



Stefna og viðbragðsáætlun Reykjanesbæjar gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi



Stefna og viðbragðsáætlun Reykjanesbæjar gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi

Mannauðsdeild Reykjanesbæjar

Viðbragðsáætlun þessi byggir á reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi (EKKO) á vinnustöðum nr. 1009, 2015. Hún skal endurskoðuð árlega og í hvert skipti sem ný reynsla gefur tilefni til, af mannauðsdeild og samþykkt af framkvæmdastjórn. Hún skal samþykkt af bæjarráði eigi sjaldnar en á fjögurra ára fresti.

Stefna þessi og viðbragðsáætlun byggir á tillögu frá Verkfræðistofunni Lotu en er unnin af mannauðsdeild Reykjanesbæjar.

Stefnan og viðbragðsáætlunin var lögð fyrir framkvæmdastjórn 23.mars 2021 og samþykkt þar eftir að tekið hafði verið tillit til ábendinga og tillagna framkvæmdastjórnar. Kynning var haldin fyrir alla stjórnendur Reykjanesbæjar á Teams 18. maí 2021 og á vefsvæði stjórnenda á Workplace og stjórnendum gefinn kostur á að koma fram með ábendingar og tillögur.

Stefnan og viðbragðsáætlunin tekur til allra starfsmanna bæjarfélagsins. Hún skal vera aðgengileg öllu starfsfólki á vefsíðu Reykjanesbæjar og skal sérstaklega kynnt fyrir nýjum starfsmönnum í upphafi starfs.

Viðbragðsáætlunin var tekin fyrir á fundi bæjarráðs þann 10. júní 2021 og á fundi bæjarstjórnar þann 15. júní og samþykkt þar. Seinni umræða um áætlunina mun fara fram þann 24. ágúst 2021.

Ákvæði til bráðabirgða: Þrátt fyrir að stefnan og viðbragðsáætlunin sé ekki að fullu samþykkt mun mannauðsstjóri vinna eftir henni þau mál sem til hans verða tilkynnt.

Stefna Reykjanesbæjar varðandi samskipti

Traust og virðing er undirstaða samskipta milli starfsmanna, stjórnenda, kjörinna fulltrúa og íbúa Reykjanesbæjar. Allir starfsmenn eiga að vinna af alúð og samviskusemi. Kurteisi, lipurð og réttisýni eru leiðarljós starfsmanna sem vinna af heilindum að þeim markmiðum sem sett eru í starfseminni hverju sinni. Samskipti sem með orðum, látbragði eða atferli, ógna, trufla eða ögra öðrum á vinnustaðnum eru óásættanleg. Leggi starfsmaður annan starfsmann í einelti, sýnir honum kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi telst sá hinn sami vera að brjóta grundvallarreglur samskipta á vinnustað. Slíkt getur leitt til áminningar og brottreksturs úr starfi.

- *Úr Starfsmannastefnu Reykjanesbæjar sem samþykkt var í bæjarstjórn í október 2016*

Reykjanesbær vill að vinnustaðir sveitarfélagsins endurspeglí fjölbreytileika samfélagsins þannig að við löðum að og höldum í starfsfólk með mismunandi bakgrunn, reynslu, menntun, hæfileika og styrkleika. Af því leiðir að starfsmenn Reykjanesbæjar þurfa að sýna hver öðrum umburðarlyndi fyrir mannlegum fjölbreytileika. Á sama tíma þurfa þeir að setja hver öðrum mörk í samskiptum og minnka þannig líkur á að samskipti þróist á neikvæðan veg. Æskilegt er að starfsmenn reyni að leysa ágreining sín í milli eins og kostur er.

Efnisyfirlit

Stefna Reykjanesbæjar varðandi samskipti.....	3
Viðbragðsáætlun vegna EKKO.....	5
Markmið.....	5
Skilgreiningar og orðskýringar.....	5
Einelti.....	5
Kynbundin áreitni.....	5
Kynferðisleg áreitni.....	5
Ofbeldi.....	5
Polandi.....	6
Gerandi.....	6
Vinnuverndarfulltrúi.....	6
Tilkynning.....	6
Markmið viðbragðs og aðgerðir	6
Upplýsingagjöf.....	7
Rannsókn máls	7
Formleg málsmeðferð.....	8
Óformleg málsmeðferð	8
Aðgerðir hvort sem um formlega eða óformlega málsmeðferð er að ræða	8
Eftirfylgni.....	9
Ef meintur gerandi er bæjarstjóri, mannauðstjóri eða aðili þeim tengdur	9

