

# Stefna Kópavogsbæjar

## gegn einelti, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (EKKO).

### INNGANGUR

Kópavogsbær lídur undir engum kringumstæðum einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða annað ofbeldi, hvorki á vinnustöðum sínum né undir formerkjum bæjarins á annan hátt.

Kópavogsbær setur fram í stefnu þessari forvarnar- og viðbragðsáætlun sem felur í sér nauðsynlegar aðgerðir sem grípa skal til ef fram kemur tilkynning um einelti, áreitni eða annað ofbeldi á vinnustað. Stefnunni fylgja auk þess verkferlar. Stefnan 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.

Stefna þessi gildir um allt starfsfólk Kópavogsbæjar á öllum vinnustöðum sveitarfélagsins. Með vinnustað er átt við umhverfi innan- eða utanhúss þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna sbr. 41. gr. - laga nr. 46/1980. Jafnframt gildir hún um öll vinnutengd störf svo sem á ráðstefnum, námskeiðum, ferðalögum og öðrum félagslegum samkomum sem tengjast starfi eða vinnustað.

Starfsfólk sem með framkomu sinni, orðum, viðmóti eða atferli beitir samstarfsfélaga sína eða þjónustugega sveitarfélagsins ofbeldi, hvort sem um er að ræða einstakt tilvik eða ítrekað, telst brjóta grundvallarreglur samskipta. Meta þarf hvert tilvik fyrir sig og gæta þess að aðstæður séu skoðaðar á nákvæman og hlutlausan hátt á grundvelli fyrirliggjandi staðreynda og upplýsinga. Gripið verður til viðeigandi aðgerða ef þörf er á, sem geta falið í sér áminningu, tilfærslu í starfi eða eftir atvikum brottvikningu.

Með hliðsjón af tilkynningarskyldu starfsfólks skv. 9. gr. reglugerðar 1009/2015 er starfsfólk sem upplifir eða verður vitni að einelti eða annarri óæskilegri hegðun hvatt til að tilkynna slíkt. Taka ber allar tilkynningar og/eða kvartanir alvarlega og bregðast við þeim á faglegan hátt.

Allt starfsfólk Kópavogsbæjar þarf að leggja sitt af mörkum til að stuðla að góðum samskiptum, starfsánægju og öruggu starfsumhverfi. Stjórnendur og starfsfólk bera sameiginlega ábyrgð á samskiptum og því að stuðla að góðri vinnustaðamenningu.

Mikilvægt er að stefnan sé kynnt starfsfólki sveitarfélagsins reglulega, hvetja skal til opinskárra umræðna á öllum starfsstöðum sveitarfélagsins og veita almenna fræðslu um eineltismál. Starfsfólki skal tryggt aðgengi að stefnu og verklagi. Það er ábyrgð Kópavogsbæjar að tryggja að starfsfólk fái leiðbeiningar og aðstoð á tungumáli sem það skilur.

Mannauðsstjóri Kópavogsbæjar er í forsvari fyrir eineltisteymi bæjarins og sér um að stefnan sé uppfærð reglulega og boðið sé upp á fræðslu og þjálfun fyrir stjórnendur og eineltisteymi um



einelti/ofbeldi/kynferðislega áreitni á vinnustöðum. Mannauðsstjóri, mannauðsráðgjafar sviða og eineltisteymi bera sameiginlega ábyrgð á innleiðingu stefnunnar á hverju fagsviði fyrir sig.

## MEGINMARKMIÐ

Meginmarkmið stefnu Kópavogsbæjar gegn einelti, áreitni og ofbeldi eru eftirfarandi:

- Að starfsfólk upplifi að starfsumhverfi Kópavogsbæjar sé heilbrigt og sálfélagslega öruggt.
- Að stuðla að fræðslu, forvörnum og vitundarvakningu um stefnu og verkferla Kópavogsbæjar í eineltis-, ofbeldis og áreitnimálum með markvissri upplýsingamiðlun og fræðslu til starfsfólks og stjórnenda.
- Að viðbrögð við kvörtunum og tilkynningum sem berast og könnun mála sé hröð og skilmerkileg líkt og verklag kveður á um.
- Að ávallt sé unnið eftir samræmdum verkferlum um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi, óháð sviðum og stofnunum.

## FORVARNIR

Gott félagslegt vinnuumhverfi er undirstaða vinnustaðamenningar þar sem fólki líður vel og er öruggt í starfi.

Stjórnendur og annað starfsfólk bera í sameiginlega 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.

Stjórnendur tryggja vinnuaðstæður sem lágmarka hættu á einelti, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustaðnum.

Brugðist skal svo fljótt sem auðið er við vandamálum, árekstrum og erfiðleikum í samskiptum á vinnustaðnum. Stjórnendum skal bjóðast þjálfun í því að leysa samskiptavandamál.

