



Stefna Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi

*Reykjavik City's policy on bullying,
harassment and violence*





Gagnkvæm virðing
er mikilvæg



*Mutual respect
is important*

Efnisyfirlit

Stefnuyfirlýsing	6
Gildissvið og leiðarljós	8
Ábyrgð og skyldur stjórnenda.....	14
Réttindi, hlutverk og ábyrgð starfsfólks	16
Eineltis- og áreitniteymi sviða Reykjavíkurborgar	18
Öryggi og heilbrigði á vinnustað	20

Table of contents

<i>Manifesto</i>	<i>7</i>
<i>Purview and Guidance</i>	<i>9</i>
<i>Responsibility and Duties of Management</i>	<i>15</i>
<i>Rights, Roles and the Responsibilities of Employees</i>	<i>17</i>
<i>Reykjavik City's Departmental Bullying and Harassment Team.....</i>	<i>19</i>
<i>Safety and Health at the Workplace</i>	<i>21</i>

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, láttbragði 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, stjórnmálaskoðana, 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.

Manifesto

Reykjavik City proposes a health care plan which addresses, among other things, preventative actions to prevent and respond to possible matters of bullying, harassment and/or other kinds of violence. The plan involves work procedures devised by the city that shall be implemented for each department.

Reykjavik City has a clear stance on bullying, sexual harassment, gender-based harassment and violence. The city's employment policy reads: "An employee is considered to be breaking the basic principles of conduct at the workplace if he: uses words, gestures or behaviour to threaten, disturb or provoke another at the workplace, or bullies or sexually harasses a fellow employee." Such behaviour may result in a warning or, depending on the situation, termination.

Reykjavik City's human rights policy applies to the city's four roles: Reykjavik City as an authority, an employer, a service provider as well as a colleague. The policy aims to guarantee that all employees benefit from equality with no regard to their origins, nationality, skin colour, religious beliefs, political views, gender, sexual orientation, age, economic situation, ancestry, disabilities, health or other positions.

Reykjavik City emphasises the creation and maintenance of a working environment where mutual respect, trust, integrity and professionalism in all communication are paramount. A clear policy and work procedures have been enacted to underline these factors. They contain the necessary measures to prevent and eliminate behaviour that might be considered bullying, harassment or violence.

Research has repeatedly shown the serious consequences of bullying and harassment to a person's health and well-being. These consequences can manifest as psychological and/or physical ailments or changes in behaviour in those that are victims of such conduct. Research has also revealed the importance of reacting quickly and decisively to complaints of bullying, sexual harassment, gender-based harassment and/or other kinds of violence in the workplace.

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.

Reykjavik City's policy on bullying, sexual harassment and gender-based harassment and violence

Purview and Guidance

This policy is valid for all employees of Reykjavik City, whether their work is confined to the city's official workplace or elsewhere, as well applying to others that this may concern (in accordance with regulation 1009/2015, article 3 section g on bullying, sexual harassment, gender-based harassment and violence at the workplace). It also applies to work-related activities, such as conferences, courses, work-related travel and any other social gatherings connected to the workplace.

Employees may be victims of bullying, sexual harassment, gender-based harassment and violence at the hands of fellow employees as well of those that utilize the city's services.

Reykjavik City does not tolerate bullying, sexual harassment, gender-based harassment and violence from its employees and is committed to:

- *Ensuring and maintaining a healthy and safe working environment for all employees.*
- *Working on preventative measures against bullying, sexual harassment, gender-based harassment and violence, for example by way of education and awareness.*
- *Reacting quickly to well-founded suspicions of bullying, sexual harassment, gender-based harassment and violence at the city's places of work.*
- *Making use of coordinated work procedures and a response plan in a professional and unbiased way when dealing with bullying, sexual harassment, gender-based harassment and violence.*
- *Being mindful of equality and tact in all actions.*

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.

Definitions of bullying, sexual harassment, gender-based harassment and violence and their manifestations

Bullying is constantly repeated behaviour that causes discomfort to those victim to it by belittling them, insulting them, hurting them, threatening them or instilling fear in them. This does not include differences of opinion or disagreements due to conflicts of interest (in accordance with regulation 1009/2015 article 3 section b).

For behaviour to be considered bullying, a pattern of repeated, pejorative or negative behaviour or communication must exist which causes discomfort in those it is directed towards.