Viðbragðsáætlun vegna EKKO

Markmið

Markmið viðbragðsáætlunarinnar er að:

- koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustöðum Reykjanesbæjar meðal annars með forvörnum
- stuðla að gagnkvæmri virðingu á vinnustöðum, svo sem með því að auka vitund og skilning á að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi er hegðun sem er óheimil á vinnustöðum
- gripið verði til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað
- gripið verði til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað verði starfsfólk og/eða stjórnendur varir við einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða ágreining í samskiptum starfsmanna sem líkur eru á að leitt geti til slíkrar hegðunar verði ekki gripið til aðgerða

Skilgreiningar og orðskýringar

Einelti

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 ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Kynbundin áreitni

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

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

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.

Polandi

Sá aðili sem verður fyrir einelti, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni eða ofbeldi. Þar til rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur polandi“.

Gerandi

Sá aðili sem beitir einelti, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni eða ofbeldi. Þar til rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur gerandi“.

Gerandi getur verið af hvaða kyni sem er og polandi getur verið af sama eða öðru kyni. Gerendur geta verið fleiri en einn gagnvart einum eða fleiri og polendur geta að sama skapi verið einn eða fleiri.

Vinnuverndarfulltrúi

Fulltrúi í öryggisnefnd, sá sem hefur verið kosinn öryggistrúnaðarmaður eða skipaður öryggisvörður skv. reglugerð um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, eða aðrir starfsmenn sem sérstaklega hefur verið falið að sinna vinnuvernd innan viðkomandi vinnustaðar.

Tilkynning

Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða hafa rökstuddan grun eða orðið vitni að slíkri hegðun á vinnustað skal upplýsa næsta yfirmann eða yfirmann hans. Ekki skal gert ráð fyrir að starfsmaðurinn upplýsi annan aðila, hins vegar er heimilt að óska eftir því við trúnaðarmann stéttarfélags að hann tilkynni um atvikið. Skal starfsmaðurinn jafnframt vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar.

Tilkynna skal til eftirfarandi trúnaðaraðila samkvæmt þessum forgangi:

1. Næsta yfirmanns
2. Yfirmanns yfirmannsins, ef næsti yfirmaður er tengdur málinu
3. Mannauðsstjóra ef yfirmenn eru tengdir málinu
4. Sé mannauðsstjóri tengdur málinu skal upplýsa bæjarstjóra

Ef ofangreindir aðilar fá vitneskju um einelti, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni eða ofbeldi skulu þeir strax upplýsa mannauðsstjóra og framkvæmdastjóra á því sviði sem atvikið er á og skal bregðast skal við samkvæmt viðbragðsáætlun.

Markmið viðbragðs og aðgerðir

Mannauðsstjóri fer með rannsókn mála í samráði við þá aðila sem að því koma s.s. næsta yfirmann og vinnuverndarfulltrúa. Mannauðsstjóri ræðir við meintan polanda um kvörtunina og metur í samvinnu við hann næstu skref. Ef mannauðsstjóri er vanhæfur til að taka að sér rannsókn máls skal yfirmaður hans taka að sér rannsóknina.

Markmið aðgerða skal ávallt miða að því að stöðva hegðunina sé hún enn til staðar og koma í veg fyrir að hegðunin endurtaki sig.

Mikilvægt er að mannauðsstjóri og þolandi ákveði í sameiningu hvernig farið verður með málið á vinnustaðnum. Hægt er að velja á milli óformlegrar eða formlegrar málsmeðferðar sem mannauðsstjóri kynnir fyrir þolanda og fer yfir skrefin í málsmeðferðunum. Helstu munurinn á þessum tveimur valkostum felst í hvernig rannsókn og málsmeðferð er háttað. Aðgerðir og eftirfylgni í kjölfar rannsóknar er sambærileg og er lýst í sérkafla hér að neðan.

Notast skal við formlega málsmeðferð ef starfsmaður telur sig hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni eða ofbeldi en það skal þó metið í samráði við meintan þolanda. Sé það mat mannauðsstjóra að málið sé mjög alvarlegt hefur hann heimild til að ákveða að formleg málsmeðferð skuli farin.

