

# Saman gerum við vinnustaðinn góðan

Kópavogsbær er fjölmennasti vinnustaðurinn í Kópavogi. Þar starfa 2.700 manns. Kópavogsbær hefur það að leiðarljósi að vera góður vinnustaður og að starfsmönnum líði vel í vinnunni.

- Á góðum vinnustað sýnir samstarfsfólk hvert öðru kurteisi og virðingu í samskiptum.
- Á góðum vinnustað er tekið vel á móti nýjum starfsmönnum.
- Á góðum vinnustað er sýnt umburðarlyndi og fordómar eru ekki liðnir.
- Á góðum vinnustað er tekið markvisst á vandamálum sem koma upp.
- Á góðum vinnustað eru einelti og kynferðisleg áreitni undir engum kringumstæðum umborin.
- Á góðum vinnustað er fyrir hendi verklag og viðbragðsáætlun þegar eineltismál koma upp.

## Hvað er einelti?

Einelti er skilgreint í 3. gr. reglugerðar nr. 1000/2004 um aðgerðir gegn einelti á vinnustað.

Einelti er 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 skoðanaágreiningu eða hagsmunaaðrekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanna eða tveggja eða fleiri starfsmanna, enda sé skoðanaágreiningur eða hagsmunaaðrekstur hvorki viðvarandi né endurtekinn kerfisbundið.

Einelti getur tekið á sig margar myndir, til dæmis:

- Baktal, slúður, útúrsnúningur, niðrandi ummæli og þöggun
- Einangrun og útilokun frá viðburðum
- Ósanngjörn gagnrýni á vinnubrögð
- Neikvæð skírskotun til kyns, aldurs eða kynþáttar

Einelti getur verið með þeim hætti að einn einstaklingur ræðst gegn öðrum eða að fleiri hópa sig saman og ráðast gegn einstaklingi. Einelti er til í öllum stéttum og gerendur geta verið heldur er meðvitaðir eða ómeðvitaðir um að þeir taki þátt í einelti.

Afleiðingar eineltis geta birst á mismunandi hátt. Einkenni geta verið bæði líkamleg og sálræn s.s. magaverkir, svitaköst, vöðvaverkir, kvíði, þunglyndi og einbeitingarskortur. Hegðun þolanda kann að breytast, veikindafjarvistir aukast og afköst minnka.

## Ábyrgð stjórnanda

Stjórnendum vinnustaða ber samkvæmt lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980 að tryggja gott vinnuumhverfi.

Stjórnanda ber að sýna gott fordæmi og sýna samstarfsmönnum tillitsemi og virðingu. Honum ber að efla jákvæðan starfsanda og vinnuþvingu sem byggist á góðum samskiptum, virðingu og umburðarlyndi gagnvart margbreytileika mannlífsins. Stjórnandi verður að vera meðvitaður um þær aðstæður á vinnustað sem geta ýtt undir einelti, til dæmis:

- Vinnuálag er mikið
- Starfslýsingar eru óskýrar
- Samdráttur, uppsagnir eða aðrar breytingar
- Upplýsingagjöf er ábótavant
- Samskiptavandi, skortur á umburðarlyndi og fordómar
- Ágreiningsmál eru ekki leyst fljótt

Umræða um einelti á vinnustað verður að vera opin. Stjórnanda ber að gefa starfsmönnum skýr skilaboð um að einelti líðist ekki á vinnustaðnum og að þeir sem orðið hafa fyrir einelti eða hafa vitneskju um einelti á vinnustað skulu upplýsa atvinnurekanda, öryggisfulltrúa eða trúnaðarmann vinnustaðarins um það.

Stjórnandi skal vera vakandi fyrir samskiptum á vinnustaðnum og líðan starfsmanna. Stjórnandi getur í því skyni nýtt sér hvort tveggja starfsmannaviðtöl og starfsánægjukannanir.

Ef grunur vaknar um einelti eða aðstæður skapast sem ýtt geta undir einelti skal stjórnandi bregðast við því eins fljótt og unnt er. Allar kvartanir ber að taka alvarlega.

## Viðbrögð við einelti

Þolandi og aðrir sem hafa vitneskju um einelti skulu láta yfirmann, öryggisfulltrúa eða trúnaðarmann á vinnustað vita. Meti stjórnandi, öryggisfulltrúi, trúnaðarmaður eða þolandi sjálfur mál þannig getur hann vísað því beint til eineltisteymis Kópavogsbæjar.

Stjórnandi skal bregðast við eins fljótt og hægt er. Hann skal leita upplýsinga og ræða við alla sem málið snertir en jafnframt forðast að draga fleiri inn í málið en þörf er á. Að því loknu skal hann grípa til viðeigandi úrræða og fylgja því eftir að einelti endurtaki sig ekki á vinnustaðnum.

Þegar atvik hafa verið upplýst og talið er að einelti hafi átt sér stað þarf að huga að afleiðingum. Bæði þarf að huga að þolanda og geranda í þessu sambandi.

Unnt er að veita geranda áminningu eða gera breytingar á starfi hans. Sé brot geranda alvarlegt er hugað að brottvikningu. Þolanda skal boðin viðeigandi aðstoð.

Ef stjórnanda reynist ekki unnt að leysa málið innan vinnustaðarins má vísa málinu til eineltisteymis Kópavogsbæjar.

## Eineltisteymi Kópavogsbæjar

Eineltisteymi Kópavogsbæjar er skipað fulltrúum frá starfsmannadeild, jafnréttisráðgjafa og forvarnafulltrúa.

Hlutverk eineltisteymisins er fyrst og fremst að veita stjórnendum ráðgjöf þegar einelti eða vísbending um einelti kemur upp á vinnustað. Eineltisteyminu er heimilt að sækja sér utanaðkomandi ráðgjöf.

Eineltisteymið tekur aðeins til efnislegrar meðferðar eineltismál ef fullreynt hefur verið að leysa þau inni á vinnustað viðkomandi eða ef meintur gerandi í eineltismáli er stjórnandi stofnunar.

Þolandi getur ávallt krafist þess að utanaðkomandi aðstoðar sé leitað eða að óháðum aðila sé falið að fjalla efnislega um kvörtun hans.

Eineltisteymi skal tryggja að árlega standi stjórnendum til boða að sækja námskeið um einelti, t.d. hjá Vinnuálagstofnun. Eineltisteymið skal semja og láta útbúa matsblað til að auðvelda stjórnendum að meta hvort um raunverulegt einelti sé að ræða.

## Einelti – hvað geri ég?

Þú skalt láta yfirmann, öryggisfulltrúa eða trúnaðarmann á vinnustaðnum vita.

Ef ekki er brugðist við kvörtun þá skalt þú hafa samband við eineltisteymi bæjarins í netfangið einelti@kopavogur.is eða við stéttarfélag þitt.

## Ítarefni

Reglugerð nr. 1000/2004 um aðgerðir gegn einelti á vinnustað

Vinnueftirlitið: Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum, forvarnir og viðbrögð

SFR - stéttarfélag í almannajónustu: Samstaða gegn einelti á vinnustöðum