



# Stefna og viðbragðsáætlun Landhelgisgæslu Íslands gegn einelti, ofbeldi og áreitni á vinnustað

## Einkenni og áhrif - viðbrögð og fyrirbyggjandi aðgerðir

### 1. Inngangur

Landhelgisgæsla Íslands er löggæslustofnun sem vinnur samkvæmt gildandi lögum um starfsemina sem og öðrum lögum og reglugerðum sem um starfsemina kunna að gilda. Stefna og viðbragðsáætlun Landhelgisgæslunnar gegn einelti, ofbeldi og áreitni á vinnustað er unnin á grundvelli gildandi mannauðsstefnu stofnunarinnar, siðareglum og jafnréttisáætlun sem samþykkt er af Jafnréttisstofu.

Stefnu þessari er skipt upp í fimm hluta. Á eftir inngangi kemur annar hluti sem fjallar um stefnu Landhelgisgæslunnar gegn einelti, ofbeldi og áreitni. Þriðji hluti fjallar um skilgreiningar, birtingarform og áhrif eineltis, kynbundins ofbeldis og kynbundinnar eða kynferðislegrar áreitni. Fjórti hluti fjallar um viðbragðsáætlun Landhelgisgæslunnar vegna eineltis, ofbeldis eða áreitni. Fimmti og síðasti hlutinn fjallar um fyrirbyggjandi aðgerðir og ábyrgð starfsfólks og vinnuveitanda.

### 2. Stefna

Það er stefna Landhelgisgæslu Íslands að starfsfólk komi ávallt fram af kurteisi og virðingu við samstarfsfélaga sína og viðskiptavinum stofnunarinnar og að einelti, ofbeldi eða áreitni í hvers konar mynd verður ekki liðið. Ávallt skal kynna nýju starfsfólki stefnu og viðbragðsáætlun Landhelgisgæslunnar gegn einelti, ofbeldi og áreitni sem og mannauðsstefnu, siðareglur og jafnréttisáætlun Landhelgisgæslunnar.

Komi upp einelti, ofbeldi eða áreitni á vinnustöðum Landhelgisgæslunnar ber strax að meta þörf þolanda fyrir stuðning og skal leggja áherslu á að leysa mál hið fyrsta og koma í veg fyrir frekara einelti, ofbeldi eða áreitni. Þá ber Landhelgisgæslunni að grípa til viðeigandi aðgerða á grundvelli laga um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna gagnvart því starfsfólki sem staðfest er eftir mat málsatvika að lagt hafi annað starfsfólk í einelti. Á sama hátt ber að taka fölskum ásökunum um einelti, áreitni eða ofbeldi föstum tókum. Án undantekninga skulu mál skoðuð af fagmennsku og fylgt þeirri viðbragðsáætlun sem stefna þessi kveður á um.



### 3. Um einelti, ofbeldi og áreitni

Einelti, ofbeldi og áreitni getur komið upp á öllum vinnustöðum. Það getur átt sér stað milli samstarfsmanna og/eða milli starfsmanna og stjórnenda. Einelti, ofbeldi eða áreitni getur haft margvísleg áhrif á líðan starfsmanna, starfsánægju, metnað, fjarvistir og félagslegt umhverfi.

Fjallað er um hugtökin og skilgreiningar þeirra í lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla með síðari breytingum, í lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og í reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Þar segir í 3. grein:

**Einelti** er 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 hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna telst ekki einelti enda leiði það ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er í reglugerðinni. Móðganir teljast ekki einelti nema einstaklingar sem fyrir þeim verða séu ekki færir um að verjast þeim og þær sé endurteknar.

**Kynbundið ofbeldi:** Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

**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.

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

**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 handahófskennda sviptingu frelsis.



### **3.1. Birtingarform eineltis**

Ýmsir þættir geta stuðlað að einelti á vinnustað, t.d. þegar samkeppni eða öfund ríkir meðal starfsmanna, lítil virðing er borin fyrir öðrum og skoðunum þeirra, vinnuálag er of mikið og upplýsingaflæði lélegt svo eitthvað sé nefnt.