Stjórnendur bera ábyrgð á að reglulega fari fram áhættumat á vinnustaðnum, skv. 4. gr. um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og að gerð sé áætlun um heilsuvernd og forvarnir í samræmi við niðurstöður matsins. Það er ábyrgð mannauðsstjóra að tryggja að til staðar séu verkferlar og vinnulag við framkvæmd áhættumats.

## SKILGREININGAR

Ofbeldi, einelti og áreitni á sér margar birtingamyndir. Þær geta falist í orðum, látbragði, óvelkominni snertingu eða verið rafrænar t.d. á samfélagsmiðlum eða í tölvupósti. Mikilvægt er að stjórnendur séu sjálfir góðar fyrirmyndir og kveðið sé skýrt á um að slík hegðun sé ekki liðin á vinnustaðnum.

Einstaklingar upplifa einelti, áreitni og aðra óviðeigandi hegðun mismunandi og því verður hver og einn að þekkja sín mörk og láta vita ef farið er yfir þau. Það er sérstaklega mikilvægt í ljósi þess að einstaklingar eru ekki alltaf meðvitaðir um að öðrum þyki hegðun þeirra óviðeigandi. Treysti einstaklingur sér ekki til þess að setja skýr mörk skal hann óska eftir aðstoð frá stjórnanda eða vinnufélaga. Í 3. gr. reglugerð nr. 1009/2015 er að finna skilgreiningar á einelti, kynbundnu áreitni, kynferðislegri áreitni og ofbeldi (EKKO).

## Einelti

Einelti er í reglugerð 1009/2015 skilgreind sem síendurtekin hegðun 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. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og annað ofbeldi getur verið af hálfu starfsfólks, stjórnenda eða utanaðkomandi aðila sem tengjast vinnustaðnum. Gerendur og þolendur geta verið einn eða fleiri. Ágreiningur vegna verkefna, mismunandi skoðana eða ólíkra hagsmuna er almennt ekki talin óviðeigandi hegðun. Engu að síður er mikilvægt að grípa inn í ef slíkur ágreiningur magnast því annars getur hann leitt til eineltis, áreitni og/eða ofbeldis á vinnustað.

## 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, fyrirlitningu og niðurlægjandi ummælum. Eitt tilvik getur talist áreitni.

Með hugtakinu kynbundin áreitni er skv. reglugerð 1009/2005 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. Birtingarmyndir kynbundinnar áreitni geta verið mismunandi, t.d.:

- Óviðeigandi talsmáti eða framkoma sem tengist kyni og kynhneigð starfsfólks.
- Niðurlæging, til dæmis vegna aldurs, trúarbragða eða þjóðernis.

Kynferðisleg áreitni er í reglugerð 1009/2015 skilgreind sem 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.

Upplifun einstaklingsins skiptir meginmáli í þessu sambandi. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni. Birtingarmyndir kynferðislegrar áreitni geta verið mismunandi, t.d.:

- Grófur og/eða klámfenginn talsmáti.
- Óviðeigandi athugasemdir eða spurningar um kynferðisleg málefni og útlit.
- Snerting sem er óvelkomin.

## Ofbeldi

Í reglugerð nr. 1009/2015 er ofbeldi skilgreint sem 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.

Birtingarmyndir ofbeldis geta verið mismunandi, t.d.:

- Líkamlegt ofbeldi líkt og árásir, slagsmál, spörk, bit o.þ.h.
- Andlegt ofbeldi líkt og hótanir, áreitni, valdníðsla, skipulögð niðurlæging o.fl.

Kynbundið ofbeldi er hvers kyns hegðun á grundvelli kyns eða kyngeris 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

Með hugtakinu kynferðislegt ofbeldi er átt við skerðingu á kynfrelsi einstaklings, t.d. með því að þröngva viðkomandi til athafna án vilja. Kynferðislegt ofbeldi er lýst refsivert í XXII. kafla almennra hegningarlaga.

## ÁBYRGÐ OG SKYLDUR STJÓRNENDA

Það er ábyrgð stjórnenda Kópavogsbæjar að byggja upp og viðhalda góðu vinnuumhverfi á öllum starfsstöðvum sveitarfélagsins sem er laust við einelti, áreitni eða ofbeldi. Í lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna er kveðið á um að atvinnurekendur og yfirmenn stofnana skuli gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk þeirra verði fyrir áreitni, einelti eða ofbeldi á vinnustað sbr. gildandi lög og reglugerðir.