Mannauðsstjóri getur notað óformlega leið við lausn á samskiptavanda eða ágreiningi starfsmanna jafnvel þó ekki sé talið að málið falli að skilgreiningum EKKO, telji hann líkur á að málið geti leitt til slíkrar hegðunar verði ekki gripið til aðgerða.

Málsmeðferð

Að mörgu leyti er málsmeðferð formlegrar og óformlegrar rannsóknar sú sama með nokkrum frávikum þó. Hér að neðan er lýst sameiginlegri málsmeðferð hvort sem farin sé formleg eða óformleg leið og á eftir eru upplýsingar um það sem greinir þessar tvær málsmeðferðir að. Mannauðsstjóra er heimilt að skipa viðbragðsteymi telji hann ástæðu til, skipað af einum aðila af hverju sviði, sem hefur það hlutverk að halda utan um rannsókn og ferli málsins. Þá hefur mannauðsstjóri heimild til að fela öðrum aðila rannsókn málsins telji hann ástæðu til.

Upplýsingagjöf

- Tilkynna skal meintum geranda um að tilkynning hafi borist og rannsókn sé hafin. Meintum geranda og meintum þolanda skal boðið upp á viðeigandi stuðning, s.s. sálfræðiaðstoð, tímabundið leyfi frá störfum, þjónustu trúnaðarlæknis.
- Mannauðsstjóri, framkvæmdastjóri og vinnuverndarfulltrúi skulu upplýst um málið og eftir atvikum taka þátt í rannsókn málsins. Næsti yfirmaður er upplýstur um málið nema sérstakar aðstæður krefjist en aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.
- Mannauðsstjóri heldur utan um allar upplýsingar máls sem upp koma og ber ábyrgð á að gögn séu vistuð á viðeigandi hátt samkvæmt lögum og stöðluðu verklagi um persónuvernd og skjalastjórnun. Aðeins aðilar máls eiga rétt á upplýsingum í þeim málum sem að þeim snúa.

Rannsókn máls

- Mannauðsstjóri gerir hlutlausa athugun á málsatvikum. Mikilvægt er að fara vandlega yfir málið og upplýsa atvik þess eftir bestu getu.
- Mannauðsstjóri ræðir bæði við meintan þolanda og meintan geranda og fær upplýsingar sem eiga að varpa ljósi á aðstæður. Meintum geranda skal gefinn kostur á að skýra frá sinni hlið og bregðast við framkominni tilkynningu.
- Rétt er að ræða við einn aðila í senn.
- Aðilar máls og vitni skulu lýsa því sem gerðist í raun og halda sig við staðreyndir og málsatvik.

- Mikilvægt er að hlusta á aðila og að það sem þeir segja sé tekið alvarlega þó oft sé ólík túlkun milli einstaklinga á þeim aðstæðum og árekstrum sem upp hafa komið.
- Upplýsingar úr viðtölum og aðrar upplýsingar sem fengnar eru munnlega ber að skrá. Í upphafi viðtala skulu aðilar upplýstir um að upplýsingar séu skráðar niður. Í einhverjum tilvikum getur verið nauðsynlegt að afla gagna s.s. tölvupósta.
- Á meðan unnið er að lausn málsins skal leitast við að halda málsaðilum upplýstum um framvindu þess eins og þurfa þykir.
- Ávallt skal álykta að vel athuguðu máli.

Formleg málsmeðferð

Með formlegri málsmeðferð er gerð ríkari krafa á að aðilar máls að haldi utan um skráningu á atvikum sem hafa átt sér stað. Vitnisburður skal vera nákvæmur með tilgreindum atvikum. Mannauðsstjóri getur ákveðið að þegar um mjög alvarleg tilfelli eða atvik er að ræða að notast við formlega málsmeðferð.

- Tilkynna skal meintum geranda og meintum þolanda, skriflega um að athugun fari fram.
- Mannauðsstjóri getur rætt við alla þá sem geta veitt upplýsingar um málið sem eiga að varpa ljósi á aðstæður, s.s. vitni, samstarfsfólk og fleiri eins og þurfa þykir.