Einelti er niðurlægjandi og særandi. Það getur bæði falist í því sem gert er og því sem látið er ógert. Einelti getur tekið á sig ýmsar myndir og hér eru nokkur dæmi:

#### **Starfstengdar athafnir:**

- Starf, hæfni og verk þolandans eru lítilsvirt með óviðeigandi hætti
- Dregið að ástæðulausu og án viðeigandi skýringa úr ábyrgð og verkefnum
- Verkefnum hlaðið á starfsmann þó ljóst sé að þau séu orðin of umfangsmikil
- Upplýsingum sem tengjast starfi og áhrif hafa á frammistöðu og möguleika til að sinna starfi haldið leyndum
- Útilokun frá fundum eða ferðum
- Starfsmaður hafður undir stöðugu eftirliti ómaklega og án sérstakrar ástæðu
- Leitast er við að finna mistök hjá viðkomandi og mikið gert úr þeim
- Grafið undan frammistöðu eða faglegri hæfni starfsmanns
- Stöðug og óréttlát gagnrýni
- Illt umtal og sögusagnir sem meðal annars er beitt til að grafa undan mannorði þolanda
- Rangar ásakanir um frammistöðu í starfi

#### **Félagsleg einangrun:**

- Útilokun frá félagslegum og faglegum samskiptum
- Starfsmaður markvisst sniðgenginn eða útilokaður frá starfshópnum eða verkefnum sem hann gæti reynst vel í á grundvelli stöðu sinnar og þekkingar
- Samstarfsfélagar heilsa ekki viðkomandi, tala ekki við hann, setjast ekki hjá viðkomandi eða aðrar slíkar athafnir sem eru til þess fallnar að einangra viðkomandi félagslega

#### **Særandi framkoma og niðurlæging:**

- Faglegar eða persónulegar svívirðingar, beint við viðkomandi eða í áheyrn annarra
- Gagnrýni á einkalíf þolandans
- Niðrandi/særandi athugasemdir eða aðdróttanir
- Að skamma þolandann, gera hann að athlægi eða hóta honum
- Slúður/baktal
- Endurtekin og óþægileg stríðni
- Niðurlæging eða auðmýking, t.d. vegna aldurs, kynferðis eða þjóðernis
- Lítilsvirðandi texti í tölvupósti eða öðrum skriflegum sendingum og særandi eða móðgandi símtöl



### **3.2. Birtingarform kynbundins ofbeldis, kynferðislegrar eða kynbundinnar áreitni**

Kynbundið ofbeldi, kynbundin eða kynferðisleg áreitni einkennist gjarnan af misnotkun á valdi eða stöðu. Ætlunin er oft að knýja einstaklinga til undirgefni og gera lítið úr þeim, niðurlægja og hafa neikvæð áhrif á andlega og líkamlega heilsu þolandans.

Þegar kynbundið ofbeldi, kynbundin eða kynferðisleg áreitni á sér stað er farið yfir mörk þess sem þolandinn sættir sig við. Mikilvægt er að átta sig á að það sem aðgreinir kynbundið ofbeldi, kynbundna eða kynferðislega áreitni frá daðri, vinahótum kumpánlegum snertingum eða gullhömrum er að hegðunin er ekki velkomin, ekki gagnkvæm og aldrei á jafnréttisgrundvelli.

#### **Dæmi um birtingarform ofbeldis og áreitni á vinnustað:**

- Dónalegir brandarar og kynferðislegar athugasemdir, til dæmis um klæðnað eða útlit einstaklings
- Óviðeigandi spurningar um kynferðisleg málefni
- Persónulegar spurningar um einkalíf eða að breiða út orðróm um kynferðislega hegðun einstaklings
- Snerting sem ekki er óskað eftir
- Endurteknar beiðnir um kynferðislegt samband sem mæta áhugaleysi eða er hafnað

### **3.3. Áhrif eineltis, ofbeldis og áreitni**

Einelti, ofbeldi og áreitni hefur alltaf neikvæð áhrif á þolanda, vinnustað, fjölskyldu þolanda og jafnvel geranda og fjölskyldu hans. Áhrifin eru margvísleg og hér eru nokkur dæmi:

#### **Áhrif eineltis og áreitni á einstaklinginn geta verið:**

- Álag og streita
- Kvíði
- Reiði, ótti og öryggisleysi
- Minnis- og einbeitingarvandi
- Pirringur eða árásargirni
- Dvínandi sjálfstraust
- Sektarkennd
- Vanmáttarkennd
- Tortryggni og félagsleg einangrun
- Þreyta og svefnleysi

