



## Forvarnar- og viðbragðsáætlun vegna eineltis, kynbundinnar áreitni, kynferðislegrar áreitni og ofbeldis á vinnustað (EKKO).

Sveitarfélagið leggur áherslu á heilbrigði og vellíðan og að vinnustaðurinn sé laus við hvers kyns ofbeldi.<sup>1</sup> Sbr. reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015 (hér eftir reglugerðin) skal atvinnurekandi gera grein fyrir þeim aðgerðum sem grípa skuli til komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi eigi sér stað, eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum. Atvinnurekandi skal einnig draga úr hættu á að aðstæður skapist sem geta leitt til slíks ofbeldis. Það er einnig skylda atvinnurekenda að bregðast við eins fljótt og kostur er ef berst kvörtun eða ábending um einelti, áreitni eða ofbeldi.<sup>2</sup>

Markmið með forvörnum er að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Stuðla að gagnkvæmri virðingu með því að auka vitund og skilning á að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi er hegðun sem er ekki liðin. Sveitarfélagið mun grípa til aðgerða komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um slíkt.

### Orðskýringar

**Einelti** er skilgreint sem síendurtekin eða óvelkomin 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.

**Kynbundin áreitni** er 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** er 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, fjandsamlegrar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

**Ofbeldi** er 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.

### Skyldur stjórnenda Múlaþings

Skyldur yfirmanna í stofnunum sveitarfélagsins er að skapa vinnuskilyrði sem bjóða ekki heim kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, einelti eða öðru ofbeldi. Yfirmönnum ber einnig skylda til að taka faglega á málum sem upp kunna að koma og leita aðstoðar t.d. hjá næsta yfirmanni, verkefnastjóra mannauðs eða sveitarstjóra.

<sup>1</sup> Sjá Mannauðsstefnu Múlaþings <https://www.mulathing.is/is/moya/page/mannaudsstefna-mulathings>

<sup>2</sup> 86/2018: Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði | Lög | Alþingi (althingi.is), Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. | Velferðarráðuneyti | Reglugerðasafn (reglugerd.is)



## Ábyrgð starfsfólks Múlatíngis

Það er á ábyrgð alls starfsfólks á vinnustað að móta jákvæðan starfsanda og gott vinnuumhverfi. Erfitt getur reynst að greina einelti eða áreitni á vinnustað, ekki síst ef það hefur viðgengist í nokkurn tíma. Svokölluð „meðvirkni“ samstarfsfólks getur valdið því að það hættir að taka eftir ósæmilegri framkomu. Mikilvægt er því að vera vakandi fyrir vísbendingum um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustaðnum og líta ekki undan þegar þeirra verður vart, heldur bregðast við, taka afstöðu og bjóða fram aðstoð. Með því móti styður starfsfólk hvert annað og gefur skilaboð um samstöðu. Sveitarfélagið skal sjá til þess að allt starfsfólk og stjórnendur sveitarfélagsins fái reglulega fræðslu um einelti á vinnustöðum og leiðir til að bregðast við og koma í veg fyrir það.

## Ábyrgð öryggisvarða og öryggistrúnaðarmanna

Öryggistrúnaðarmaður sinnir vinnuvernd á vinnustaðnum í samvinnu við öryggisvörð (atvinnurekanda/yfirmann). Saman fylgjast þeir með því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustað séu í samræmi við vinnuverndarlögin og þær reglur sem vinnustaðurinn hefur sett sér.

## Aðstæður og vinnulag sem draga úr líkum á einelti, ofbeldi og áreitni á vinnustað

Orsakir eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustað eru ekki alltaf ljósar og oft er um að ræða samspil 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:

- Skýr verkaskipting sem allt starfsfólk vinnustaðarins þekkir.
- Breytingar vel undirbúnar og starfsfólk vel upplýst um hvað sé í vændum.
- Markmið starfsemi vinnustaðarins skýrt og öllum vel kunnugt.
- Skipulag, regla og festa skapar ró og öryggi.
- Góð aðstaða og vinnuskilyrði og stjórn á vinnutíma og álagi.
- Gott upplýsingastreymi, boðleiðir skýrar, aðgengilegt öllum.
- Tekið sé á neikvæðu tali og stuðlað að jákvæðri starfsmenningu.
- Að starfsfólk geti auðveldlega komið athugasemdum á framfæri.

