



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

Stefna og 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.

Stefnan og viðbragðsáætlunin tekur til allra stofnanna Reykjanesbæjar og allra samskipta á milli starfsmanna sín á milli. Einnig tekur hún til samskipta starfsmanna við þjónustuþega eða aðra einstaklinga í tengslum við þá starfsemi sem fram fer á vinnustaðnum. Hún skal vera aðgengileg öllu starfsfólki á vefsíðu Reykjanesbæjar og gæðahandbók sveitarfélagsins 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 21. september sama ár og samþykkt þar. Stefnan var endurskoðuð og endurnýjuð haustið 2022 og breytingar samþykktar á fundi framkvæmdastjórnar 18.10.2022.

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 endurspegli 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.....	4
Skilgreiningar og orðskýringar	6
Stefna vegna EKKO.....	8
Markmið.....	8
Forvarnir.....	8
Sálfélagslegt áhættumat.....	8
Að leita ráða og tala saman.....	8
Viðbragðsáætlun vegna EKKO	9
Tilkynning.....	9
Málsmeðferð.....	9
Upplýsingagjöf.....	10
Rannsókn máls.....	10
Niðurstaða máls.....	11
Eftirfylgni og málalok.....	11
Ef meintur gerandi er bæjarstjóri, mannauðstjóri eða aðili þeim tengdur.....	12

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.

Þolandi

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

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 þolandi getur verið af sama eða öðru kyni. Gerendur geta verið fleiri en einn gagnvart einum eða fleiri og þolendur 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.

Stefna 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

Forvarnir

Sálfélagslegt áhættumat

Stofnanir Reykjanesbæjar munu reglulega framkvæma áhættumat starfa vegna sálfélagslegra þátta og greina áhættuþætti eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis á vinnustaðnum. Brugðist verður við niðurstöðum áhættumatsins og vinnuaðstæðum hagað þannig að dregið verður úr hættu á því að þær aðstæður skapist sem leitt geta til EKKO á vinnustaðnum. Hið sama á við ef atvinnurekandi verður á einhverjum tímamarki var við aðstæður á vinnustaðnum sem leitt geta til EKKO verði ekki gripið til aðgerða. Hluti af sálfélagslegu áhættumati eru starfsmannakannanir sem framkvæmdar eru a.m.k. árlega.

Að leita ráða og tala saman

Sá sem telur sig hafa orðið fyrir ósæmilegri hegðun getur tekið slík mál upp við yfirmann sinn eða mannauðsstjóra og leitað ráða áður en formleg kvörtun er lögð fram. Einnig getur hann leitað stuðnings vinnuverndarfulltrúa, trúnaðarmanns, jafnréttisfulltrúa eða annarra sem hann velur. Sá sem verður vitni að ótilhlýðilegri háttsemi getur gert athugasemd við framkomu gerandans, komið að máli við þolandann og boðið fram stuðning, snúið sér til næsta yfirmanns eða einhvers framangreindra aðila og vakið athygli á málinu. Það er mikilvægt að

starfsfólk eigi óformleg samtöl um þessi mál og reyni að laga hlutina áður en allt er komið í óefni.

Viðbragðsáætlun vegna EKKO

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:

- Til næsta yfirmanns
- Til yfirmanns yfirmannsins, ef næsti yfirmaður er tengdur málinu
- Til mannauðsstjóra ef yfirmenn eru tengdir málinu
- 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.

Málsmeðferð

Mannauðsstjóri fer með rannsókn mála í samráði við þá aðila sem að því koma s.s. næsta yfirmann og vinnuverndarfulltrúa. Mannauðsstjóri ræðir við meintan þolanda 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. Mannauðsstjóri getur leitast við að finna lausn á samskiptavanda eða ágreiningi starfsmanna jafnvel þó ekki sé talið að málið falli að skilgreiningum EKKO, telji hann að málið geti leitt til slíkrar hegðunar verði ekki gripið til aðgerða.

Mannauðsstjóra er heimilt að skipa viðbragðsteymi telji hann ástæðu til, skipað starfsfólki sem endurspeglar sem best fjölbreytta starfsemi sveitarfélagsins. viðbragðsteymi hefur það

hlutverk að halda utan um rannsókn og ferli mála. Mannauðsstjóra er heimilt til að fela utanaðkomandi sérfræðingi rannsókn máls telji hann ástæðu til.

Upplýsingagjöf

- Tilkynna skal meintum geranda og meintum þolanda, skriflega 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 og/eða 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.
- Alla jafna er rætt 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 taka alvarlega því sem sagt er 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.
- Mannauðsstjóri getur rætt við alla sem geta veitt upplýsingar um málið sem varpa ljósi á aðstæður, s.s. vitni, samstarfsfólk og fleiri eins og þurfa þykir.
- 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.

- Leiði mat á aðstæðum í ljós að EKKO hafi ekki átt sér stað á vinnustaðnum verður samt sem áður hugsanlega gripið til aðgerða í því skyni að uppræta þær aðstæður sem kvartað var yfir eða bent hafði verið á, til að koma í veg fyrir endurtekningu.

Niðurstaða máls

- 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. Sálfélagslegt áhættumat verður endurskoðað.
- 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.
- Mannauðsstjóri vinnur í því að koma samskiptum aftur í viðunandi horf og að öllum líði vel á vinnustaðnum.
- 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 og málalok

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. Eftirfylgni verður eins lengi og þurfa þykir, mannauðsstjóri boðar hvern aðila fyrir sig á fund til að kanna stöðu mála. Mannauðsstjóri fylgist áfram með líðan málsaðila og aðstæðum.

- Láti gerandi ekki segjast eftir að gripið hefur verið til aðgerða eða 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.
- Þegar atvinnurekandi lítur svo á að máli sé lokið af hans hálfu mun hann upplýsa hlutaðeigandi starfsmenn sem og vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins skriflega um það.
- Reykjanesbær getur óskað eftir mati viðurkennds þjónustuaðila í vinnuvernd á árangri aðgerða samkvæmt þessari stefnu og viðbragðsáætlun þegar ástæða þykir til eða starfsmenn óska sérstaklega eftir því.

Ef meintur gerandi er bæjarstjóri, mannauðstjóri eða aðili þeim tengdur

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 þessaru stefnu og viðbragðsáætlun.



REYKJANESBÆR
Í KRAFTI FJÖLBREYTILEIKANS

Úgáfa 18.10.2022 KÓ