

Áætlun gegn einelti, áreitni og ofbeldi

Áætlunin heyrir undir mannauðsstefnu Vestfjarðastofu og er hún því ásamt framkvæmd hennar á ábyrgð framkvæmdastjóra. Áætlunin er í samræmi við og byggir á lögum nr. [46/1980](#) um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, [reglugerð 1009/2015](#) um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og lögum [nr. 150/2020](#) um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi er ekki liðið á starfsstöðvum Vestfjarðastofu og skuldbindur Vestfjarðastofa sig til að vinna að eftirfarandi:

- Tryggja og viðhalda heilbrigðu og öruggu starfsumhverfi.
- Vinna að forvörnum gegn einelti, áreitni og ofbeldi af öllu tagi, t.d. með fræðslu og umræðu.
- Bregðast fljótt við kvörtunum og tilkynningum sem berast um einelti, áreitni og ofbeldi á starfsstöðvum. Leggja skal áherslu á að ljúka könnun tilkynningar eins fljótt og auðið er.
- Vinna eftir samræmdum verkferlum um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á faglegan og óhlutdrægan hátt.
- Gæta jafnræðis og nærgætni í öllum aðgerðum hvort heldur sem er gagnvart þeim sem tilkynnir um ofbeldi eða þeim sem kvartað er undan.

Skyldur, réttindi og ábyrgð

Ávallt er hægt að leita til stéttarfélags eða utanaðkomandi sálfræðings þygi þörf á því til að tryggja fagleg og óhlutdræg vinnubrögð við lausn málsins.

Ábyrgð yfirmanna er veigameiri sökum valdaójafnvægis og getur einelti, áreitni og ofbeldi af hálfu yfirmanns reynst enn þungbærara en af hálfu annarra. Mikilvægt er þó að hafa í huga að yfirmenn, líkt og annað starfsfólk geta orðið fyrir einelti áreitni og ofbeldi í starfi. Ef tilkynnt er um einelti, áreitni eða ofbeldi af hálfu yfirmanns verður viðkomandi vanhæfur til að ákvarða um vinnuskilyrði tilkynnanda/þolanda á meðan á könnun máls stendur og skal næsti yfirmaður taka ákvarðanir er varða tilkynnanda/þolanda.

Skyldur yfirmanna fela meðal annars í sér að:

- Sýna gott fordæmi með faglegu viðmóti sem einkennist af tillitssemi, kurteisi, virðingu og umburðarlyndi.
- Sýna í orði og athöfn að einelti, áreitni og annað ofbeldi er ekki liðið.
- Tryggja að allt starfsfólk hafi greiðan aðgang að og sé upplýst um áætlun þessa.
- Tryggja að upplýsingar um hvert starfsfólk geti leitað ef það upplifir einelti, áreitni, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi séu aðgengilegar.
- Bregðast skjótt við ef þeir verða varir við óviðeigandi hegðun í skilningi þessarar áætlunar eða fá vitneskju um slíkt.

- Virða rétt allra til réttlátrar málsmeðferðar. Hvetja þá aðila sem tengjast málinu til þátttöku í úrvinnsluferli.
- Styðja við aðila sem vinna að athugun eða úrlausn mála.
- Hafa afskipti af málinu og grípa til aðgerða eftir atvikum á meðan og eftir að málsmeðferð lýkur.

Starfsfólk, réttindi, ábyrgð og skyldur

Ætlast er til að starfsfólk framfylgi og styðji framgang þessarar áætlunar með því að:

- Taka ábyrgð á eigin hegðun og framkomu.
- Leggja ekki annað starfsfólk í einelti, áreita ekki annað starfsfólk kynferðislega eða á grundvelli kyns og beita ekki annað starfsfólk ofbeldi á vinnustað.
- Hegða sér í hvívetna á faglegan hátt og hafa virðingu fyrir öðrum að leiðarljósi.
- Vera vakandi og meðvitað um líðan annarra í nærumhverfinu og veita stuðning eftir atvikum.
- Taka þátt í því könnunar- og/eða úrlausnarferli sem heyrir undir áætlunina sé þess óskað.
- Upplýsa þar til bæra aðila um meint einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi sem það hefur vitneskju um samkvæmt tilkynningarskyldu. Þeir aðilar gætu verið framkvæmdastjóri, trúnaðarmaður, formaður stjórnar eða fulltrúi stéttarfélags
- Stuðla að því að áætluninni sé framfylgt í hvívetna.
- Virða rétt allra til sæmdar og virðingar og gæta trúnaðar um persónuleg mál.

