

[Type text]



## Eineltisstefna Kópavogsbæjar

Samþykkt í Bæjarráði Kópavogs þann 12. janúar 2012

### Vinnustaðurinn Kópavogsbær

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 er 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 skoðunarágreiningu eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanna eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda sé skoðunarágreiningur eða hagsmunaárekstur hvorki viðvarandi eða endurtekinn kerfisbundið.*

Einelti getur tekið á sig margar myndir t.d.

Baktal, slúður, útúrsnúningur, niðrandi ummæli og þöggun.

Einangrun og útilokun frá viðburðum.

Ósanngjörn gagnrýni á vinnubrögð.

Neikvæð skírskotun til kyns, aldurs eða kynþáttar.

[Type text]



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.

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

### **Ábyrgð stjórnenda**

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 vinnumenningu 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 t.d.

Vinnuálag er mikið.

Starfslýsingar eru óskýrar.

Samdráttur, uppsagnir eða aðrar breytingar.

Upplýsingagjöf er ábótavant.

Samskiptavandi, skortur á umburðarlyndi og fordómar.

Ágreiningsmál eru ekki 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 bæði 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**

[Type text]



Polandi og aðrir sem hafa vitneskju um einelti skulu láta yfirmann, öryggisfulltrúa eða trúnaðarmann á vinnustað vita.

Meti stjórnandi, öryggisfulltrúi, trúnaðarmaður eða polandi 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 snerta en jafnframt forðast að draga ekki fleiri inn í málið er 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 polanda 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. Polanda 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 forvarnarfulltrúa.

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 utan að komandi ráðgjafar

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

Polandi getur ávallt krafist þess að utan að komandi 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, t.d. hjá vinnumálastofnun um einelti. 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.

[Type text]



Ef ekki er brugðist við kvörtun þá skalt þú hafa samband við eineltisteymi bæjarins í netfangið [einelti@kopavogur.is](mailto:einelti@kopavogur.is) eða til þíns stéttarfélags.

**Ítarefni:**

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

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

Stéttarfélag í almannáþjónustu: Samstaða gegn einelti á vinnustöðum.