Húnabyggð fordæmir og mun ekki líða einelti, áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega háttsemi á vinnustaðnum. Stefna þessi og viðbragðsáætlun eru sett fram til að bregðast við aðstæðum þar sem starfsmaður eða hópur starfsfólks telur sig verða fyrir einelti, áreitni, ofbeldi eða annarri ótilhlýðilegri háttsemi á vinnustað.

Stefna þessi og viðbragðsáætlun nær til alls starfsfólks Húnabyggðar og stuðst verður við í öllum þeim tilvikum þar sem starfsmaður/-fólk er grunað um að leggja starfsmann/-fólk, í einelti, beita áreitni, ofbeldi eða annarri ótilhlýðilegri háttsemi.

1. Stefna og viðbragðsáætlun Húnabyggðar gegn einelti, áreitni og ofbeldi

Stefna og viðbragðsáætlun Húnabyggðar er sett í samræmi við 38. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

2. Ábyrgðaraðili

Ábyrgðaraðili stefnu og viðbragðsáætlunar þessarar er sveitarstjóri. Kvörtun eða ábendingu ber að beina til ábyrgðaraðila eða einhvers af eftirfarandi aðilum: sveitarstjóra, næsta yfirmanns eða trúnaðarmanns.

Starfsfólk Húnabyggðar getur einnig leitað til ráðgjafafyrirtækisins Attentus – mannauður og ráðgjöf kjósi það að leita ráðgjafar hlutlauss aðila. Til að óska eftir viðtalstíma er sendur tölvupóstur á netfangið tilkynningar@attentus.is. Hægt er að fá allt að klukkutíma samtal án aðkomu sveitarfélagsins. Málin eru unnin í samræmi við stefnu og viðbragðsáætlun Húnabyggðar.

Ef kvörtun eða ábending varðar einn eða fleiri af framangreindum aðilum skal leita til þess aðila sem á ekki hlut að máli. Einnig er hægt að leita til viðkomandi stéttarfélags eða Vinnueftirlitsins.

Húnabraut 5
540 Blönduós

3. Markmið

Markmið stefnu þessarar er að unnið sé markvisst að því að fyrirbyggja og uppræta einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi með því að:

- Stuðla að fræðslu og forvarnarstarfi gegn óæskilegri hegðun á vinnustaðnum og þannig auka vitund og skilning á framangreindri háttsemi.
- Upplýsa starfsfólk um málsmeðferð slíkra mála og hvernig það getur komið kvörtun, ábendingu eða rökstuddum grun í réttan farveg.
- Fylgja viðbragðsáætlun sem kveður á um viðbrögð ef fram koma kvartanir eða ábendingar um framangreinda háttsemi.
-

4. Skilgreining hugtaka

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 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 hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verðuri, 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.

https://island.is/reglugerdir/nr/1009-2015

5. Stefnuyfirlýsing

Einelti, kynbundin eða kynferðisleg áreitni og ofbeldi er óheimil lögum samkvæmt og er ekki liðin á vinnustaðnum.

Húnabyggð leggur áherslu á fagleg samskipti og samstarf, þar sem kurteisi og háttvísi er höfð að leiðarljósi. Starfsfólk einsetur sér að sýna hvert öðru

Húnabraut 5
540 Blönduós

kurteisi og virðingu og gæta trúnaðar í öllum samskiptum, innan sem utan vinnustaðarins. Samskipti starfsfólks utan vinnustaðarins geta haft áhrif á samstarf þeirra á vinnustað. Starfsfólk skal gæta þess að láta ekki eigin líðan hafa neikvæð áhrif á samstarfsfólk sitt.

