



Forvarnarstefna og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreiti og ofbeldi

Markmið þessarar stefnu og viðbragðsáætlunar er að tryggja starfsfólki Grímsnes- og Grafningshrepps heilbrigt og öruggt starfsumhverfi með samskiptasáttmála starfsfólks að leiðarljósi. Áætlunin nær yfir samskipti starfsmanna sveitarfélagsins og annarra sem það á í samskiptum við í tengslum við starfs sitt. Undir þetta falla einnig athafnir og skipulagðir samfundir eða samkomur sem eiga sér stað utan vinnustaðarins, ef þær hafa áhrif á samskipti á vinnustað.

Stefna þessi og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni og kynbundnu áreiti og ofbeldi nær til allra starfsmanna, stjórnenda, sveitarstjórnar og fulltrúa í nefndum og ráðum sveitarfélagsins.

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundið áreiti og annað ofbeldi, í hvaða mæli eða mynd sem það birtist, verður ekki liðið á vinnustöðum innan sveitarfélagsins Grímsnes- og Grafningshrepps og telst brot á starfsskyldum. Það er á ábyrgð bæði stjórnenda og starfsfólks að fyrirbyggja og bregðast við slíkri hegðun.

Starfsmenn skulu ávallt sýna hver öðrum kurteisi og virðingu í öllum samskiptum á vinnustað og utan hans. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundið áreiti og annað ofbeldi á vinnustað er sameiginlegt vandamál og ber starfsfólk ábyrgð á að gripið sé til aðgerða ef áreitni á sér stað.

Stjórnendur stofnana Grímsnes- og Grafningshrepps skulu koma upplýsingum um áreitni til sveitarstjóra og sveitarstjórnar sem taka formlega á viðkomandi máli. Stjórnendur stofnana Grímsnes- og Grafningshrepps bera ekki aðeins ábyrgð á störfum starfsfólks heldur einnig því að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar. Starfsfólk ber ábyrgð á eigin velferð en stjórnendur skapa viðeigandi aðstæður eins og mögulegt er svo að markmið um vellíðan í starfi náist.

Einelti, kynbundið áreiti, kynferðisleg áreitni og ofbeldi

Í 3. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreiti og ofbeldi á vinnustað og í lögum um jafnan rétt og jafna stöðu kynjanna nr. 150/2020 er einelti, kynbundið áreiti, kynferðisleg áreitni, ofbeldi og kynbundið ofbeldi skilgreint sem:

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 valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Kynbundið áreiti: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi og móðgandi fyrir viðkomandi.

Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Ofbeldi: Hver kyns ofbeldi 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.

Kynbundið ofbeldi: Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.



Forvarnir

Stjórnendur sveitarfélagsins, sveitarstjórn og annað starfsfólk ber í sameiningu ábyrgð á að skapa jákvæða menningu á vinnustaðnum, þar sem fólki líður vel, gagnkvæm virðing ríkir og hvatt er til opinna samskipta og uppbyggilegrar gagnrýni. Að sýna samstarfsmönnum virðingu, tillitssemi og umburðarlyndi er mikilvægt til að viðhalda jákvæðri vinnustaðamenningu sem byggir á heilbrigðum samskiptum. Með kurteisi og virðingu í öllum samskiptum skal leitast við að koma í veg fyrir að einelti eða önnur ótilhlýðileg háttsemi nái að þróast.

Hlutverk stjórnenda

Stjórnendur sveitarfélagsins skulu haga og tryggja vinnuaðstæður þannig að stuðlað sé að því að lágmarka hættu á að aðstæður skapist sem leitt geti til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundnu áreitni eða hvers kyns ofbeldis. Til að fyrirbyggja einelti, kynbundið áreitni og hvers kyns ofbeldi skulu stjórnendur sveitarfélagsins sýna gott fordæmi í starfi. Í því felst m.a. að stuðla að góðum starfsanda, kynna sér og miðla stefnu og viðbragðsáætlun þessari, gefa skýrt til kynna að þeir muni ekki líða einelti, áreitni eða hvers konar ofbeldi, fylgjast með samskiptum starfsmanna og sjá til þess að starfsskyldur og markmið í starfi séu skýr, tryggja gott upplýsingaflæði og hvatningu til starfsfólks og taka á ágreiningsmálum og togstreitu sem oft er undanfari ofbeldis. Komi upp vandamál, árekstrar og samskiptaörðuleikar á vinnustaðnum skal stjórnandi bregðast við svo fljótt sem auðið er.

Hlutverk starfsmanna

Starfsmenn og fulltrúar í sveitarstjórn, ráðum og nefndum sveitarfélagsins Grímsnes- og Grafningshrepps skulu stuðla að góðum starfsanda sem byggir á trausti og samvinnu. Starfsmenn skulu þekkja og virða stefnu og viðbragðsáætlun þessa og vera meðvituð um hegðun sína. Sjái starfsmenn dæmi um það sem betur má fara á vinnustaðnum skulu þeir koma ábendingum til stjórnenda sinna. Starfsmaður sem verður áskynja um ágreiningsmál, áreitni eða ofbeldi á vinnustöðum sveitarfélagsins er skylt að upplýsa um það, annað hvort beint til stjórnanda eða sveitarstjóra eða í gegnum trúnaðarmann. Skal starfsmaður stuðla að því að tekið sé á málinu af stjórnendum sveitarfélagsins og standa með þeim starfsmönnum sem verða fyrir aðkasti með því að gera athugasemd strax við framkomu gerandans, koma að máli við þolandann og bjóða fram stuðning eða snúa sér til næsta stjórnanda eða sveitarstjóra og vekja athygli á málinu.

