



Starfsmannastefna Þekkingarseturs Suðurnesja

Markmið starfsmannastefnu Þekkingarseturs Suðurnesja er að laða að öflugt starfsfólk og styrkja það í starfi. Markmiðið er að þekkingarsetrið sé góður, skemmtilegur og uppbyggilegur vinnustaður sem starfsfólk er stolt af að tilheyra. Þetta felur í sér:

- Að bjóða upp á gott starfsumhverfi.
- Að laða að hæft starfsfólk og halda því.
- Að tryggja starfsfólki góð starfsskilyrði og möguleika á fræðslu og starfsþróun til að viðhalda færni og tryggja framþróun í starfi.
- Að stuðla að jákvæðum og uppbyggilegum samskiptum innan vinnustaðarins.
- Að starfsfólk sé vel upplýst um verkefni sín og skyldur.
- Að stuðla að öflugum upplýsingaflæði innan vinnustaðarins.
- Að styðja vel við nýja starfsmenn.
- Að bjóða upp á uppákomur til skemmtunar fyrir starfsfólk utan vinnu.
- Að bjóða upp á fjölskylduvænan vinnustað með því að sýna sveigjanleika.
- Að afhenda og fara yfir starfsmannahandbók með nýjum starfsmönnum.

Jafnréttisáætlun

Jafnréttissjónarmið starfsmannastefnu Þekkingarseturs Suðurnesja er ætlað að stuðla að jafnrétti kynjanna, jafnri stöðu og virðingu allra kynja innan stofnunarinnar. Byggja sjónarmiðin á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Samkvæmt 12. gr. laga nr.150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna standa öll störf sem auglýst eru til umsóknar hjá stofnuninni öllum kynjum til boða. Þá skal tryggt að allt starfsfólk, óháð kyni, njóti sömu möguleika til endur- og símenntunar og starfsþjálfunar.

Samkvæmt 13. gr. sömu laga skulu stjórnendur gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera öllu starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Starfsfólk á kost á sveigjanlegum vinnutíma, þó almennt sé gerð krafa um viðveru á opnunartíma stofnunarinnar.

Samkvæmt 14. gr. laganna skulu stjórnendur gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk og notendur þjónustu stofnunarinnar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað.

Samkvæmt 19. gr. laganna skal starfsfólki af öllum kynjum er starfa hjá stofnuninni greidd jöfn laun og öll kyn skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun eru ákveðin á sama hátt fyrir öll kyn og þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun fela ekki í sér kynjamismun.

Starfsfólki er ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo. Komi í ljós óútskýrður launamunur á jafn verðmætum og sambærilegum störfum skal hann leiðréttur sé ekki hægt að rökstyðja hann á málefnalegum grundvelli og skýra muninn af öðrum þáttum en kyni. Stjórnendur stofnunarinnar skuldbinda sig til að vinna að stöðugum umbótum, eftirliti og viðbrögðum þegar þörf krefur.

Áætlun um starfsþróun starfsmanna

Þekkingarsetur Suðurnesja leggur áherslu á að starfsfólk sækji sér fræðslu og menntun sem viðheldur og eykur færni þeirra í starfi sem og öðrum verkefnum lífsins. Er þar meðal annars átt við viðurkennd námskeið, fagráðstefnur, málþing eða aðra tegund fræðslu.

Starfsfólk og stjórnendur bera sameiginlega ábyrgð á starfsþróun starfsfólks og er fólk hvatt til þess að kynna sér reglulega þá möguleika sem í boði eru hverju sinni.

Stofnunin hefur ákveðið svigrúm til að taka þátt í kostnaði vegna starfsþróunar starfsmanna sem telst vera til gagns fyrir starfsemi hennar. Óska þarf sérstaklega eftir því hjá forstöðumanni sem metur hverja umsókn. Stofnunin leitast einnig við að gefa starfsmönnum kost á því að sækja sér fræðslu í vinnutíma, sé það mögulegt.

Ætlast er til þess af starfsfólki að það deili þekkingu sinni innan stofnunarinnar og sé tilbúið til þess að aðstoða hvert annað eins og kostur er.

Áætlun gegn einelti, áreitni og ofbeldi

Það er skýr stefna þekkingarseturs Suðurnesja að einelti, áreitni eða ofbeldi af neinu tagi skuli liðið innan vinnustaðarins. Allra leiða verður leitað til að fyrirbyggja slíkt og leysa þau mál sem upp gætu komið á farsælan hátt. Þekkingarsetur Suðurnesja á að vera öruggur vinnustaður þar sem starfið mótast af virðingu og samvinnu.

