

# VERKFERLAR OG LEIÐIR TIL ÚRLAUSNA Í EINELTIS- OG ÁREITNIMÁLUM OG VERKFERILL VIÐ SÁTTAMIÐLUN

---

Hér er tilgreint leiðbeinandi verklag þegar upp kemur ábending um meint einelti, meinta áreitni eða mikla samskiptaerfiðleika á vinnustöðum Akraneskaupstaðar.

## 1. kafli

### Skilgreiningar og hugtök

#### Ágreiningur leystur innan starfsstöðvar.

Næsti yfirmaður miðlar málum og skrásetur helstu aðgerðir í ferlinu. Málið er leyst innan viðkomandi starfsstöðvar.

#### Sáttamiðlun.

Formlega er óskað eftir tímabundinni íhlutun þriðja aðila með það að markmiði að ná sátt í máli. Til að þessi leið sé farin verða allir aðilar máls að hafa samþykkt hana. Slíkri íhlutun er beitt þegar upp koma samskiptaörðugleikar, áreitni eða meint einelti.

#### Formlegar aðgerðir.

Málið er tilkynnt skriflega til fagteymis sem skipað er þremur einstaklingum. Þar fer fram könnun og niðurstaða fengin. Meðlimir fagteymisins eru tilgreindir aftast í þessum verkferli.

#### Hugtök:

Í reglugerð nr. 1009/2015<sup>1</sup> um aðgerðir gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum er áhersla lögð á að innan hvers vinnustaðar sé stuðlað að forvörnum og aðgerðum gegn slíkri háttsemi.

Mikilvægt er að starfsmaður, sem orðið hefur fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða hefur vitneskju um slíkt, upplýsi atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins (félagslegan trúnaðarmann/öryggistrúnaðarmann/öryggisvörð) svo unnt sé að bregðast við eins fljótt og kostur er.

#### Einelti:

Er síendurtekin hegðun sem 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.

#### Kynferðisleg áreitni:

Er hvers konar 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

---

<sup>1</sup> Reglugerðina má finna hér: <http://www.reglugerd.is/reglugerdir/eftir-raduneytum/felagsmalaraduneyti/nr/19859>

ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

#### **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.

#### **Ofbeldi:**

Ofbeldi er hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis.

## **2. kafli**

### **Aðgerðir og rannsókn**

#### **Ágreiningur leystur innan starfsstöðvar**

Ágreiningur leystur innan starfsstöðvar felur í sér að stjórnandi miðlar málum innan viðkomandi deildar/starfsstöðvar.

1. Hlutverk stjórnanda er að miðla málum, ræða við meintan þolanda, meintan geranda og aðra þá sem koma að málinu og kynnir sér sjónarmið þeirra. Hann leitar að tillögu frá báðum aðilum um lausn á málinu og fylgir því eftir að unnið sé að lausn. Stjórnandi ber ábyrgð á málinu, þar með talið skráningu þess og getur leitað eftir ráðgjöf hjá fagteymi, mannauðsstjóra eða utanaðkomandi aðilum.
2. Ef stjórnandi er af einhverjum ástæðum vanhæfur til að taka á málum svo sem vegna hagsmunaárekstra eða er meintur gerandi eða meintur þolandi í málinu skal leita til mannauðsstjóra, meðlims fagteymis eða Vinnueftirlitsins.<sup>2</sup>
3. Þar tilbær aðili metur þörf meints þolanda fyrir sálfræðilegan stuðning og getur vísað á fagaðila.

#### **Sáttamiðlun**

Sáttamiðlun felur í sér íhlutun frá hlutlausum aðila með sérþekkingu eða þjálfun í sáttamiðlun. Starfsmaður og/eða stjórnandi getur óskað formlega eftir sáttamiðlun vegna erfiðleika í samstarfi, alvarlegs faglegs ágreinings, samskiptaörðugleika, kynferðislegrar áreitni eða meints eineltis.

---

<sup>2</sup> Frekari leiðbeiningar er að finna á heimasíðu stofnunarinnar <http://www.vinnueftirlit.is>

Sáttamiðlun felur í sér að aðilar sammælast um það ferli sem framundan er og þau markmið sem unnið er að.

