



Stefna Fjallabyggðar gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum

1. Markmið og gildissvið

Lögð er áhersla á að allt starfsfólk starfi í öruggu og heilsusamlegu umhverfi þar sem virðing, fagmennska og jákvæð samskipti eru höfð að leiðarljósi. Stefna þessi gildir um allt starfsfólk Fjallabyggðar.

Stefna og viðbragðsáætlunnær til alls starfsfólks og kjörinna fulltrúa Fjallabyggðar sem og verktaka sem starfa á vegum sveitarfélagsins.

Hjá Fjallabyggð er eineltisteymi sem starfsfólk getur leitað til og er teymið skipað fimm fulltrúum frá starfsfólki samkvæmt erindisbréfi. Að jafnaði eru stjórnendur ekki tilnefndir í teymið. Teymið er skipað eftirfarandi fulltrúum:

3 fulltrúar frá Velferðarsviði (2 frá fræðslu- og frístundadeild og 1 frá velferðardeild)

1 fulltrúi frá fjármála – og stjórnsýslusviði

1 löglærður fulltrúi sem skipaður er af bæjarráði

2. Skilgreiningar

2.1 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.

2.2 Kynferðisleg áreitni

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, fjandsamlegrar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna.



2.3 Kynbundin áreitni

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.

2.4 Ofbeldi

Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður.

2.5. Þolandi

Þolandi er sá aðili sem verður fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi. Meðan málsmeðferð stendur yfir er hugtakið „meintur þolandi“ notað.

2.6. Gerandi

Gerandi er sá aðili sem beitir einelti, áreitni eða ofbeldi. Meðan málsferð stendur yfir er hugtakið „meintur gerandi“ notað.

3. Forvarnir og skyldur

3.1 Skyldur stjórnenda

- Að vera fyrirmynd í samskiptum
- Að bregðast strax við kvörtunum eða ábendingum
- Að tryggja að allir starfsmenn þekki stefnuna og verkferla
- Að framfylgja verkferlum og viðhalda trúnaði
- Að fylgjast með samskiptum og vinnustaðamenningu

3.2 Skyldur starfsfólks

- Að sýna samstarfsfólki virðingu í samskiptum
- Að vera meðvitað um áhrif eigin hegðunar
- Að bregðast við óæskilegri hegðun
- Að tilkynna um brot á stefnunni



4. Málsmeðferð

4.1 Tilkynning

Tilkynningar um einelti, áreitni eða ofbeldi skal berast til næsta yfirmanns, skrifstofustjóra eða öryggistrúnaðarmanns. Einnig er hægt að tilkynna til trúnaðarmanns stéttarfélags.

Ef þolandi treystir sér ekki til að tilkynna til ofangreindra getur viðkomandi leitað til eineltisteymis Fjallabyggðar, stéttarfélags eða Vinnueftirlitsins.

Trúnað og tillitssemi ber að sýna bæði þolendum og meintum gerendum í öllum málum.

4.2 Formleg málsmeðferð

1. Móttaka tilkynningar og frummat. (tilkynning skal send næsta yfirmanni, skrifstofustjóra, öryggistrúnaðarmanns eða fulltrúa í eineltisteymi Fjallabyggðar á þar til gerðu eyðublaði)
2. Upplýsingaöflun og viðtöl við málsaðila. (rætt við málsaðila hvern í sínu lagi)
3. Greining á aðstæðum og tillögur að úrbótum. (rætt við málsaðila og eftir atvikum samstarfsfólk. Skoða hvort haga þurfi vinnu starfsmanna þannig að meintur þolandi þurfi ekki að starfa náið eða í einrúmi með meintum geranda/gerendum á meðan rannsókn stendur yfir)
4. Aðgerðir, eftirfylgni og mat á árangri aðgerða. Aðgerðaáætlun unnin af yfirmanni og eineltisteymi og sömu aðilar koma áætlun í framkvæmd. Leitað til sérfræðiaðstoðar í þeim málum sem þurfa þykir.
5. Málalýktir. Máli telst lokið þegar aðilar máls hafa staðfest með undirritun sinni að viðunandi lausn hafi fundist.

4.3 Úrræði

- Sáttamiðlun þegar við á
- Breytingar á vinnufyrirkomulagi ef þörf krefur
- Formleg áminning eða önnur viðurlög
- Aðstoð við að leita til viðeigandi fagaðila

5. Viðurlög

Brot á stefnu þessari geta leitt til formlegrar áminningar og/eða brottvikningar úr starfi.



6. Eftirfylgni og endurskoðun

- Árleg rýni á stefnunni og verkferlum
- Reglulegt mat á árangri forvarna
- Fræðsla og þjálfun starfsfólks
- Uppfærsla í samræmi við lög og reglugerðir

7. Gildistaka og endurskoðun

Stefna þessi tekur gildi við undirritun forstöðumanns og skal endurskoðuð árlega eða oftár ef þörf krefur. Stefna og viðbragðsáætlun Fjallabyggðar 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.

Stefna þessi skal endurskoðuð árlega og uppfærð eftir þörfum í samráði við starfsfólk og stjórnendur.

Samþykkt í bæjarráði Fjallabyggðar 10.apríl 2025