



## Stefna Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi





## Gagnkvæm virðing er mikilvæg

### Efnisyfirlit

Stefnuyfirlýsing.....	3
Gildissvið og leiðarljós.....	4
Ábyrgð og skyldur stjórnenda.....	7
Réttindi, hlutverk og ábyrgð starfsfólks.....	8
Eineltis- og áreitnitemyi sviða Reykjavíkurborgar.....	9
Öryggi og heilbrigði á vinnustað.....	10



## Stefnuyfirlýsing

Reykjavíkurborg leggur fram áætlun um heilsuvernd þar sem meðal annars er tekið á forvörnum og viðbrögðum til að koma í veg fyrir og til að bregðast við ef upp koma mál tengd einelti, áreitni og/eða annað ofbeldi. Áætlunin felur í sér verklag borgarinnar og skal útfærð fyrir hvert svið.

Reykjavíkurborg tekur skýra afstöðu gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi. Í starfsmannastefnu borgarinnar segir: „Starfsmaður, sem með orðum, látbragði eða atferli, ógnar, truflar eða ögrar öðrum á vinnustað, leggur starfsmann í einelti eða sýnir honum kynferðislega áreitni, telst brjóta grundvallarreglur samskipta á vinnustað“. Slík hegðun getur leitt til áminningar og eftir atvikum starfsmissis.

Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar nær til fjögurra þátta; Reykjavíkurborgar sem stjórnvalds, sem atvinnurekanda, sem þjónustuveitanda og sem samstarfsaðila. Miðar stefnan að því að allir starfsmenn njóti jafns réttar án tillits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu.

Reykjavíkurborg leggur áherslu á að skapa og viðhalda starfsumhverfi þar sem gagnkvæm virðing, traust, heilindi og fagmannlegt viðmót er í hávegum haft í öllum samskiptum. Til þess að undirstrika þær áherslur hefur skýr stefna og verkferlar verið settir fram sem felur í sér nauðsynlegar aðgerðir til að koma í veg fyrir og uppræta háttsemi sem teljast má einelti, áreitni eða ofbeldi.

Rannsóknir hafa ítrekað sýnt fram á alvarlegar afleiðingar eineltis og áreitni fyrir heilsu og líðan. Þær afleiðingar geta komið fram sem andlegir og/eða líkamlegir kvillar eða breytingar í hegðun hjá þeim sem fyrir slíku verða. Einnig hafa rannsóknir leitt í ljós mikilvægi þess að bregðast fljótt og markvisst við kvörtunum um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og/eða annað ofbeldi á vinnustað.

## Stefna Reykjavíkurborgar vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis

### Gildissvið og leiðarljós

Stefna þessi gildir fyrir alla starfsmenn Reykjavíkurborgar, hvort sem vinna þeirra fer fram í húsnæði borgarinnar eða annars staðar sem og aðra sem málið geta varðað sbr. reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015, 3. gr. g lið. Jafnframt gildir hún um öll vinnutengd störf s.s. á ráðstefnum, námskeiðum, ferðalögum og öðrum félagslegum samkomum sem tengjast vinnustaðnum.

Starfsmenn geta orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi bæði af hálfu samstarfsmanna og þeirra sem njóta þjónustu borgarinnar.

Reykjavíkurborg líður ekki einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á starfsstöðum sínum og skuldbindur sig til að:

- Tryggja og viðhalda heilbrigðu og öruggu starfsumhverfi fyrir allt starfsfólk.
- Vinna að forvörnum gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi t.d. með fræðslu og vitundarvakningu.
- Bregðast skjótt við rökstuddum grun um einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum borgarinnar.
- Vinna eftir samræmdum verkferlum og viðbragðsáætlun um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi, á faglegan og óhlutdrægan hátt.
- Gæta jafnræðis og nærgætni í öllum aðgerðum.



## Skilgreiningar og birtingarmyndir eineltis, kynferðis-legrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis

**Einelti** er síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem með því að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir. (sbr. b. liður. 3. gr. reglugerðar nr. 1009/2015).

Almennt gildir að til að hegðun teljist einelti þarf mynstur endurtekinna, lítilsvirðandi eða neikvæðrar hegðunar og þróunar samskipta að vera til staðar og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að.

Um einelti getur verið að ræða hvort sem það er ásetningur geranda eður ei. Einelti getur falið í sér misbeitingu valds, óformlegs eða formlegs sem meintur þolandi á erfitt með að verjast. Tilfallandi árekstrar eða skoðanaágreiningur er ekki einelti eða áreitni. Fólk er misjafnt og því verður ekki hjá því komist að einn getur upplifað það sem móðgun eða ótilhlýðilega háttsemi sem annar tekur ekki nærri sér. Þetta verður að hafa í huga þegar einelti eða áreitni er til umfjöllunar.

Ótilhlýðileg háttsemi sem beinist gegn persónu starfsmanns og virðingu, brýtur gegn almennri siðferðiskennd og viðmiðum um hvernig koma skuli fram við einstakling. Slík framkoma getur haft í för með sér neikvæð áhrif á einstaklinginn og jafnvel hópa starfsmanna.