#### **Áhrif á frammistöðu hans geta verið:**

- Óöryggi og skortur á frumkvæði
- Dvínandi starfsgeta
- Lítil starfsánægja



- Áhugaleysi
- Skortur á vinnugleði og nýsköpun
- Fjarvera og veikindi

**Áhrif eineltis, ofbeldis og áreitni á vinnustaðinn geta verið:**

- Auknar fjarvistir
- Slæmur starfsandi og minni hvati til góðra verka
- Misrétti
- Kynbundinn munur, til dæmis launamunur
- Dvínandi hollusta við vinnustað
- Lakari afköst
- Uppsagnir
- Aukin starfsmannavelta
- Aukin útgjöld vegna velferðarmála

**4. Viðbragðsáætlun Landhelgisgæslunnar vegna eineltis, ofbeldis og áreitni**

Landhelgisgæslan líður ekki einelti, ofbeldi eða áreitni. Mikilvægt er að ýta undir jákvæðan starfsanda og umburðarlyndi gagnvart einstaklingsmun á vinnustaðnum. Landhelgisgæslan er fjölmennur vinnustaður þar sem starfa ólíkir einstaklingar með fjölbreyttan bakgrunn og reynslu og störf allra eru margþætt og flókin. Allir skipta máli, hvaða hlutverki sem þeir gegna og því er virðing og skilningur forsenda góðra samskipta og farsæls vinnustaðar.

Starfsmaður sem verður fyrir einelti, ofbeldi eða áreitni skal snúa sér hið fyrsta til næsta yfirmanns og tilkynna um atvikið. Ef næsti yfirmaður er gerandi málsins eða sinnir því ekki leggur Landhelgisgæslan áherslu á að starfsmaður snúi sér þá til trúnaðarmanns stéttarfélags, til fulltrúa í jafnréttisnefnd, til mannauðsstjóra eða annars aðila innan Landhelgisgæslunnar sem hann treystir til að aðstoða sig við að fara lengra með málið.

**4.1. Áætlun:**

Þegar yfirmaður eða trúnaðaraðili fá vitneskju um einelti, ofbeldi eða áreitni skulu þeir bregðast við samkvæmt þeirri viðbragðsáætlun sem sett er fram hér:

1. Gerð er hlutlaus og yfirveguð athugun á málsatvikum. Það getur falið í sér að rætt er við og leitað upplýsinga hjá þolanda, meintum geranda og mögulega öðrum sem veitt geta mikilvægar upplýsingar um málið. Mikilvægt er að leita upplýsinga um tímasetningar og fá fram gögn ef einhver eru s.s. tölvupósta, skilaboð eða annað. Afar mikilvægt er að gæta fyllsta trúnaðar við alla aðila í ferlinu og veita ekki öðrum innan vinnustaðarins upplýsingar um málið sem ekki eiga hlut að því. Þá er mikilvægt að láta aðila máls, þar á meðal vitni, lýsa því sem gerðist í raun fremur en



að koma með ásakanir eða sleggjudóma um persónu og hegðun annars hvors aðilans. Álykta ber ávallt að vel athuguðu máli.

2. Þolanda er veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf eftir því sem við á.
3. Fundin lausn með aðilum sem getur falist í því að meintur gerandi viðurkennir brot sitt, biðst afsökunar og lætur af hegðuninni. Lausn getur einnig falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum, vinnuskipulagi eða öðru sem jákvæð áhrif hefur á framvindu málsins. Þá getur lausn jafnframt falist í því að aðilar komist að þeirri niðurstöðu að einelti, ofbeldi eða áreitni hafi ekki átt sér stað.
4. Ef einelti, ofbeldi eða áreitni er staðfest skal bregðast við gagnvart geranda á viðeigandi hátt, með tilliti til gildandi laga og áætlana og stefna sem Landhelgisgæslan vinnur eftir í mannauðsmálum.
5. Þolanda og geranda skal ávallt boðinn sálfræðistuðningur eða annar stuðningur eftir því sem við á og þörf krefur.

Láti gerandi ekki af hegðun sinni getur það leitt til uppsagnar hans úr starfi skv. lögum um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna.

