

Áætlun um aðgerðir gegn einelti, kynbundnu ofbeldi og kynferðislegri áreitni

Stefna sveitarfélagsins er að starfsmenn sýni alltaf samstarfsfólki sínu kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti og önnur sálfélagsleg áreitni, svo sem kynbundin og kynferðisleg áreitni eða ofbeldi, verður undir engum kringumstæðum umborin.

Stjórnendum ber að sjá til þess að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar. Nýjum starfsmönnum er kynnt stefna og viðbragðsáætlun stofnunarinnar í baráttunni gegn einelti strax við upphaf starfs. Stefnan og viðbragðsáætlunin eru rifjaðar upp reglulega á starfsmannafundum.

Á vinnustöðum geta komið upp djúpstæð ágreiningsmál og hagsmunaárekstrar sem valdið geta töluverðum óþægindum. Mikilvægt er að leitað sé lausna án tafar áður en þau þróast til verri vegar. Ef einelti kemur upp er strax metin þörf þolanda fyrir bráðan stuðning og hann veittur eftir því sem þörf krefur. Lögð verður áhersla á að leysa málið hið fyrsta og koma í veg fyrir frekara einelti.

Starfsmönnum sveitarfélagsins ber að tilkynna einelti eða kynferðislega áreitni til næsta yfirmanns verði þeir vitni af því. Mikilvægt er að allt starfsfólk sýni samkennd og sé vakandi fyrir einelti og áreitni.

Skilgreining Þingeyjarsveitar á einelti, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni og ofbeldi, styðst við 3 gr. reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

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

Kynbundin áreitni: 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: 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, 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.

Yfirmaður skal grípa til aðgerða gagnvart gerendum með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn að undangengnu leiðbeinandi samtali.

Yfirmaður sem sinnir ekki skyldu sinni gagnvart kvörtun um einelti eða aðra áreitni má eiga von á að verða veitt áminning. Yfirmaður sem ákærður vegna eineltis, kynbundinnar og/eða kynferðislegrar áreitni eða ofbeldi skal samkvæmt 14. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, vera vanhæfur til að taka ákvarðanir um starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal næsti stjórnandi taka slíkar ákvarðanir.

Komi upp mál í tengslum við einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á starfsstöðvum eða innan stofnana Þingeyjarsveitar skal brugðist við kvörtunum vegna ofangreindrar

hegðunar eigi síðar en þremur vinnudögum eftir að skrifleg eða munnleg kvörtun berst. Þessi viðbragðstími felur í sér að viðbragðsáætlun verði gangsett á þessu tímabili.

Málsmeðferð

- Gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum. Rætt er við þolanda, meintan geranda og aðra sem veitt geta upplýsingar um málið. Mikilvægt er að leita upplýsinga um tímasetningar og fá fram gögn ef einhver eru, s.s. tölvupósta, smáskilaboð eða annað
- Geranda er veitt leiðbeinandi samtal um hegðun sína og framkomu. Gerandi er upplýstur um áminningarferlið sem gæti farið af stað í framhaldinu.
- Fundin lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Málinu er síðan fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma liðnum og fylgst með samskiptum þeirra
- Ef ástandið lagast ekki fær gerandi skriflega áminningu, sem er upphaf uppsagnarferlis skv. 44. gr. laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna
- Þolanda og geranda er boðinn sálfræðistuðningur eftir því sem við á og þörf krefur
- Láti gerandi ekki segjast leiðir það til uppsagnar hans úr starfi skv. lögum um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna
- Ef starfmaður er ekki sáttur við úrlausn mála getur starfsmaður leitað aðstoðar síns stéttarfélags. Í samráði við stéttarfélag og jafnvel Vinnueftirlitið er hægt að beina málinu til félags- og vinnumarkaðsráðuneytisins
- Hafa ber í huga að það gæti þurft að kalla til sérfræðiaðstoð á ýmsum stigum málsins

Eftirfylgni

Nauðsynlegt er að fylgja málinu eftir, eftirfylgni felst m.a. í því að:

- Fylgjast með líðan og félagslegri stöðu geranda og þolanda
- Veita geranda og/eða þolanda viðeigandi stuðning og hjálp
- Meta árangur inngríps
- Endurskoða inngríp ef ástæða þykir til

Þessi áætlun skal endurskoðuð á tveggja ára fresti.

Samþykkt af fræðslu- og velferðarnefnd 4. maí 2023.

Samþykkt af sveitarstjórn Þingeyjarsveitar 17. maí 2023.