## Að upplýsa um einelti, áreitni eða ofbeldi

Starfsfólk sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað, eða telur sig hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað, skal upplýsa næsta yfirmann, fulltrúa vinnustaðar í öryggisnefnd og/eða verkefnastjóra mannauðs ([sigrun.holm@mulathing.is](mailto:sigrun.holm@mulathing.is)), einnig hægt að leita til annarra stjórnenda, atvinnurekanda, trúnaðarmanna eða annarra vinnufélaga.

Hægt er að senda tilkynningu um slík atvik í gegnum [ATVIK | Atvikaskráning starfsmanna - Atvikaskráning starfsmanna](#) undir Ógn/Áreitni. Starfsfólk skal vera reiðubúið að skýra mál sitt nánar ef ástæða þykir til.



Starfsfólk getur einnig gert eitt eða fleira af eftirtöldu:

- Leitað til stéttarfélags síns.
- Skráð hjá sér ýtarlega lýsingu á því sem gerist hverju sinni.
- Kanna hvort samstarfsfólk hefur orðið fyrir samskonar áreitni og ef svo er fengið stuðning viðkomandi.
- Ef ekki fæst viðeigandi lausn á vinnustaðnum er hægt að leita til Vinnueftirlitsins sem fer þá fram á, við stjórnendur, að málið verði athugað.

### Undirbúningur mikilvægur

Mikilvægt er að vera vel undirbúin þegar lögð er fram kvörtun um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða annað ofbeldi. Starfsfólk skal varast að draga of lengi að gera eitthvað í málum þar sem þau lagast ekki af sjálfu sér. Mikilvægt er að leita stuðnings hjá vinnufélögum og reyna að standa ekki ein/einn í stríði við samstarfsfólk/yfirmann.

### Trúnaðar skal gætt

Sveitarstjóri, verkefnastjóri mannauðs og/eða yfirmaður skal aðstoða í málum sem varða einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og annað ofbeldi. Lögð er áhersla á að trúnaður ríki í öllum samskiptum. Við meðferð kvartana sem berast vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis skal gætt fyllsta trúnaðar til að vernda hagsmuni allra aðila. Það gildir um öll gögn sem tengjast málinu.

Starfsmaður sem kvörtun beinist að á rétt á upplýsingum um málið eftir því sem reglugerðin, persónuverndarlög og stjórnsýslulög heimila. Í því getur falist upplýsingar um tilkynnanda og upplýsingar um meint brot.

### Viðbrögð vinnustaðarins

Komi fram ábending eða kvörtun um einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustað skal viðkomandi yfirmaður bregðast við eins fljótt og kostur er. Sama gildir þegar rökstuddur grunur er um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða annað ofbeldi í garð starfsfólks eða stjórnenda eigi sér stað innan vinnustaðarins. Aðstæður skulu metnar í samráði við vinnuverndarfulltrúa (öryggistrúnaðarmaður eða öryggisvörður) vinnustaðarins, verkefnastjóra mannauðs eða utanaðkomandi ráðgjafa ef með þarf og aðra er málið varðar.

### Málsmeðferð kvartana/tilkynninga

Mikilvægt er að við rannsókn eineltis, áreitnis og/eða ofbeldis sé farið eftir ákvæðum stjórnsýslulaga þar sem slíkt getur leitt til áminningar og jafnvel uppsagnar. Því er mælt með formlegri leið við meðferð þeirra mála.

- Kvartanir geta verið hvort heldur er munnlegar eða skriflegar (sjá „að upplýsa um einelti, áreitni eða ofbeldi“ á bls. 2).
- Þegar gert er viðvart um einelti, áreitni og/eða ofbeldi ber viðkomandi yfirmanni að skrá kvörtun eða tilkynninguna í skjalakerfi sveitarfélagsins í samráði við verkefnastjóra mannauðs.
- Yfirmönnum ber að grípa til aðgerða til að binda enda á háttsemina, reynist hún á rökum reist, sem fyrst.