Actions may be considered bullying even if it is not the desired intent. Bullying may include the formal or informal misuse of authority which the intended victim finds difficult to defend against. Occasional conflicts or differences of opinion, however, are neither bullying nor harassment. People are different and it is therefore unavoidable that someone may experience something as an insult or improper conduct which others may not take personally. This must be borne in mind when dealing with bullying or harassment.

Improper conduct which is directed towards an employee's character or dignity is immoral and contradicts the standards of how to treat another human being. Such behaviour may negatively affect individuals as well as have adverse effects on groups of employees.

Each instance and circumstance must be evaluated in a precise and impartial manner, relying on the available facts and information.

Given the fact that bullying often involves multiple contributing factors must also be considered. If the case in question is a repeated instance, then bullying may include:

- Hurtful or insulting comments, hostility, slander, libel or exclusion from social or professional relationships.
- Humiliation or making someone the subject of ridicule.

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.
- Niðurlæging 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, táknræn og/eða líkamleg (sbr. 4. liður. 2. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla). Almennt 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 lítið 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:



Let's communicate in a positive

- *Unpleasant or malicious teasing.*
- *Disregarding someone's work, ability or actions.*
- *Reducing someone's responsibility or workload without legitimate reason.*
- *Exploitation by for example repeatedly forcing someone to run errands that are not within his or her purview, or by giving someone too many or too few assignments.*
- *Humiliating someone due to their age, sex, origin, sexual orientation, skin colour, gender identity or physical traits.*
- *Ignoring or excluding a co-worker by pretending as if he or she is not present.*

Sexual harassment is any kind of sexual behaviour that is performed without the explicit consent of the one it is performed upon. This has the intention of degrading them, particularly leading to circumstances that feel threatening, hostile, denigrating, humiliating and insulting. This behaviour can be verbal, symbolic and/or physical (in accordance with law 10/2008 article 2 section 4 on equal status and equal rights of men and women). Sexual harassment is generally an act against the wishes of those that are victims of it, and the way an individual experiences it is paramount when considering cases of this nature.

Also stated in the city's human rights policy is that sexual harassment in the workplace is absolutely prohibited and that pornography or pornification in the workplace is considered a potential manifestation of sexual harassment. Sexual harassment may be verbal, symbolic and/or physical. It may also manifest in the following behaviours:

- Grófur munnsöfnuður.
- Kláamefni 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).

- Coarse language.
- Publicly exhibiting pornography or displaying it in other ways, for example with the use of a computer.
- Inappropriate questions about sexual matters.
- Unwelcome physical contact.
- Inappropriate comments, be they verbal, on the internet and/or through the use of a smartphone.
- Proposals of an ambiguous or humiliating nature.

Gender-based harassment is behaviour associated with the gender of the victim, done against their wishes and with the purpose and consequence of offending the dignity of the individual as well as resulting in circumstances that may be threatening, hostile, denigrating, humiliating and insulting (in accordance with regulation 1009/2015 article 3 section c).

Violence is any kind of behaviour that either results in or may result in the physical or psychological injury or suffering of the victim. Any threats of such injury or suffering, as well as coercion or arbitrary deprivation of liberty also applies (in accordance with regulation 1009/2015 article 3 section e).

Responsibility and Duties of Management

Management is responsible for maintaining a healthy working environment which is free of bullying. Law 10/2008 on the equal status and equal rights of men and women states that the employers and superiors of organizations must take appropriate measures to prevent harassment in the workplace.

Bullying, sexual harassment, gender-based harassment and violence by a superior may prove even harder to bear due to their uneven status in the workplace. It is however important to keep in mind that management, like other employees can become victims of bullying, sexual harassment, gender-based harassment and violence in the workplace. In the event of a reported case of bullying, harassment or violence by a superior, he or she is disqualified from making decisions regarding the working conditions of the informer. While the case is being investigated, either the next superior in line shall make decisions regarding the alleged victim or the case is referred to a personnel or human resource manager (in accordance with law 10/2008 paragraphs 1 and 2 of article 22 on the equal status and equal rights of men and women in the workplace).

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.