- Hafa ber í huga að einstaklingur getur verið ómeðvitaður um að hegðun hans sé óviðeigandi. Því er mikilvægt að starfsfólk setji mörk og geri grein fyrir því ef þeim líkar ekki framkoman. Ef einstaklingur treystir sér ekki til að tala við viðkomandi ætti hann að leita aðstoðar og eftir atvikum tilkynna um málið.
- Þetta á við um samskipti milli samstarfsfólks og samskipti starfsfólks og annarra sem þau eiga samskipti við vegna starfsins.
- Þetta á við um samskipti sem eiga sér stað á vinnustaðnum, jafnt innan sem utan vinnustaðarins, þar sem starfsfólk hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna. Einnig á þetta við um samskipti í gegnum tölvu, síma eða önnur fjarskiptatæki, á skemmtunum á vegum vinnustaðarins eða í vinnuferðum. Einnig getur Húnabyggð fjallað um athafnir samkvæmt þessum reglum sem eiga sér stað utan vinnustaðarins og utan þess sem að framan er talið, ef þær eru að mati vinnustaðarins til þess fallnar að hafa áhrif á samskipti aðila á vinnustaðnum og teljast þær þá falla undir reglur þessar.
- Tekið er á öllum málum samkvæmt viðbragðsáætlun vinnustaðarins.
- Tekið verður á fölskum ásökunum um einelti, áreitni eða ofbeldi í samræmi við viðbragðsáætlun Húnabyggðar.
- Ef þú telur þig hafa orðið fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi eða telur þig hafa orðið vitni að slíkri hegðun hvetjum við þig til að láta vita þannig að hægt sé að bregðast við.

6. Skyldur stjórnenda og starfsfólks

Starfsfólki er óheimilt að leggja annað starfsfólk í einelti, áreita það með kynbundnum eða kynferðislegum hætti eða beita ofbeldi. Stjórnendur og starfsfólk gegna lykilhlutverki við að fyrirbyggja að slík háttsemi eigi sér stað á vinnustað með því að móta jákvæðan starfsanda og vinnuumhverfi.

Það er á ábyrgð alls starfsfólks að koma í veg fyrir einelti, áreitni, ofbeldi og aðra ótilhlýðilega hegðun, bæði með eigin athöfnum og tilkynningu til ábyrgðaraðila, næsta stjórnanda, trúnaðarmanns eða forstjóra.

Húnabraut 5
540 Blönduós

7. Viðbragðáætlun

Húnabyggð skal bregðast við eins fljótt og kostur er berist kvörtun eða ábending um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi.

Fyrstu viðbrögð skulu vera að meta þörf þolanda fyrir stuðning og tryggja viðeigandi vinnuaðstæður fyrir þolanda þar sem áhersla er lögð á að leysa málið fljótt og örugglega en fyrst og fremst að fyrirbyggja frekara einelti/áreitni/ofbeldi.

Meta skal í samráði við þolanda hvort gripið verði til formlegrar málsmeðferðar

7.1. Viðrun / Óformleg málsmeðferð

Ef þolandi óskar ekki eftir formlegri málsmeðferð og óskar eftir trúnaði um tilkynningu er upplýsinga aflað hjá þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Gripið er til viðeigandi aðgerða í samráði við þolanda. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið. Alvarleiki máls getur þó orðið til þess að nauðsynlegt er að grípa til aðgerða.

7.2. Formleg málsmeðferð

Með formlegri málsmeðferð er átt við hlutlausri athugun á málsatvikum af aðilum innan sveitarfélagsins eða viðurkenndum utanaðkomandi aðila til að framkvæma mat á því hvort sú hegðun sem kvartað er undan falli undir skilgreiningar reglugerðar á einelti, áreitni og/eða ofbeldi.

Formleg málsmeðferð fer fram með eftirfarandi hætti:

Fyrstu skref:

- Áður en málsmeðferð hefst skal ábyrgðaraðili upplýsa aðila máls að mál þeirra verði tekið til meðferðar.
- Ábyrgðaraðili ber ábyrgð á rannsókn máls og skal hann þegar í stað virkja viðbragðsáætlun þessa. Taka skal allar tilkynningar alvarlega og sýna nærgætni í aðgerðum gagnvart aðilum máls.
- Skal ábyrgðaraðili í samráði við næsta stjórnanda, án ástæðulauss dráttar meta þörf meints þolanda fyrir stuðning og veita hann.
- Á meðan mál er til meðferðar skal gera ráðstafanir til að tryggja starfsaðstæður aðila. Einnig getur verið ákveðið að senda annan eða báða aðila í leyfi m.t.t. eðli máls og stöðu þess á meðan málsmeðferð fer fram. Jafnframt er metið hvort boðið sé upp á sálfræðiaðstoð í ferlinu.

