og starfsmanna er háttað
- c) Hægt sé að betrubæta staðarbrag enn frekar enda er jákvæður staðarbragur helsta forvörn gegn einelti.

Málalok og eftirfylgni

Máli lýkur þegar sá sem tilkynnir lætur vita að sú hegðun sem kvartað er yfir sé hætt.

Máli lýkur með formlegum hætti með undirskrift tilkynnanda og teymis. Mál er tekið upp að nýju ef þörf þykir.

Fylgst verður áfram með líðan málsaðila og aðstæðum. Einnig er liður í eftirfylgni að veita málsaðilum, stundum vinnustaðnum í heild sinni, viðeigandi stuðning eða aðra aðstoð sem á við hverju sinni.

Viðbragðsáætlun er endurskoðuð reglulega og í samræmi við reynslu af vinnslu mála sem tilkynnt er um á vinnustaðnum.