Með hliðsjón af tilkynningarskyldu er starfsfólk sem upplifir einelti eða aðra óæskilega hegðun hvatt til að tilkynna slíkt. Taka ber allar tilkynningar og/eða kvartanir alvarlega og bregðast við þeim á faglegan hátt.

Starfsfólk sem með framkomu sinni, orðum, viðmóti eða atferli beitir samstarfsfélaga sína eða samstarfsaðila ofbeldi hvort sem um er að ræða einstakt tilvik eða ítrekað telst brjóta grundvallarreglur samskipta. Slík hegðun getur leitt til áminningar, tilfærslu í starfi eða eftir atvikum brottvikningar.

Úrræði fyrir starfsfólk og leiðir til úrlausna vegna eineltis eða áreitni

Mikilvægt er að starfsfólk hafi upplýsingar um hvert það getur snúið sér eftir aðstoð ef það telur sig þolanda eineltis eða áreitni eða hefur orðið vitni að slíkri hegðun eða atviki.

Ferlið er eftirfarandi:

- a. Tilkynning berst til stjórnarformanns, framkvæmdastjóra eða trúnaðarmanns.
- b. Fyrsti tilkynningaraðili (tilkynningaraðili er sá er tekur við tilkynningu) ber ábyrgð á að setja málið í farveg. Ef fyrsti tilkynningaraðili er ekki framkvæmdastjóri eða trúnaðarmaður og þeir tengjast málinu ekki á nokkurn hátt, felur fyrsti tilkynningaraðili þeim málið en er ávallt aðgengilegur við lausn þess.
- c. Fyrsta tilkynningaraðila og annað hvort bæði framkvæmdastjóri, trúnaðarmaður eða annar þeirra, ræða málið við tilkynnanda og skýra honum frá ferlinu.
- d. Mynda skal þriggja manna teymi um hvert mál til að fylgja því eftir. Fyrsti kostur er framkvæmdastjóri og trúnaðarmaður, þá fyrsti tilkynningaraðili eða aðrir stjórnendur, stjórnarformaður eða starfsfólk sem tilkynnandi telur sig geta treyst.
- e. Skipað teymi og tilkynnandi útbúa í sameiningu verkáætlun um leiðbeiningar til tilkynnanda og meints geranda, rannsókn málsins og andmælarétt.
- f. Skipað teymi boðar til fundar meintan geranda og upplýsir hann um umkvörtunarefnið.
- g. Skipað teymi ræðir við aðra sem kunna að hafa upplýsingar eða vitneskju um málið eða eru vitni í málinu.
- h. Drög að greinargerð skulu kynnt aðilum máls áður en málinu er lokið og fái tækifæri til að koma með athugasemdir við niðurstöðu.
- i. Skipað teymi skilar af sér greinargerð með rökstuddri niðurstöðu.

1. Tilkynning berst - starfsmaður upplýsir um einelti, áreitni eða ofbeldi

Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi (hér eftir nefnt áreitni) á vinnustað, eða telur sig hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað, skal upplýsa framkvæmdastjóra um hegðun/atvik.

Ef framkvæmdastjóri er tilkynntur vegna ætlaðrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan rannsókn og meðferð málsins stendur yfir og skal formaður stjórnar taka slíkar ákvarðanir.

Um getur verið að ræða:

1.1. Óformleg umkvörtun

Óformleg tilkynning felur ekki í sér sjálfkrafa rannsókn og málið fer ekki lengra nema viðkomandi kjósi að sækja málið formlega, umkvörtunaraðili getur gert tilkynningu sína formlega síðar kjósi hann svo. Upplifi starfsmaður samskiptavanda innan vinnustaðar skal hann leita til framkvæmdastjóra. Telji viðkomandi ófært að leita framkvæmdastjóra er hægt að snúa sér til formanns stjórnar.