Þá ber að hafa í huga að ef ekki tekst að leita úrlausna og vinna með málið innan Landhelgisgæslunnar getur starfsmaður leitað aðstoðar stéttarfélags síns. Í samráði við stéttarfélag og jafnvel Vinnueftirlit ríkisins er hægt að beina málum til fagráðuneytis Landhelgisgæslunnar að því gefnu að þær úrlausnir sem hér eru tilteknaðar í viðbragðsáætlun skili ekki tilætluðum árangri.

#### **4.2. Eftirfylgni**

Nauðsynlegt er að yfirmaður eða hlutaðeigandi trúnaðaraðili fylgi málinu eftir.

Eftirfylgni felst meðal annars í því að:

- Fylgjast með líðan og stöðu geranda og þolanda
- Veita aðilum viðeigandi stuðning og hjálp
- Meta árangur aðgerða
- Endurskoða viðbrögð og aðgerðir ef ástæða þykir til

Stuðningur við þolendur er mikilvægur, bæði meðan á ferlinu stendur og í framhaldinu. Þá er ekki síður mikilvægt að rétta þeim hjálparhönd sem að ósekju eru ásakaðir um að hafa lagt einhvern í einelti eða áreitt. Sú staða getur komið upp að uppræta þarf slíkan orðróm og þar bera bæði stjórnendur og starfsmenn ábyrgð. Ávallt þarf að hafa í huga að ef ekki er tilkynnt um meint einelti eða áreitni er ekki hægt að vænta þess að brugðist verði við af hálfu Landhelgisgæslunnar. Þá verða allir hlutaðeigandi að virða trúnað við alla þá sem að málinu koma og muna að aðgát skal höfð í svo viðkvæmum og persónulegum málum.



## 5. Fyrirbyggjandi aðgerðir

Fyrirbyggjandi aðgerðir felast fyrst og fremst í því að allir starfsmenn komi fram við hvern annan af virðingu og vinsemd óháð stöðu, stétt, kynferði, kunnáttu eða öðrum þáttum.

### Fræðsla:

Mikilvægt er að fræða stjórnendur og starfsmenn um þekkta áhættuþætti eineltis, ofbeldis og áreitni, um mannleg samskipti, jafnrétti og önnur siðræn gildi. Einnig er mikilvægt að þeir sem hafa skilgreinda ábyrgð í þessum málum innan vinnustaðarins fái viðeigandi fræðslu svo þeir verði færir um að taka á einelti, ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni.

### Ábyrgð starfsmanns:

Ef starfsmaður telur sig verða vitni að einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni ber honum að tilkynna það til næsta yfirmanns eða annars trúnaðaraðila. Mikilvægt er að allt starfsfólk sýni samkennd og sé vakandi fyrir einelti, ofbeldi og áreitni. Allir sem starfa hjá Landhelgisgæslunni, hvort sem það er í tímabundnum eða ótímabundnum störfum, eiga að þekkja og virða stefnu Landhelgisgæslunnar gegn einelti, ofbeldi og áreitni og vera meðvitaðir um hegðun sína.

### Ábyrgð stjórnenda:

Stjórnendur skulu ávallt ganga fram með góðu fordæmi og sýna starfsfólki tillitssemi, virðingu og umburðarlyndi. Stjórnendum ber að stuðla að góðum starfanda, fylgjast með samskiptum starfsfólks og taka á ágreiningsmálum af festu og leita lausna á faglegan og hlutlausan hátt. Viðbrögðin skulu vera markviss og byggð á þeim áætlunum sem Landhelgisgæslan hefur sett sér.

### Ábyrgð allra:

Mikilvægt er að muna að jákvæð vinnustaðamenning skiptir sköpum og stuðlar að góðri andlegri, félagslegri og líkamlegri heilsu á vinnustaðnum. Mál leysast aldrei með neikvæðu umtali á röngum vettvangi. Allir, bæði starfsmenn og stjórnendur bera þar ábyrgð.

Með stefnu Landhelgisgæslunnar gegn einelti, ofbeldi og áreitni er markmiðið að gera góðan vinnustað enn betri þar sem öllum getur liðið vel og ábyrgðarmikil störf alls starfsfólks eru krefjandi, skemmtileg, gefandi og eftirsóknarverð.

Landhelgisgæsla Íslands, ágúst 2018