Húnabraut 5
540 Blönduós

- Ábyrgðaraðili skal sjá til þess að gerð verði athugun á málsatvikum í þeim tilgangi að meta hvers eðlis umrædd kvörtun eða ábending er. Ábyrgðaraðili skal leggja mat á hvort ástæða sé til að leita ráðgjafar utanaðkomandi aðila, þar á meðal viðurkenndra þjónustuaðila, til aðstoðar við málsmeðferð svo leiða megi mál til lykta og tryggja hlutlausa málsmeðferð. Óski málsaðili eftir aðkomu utanaðkomandi aðila skal verða við því.
- Við meðferð máls skal gæta fyllstu varfærni og nærgætni í aðgerðum með virðingu fyrir einkahögum hlutaðeigandi starfsfólks. Gæta skal fyllsta trúnaðar um þær upplýsingar sem fram koma við málsmeðferð, gildir það jafnt um starfsfólk Húnabyggðar sem og utanaðkomandi aðila.

Viðtöl við málsaðila og vitni ef við á:

- Ábyrgðaraðili skal tryggja að við málsmeðferð sé hlutaðeigandi starfsfólki gefinn kostur á að koma sjónarmiðum sínum á framfæri og að rætt sé við einn aðila máls í senn.
- Athugun á málsatvikum skal fela í sér viðtal við meintan þolanda, meintan geranda, vitni og aðra þá sem geta varpað ljósi á málsatvik. Ábyrðaraðili skal skrá allar frásagnir aðila og bera þær undir viðkomandi til samþykktar.

Upplýsinga aflað:

- Leita skal upplýsinga um tímasetningar og gögn líkt og tölvupóst eða önnur samskipti sem geta skýrt málsatvik.
- Ábyrgðaraðili/úttektaraðili skal skrá niður allar upplýsingar sem tengjast meðferð málsins og halda hlutaðeigandi starfsfólki sem og vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins upplýstum á meðan málsmeðferð stendur.

Greining í samræmi við skilgreiningar reglugerðar

- Mat lagt á fyrirliggjandi gögn og greining framkvæmd á því á hvort sú háttsemi sem kvörtun snýr að falli undir skilgreiningu hugtaka í reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

Máli lokið og tillögur að aðgerðum:

- Þegar litið er á að máli sé lokið er hlutaðeigandi starfsfólki upplýst um það. Hlutaðeigandi starfsfólk telst almennt vera meintur gerandi og meintur þolandi.
- Ef ekki telst vera um einelti, áreitni eða ofbeldi að ræða felur aðgerðaáætlun í sér aðgerðir til að greiða úr samskiptum. Sé niðurstaðan sú að um einelti, áreitni eða ofbeldi sé að ræða felur

Húnabraut 5
540 Blönduós

aðgerðaáætlun í sér ákvörðun um afleiðingar fyrir geranda sem og forvarnaraðgerðir sem draga eiga úr hættu á að slíkt endurtaki sig.

Eftirfylgni:

- Eftirfylgni felst í stuðningi við aðila/þolanda, fylgst er með samskiptum á vinnustaðnum, andlegri líðan og gengi. Mat á árangri aðgerða er tímasett og sem hluti þess mats er endurmat á aðgerðum þar sem metið er hvort þörf er á frekari aðgerðum, s.s. breytingum á vinnustað, viðbrögðum, vinnuskipulagi eða öðru.

Meðferð upplýsinga:

- Allar upplýsingar sem fást um málið verða meðhöndlaðar sem trúnaðarmál og verða skrifleg gögn varðveitt á öruggum stað á ábyrgð atvinnurekanda í samræmi við lög um persónuvernd. Hlutaðeigandi starfsfólki er veittur aðgangur að gögnum eftir því sem þeir óska og lög um persónuvernd heimila.

7.3. Málsatvik varða einstakling sem er ekki starfsmaður

Ef málsatvik varða einstakling sem ekki er starfsmaður sveitarfélagsins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við starfsemi þess er unnið skv. aðgerðaáætlun og gripið til aðgerða til að varna að slíkt komi fyrir aftur. Í þessu felst að gripið verður til ráðstafana og aðgerða sem eru til þess fallnar að verja starfsfólk fyrir slíku áreiti.

Staðfest á 56. fundi byggðarráðs Húnabyggðar 7. mars 2024.
Staðfest á 32. fundi sveitarstjórnar Húnabyggðar 12. mars 2024.

Húnabraut 5
540 Blönduós