Meta þarf hvert tilvik og hverjar aðstæður á nákvæman og hlutlausan hátt, á grundvelli fyrirbyggjandi staðreynda og upplýsinga.

Hafa ber í huga að einelti felur oft í sér marga samverkandi þætti. Einelti getur m.a. falist í eftirfarandi ef um endurtekin atvik eru að ræða:

- Særandi eða móðgandi athugasemdir gagnvart þolanda, fjandskapur, baktal og rógur eða útilokun frá félagslegum og faglegum samskiptum.
- Að niðurlægja þolandann eða gera hann að athlægi.



## Tölum saman á jákvæðan hátt

- Óþægileg eða illkvittin stríðni gagnvart þolanda.
- Að starf, hæfni og verk þolandans eru lítilsvirt.
- Að draga úr ábyrgð og verkefnum þolanda án málefnalegra skýringa.
- Misnotkun, t.d. með því að neyða þolandann til að sinna endurtekið erindum sem falla ekki undir starfsvið hans eða að láta hann hafa of fá eða of mörg verkefni.
- Niðurlægging eða auðmýking, t.d. vegna aldurs, kynferðis, uppruna, kynhneigðar, litarháttar, kynvitundar eða líkamlegs atgerfis.
- Hundsun, útilokun vinnufélaga, t.d. með því að láta eins og þeir séu ekki á staðnum.

**Kynferðisleg áreitni** er 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. Hegðunin getur verið orðbundin, táknað og/eða líkamleg (sbr. 4. liður. 2. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla). Almenn gildir um kynferðislega áreitni að hún er í óþökk þess sem fyrir henni verður. Upplifun einstaklingsins skiptir meginmáli í þessu sambandi.

Í mannréttindastefnu borgarinnar kemur einnig fram að kynferðisleg áreitni sé með öllu óheimil á vinnustöðum borgarinnar og að litið sé á klám eða klámvæðingu á vinnustað sem mögulega birtingamynd kynferðislegrar áreitni.



Kynferðisleg áreitni getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg og birtist m.a. í eftirfarandi hegðun:

- Grófur munnsöfnuður.
- Klámefni sem hengt er upp eða sýnt með öðrum hætti s.s. í tölvu.
- Óviðeigandi spurningum um kynferðisleg málefni.
- Snertingu sem er óvelkomin.
- Óviðeigandi athugasemdum settum fram í máli, á vefnum og/eða í gegnum snjallsíma.
- Tvíræð og niðurlægjandi tilboð.

**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 (sbr. c. liður. 3. gr. reglugerðar nr. 1009/2015).

**Ofbeldi** er hverskyns 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 handahófskennda sviptingu frelsis (sbr. e. liður. 3. gr. reglugerðar nr. 1009/2015).

## Ábyrgð og skyldur stjórnenda

Stjórnendur bera ábyrgð á því að viðhalda góðu starfsumhverfi sem er laust við einelti. Í lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla kemur jafnframt fram að atvinnurekendur og yfirmenn stofnana skuli gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk þeirra verði fyrir áreitni á vinnustað.

Ætla má að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi af hálfu yfirmanns geti reynst enn þungbærara en af hálfu annarra vegna ójafnrar stöðu þessara einstaklinga á vinnustaðnum. Mikilvægt er þó að hafa í huga að stjórnendur, líkt og aðrir starfsmenn geta orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi í starfi. Ef tilkynnt er um meint einelti, áreitni, eða ofbeldi af hálfu yfirmanns verður hann eða hún vanhæf til að ákvarða um vinnuskilyrði tilkynnanda á meðan á könnun máls stendur og skal næsti yfirmaður taka ákvarðanir er varða meintan þolanda eða málinu vísað til

starfsmannastjóra/mannauðsstjóra (sbr. 1. og 2. mgr. 22. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008).

Skyldur stjórnenda fela m.a. í sér að:

- Sýna gott fordæmi með faglegu viðmóti sem einkennist af tillitsemi, kurteisi, virðingu, og umburðarlyndi.
- Sýna í orði og athöfn að einelti, áreitni og annað ofbeldi er ekki liðið.
- Tryggja að allt starfsfólk hafi greiðan aðgang að og sé upplýst um stefnu þessa og verklagsreglur.
- Bregðast skjótt við ef þeir verða varir við óviðeigandi hegðun í skilningi þessarar stefnu, eða fá vitneskju um slíkt.
- Virða rétt allra til réttlátrar málsmeðferðar.
- Styðja við aðila sem vinna að athugun eða úrlausn mála.
- Íhlutast og grípa til aðgerða, eftir atvikum á meðan og eftir að málsmeðferð lýkur.
- Tryggja að allir starfsmenn fái upplýsingar um hvert þeir geti leitað ef þeir upplifa einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi.