1.2. Formleg tilkynning

Formleg tilkynning leiðir af sér rannsókn málsins. Starfsmaður fyllir út eyðublaðið **Tilkynning um áreitni** og kemur tilkynningunni til framkvæmdastjóra eða, eftir atvikum, formanns stjórnar. Sá sem tilkynnir skal vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar.

2. Viðbrögð við tilkynningu

Þegar formleg kvörtun eða ábending berst skal bregðast við eins fljótt og kostur er – það sama gildir ef yfirmaður verður var við hegðun eða aðstæður á vinnustað sem leitt geti til áreitni verði ekki gripið til aðgerða. Teymi skipað sem vinnur verkáætlun og fylgir máli eftir til loka.

2.1. Rannsókn og andmæli

Teymi skal tryggja að þegar lagt er mat á gögn og aðstæður sé hlutaðeigandi starfsmönnum gefinn kostur á að koma sínum sjónarmiðum á framfæri. Við mat máls skal teymi taka mið af öllum tiltækum upplýsingum. Við meðferð máls skal ekki veita óviðkomandi aðilum upplýsingar um mál og tryggja að utanaðkomandi aðilar sem kunna að koma að rannsókn og meðferð máls geri slíkt hið sama. Nauðsynlegt kann að vera að leita þjónustu sérfræðinga vegna tilkynntra mála til að annast rannsókn máls og eftirfylgni.

3. Aðgerðir

Teymi skal skrá allt sem tengist meðferð máls og halda hlutaðeigandi starfsmönnum upplýstum á meðan vinnsla málsins stendur yfir að teknu tilliti til laga um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga nr. 90/2018.

3.1. Rökstuddur grunur

Leiði mat á aðstæðum í ljós rökstuddan grun um að áreitni eigi við rök að styðjast á vinnustaðnum skal framkvæmdastjóri/teymi grípa til aðgerða í því skyni að stöðva hegðunina, sé hún enn til staðar, sem og í því skyni að koma í veg fyrir að hegðunin endurtaki sig á vinnustaðnum.

3.1.1. Þolandi

Framkvæmdastjóra/stjórn/teymi, ber að binda enda á áðurgreinda hegðun og skal þolandi engan skaða bera af ráðstöfununum sem gripið er til í því skyni.

3.1.2. Gerandi

Alvarleg og endurtekin áreitni varðar áminningu sem leitt gæti til brottrekstrar úr starfi. Þess skal gætt að fylgja settum málsmeðferðarreglum stjórnsýslulaga um áminningu.

3.2. Órökstuddur grunur

Leiði mat teymis á aðstæðum í ljós að áreitni eigi sér ekki stað eða hafi ekki átt sér stað á vinnustaðnum skal atvinnurekandi samt sem áður grípa til aðgerða í því skyni að uppræta þær aðstæður sem kvartað hafði verið yfir eða verið bent á, séu aðstæðurnar enn til staðar, sem og í því skyni að koma í veg fyrir að aðstæðurnar komi aftur upp á vinnustaðnum.

3.2.1. Rangar ásakanir

Komi upp tilvik þar sem starfsmaður er ranglega sakaður um áreitni getur það varðað þeim sem setti fram ásökun áminningu. Þess skal gætt að fylgja settum málsmeðferðarreglum stjórnsýslulaga um áminningu.

4. Málalok

Teymi skal vinna greinargerð sem skal kynnt aðilum máls áður en málinu er lokið og tækifæri gefið til að koma með athugasemdir við niðurstöðuna. Skipað teymi skilar af sér greinargerð með rökstuddri niðurstöðu.

Óski hlutaðeigandi starfsmenn eftir að fá skriflega staðfestingu á að málinu sé lokið af hálfu atvinnurekanda, skal yfirmaður verða við þeirri beiðni berist honum slík beiðni innan sex mánaða frá því að hann upplýsti um málslok af sinni hálfu.

Afgreitt af Starfsháttanefnd Vestfjarðastofu á fundi 17.12.2024

Samþykkt á 65. fundi stjórnar Vestfjarðastofu 18.12.2024.

Einelti viðauki

VIÐAUKI I

Skilgreining á einelti, áreitni og ofbeldi

Einelti

Einelti er endurtekin ótilhlýðileg háttsemi sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður svo sem með því að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta.

