

Eineltisáætlun

starfsmanna Árneshrepps, Kaldrananeshrepps, Reykhólahrepps og Strandabyggðar

Sveitarfélögin Árneshreppur, Kaldrananeshreppur, Reykhólahreppur og Strandabyggð líða ekki einelti, áreitni né ofbeldi gegn starfsmönnum sveitarfélaganna. Sveitarfélögin bera ábyrgð á að upplýsa og fræða starfsfólk sitt um orsakir og afleiðingar eineltis, áreitni og vanlíðunar og þær reglur og viðbrögð sem við eiga.

Allt starfsfólk sveitarfélaganna á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og kurteisi. Það á að vera öruggt á sínum vinnustað og ekki þola áreitni, einelti eða ofbeldi af neinu tagi. Sveitarfélögin fjögur hafa útbúið jafnréttisáætlun þar sem kveðið er á um að hvorki kynferðislegt ofbeldi né mismunun af neinu tagi er liðin.

Vinnustaður þar sem áreitni og einelti fær þrifist er óheilbrigður og mikilvægt að sporna við því. Einelti getur haft alvarlegar afleiðingar fyrir þau fyrirtæki og stofnanir þar sem það kemur fyrir, auk þeirra sem þar starfa. Allir starfsmenn hafa þær skyldur að fyrirbyggja einelti. Þeim ber einnig að reyna að leysa ágreining og vandamál sem koma upp í samskiptum á vinnustöðum.

Vanlíðan fólks á vinnustað hamlar góðum árangri og vanlíðanin skilar sér inn á heimili þess. Veikindafrí og starfsmannavelta aukast, sem hefur í för með sér aukinn kostnað fyrir vinnustaðinn. Er því öllum í hag að skapa aðstæður á vinnustað þar sem öllum líður vel og mikilvægt að eiga opin samskipti og hafa skýrar reglur. Vellíðan og heilbrigði starfsmanna eru lyk-ill að góðu og heilbrigðu samfélagi.

Sveitarfélögin fjögur leggja áherslu á forvarnir á vinnustöðum sveitarfélaganna til að reyna að skapa þannig aðstæður að þær dragi úr ótilhlýðilegri hegðun og einelti.

Sveitarfélögin byggja á skilgreiningu eineltis í reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað nr. 1000/2004:

„Einelti er ámælisverð eða stendurtekin 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 hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda sé skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur hvorki viðvarandi eða endurtekinn kerfisbundið.“

Í skilgreiningu þessari er áhersla lögð á mismunandi stöðu gerenda og þolenda sem leiðir til þess að þolandi á bágnt með að verja sig.

Einelti og ótilhlýðileg háttsemi eru brot á starfsskyldum. Dæmi um slíka hegðun eru:

- Misnotkun valds/ofstjórnun.
- Óréttmæt starfstengd gagnrýni.
- Útilokun, einangrun, skeytingarleysi og þöggun.
- Baktal og niðrandi ummæli viðhöfð.
- Ofsóknir og hótanir í garð starfsmanns.
- Meðvitað komið í veg fyrir að starfsmaður geti sinnt verkefnum sínum.

Einelti birtist í fleiri myndum, svo sem líkamlegu og andlegu ofbeldi, að starfsmaður fái ekki stöðuhækkun eða starfsþjálfun o.fl.

Markmið áætlunarinnar

- Að starfsfólk sveitarfélaganna sé öruggt í sínu umhverfi og finnist gott að starfa hjá sveitarfélaginu.
- Að starfsfólk gæti þess í hvívetna að fara eftir siðareglum sveitarfélaganna.
- Að starfsfólk sé meðvitað og upplýst um hvaða hegðun er óviðunandi á vinnustað þess.
- Að draga úr hættu á því að þær aðstæður skapast sem geti leitt til ótilhlýðilegrar háttsemi eða eineltis.
- Að starfsfólk þekki boðleiðir við slíkar kringumstæður og geti brugðist rétt við.
- Að starfsfólk sé meðvitað um málsmeðferð í eineltis- og áreitnismálum á sínum vinnustað.

Starfsmaðurinn

- Starfsmaður sem er óánægður með ummæli sem falla um hann skal fyrst ræða við þann sem lét þau falla og segja honum frá því að hann óski eftir því að það gerist ekki á ný.
- Starfsmaður sem orðið hefur fyrir eða hefur vitneskju um einelti, áreitni, ofbeldi eða vanlíðan á vinnustað skal upplýsa yfirmann eða trúnaðarmann um það.
- Telji starfsmaður sig verða fyrir einelti skal hann leita til læknis til að fá staðfestingu á líðan sinni ef það á við.
- Starfsmanni er ráðlagt að halda dagbók yfir vanlíðan sína og ástæður hennar.
- Einnig er gott að halda saman upplýsingum og gögnum eða skjölum sem geta staðfest ofbeldið/eineltið.
- Sé um ofbeldi, nauðgun, hótanir eða líkamsmeiðingar að ræða er mikilvægt að kæra slíkt til lögreglu sem fyrst.

Viðbragðsáætlun

Öll mál skal tilkynna með skriflegum hætti til félagsmálastjóra Stranda og Reykhólahrepps sem kemur þeim í viðeigandi farveg. Öll mál sem berast honum með þeim hætti verða könnuð. Mál er varða kynferðislegt ofbeldi má tilkynna inn hvort heldur sem er munnlega eða skriflega.

Mál af þessu tagi geta verið flókin og oft þarf sérfróða eða óháða aðila til að meta aðstæður á vinnustað og leiðbeina um úrlausnir. Hins vegar er alltaf mikilvægt að tilkynna þau næsta yfirmanni.

- Öll mál skulu könnuð og bæði þarf að ræða við þolendur og gerendur.
- Yfirmanni ber skylda til að bregðast fljótt við öllum kvörtunum um áreitni, einelti eða ofbeldi. Vinna þarf mál hratt og flýta allri meðferð eins og hægt er.
- Gefa skal þolendum og gerendum tækifæri til að tjá sig um málið áður en gripið er til ráðstafana.
- Tryggja þarf að hlutleysis sé gætt við meðhöndlun viðkvæmra mála.
- Yfirmönnum viðeigandi starfsmanna verður gert viðvart nema ljóst sé að þeim sé kunnugt um atburðinn.
- Ef atvikið varðar alvarlegt ofbeldi skal það kært til lögreglu en þó alltaf með samþykki þolanda.
- Leita ber sátta eftir föngum og reyna að leysa vandann innan sveitarfélagsins áður en gripið er til annarra úrræða.
- Ef ekki er unnt að vinna á vandanum innan sveitarfélagsins mun óháður aðili verða fenginn til að meta aðstæður og hlutast til um úrlausn.
- Leiðbeina skal starfsmanni um sálfræðipjónustu ef hann þarf á því að halda en stéttarfélag niðurgreiða slíka þjónustu.
- Alvarleg og endurtekin áreitni og einelti geta varðað áminningu eða brottvikningu úr starfi skv. lögum nr. 70/1996 um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna.

*Velferðarnefnd Stranda og Reykhólahrepps samþykkti eineltisáætlun þessa 27. ágúst 2012.
Hún var síðan staðfest í sveitarstjórnnum sveitarfélaganna fjögurra.*