## Réttindi, hlutverk og ábyrgð starfsfólks

Ætlast er til að starfsmenn Reykjavíkurborgar framfylgi og styðji framgang stefnunnar með því að:

- Hegða sér í hvívetna á faglegan hátt, með virðingu fyrir öðrum að leiðarljósi.
- Taka þátt í hverju því könnunar- og/eða úrlausnarferli sem heyrir undir stefnuna, sé þess óskað enda teljist þeir búa yfir mikilvægum upplýsingum er varða málið.
- Upplýsa þar til bæra aðila um meint einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi sem hann hefur vitneskju um. Þeir aðilar gætu verið yfirmaður, mannauðsráðgjafi, fulltrúi eineltis- og áreitnitemis, fulltrúi stéttarfélags, trúnaðarmaður, öryggistrúnaðarmaður eða öryggisvörður.
- Stuðla að því að stefnunni sé framfylgt.
- Virða rétt allra til sæmdar og virðingar og gæta trúnaðar um persónuleg mál.





Orðum  
fylgir ábyrgð

## **Eineltis- og áreitnitemyi sviða Reykjavíkurborgar**

Á öllum sviðum Reykjavíkurborgar og í miðlægri stjórnsýslu eru starfandi eineltis- og áreitnitemyi sem skipuð eru þremur til fimm aðilum. Starfsmannastjórar/mannauðsstjórar sviða Reykjavíkurborgar eru ábyrgðamenn teymanna og tilnefna fulltrúa í þau. Listi yfir meðlimi eineltis- og áreitnitemya má sjá á starfsmannavef Reykjavíkurborgar, undir hverju sviði og undir Mannauður / Einelti og áreitni.

Hlutverk eineltis- og áreitnitemyanna er að:

- Upplýsa starfsfólk hjá Reykjavíkurborg um stefnu þessa, verkferla og viðbragðsáætlun sem unnið er eftir vegna eineltis kynferðislegrar áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi.
- Upplýsa starfsfólk um úrræði og stuðning sem í boði eru í slíkum málum.
- Taka á móti og koma tilkynningum um einelti, áreitni og ofbeldi í réttan farveg í samræmi við verkferil og viðbragðsáætlun.
- Tryggja að farið sé eftir upplýsinga- og stjórnsýslulögum og þeim reglum sem eiga við.
- Leiðbeina stjórnendum um verklag og úrræði ef upp kemur einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi á starfsstað.





Verum  
vel upplýst

## ÖRYGGI OG HEILBRIGÐI Á VINNUSTAÐ

Til að koma í veg fyrir óviðeigandi hegðun og auka líkur á ánægju í starfi ber að framkvæma áhættumat á vinnustöðvum reglulega. Áhættumat er gert meðal annars með því að greina áhættuþætti er varða:

- Hegðun á viðkomandi vinnustað þar sem atvinnurekandi, stjórnendur og/eða starfsmenn geta átt hlut að máli.
- Samskipti starfsmanna viðkomandi vinnustaðar við einstaklinga sem ekki teljast til starfsmanna vinnustaðarins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem fram fer á vinnustaðnum.

Áhættumat skal byggjast á öllum tiltækum upplýsingum þar sem meðal annars skal tekið tillit til andlegra og félagslegra þátta í tengslum við vinnuaðstæður á vinnustaðnum, þar sem meðal annars er litið til eftirfarandi þátta:

- Fjöldi starfsmanna
- Aldur starfsmanna
- Kynjahlutfall meðal starfsmanna
- Ólíkur menningarlegur bakgrunnur starfsmanna
- Hugsanlegir örðugleikar meðal starfsmanna í tengslum við talað og/eða ritað mál



- Skipulag vinnutíma
- Vinnuálag
- Eðli starfs/starfa á vinnustaðnum
- Hvar/hvernig vinnan fer fram

Reykjavíkurborg ber að vera með áætlun um heilsuvernd. Í áætlun um heilsuvernd er meðal annars tekið á forvörnum og viðbrögðum til að koma í veg fyrir og til að bregðast við ef upp koma mál tengd einelti, áreitni eða ofbeldi. Áætlun um heilsuvernd felst meðal annars í því að tilgreina til hvaða aðgerða skuli gripið í því skyni að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustað og hvað skuli gert ef slík atvik koma upp eða leikur grunur á því að slík atvik hafi komið upp. Í því sambandi skal taka mið af öllum tiltækum upplýsingum, þar með talið niðurstöðum úr áhættumati sem og skyldum vinnuveitenda. Áætlunin felur í sér verklag borgarinnar og skal útfærð fyrir hvert svið.

Þar þarf m.a. að koma fram:

- Hvernig vinnuáðstæðum á vinnustað skuli háttað þannig að dregið sé úr hættu á að aðstæður skapist sem líkur eru á að leitt geti til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum.
- Hvert starfsmenn geti komið á framfæri kvörtun eða ábendingu um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum.
- Hvaða aðgerða skuli gripið til í kjölfar máls vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis í því skyni að koma í veg fyrir að slík hegðun endurtaki sig á vinnustaðnum.
- Hvaða aðgerða grípa skuli til komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum eða verði atvinnurekandi var við slíka hegðun.
- Hvað atvinnurekandi geri verði hann var við aðstæður á vinnustaðnum sem líkur eru á að leitt geti til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis verði ekki gripið til aðgerða.

Útgefandi: Mannauðsdeild Reykjavíkurborgar, 2017.  
Hönnun: Elsa Nielsen, nielsen.is