Meðferð upplýsinga og trúnaður

Allar upplýsingar um mál sem upp geta komið verða meðhöndlaðar sem trúnaðarmál. Sveitarstjóri gætir þess að allar upplýsingar sem tengjast meðferð máls séu skráðar og heldur viðkomandi aðilum upplýstum, meðal annars með því að veita þeim aðgang að gögnum málsins, að teknu tilliti til laga um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga. Öll skjöl skulu vistuð í skjalasafni skrifstofu sveitarfélagsins og aðgangur að þeim takmarkaður við þá sem vinna að lausn málsins. Allir sem koma að málum sem upp geta komið, á einhverju stigi, skulu gæta trúnaðar. Gildir það einnig um meðferð og vörslu skjala.

Málsmeðferð

Við meðferð ber að sýna varfærni og nærgætni með einkahagi hlutaðeigandi starfsfólks í huga. Ekki skal veita óviðkomandi upplýsingar um mál og tryggja að utanaðkomandi aðilar sem kunna að koma að meðferð máls geri slíkt hið sama.

Sveitarstjóri getur ávallt kallað til utanaðkomandi sérfræðiráðgjöf til aðstoðar til að meta aðstæður eða við úrlausn mála sé talin þörf á slíkri aðstoð.

Stjórnandi sem ásakaður er um einelti, kynferðislega áreitni eða kynbundið áreitni eða hvers kyns ofbeldi skal ekki taka þátt í ákvörðunum er lúta að starfsskilyrðum þess sem sendi tilkynningu eða tilkynning lýtur að á meðan á meðferð málsins stendur. Skal þá næsti stjórnandi taka slíkar ákvarðanir.



Óformleg málsmeðferð

Ef starfsfólk sveitarfélagsins óskar eftir óformlegri málsmeðferð eða trúnaði um tilkynningu þarf sá stjórnandi sem leitað er til að taka afstöðu til þess hvort heimilt sé að verða við því skv. lögum. Ef unnt er að verða við ósk um slíka málsmeðferð skal afla upplýsinga og veita stuðning með ráðgjöf eða trúnaðarsamtali. Þá skal grípa til viðeigandi aðgerða í samráði við viðkomandi og skulu aðrir innan vinnustaðarins ekki upplýstir um málið. Að lokum skal tryggja eftirfylgni með ferlinu, fylgjast með líðan starfsfólks og meta hvort frekari aðgerða sé þörf.

Formleg málsmeðferð

Starfsfólk sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreiti eða ofbeldi á vinnustaðnum eða hefur rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun skal leita til næsta stjórnanda eða sveitarstjóra. Stjórnandi sem leitað er til skal tafarlaust upplýsa sveitarstjóra um allar tilkynningar frá starfsfólki.

Sveitarstjóri metur aðstæður svo fljótt sem kostur er og ræðir við meintan þolanda og meintan geranda. Aðilum máls skal ávallt heimilt að hafa trúnaðarmann með sér í samtalinu. Jafnframt skal sveitarstjóri ræða við aðra þá sem kunna að hafa vitneskju um atvik. Aflað er gagna eftir því sem þörf er til að fá skýra mynd af atvikum. Sveitarstjóri skráir atvikalýsingu, frásögn aðila og annað sem skiptir getur máli. Huga þarf sérstaklega að vistun allra gagna, þ.m.t. myndefnis, tölvupósta og skilaboða.

Sveitarstjóri skal leggja mat á aðgerðir. Leiði mat á aðstæðum í ljós að bregðast þurfi við með aðgerðum skal sveitarstjóri, í samráði við næsta stjórnanda viðkomandi, tryggja að hegðun sé stöðvuð, sé hún enn til staðar, og komið verði í veg fyrir að hún endurtaki sig. Tryggja þarf að aðstæður á vinnustað skapi ekki áframhaldandi hættu á slíkri hegðun. Aðgerðir geta meðal annars falist í því að gerandi fái leiðsögn og aðvörun, sáttamiðlun, takmörkun á samskiptum geranda við þolanda eða breytingum á skipulagi vinnu, svo sem með því að færa geranda til í starfi. Í alvarlegum tilvikum skal hugað að áminningu eða uppsögn geranda. Sé rökstuddur grunur um að refsivert brot hafi átt sér stað skal það kært til lögreglu.

Sveitarstjóri ber ábyrgð á eftirfylgni máls og skal að hæfilegum tíma liðnum kanna hvort úrlausn hafi reynst ásættanleg fyrir alla aðila. Ef svo er lýkur málinu formlega með tilkynningu til þolanda, geranda og stjórnenda þeirra, en ella skal tryggja að gripið verði til aðgerða þar til fullnægjandi úrlausn fæst. Eftirfylgni felst í stuðningi, að fylgst sé með samskiptum á vinnustaðnum, andlegri líðan og gengi allt eftir aðstæðum, mati og þörfum.

Leiði mat á aðstæðum í ljós að tilkynning eigi ekki við rök að styðjast er málinu lokið með tilkynningu til meints þolanda, meints geranda og stjórnenda þeirra. Hafi tilkynning verið lögð fram gegn betri vitund skal tekið á því með viðeigandi hætti. Þeim sem að ósekju hefur verið ásakaður skal boðinn stuðningur.

Viðbragðsáætlun

Starfsfólki og fulltrúum í sveitarstjórn, ráðum og nefndum sveitarfélagsins Grímsnes- og Grafningshrepps skal eigi sjaldnar en á tveggja ára fresti kynnt stefna og viðbragðsáætlun þessi. Nýju starfsfólki skal kynnt stefna og viðbragðsáætlun þessa um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni og hvers kyns ofbeldi við upphaf starfs.

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

Samþykkt á fundi sveitarstjórnar Grímsnes- og Grafningshrepps 18. október 2023.