Í sáttamiðlun eru markmiðin meðal annars að:

- Ná sáttum eða ásættanlegri niðurstöðu fyrir alla aðila.
- Finna uppbyggilegar lausnir á vandamálum sem eru til staðar.
- Tryggja að allir hlutaðeigendur skilji og samþykki eigin ábyrgð á því að viðhalda góðum, faglegum samskiptum á vinnustaðnum.
- Tryggja að sú hegðun eða það samskiptamynstur sem olli vandanum sé ekki lengur til staðar.

Á meðan á sáttamiðlun stendur eru aðilar máls beðnir um að virða trúnað og ræða málið eingöngu við þá sem málið varðar.

Í lok sáttarmiðlunarferlis er gert skriflegt samkomulag um sátt. Ef málið leysist ekki í gegnum sáttamiðlunarferlið heldur málsmeðferð áfram.

### **Formlegar aðgerðir**

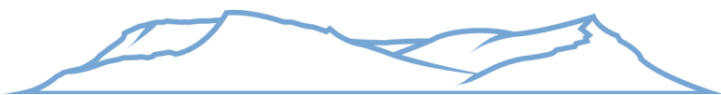
Formlegar aðgerðir fela í sér að meint einelti eða áreitni er tilkynnt skriflega, könnun á málsatvikum fer fram og niðurstaða fengin um það hvort einelti eða áreitni hafi átt sér stað og gerð áætlun um næstu skref.

1. Tilkynnt er um meint einelti og/eða áreitni á eyðublaði sem finna má á heimasíðu Akraneskaupstaðar. Eins má tilkynna með munnlegum hætti til neðangreindra aðila sem sjá um að skrá málið.
2. Tilkynninguna er hægt að senda til einhvers af eftirfarandi aðilum: Næsta yfirmanns, mannauðsstjóra eða fagteymis. Einnig er alltaf heimilt að senda tilkynningu til Vinnueftirlitsins.<sup>3</sup>
3. Á eyðublaðinu þurfa að koma fram nöfn meints geranda og meints þolanda, nafn starfsstöðvar og lýsing á þeirri hegðun sem tilkynnandi upplifir að feli í sér einelti eða áreitni. Að auki mega fylgja gögn sem varpa ljósi á málið. Ef meintur gerandi er yfirmaður meints þolanda skal næsti yfirmaður eða hver sá sem hefur umboð til kanna málið og taka ákvarðanir um næstu skref samkvæmt verkferli því sem hér er lýst.
4. Meintur gerandi er látinn vita um formlega tilkynningu eineltis svo skjótt sem auðið er.
5. Rannsakandi málsins upplýsir aðila um málsmeðferð og leggur fram tímasetta verkáætlun.
6. Sá sem tilkynnir um meint einelti eða áreitni á rétt á því að draga tilkynninguna til baka og skal það gert með skriflegum hætti. Meintur gerandi hefur þó rétt á að málið sé kannað, óski hans þess.

---

<sup>3</sup> Frekari leiðbeiningar er að finna á heimasíðu stofnunarinnar <http://www.vinnueftirlit.is>.

