



# Stefna Kópavogsbæjar gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi

---

## Vinnustaðurinn Kópavogsbær

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, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi undir engum kringumstæðum umborið.
- Á góðum vinnustað er fyrir hendi verklag og viðbragðsáætlun þegar slík mál koma upp.

## Hvað er einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi á vinnustað?

**Einelti** er síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður.

Einelti getur tekið á sig margar myndir, svo sem:

- Baktal, slúður, útúrsmúningur, niðrandi ummæli og þöggun
- Einangrun og útilokun frá viðburðum
- Ósanngjörð gagnrýni á vinnubrögð
- Neikvæð skírskotun til kyns, aldurs, trúarskoðana, kynhneigðar, kynþáttar o.s.frv.

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 bæði verið meðvitaðir eða ómeðvitaðir um að þeir taki þátt í einelti. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna telst ekki vera einelti.

**Kynbundin áreitni** er 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** telst vera hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður.

Kynferðisleg áreitni getur birst sem:

- Dónalegir brandarar
- Kynferðislegar athugasemdir
- Augnagotur eða gláp
- Óviðeigandi snerting
- Óvelkomin samskipti á samfélagsmiðli

Grín og daður telst ekki vera kynferðisleg áreitni nema hegðunin sé óvelkomin og hvorki gagnkvæm né á jafnréttisgrundvelli.

**Ofbeldi** er hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga. Ofbeldið getur verið andlegt s.s. hótanir, valdníðsla eða líkamlegt eins og t.d. árás eða spörk.

## Hverjar eru afleiðingarnar ?

Afleiðingar eineltis, áreitni og annars ofbeldis á vinnustað 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.

Afleiðingar geta varað lengi og jafnvel í mörg ár eftir að starfsfólk er komið úr þeim aðstæðum sem leiddu til þeirra. Afleiðingar verða oft alvarlegri ef stjórnandi bregst ekki nógu snemma við.

## Ábyrgð stjórnenda

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

Stjórnendum ber að greina áhættuþætti eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis á vinnustað og út frá þeirri starfsemi sem þar fer fram. Áhættumat skal m.a. byggt á upplýsingum um:

- Fjöldi starfsmanna, aldurssamsetningu og kynjahlutfall
- Menningarlegan bakgrunn
- Samskipti og vinnustaðamenningu
- Skipulag vinnutímans, vinnuálag, eðli starfa og hvar vinna fer fram.

Stjórnandi verður að vera meðvitaður um þær aðstæður á vinnustað sem geta ýtt undir einelti, áreitni og annars konar ofbeldi, svo sem:

- 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, áreitni og annað ofbeldi á vinnustað verður að vera opin. Stjórnandi skal fara yfir stefnu bæjarins gegn einelti, áreitni og ofbeldi í árlegum starfsmannasamtölum og upplýsa starfsmenn um skyldu þeirra til að upplýsa um slík tilvik á vinnustaðnum.

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

## Forvarnir

Fyrirbyggja má óviðeigandi hegðun á ýmsan hátt s.s. með því að greina og fjarlægja áhættuþætti í félagslegu vinnuumhverfi, taka strax á neikvæðu tali og veita reglulega fræðslu um einelti, áreitni og annars konar ofbeldi.

Starfsmannadeild skal tryggja að árlega standi stjórnendum til boða að sækja námskeið um einelti, áreitni og ofbeldi.

Mikilvægt er að stjórnandi sýni gott fordæmi og sýni samstarfsmönnum tillitsemi og virðingu. Honum ber að efla jákvæðan starfsanda og vinnustaðamenningu sem byggist á góðum samskiptum, virðingu og umburðarlyndi gagnvart margbreytileika mannlífsins.

Stjórnandi skal vera vakandi fyrir samskiptum á vinnustaðnum og líðan starfsmanna. Hann er í lykilstöðu til að grípa inni og stöðva neikvæða framkomu á vinnustað og beina samskiptunum í jákvæðan farveg.

## Viðbrögð við einelti, áreitni og ofbeldi

Polandi og aðrir sem hafa vitneskju um einelti, áreitni eða ofbeldi skulu láta yfirmann, öryggisfulltrúa eða trúnaðarmann á vinnustað vita. Sé ekki brugðist við tilkynningu frá polanda eða öðrum er unnt að senda tilkynninguna beint til eineltisteymis Kópavogs.

Fylgja skal verklagsreglu og vinnulýsingu um viðbrögð við einelti, áreitni og ofbeldi við vinnslu málsins.

Þegar atvik hafa verið upplýst þarf að huga að afleiðingum. Hugla þarf að polanda og geranda og eftir atvikum samstarfsfólki.

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

## Eineltisteymi Kópavogsbæjar

Eineltisteymi Kópavogsbæjar er skipað fulltrúum frá hverju sviði, starfsmannadeild og lögræðideild. Hlutverk eineltisteymisins er fyrst og fremst að veita stjórnendum ráðgjöf þegar einelti, áreitni eða ofbeldi á sér stað á vinnustað eða vísbendingar eru um slíkt.

Eineltisteymið tekur aðeins tilkynningar til efnislegrar meðferðar ef fullreynt hefur verið að leysa þau á vinnustað viðkomandi eða ef meintur gerandi er stjórnandi stofnunar. Polandi getur ávallt óskað þess að utanaðkomandi aðstoðar sé leitað eða að óháðum aðila sé falið að fjalla efnislega um kvörtun hans.

## Einelti, áreitni eða ofbeldi – Hvað geri ég?

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

Ef ekki er brugðist við kvörtun þinni skalt þú hafa samband við þitt stéttarfélag, Vinnueftirlitið eða eineltisteymi bæjarins ([einelti@kopavogur.is](mailto:einelti@kopavogur.is)).

-----  
Ábyrgðarmaður stefnunnar er starfsmannastjóri Kópavogsbæjar. Stefnan skal vera aðgengileg öllum starfsmönnum bæjarins bæði á íslensku, ensku og pólsku.

Stefna þessi var fyrst samþykkt í bæjarráði Kópavogs þann 12. janúar 2012.  
Stefnan skal yfirfarin árlega.

Uppfærð stefna var samþykkt í bæjarstjórn 13. október 2015 og 24. nóvember 2016