Skyldur stjórnenda fela meðal annars í sér að:

- Vera fyrirmynd annarra þegar kemur að framkomu og samskiptum á vinnustað.
- Fyrirbyggja óviðeigandi hegðun og taka strax á neikvæðu tali.
- Bera virðingu fyrir öllu samstarfsfólki og koma fram við það af virðingu, tillitssemi og umburðarlyndi.
- Tryggja greiðan aðgang að stefnu gegn einelti, áreitni og ofbeldi og verkferlum því tengdu.
- Tryggja enn fremur að starfsfólk viti hvert það getur leitað ef það upplifir eða verður vitni að einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi.
- Sýna skjót viðbrögð verði þeir varir við eða öðlast vitneskju við hegðun sem er óviðeigandi eða ámælisverð.
- Virða rétt allra til réttlátrar málsmeðferðar. Hvetja þá aðila sem tengjast málinu til þátttöku í úrvinnsluferli.
- Veita þeim sem vinna að athugun eða úrlausn mála þann stuðning sem mögulegt er.
- Styðja við alla hlutaðeigandi eftir að málsmeðferð lýkur.

Ef yfirmaður er sakaður um eða kærður fyrir ætlað einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða annað ofbeldi verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir er lúta að starfsskilyrði tilkynnanda/kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir. Skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir. Yfirmaður getur í þessum tilvikum einnig vísað málinu til mannauðsstjóra eða eineltisteymis.

## RÉTTINDI, ÁBYRGÐ OG SKYLDUR STARFSFÓLKIS

Starfsfólk Kópavogsbæjar og stjórnendur bera sameiginlega ábyrgð á að viðhalda góðu félagslegu vinnuumhverfi. Í því felst meðal annars að taka þátt í samstarfi og stuðla jafnframt að heilbrigðum og öruggum vinnustað. Hver og einn starfsmaður ber ábyrgð á eigin hegðun og því að stuðla hvorki að né taka þátt í einelti, áreitni eða ofbeldi. Starfsfólk skal láta næsta yfirmann, mannauðsstjóra eða eineltisteymi vita ef mál koma upp sem starfsmaður hefur áhyggjur af en getur ekki leyst sjálfur. Þá þarf starfsfólk að vera viðbúið að skýra mál sitt frekar ef það tilkynnir eineltis-, áreitni- eða ofbeldismál. Þannig skal starfsfólk Kópavogsbæjar fara eftir og styðja framgang stefnu þessarar.

Skyldur starfsfólks fela meðal annars í sér 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.
- Sýna ætíð af sér faglega hegðun, umburðarlyndi og bera virðingu fyrir samstarfsfélögum, sérstöðu þeirra, skoðunum, gjörðum og eignum.
- 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 stefnuna sé þess óskað.
- Tilkynna til næsta yfirmanns, mannauðsstjóra eða eineltisteymis um meint einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi samkvæmt tilkynningarskyldu sem á honum hvílir.
- Gæta trúnaðar um persónuleg málefni samstarfsfólks og virða rétt þess til virðingar og sæmdar.

### **EINELTISTEYMI KÓPAVOGS**

Eineltisteymi Kópavogsbæjar er skipað samkvæmt erindisbréfi sem bæjarstjóri gefur út eftir tilnefningu frá sviðsstjórum. Mannauðsstjóri er í forsvari fyrir teyminu.

#### **Helstu hlutverk teymisins eru:**

- Taka á móti tilkynningum um meint einelti, áreitni og ofbeldi.
- Gera frumkönnun á tilkynningum: Í því felst mat á efni tilkynningar og hvort atvik uppfylli viðmið reglugerðar um einelti, áreitni, ofbeldi.
- Setja fram tilmæli um meðhöndlun máls að frumkönnun lokinni sbr. VLS 120.
- Taka ákvörðun um hvort úthýsa eigi könnun máls og er þá tengiliður við könnunaraðila og hlutaðeigandi starfsfólk.
- Framkvæma formlega könnun máls í þeim tilvikum sem málum er ekki úthýst. Eineltisteymi framkvæmir könnun sbr. reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015 og á grundvelli verklags/vinnulýsingar Kópavogsbæjar þar um
- Skipuleggja og koma að fræðslu og ráðgjöf til stjórnenda og starfsfólks um einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.
- Endurskoða eineltisstefnu og verklag sveitarfélagsins með reglubundnum hætti.

#### **Leiðir starfsfólks til þess að láta vita af einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða öðru ofbeldi:**

Stefnan og tilkynningareyðublað er aðgengilegt á starfsmannasvæði ytri vefs Kópavogsbæjar. Einnig er hægt að:

- Ræða við yfirmann eða trúnaðarmann.
- Hafa samband við mannauðsstjóra eða mannauðsráðgjafa.
- Hafa samband við eineltisteymi á netfangið [einelti@kopavogur.is](mailto:einelti@kopavogur.is)
- Skrá tilkynningu í Atvik þaðan sem hún berst mannauðsstjóra.
- Hafa samband við stéttarfélag.
- Hafa samband við Vinnueftirlit ríkisins.