The duties of management include, but are not limited to:

- *Setting a good precedent with professionalism, consideration, politeness, respect and tolerance.*
- *Showing that bullying, harassment and violence is not tolerated, by their words and as well as actions.*
- *Guaranteeing that all employees are informed of and have easy access to this policy and these work procedures.*
- *Swiftly responding should they ever become aware of or are made aware of inappropriate behaviour of the kind related in this policy.*
- *Respecting everybody's right to fair treatment.*
- *Supporting those that investigate and work in resolution of cases.*
- *Involving themselves and acting when the situation calls for it, during as well as after the resolution of cases.*
- *Guaranteeing that employees are informed of where to turn if they experience bullying, sexual harassment, gender-based harassment or violence.*

Rights, Roles and the Responsibilities of Employees

Employees of Reykjavik City are expected to support the progression of the policy by:

- *Behaving professionally in all respects, with mutual respect as a guide.*
- *Participating in any investigation and/or resolution process which is a part of the policy, if requested, or if they are considered to have important information related to a case.*
- *Informing the proper individuals of any bullying, sexual harassment, gender-based harassment or violence that they may have knowledge of. The individuals in question may be a superior, a human resource manager, a bullying- and harassment team representative, a union representative, a workplace confidante, a workplace security steward or a security guard.*
- *Promoting the implementation of the policy.*
- *Respecting the rights of others to dignity and keeping the confidence of people's private matters.*



Orðum fylgir ábyrgð

Eineltis- og áreitniteymi sviða Reykjavíkurborgar

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

Hlutverk eineltis- og áreitniteymanna 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.



With Words Comes Responsibility

Reykjavik City's Departmental Bullying and Harassment Team

There are bullying and harassment teams of three to five people employed at all of Reykjavik City's departments as well as the central administration. Reykjavik City's departments have personnel/human resource managers which are responsible for the teams and nominate their representatives. A list of bullying and harassment team members can be seen on the Reykjavik City employee website, found under each department in Human Resources/Bullying and Harassment.

The goal of the Bullying and Harassment team is:

- *Informing the employees of Reykjavik City of its policy, work procedures and response plan used in the case of bullying, sexual harassment, gender-based harassment and violence.*
- *Informing the employees of the resources and support available in such cases.*
- *Receiving reports of bullying, harassment and violence and responding to them in accordance with the work procedures and the response plan.*
- *Ensuring that information and administrative laws and applicable rules are followed.*
- *Guiding management on the work procedures and resources when a case of bullying, sexual harassment, gender-based harassment or violence in the workplace arises.*



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



Let's be well
informed

SAFETY AND HEALTH AT THE WORKPLACE

In order to prevent inappropriate behaviour and increase the chances of happiness at work it is important to conduct a risk assessment of the workplace on a regular basis. A risk assessment is conducted by, among other things, evaluating risk factors regarding:

- *Behaviour at the pertinent workplace where the employer, management and/or employees may be involved.*
- *Communication between employees at the workplace in question and individuals that are not considered employees where the communication is in regards to the activities of the workplace.*

The risk assessment shall be based on all the available information where psychological and social factors of the working environment shall be taken into account. In this respect the following factors will be considered:

- *The size of the workforce.*
- *The age of the workforce.*
- *The gender distribution of the workforce.*
- *The different cultural makeup of the workforce.*
- *Possible difficulties among employees due to verbal and/or written communication.*

- 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 vinnuaðstæðum 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.

- *Working hours.*
- *Work load.*
- *The nature of the work done at the workplace.*
- *Where/How the work is carried out.*

Reykjavik City is required to have a health care plan. This plan tackles, among other things, preventative measures that help prevent cases that involve bullying, harassment or violence, as well as how to react to them. The health care plan contains the relevant actions for the prevention of bullying, sexual harassment, gender-based harassment and violence in the workplace, as well as including what shall be done if a case of the aforementioned events or a suspicion of such comes to light. In such an event, all available information is to be considered, including the results of the risk assessment as well as the responsibilities of the employer. The plan includes the city's work procedures and shall be implemented across each department.

It must include the following information:

- *How the working environment is to be arranged in order to lessen the risks of developing conditions that may lead to bullying, sexual harassment, gender-based harassment or violence at the workplace.*
- *Where employees may turn to in order to file a complaint or give a tip in regards to bullying, sexual harassment, gender-based harassment or violence at the workplace.*
- *How to respond in the event of a case of bullying, sexual harassment, gender-based harassment or violence in order to prevent the recurrence of such behaviour.*
- *How to proceed in the event of a complaint, tip or well-founded suspicion of ongoing or previous bullying, sexual harassment, gender-based harassment or violence at the workplace or if the employer becomes aware of such behaviour.*
- *How the employer is to respond if he becomes aware of conditions in the workplace which may lead to bullying, sexual harassment, gender-based harassment or violence if action is not to be taken.*

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

*Publisher: Human Resources Department of the city of Reykjavik, 2017.
Design: Elsa Nielsen, Nielsen.is*