Áætlun þessi er í samræmi við og byggir á lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, reglugerð 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Þekkingarsetur Suðurnesja skuldbindur sig til að vinna að eftirfarandi:

- Að tryggja heilbrigt og öruggt starfsumhverfi.
- Að vinna að forvörnum gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi af öllu tagi, til dæmis með fræðslu og umræðu.
- Að bregðast fljótt við kvörtunum og tilkynningum sem berast um einelti, áreitni og ofbeldi meðal starfsfólks. Leggja skal áherslu á að ljúka könnun tilkynningar eins fljótt og auðið er og að hún sé unnin á faglegan og óhlutdrægan.
- Gæta jafnræðis og nærgætni í öllum aðgerðum hvort heldur sem er gagnvart þeim sem tilkynnir um ofbeldi eða þeim sem kvartað er undan.

Úrræði fyrir starfsfólk og leiðir til úrlausna

Mikilvægt er að starfsfólk hafi upplýsingar um hvert það getur snúið sér eftir aðstoð ef það telur sig þolanda eineltis, hvers kyns áreitni eða ofbeldis. Ræða má við hvern þann samstarfsmann, stjórnanda eða stjórnarmann sem viðkomandi líður vel með að tilkynna málið til. Sá sem tekur við tilkynningunni ber ábyrgð á að setja málið í farveg með því að tilkynna það áfram til forstöðumanns ef við á, eða stjórnarformanns.

Í ljósi smæðar vinnustaðarins verður ávallt leitast við að fá ráðgjöf og aðstoð utanaðkomandi sérfræðinga við könnun tilkynninga og úrvinnslu þeirra, og verður leitast eftir því um leið og tilkynning berst.

Sá verkferill sem fer í gang eftir að tilkynning berst og verður á ábyrgð utanaðkomandi sérfræðings er:

- Að ræða við þann sem telur sig hafa orðið fyrir ofbeldi eða áreitni.
- Að boða til fundar með þeim sem kvartað er undan og upplýsa viðkomandi um umkvörtunarefnið.
- Að ræða við aðra sem kunna að hafa upplýsingar eða vitneskju um málið eða eru vitni í málinu.

Að þessu loknu vinnur sá sérfræðingur sem fenginn var í málið greinargerð með rökstuddri niðurstöðu sem hann kynnir fyrir stjórn sem tekur ákvörðun um næstu skref.

Yfirmenn- ábyrgð og skyldur

Ábyrgð yfirmanna er veigameiri sökum valdaójafnvægis og getur einelti, áreitni og ofbeldi af hálfu yfirmanns reynst enn þungbærara en af hálfu annarra. Mikilvægt er þó að hafa í huga að yfirmenn, líkt og annað starfsfólk geta orðið fyrir einelti, áreitni og ofbeldi í starfi. Ef tilkynnt er um einelti, áreitni eða ofbeldi af hálfu yfirmanns verður viðkomandi vanhæfur til að ákvarða um vinnuskilyrði

þolanda á meðan á könnun máls stendur og skal stjórnarformaður taka ákvarðanir er varða viðkomandi.

Skyldur yfirmanna fela meðal annars í sér að:

- Sýna gott fordæmi með faglegu viðmóti sem einkennist af tillitssemi, 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 áætlun þessa.
- Tryggja að upplýsingar um hvert starfsfólk geti leitað ef það upplifir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi séu aðgengilegar.
- 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. Hvetja þá aðila sem tengjast málinu til þátttöku í úrvinnsluferli.
- Styðja við aðila sem vinna að athugun eða úrlausn mála.

Starfsfólk- réttindi, ábyrgð og skyldur

Ætlast er til að starfsfólk framfylgi og styðji framgang þessarar stefnu með því að:

- Taka ábyrgð á eigin hegðun og framkomu.
- Leggja ekki annað starfsfólk í einelti, áreita ekki annað starfsfólk kynferðislega eða á grundvelli kyns og beita ekki annað starfsfólk ofbeldi á vinnustað.
- Hegða sér í hvívetna á faglegan hátt og hafa virðingu fyrir öðrum að leiðarljósi.
- Vera vakandi og meðvitað um líðan annarra í nærumhverfinu og veita stuðning eftir atvikum.
- Taka þátt í því könnunar- og/eða úrlausnarferli sem heyrir undir stefnuna sé þess óskað.
- Upplýsa þar til bæra aðila um meint einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi sem það hefur vitneskju um samkvæmt tilkynningarskyldu. Þeir aðilar gætu verið stjórnendur, stjórnarformaður, annað starfsfólk eða fulltrúi stéttarfélags.
- Stuðla að því að stefnunni sé framfylgt í hvívetna.
- Virða rétt allra til sæmdar og virðingar og gæta trúnaðar um persónuleg mál.

