

# Eineltisstefna

## Verklagsreglur vegna eineltis og áreitni

### Markmið

1. koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni og annað ofbeldi á vinnustöðum, meðal annars með forvörnum,
2. stuðla að gagnkvæmri virðingu á vinnustöðum með því að auka vitund og skilning á að einelti, kynferðisleg áreitni og annað ofbeldi er hegðun sem er óheimil á vinnustöðum,
3. tryggja að gripið verði til aðgerða, komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um einelti, kynferðislega áreitni eða annað ofbeldi á vinnustað,
4. tryggja að gripið verði til aðgerða, verði yfirmaður var við einelti, kynferðislega áreitni eða annað ofbeldi á vinnustað eða ágreining í samskiptum starfsmanna sem líkur eru á að leitt geti til slíkrar hegðunar.

### Skilgreiningar

**Einelti:** Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir. Hér er ekki átt við skoðanaágreining eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan. (Reglugerð nr. 1000/2004.)

**Kynferðisleg áreitni:** Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknað. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt. (Lög um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, nr. 10/2008.)

**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.

**Tilkynning vegna eineltis, áreitni eða ofbeldis:** Vakni grunur um einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustað skal tilkynna um það til yfirmanns eða trúnaðarmanns viðkomandi vinnustaðar. Kjósi tilkynnandi það getur hann tilkynnt beint til aðila eineltisteymis sveitarfélagsins. Aðilar í eineltisteymi, yfirmenn og trúnaðarmenn eru bundnir trúnaði vegna tilkynninga.

**Hlutverk og skipan eineltisteymis:** Hlutverk teymisins er að veita stjórnendum og starfsmönnum ráðgjöf þegar einelti, áreitni eða annað ofbeldi eða grunur um slíkt kemur upp á vinnustað. Teymið er skipað fimm einstaklingum til tveggja ára í senn samkvæmt tilnefningu félagsmálanefndar Hornafjarðar. Einungis þrír aðilar teymisins vinna hvert mál. Mönnun hvers máls fer eftir því hvaða vinnustaður á í hlut og skal ávallt stefnt að því að tryggja óháða ráðgjöf hverju sinni.

### **Verklagsreglur**

- Eftir að einelti hefur verið tilkynnt skal stjórnandi bregðast við eins fljótt og hægt er.
- Meti stjórnandi, trúnaðarmaður eða þolandi sjálfur mál þannig getur hann vísað málinu til eineltisteymis sveitarfélagsins.
- Rætt er við þolanda, meintan geranda og aðra þá sem veitt geta upplýsingar um málið t.d. samstarfsmenn. Í einhverjum tilvikum getur verið nauðsynlegt að afla gagna, t.d. úr tölvupóstsamskiptum, upplýsinga af samfélagsmiðlum o.þ.h.
- Upplýsingar úr viðtölum og aðrar upplýsingar sem fengnar eru munnlega ber að skrá.
- Gæta skal þess að upplýsa þolanda um framvindu málsins eins og kostur er á meðan unnið er að lausn þess.
- Þegar atvik hafa verið upplýst og talið er að einelti hafi átt sér stað þarf að huga að úrlausnum. Úrlausnir eru mismunandi milli aðstæðna en geta falið í sér sáttaumleitan, vinnustaða- og/eða sálfræðiráðgjöf, tilfærslu í starfi, tímabundið leyfi frá störfum. Huga þarf að þolanda og geranda í þessu sambandi.
- Sé brot geranda alvarlegt getur það leitt til brottvikningar úr starfi.
- Stjórnendur geta alltaf leitað til eineltisteymisins eftir ráðgjöf þegar þeir vinna í eineltismálum.

*Eineltisstefna samþykkt í bæjarstjórn Hornafjarðar 10. október 2013*