Skoðanaágreiðingur eða ágreiðingur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Almennt gildir að til að hegðun teljist einelti þarf mynstur endurtekinnar, lítillækkandi eða neikvæðrar hegðunar og þróunar samskipta að vera til staðar og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að.

Um einelti getur verið að ræða hvort sem það er ásetningur geranda eður ei. Einelti getur falið í sér misbeitingu valds, óformlegs eða formlegs sem einstaklingur á erfitt með að verjast. Fólk er misjafnt og þess vegna verður ekki hjá því komist að einn getur upplifað það sem móðgun eða ótilhlýðilega háttsemi sem annar tekur ekki nærri sér.

Þetta verður að hafa í huga þegar einelti eða áreitni er til umfjöllunar.

Ótilhlýðileg háttsemi sem beinist gegn persónu starfsmanns brýtur gegn almenntri siðferðiskennd og viðmiðum um hvernig koma skuli fram við einstakling. Slík framkoma getur haft í för með sér neikvæð áhrif á einstaklinginn og jafnvel hóp starfsfólks.

Meta þarf hvert tilvik fyrir sig og gæta þess að aðstæður séu skoðaðar á nákvæman og hlutlausan hátt á grundvelli fyrirbyggjandi staðreynda og upplýsinga. Hafa ber í huga að einelti felur oft í sér marga samverkandi þætti og geta meðal annars verið:

- Særandi eða móðgandi athugasemdir gagnvart einstaklingi, fjandskapur, baktal og rógur.
- Útilokun frá félagslegum og faglegum samskiptum.
- Að einstaklingur sé niðurlægður eða hann gerður að athlægi.
- Óþægileg eða illkvittnisleg stríðni gagnvart einstaklingi.
- Að starf, hæfni og verk einstaklingsins eru lítilsvirt.
- Að dregið er úr ábyrgð og verkefnum einstaklings án málefnalegra skýringa.
- Misnotkun valds svo sem að gera ýmist of miklar eða litlar kröfur til einstaklings, ábyrgðarsvið eru illa skilgreind og/eða honum ítrekað falin verkefni sem falla ekki undir starfssvið hans.
- Niðurlæging eða auðmýking, t.d. vegna aldurs, kynferðis, uppruna, kynhneigðar, litarháttar, kynvitundar eða líkamlegs atgervis.
- Hunsun, útilokun t.d. með því að láta eins og einstaklingur sé ekki á staðnum.

Áreitni

Einstaklingi er sýnd óvelkomin athygli og óskað eftir félagslegum samskiptum sem viðkomandi kærir sig ekki um. Einstaklingi er sýndur yfirgangur í samskiptum, vegið að honum með skömmum, fyrirleitningu og niðurlægjandi ummælum. Eitt tilvik getur talist áreitni.

Kynbundin áreitni og kynbundið ofbeldi

Með hugtakinu kynbundin áreitni er átt við hegðun sem tengist kyni eða kyngervi 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. Áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni.

Kynbundið ofbeldi er hvers kyns hegðun á grundvelli kyns eða kyngervis sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess einstaklings sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Kynferðisleg áreitni og kynferðislegt ofbeldi

Kynferðisleg áreitni er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk einstaklings 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. Almenn gildir um kynferðislega áreitni að hún er í óþökk þess sem fyrir henni verður. Upplifun einstaklingsins skiptir meginmáli í þessu sambandi. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni.

Kynferðisleg áreitni getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg og birtist meðal annars í eftirfarandi hegðun:

- Grófur og/eða klámfengur talsmáti.
- Klámefni sem er sýnilegt svo sem á vegg eða í tölvu.
- Óviðeigandi spurningar um kynferðisleg málefni.
- Snerting sem er óvelkomin.
- Óviðeigandi athugasemdir settar fram í máli, á vefnum og/eða í gegnum snjalltæki.
- Tvíræð og niðurlægjandi tilboð.
- Klámvædd umræða, getur verið annars konar niðurlæging t.d. með skörun vegna uppruna eða litarháttar viðkomandi.

Með hugtakinu kynferðislegt ofbeldi er átt við brot gegn kynfrelsi einstaklings sem lýst eru refsiverð í XXII. kafla almennra hegningarlaga.

Ofbeldi

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.