Með hliðsjón af tilkynningarskyldu er starfsfólk sem upplifir einelti eða aðra óæskilega hegðun hvatt til að tilkynna slíkt. Taka ber allar tilkynningar og/eða kvartanir alvarlega og bregðast við þeim á faglegan hátt.

Starfsfólk sem með framkomu sinni, orðum, viðmóti eða atferli beitir samstarfsfélaga sína eða samstarfsaðila ofbeldi, hvort sem um er að ræða einstakt tilvik eða ítrekað, telst brjóta

grundvallarreglur samskipta. Slík hegðun getur leitt til áminningar, tilfærslu í starfi eða eftir atvikum brottvikningar úr starfi.

Viðauki 1- Skilgreining á einelti, áreitni og ofbeldi

Einelti

Einelti er endurtekin ótilhlýðileg háttsemi 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.

Almennt gildir að til að hegðun teljist einelti þarf mynstur endurtekinnar, lítillækkandi 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 einstaklingur á erfitt með að verjast. Fólk er misjafnt og þess vegna 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 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 hóp starfsfólks. Meta þarf hvert tilvik fyrir sig og gæta þess að aðstæður séu skoðaðar á nákvæman og hlutlausan hátt á grundvelli fyrirbyggjandi staðreynda og upplýsinga. Hafa ber í huga að einelti felur oft í sér marga samverkandi þætti og geta meðal annars verið:

- Særandi eða móðgandi athugasemdir gagnvart einstaklingi, fjandskapur, baktal og rógur.
- Útilokun frá félagslegum og faglegum samskiptum.
- Að einstaklingur sé niðurlægður eða hann gerður að athlægi.
- Óþægileg eða illkvittnisleg stríðni gagnvart einstaklingi.
- Að starf, hæfni og verk einstaklingsins eru lítilsvirt.
- Að dregið er úr ábyrgð og verkefnum einstaklings án málefnalegra skýringa.
- Misnotkun valds svo sem að gera ýmist of miklar eða litlar kröfur til einstaklings, ábyrgðarsvið eru illa skilgreind og/eða honum ítrekað falin verkefni sem falla ekki undir starfssvið hans.
- Niðurlægning eða auðmýking, t.d. vegna aldurs, kynferðis, uppruna, kynhneigðar, litarháttar, kynvitundar eða líkamlegs atgervis.
- Hunsun, útilokun t.d. með því að láta eins og einstaklingur sé ekki á staðnum.

Áreitni

Einstaklingi er sýnd óvelkomin athygli og óskað eftir félagslegum samskiptum sem viðkomandi kærir sig ekki um. Einstaklingi er sýndur yfirgangur í samskiptum, vegið að honum með skömmum, fyrirlitningu og niðurlægjandi ummælum. Eitt tilvik getur talist áreitni.

Kynbundin áreitni og kynbundið ofbeldi

Með hugtakinu kynbundin áreitni er átt við hegðun sem tengist kyni eða kyngervi 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. Áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni.

Kynbundið ofbeldi er hvers kyns hegðun á grundvelli kyns eða kyngervis sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess einstaklings sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Kynferðisleg áreitni og kynferðislegt ofbeldi

Kynferðisleg áreitni er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk einstaklings 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. Almenn gildir um kynferðislega áreitni að hún er í óþökk þess sem fyrir henni verður. Upplifun einstaklingsins skiptir meginmáli í þessu sambandi. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni.

Kynferðisleg áreitni getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg og birtist meðal annars í eftirfarandi hegðun:

- Grófur og/eða klámfengur talsmáti.
- Klámefni sem er sýnilegt svo sem á vegg eða í tölvu.
- Óviðeigandi spurningar um kynferðisleg málefni.
- Snerting sem er óvelkomin.
- Óviðeigandi athugasemdir settar fram í máli, á vefnum og/eða í gegnum snjalltæki.
- Tvíræð og niðurlægjandi tilboð.
- Klámvædd umræða, getur verið annars konar niðurlæging t.d. með skörun vegna uppruna eða litarháttar viðkomandi.

Með hugtakinu kynferðislegt ofbeldi er átt við brot gegn kynfrelsi einstaklings sem lýst eru refsiverð í XXII. kafla almennra hegningarlaga.

Ofbeldi

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

Ofangreint var staðfest af stjórn Þekkingarseturs Suðurnesja í febrúar 2026.