7. Mögulegar aðgerðir til að tryggja öryggi og velferð starfsmanna og heilbrigt starfsumhverfi á meðan á athugun máls stendur geta verið eftirfarandi:
- Tímabundnar breytingar á starfi/störfum aðila máls.
  - Aðgerðir sem miða að takmörkun á samveru eða samskiptum viðkomandi.
  - Aðili/aðilar tímabundið leystur/leystir undan starfsskyldum sínum með launum og án agaviðurlaga og án þess að það sé skráð í starfsmannaskrá.
  - Aðrar tímabundnar öryggisráðstafanir.
8. Haga skal allri málsmeðferð í samræmi við stjórnsýslulög nr. 37/1993. Fagteymi rannsakar mál með fullnægjandi hætti svo hægt sé að komast að niðurstöðu. Formleg könnun á meintu einelti eða áreitni getur falið í sér viðtöl við meinta gerendur og meinta þolendur í sitt hvoru lagi auk vitna. Hafa skal rannsóknarreglu 10. gr. stjórnsýslulaga að leiðarljósi við meðferð málsins. Aðilum máls skal boðið að hafa fulltrúa síns stéttarfélags viðstadda eða annan aðila sem viðkomandi treysta til að gæta sinna hagsmuna. Leitast skal við að a.m.k. tveir fulltrúar fagteymis séu í viðtölum. Mat lagt á fyrirliggjandi gögn og könnun máls er haldið áfram jafnvel þó einhver aðili máls neiti að taka þátt í könnunarferlinu.
9. Ef ástæða þykir til getur fagteymið óskað eftir aðstoð eða ráðgjöf utanaðkomandi sérfræðinga við vinnslu málsins. Einnig er metin þörf fyrir stuðning, bæði fyrir meintan þolanda og meintan geranda og vísað á sérfræðinga sem geta aðstoðað þegar ástæða er til.
10. Ferli formlegrar könnunar á meintu einelti eða áreitni er eftirfarandi:
- a. Meintur þolandi er boðaður í viðtal til fagteymisins þar sem farið er yfir kvörtunina og hann upplýstur um verkferla. Honum er bent á rétt sinn til að hafa með sér trúnaðarmann eða fulltrúa síns stéttarfélags í slíku viðtali. Fylla þarf út sérstaka yfirlýsingu vegna könnunarferilsins.
  - b. Meintur gerandi er boðaður í viðtal þar sem honum er afhent efni fyrirliggjandi kvörtunar um meint einelti af hans hálfu og skal einnig bent á rétt hans til að hafa með sér trúnaðarmann eða fulltrúa síns stéttarfélags í viðtalið. Honum er kynntur andmælaréttur og að hann fái að koma sínum sjónarmiðum eða skýringum á framfæri hvort sem er í viðtali eða með skriflegum hætti. Mögulegt er að andmælafrestur fáið framlengdur ef sérstakar aðstæður eru fyrir hendi. Fylla þarf út sérstaka yfirlýsingu vegna könnunarferilsins.
  - c. Vitni að umræddri hegðun eða atburðum eru, eftir atvikum, boðuð í viðtal. Rætt er við aðra sem geta veitt upplýsingar um málið t.d. yfirmenn og samstarfsmenn en forðast skal að draga fleiri inn í málið en nauðsynlegt er. Oftast er rætt við einn aðila í einu.
  - d. Þess skal gætt að upplýsa meintan þolanda og meintan geranda um framvindu málsins og ef tímasetningar verkferla breytast.



**11.** Aðilar máls (meintur gerandi og meintur þolandi) og næsti yfirmaður skulu fá niðurstöðu máls frá fagteymi, eins fljótt og unnt er frá því niðurstaða ásamt tillögum til úrbóta liggur fyrir.

**12.** Í kjölfarið á niðurstöðu máls tekur yfirmaður í samráði við starfsmannastjóra ákvörðun um til hvaða aðgerða skal gripið á starfsstöðinni. Þær geta verið eftirfarandi:

- Ráðgjöf (mögulega til beggja aðila).
- Endurmenntun eða þjálfun.
- Formleg afsökunarbeiðni í vitna viðurvist.
- Leiðbeiningarsamtal.
- Áminning – slíkt skal skrá í starfsmannaskrá viðkomandi.
- Brottvikning úr starfi.
- Breytingar á starfsábyrgð eða verkefnum.
- Tilfærslur í starfi.
- Aðgerðaráætlun innan starfsstöðvar unnin til að bæta félagslegan og andlegan aðbúnað starfsmanna.
- Sáttamiðlun með aðstoð þriðja aðila.

Önnur ámælisverð hegðun en einelti eða áreitni geta að sama skapi leitt til samskonar aðgerða, þó niðurstaða könnunar leiði í ljós að hún falli ekki undir skilgreiningu eineltis eða áreitni. Ef ítrekuð áreitni- eða eineltismál koma upp á vinnustaðnum ætti yfirmaður að huga betur að fyrirbyggjandi aðgerðum.

Fagteymi Akraneskaupstaðar vegna meints eineltis eða meintrar áreitni skal skipað þremur einstaklingum í hverju máli. Fulltrúar fagteymisins eru eftirfarandi:

1. Sá sem fer fyrir mannauðsmálum hjá Akraneskaupstað.
2. Utanaðkomandi sálfræðingur.
3. Starfsmaður félagsþjónustu tilefndur af sviðsstjóra velferðar- og mannréttindasviðs.

Fagteymið getur kallað til aðra sérfræðinga vegna úrlausnar máls meti teymið það nauðsynlegt.

Akranesi, 21. október 2019

Fyrir hönd Akraneskaupstaðar,



BEJARSTJÓRINN  
AKRANES

Sævar Freyr Práinsson

bæjarstjóri