- Rannsókn skal hefjast svo fljótt sem auðið er. Yfirmaður vinnustaðarins eða aðrir yfirmenn í umboði hans, sjá um formlega rannsókn málsins. Sýna skal ítrustu varfærni og nærgætni og rannsakendur máls ættu því að öllu jöfnu að vera tveir.
- Skoða skal hvort þurfi að senda meintan geranda í leyfi á meðan rannsókn stendur yfir (getur átt við í undantekningartilvikum).
- Ef kvörtun beinist að yfirmanni ber honum að vísa málinu til næsta yfirmanns. Beinist kvörtun að sveitarstjóra skal vísa málinu til sveitarstjórnar til úrlausnar.
- Skrá skal allt niður sem tengist meðferð máls og halda hlutaðeigandi starfsfólki svo og vinnuverndarfulltrúa upplýstum á meðan á meðferðinni stendur, meðal annars með því að veita þeim aðgang að öllum upplýsingum og gögnum í málinu að teknu tilliti til laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga.
- Yfirmanni viðkomandi starfsfólks skal gerð grein fyrir málinu viti viðkomandi ekki af því.
- Yfirmaður getur leitað til næsta yfirmanns eða sveitarstjóra ef hann er ekki viss um hvernig taka eigi á málinu.
- Gæta skal að því að málið sé unnið hratt og af ákveðni.
- Þolandi og gerandi skulu báðir hafa rétt til að skýra mál sitt í sitthvoru lagi áður en ákvörðun um viðbrögð er tekin.
- Upplýsinga skal leitað frá öðru samstarfsfólki ef það getur varpað ljósi á málið.
- Að fenginni niðurstöðu um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundnu áreitni eða ofbeldi sé á ferðinni þarf að gefa skýr skilaboð um að slíkt beri að stöðva og leggja ábyrgðina á því alfarið á herðar geranda.
- Upplýsingar sem fengnar eru úr viðtölum skal skrá í málaskrá og trúnaður í meðferð þeirra gagna skal tryggður. Trúnaðarmenn skulu vera viðstaddir viðtölin ef hluteigandi óskar eftir því.
- Mikilvægt er að fá skýrar yfirlýsingar frá geranda um með hvaða hætti hann hyggst breyta hegðun sinni.
- Beita skal einföldum og hentugum lausnum í málinu og varast að fara offari.
- Forðast ber að grípa til ráðstafana sem á einhvern hátt ganga gegn hagsmunum þolandans. 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 þolanda til að leysa málið. Slíkt getur gert illt verra.
- Þolandi gæti þurft á sérfræðiaðstoð að halda hjá sálfræðingi eða geðlækni. Stéttarfélög veita styrki vegna sálfræðipjónustu.
- Nauðsynlegt getur verið í einhverjum tilfellum að fá utanaðkomandi aðila strax að málinu þegar kvörtun kemur fram t.d. vinnusálfræðing til að vinna greiningu á vinnustað og koma með tillögu að viðbrögðum.
- Sé atvikið mjög alvarlegt skal skoða hvort þurfi að tilkynna það til lögreglu.



- Komi upp tilfelli þar sem starfsmaður er ranglega sakaður um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi skal meta hvort þeim sem ásökunina setti fram verði veitt áminning.
- Þegar málið er upplýst ber að taka á því með viðeigandi hætti svo sem með sáttaumleitun eða með formlegri áminningu. Leiki vafi á réttmæti ábendinga er ekki þörf á formlegri áminningu en kveða skal niður orðróm um rangar sakir á vinnustaðnum.
- Láti gerandi ekki af hegðun sinni getur það leitt m.a. til tilfærslu í starfi eða uppsagnar hans að undangenginni áminningu skv. kjarasamningum.
- Þegar atvinnurekandi telur máli lokið af hans hálfu ber að upplýsa hlutaðeigandi starfsmenn sem og vinnuverndarfulltrúa um það skriflega.
- Hvert mál er skoðað fyrir sig og einnig skal kanna hvort þurfi að grípa til skipulagslegra eða tæknilegra aðgerða á vinnustaðnum til að koma í veg fyrir eða minnka líkur á að atvik endurtaki sig.

### Sáttaumleitun

Sáttaumleitun er mikilvæg þegar málsatvik hafa verið upplýst og ekki er talin þörf á formlegri áminningu, eða í tilfellum þar sem vafi leikur á réttmæti ásakana. Oft getur verið farsælt að fá utanaðkomandi ráðgjafa til að stýra sáttafundum og leggja línur um framvindu sáttaferlis.

**Mikilvægast af öllu er að þau sem stjórna á hverjum vinnustað séu vel upplýst um orsakir og afleiðingar eineltis, áreitnis og ofbeldis og gefi skýr skilaboð um að hverslags áreitni og áníðsla verði ekki liðin.**

Samþykkt af byggðaráði Múlapings dags: xx.xx.2022