Óformleg málsmeðferð

Óformleg málsmeðferð er gjarnan notuð þegar meintur þolandi telur sáttaleið raunhæfa í málinu. Gangi óformleg málsmeðferð ekki eftir er meintur þolandi hvattur til að nýta sér formlega málsmeðferð. Komi til formlegrar málsmeðferðar er mikilvægt að báðir aðilar skrái hjá sér öll þau samskipti sem kunna að skipta máli og halda utan um gögn sem fara á milli á þessu stigi málsins.

- Ekki skal draga fleiri inn í málið en nauðsynlegt þykir. Ekki rætt við vitni nema að meintur gerandi eða meintur þolandi telji það nauðsynlegt.
- Aðrir skulu ekki upplýstir nema nauðsyn krefji.
- Vitnisburðir aðila máls geta verið almenns eðlis eða almennt orðaðir þar sem vísað er til upplifunar og tilfinninga.

Aðgerðir hvort sem um formlega eða óformlega málsmeðferð er að ræða

- Þegar málið hefur verið upplýst er hlutaðeigandi aðilum kynnt niðurstaðan.
- Mannauðsstjóri leitar lausna sem m.a. geta falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi.
- Mannauðsstjóri vinnur í því að koma samskiptum aftur í viðunandi horf og að öllum líði vel á vinnustaðnum.
- Komi í ljós, að lokinni rannsókn, að starfsmaður hafi orðið uppvís að einelti, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni eða ofbeldi skal grípa til úrræða og verður gerandi í öllum tilfellum látinn axla ábyrgð sem getur t.d. lokið með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn. Alvarleg atvik verða kærð til lögreglu að höfðu samráði við þolanda.
- Sé mál talið alvarlegt skal benda þolanda á að leita til lögreglu.

- Ef þörf þykir er samstarfsfélögum veittur viðeigandi stuðningur eða önnur aðstoð sem á við hverju sinni.
- Tekið verður á fölskum ásökunum um einelti, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi af sömu festu og þessari hegðun almennt.
- Vinnueftirlitið hefur leiðbeinandi hlutverk og eftirlitsskyldu í þessum málum en er ekki úrskurðaraðili um hvort einelti, áreitni eða ofbeldi hafi átt sér stað. Ef aðilar máls telja að ekki hafi verið farið eftir stefnu eða viðbragðsáætlun þessari geta þeir beint kvörtun sinni til Vinnueftirlits ríkisins.

Eftirfylgni

Eftirfylgni miðar að því að tryggja bættu líðan málsaðila og koma í veg fyrir að meint einelti, áreitni eða ofbeldi haldi áfram eða endurtaki sig. Tíðni eftirfylgni getur átt sér stað samkvæmt samkomulagi milli aðila málsins. Reglulega, eða eins lengi og þurfa þykir, boðar mannauðsstjóri hvern aðila fyrir sig á fund til að kanna stöðu mála. Komi í ljós að einelti, ofbeldi, kynferðisleg eða kynbundin áreitni eða vanlíðan eigi sér ennþá stað skal funda með málsaðilum og þeim tilkynnt að málinu verði vísað í formlega málsmeðferð.

- Mannauðsstjóri fylgist áfram með líðan málsaðila og aðstæðum.
- Láti gerandi ekki segjast eftir áminningu og viðheldur hegðun sinni leiðir það til uppsagnar hans úr starfi skv. kjarasamningum og lögum um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna. Þetta er óháð því hvort hegðunin beinist gegn sama aðila eða öðrum.

Ef meintur gerandi er bæjarstjóri, mannauðstjóri eða aðili þeim tengdur

Sá sem fær í hendur tilkynningu eða ábendingu um einelti, áreitni eða ofbeldi og meintur gerandi er bæjarstjóri, mannauðstjóri eða aðili þeim tengdur, skal meta hvort hægt sé að fara eftir verklagi hér að ofan en ávallt skal láta meintan þolanda og gagnsæi málsins njóta alls vafa sem skapast getur.

Sé meintur gerandi mannauðsstjóri eða aðili honum tengdur skal bæjarstjóri fara með rannsókn málsins samkvæmt ferlinu hér að ofan. Ef meintur gerandi er bæjarstjóri skal formaður bæjarráðs kalla til óháðan utanaðkomandi sérfræðing til að fara með málið samkvæmt ofangreindu verklagi.



REYKJANESBÆR

Í KRAFTI FJÖLBREYTILEIKANS