



Til: Borgarstjóra

Efni: Greinargerð með framlagningu uppfærslu á stefnu gegn einelti, áreitni og ofbeldi fyrir vinnustaðinn Reykjavíkurborg

Hér með eru lögð fram drög að uppfærðri Stefna Reykjavíkurborgar gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi (EKKO) í starfsumhverfinu (hér eftir EKKO stefna).

Núgildandi stefna borgarinnar í málaflokknum var fyrst samþykkt árið 2016. Stefnan var síðan uppfærð árið 2019 undir heitinu *Stefna Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum*. Núgildandi stefnu fylgir skjal sem ber heitið *Verkferlar og leiðir til úrlausna í eineltis- og áreitnimálum hjá Reykjavíkurborg*.

Tilgangur EKKO stefnunnar er að tryggja að starfsumhverfið sé til þess fallið að vernda andlegt og líkamlegt öryggi starfsfólks með virku forvarnarstarfi og markvissum viðbrögðum við einelti, áreitni og ofbeldi. Þá er stefnan liður í því að uppfylla lög nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

Kannanir meðal starfsfólks Reykjavíkurborgar (Stofnun ársins könnunin frá haustinu 2022) benda til að á 12 mánaða tímabili upplifi þó nokkuð stór hluti starfsfólks Reykjavíkurborgar að það hafi orðið fyrir einelti (5,6%), kynferðislegri áreitni (2,6%), kynbundinni áreitni (2,6%) eða ofbeldi (9,6%) í vinnunni eða á vinnutengdum atburðum. Þessar tölur nokkuð lægri en hjá ríkisstofnunum (í sömu könnun) hvað varðar fyrstu þrjá hegðunarflokkana, en upplifað ofbeldi virðist hins vegar vera algengara á starfsstöðum Reykjavíkurborgar.

Fjöldi formlegra kvartana undan EKKO hegðun sem berast til meðhöndlunar hjá EKKO teymum borgarinnar hefur á síðustu árum verið á bilinu 15-20. Þessi mál eru ýmist unnin af EKKO teymum á sviðum, eða unnin á vegum miðlægu EKKO nefndarinnar sem leidd er af mannauðs- og starfsumhverfissviði. Málin eru ekki mörg en hvert og eitt er mjög tímafrekt og íþyngjandi fyrir alla sem að koma, auk þess sem þessi mál tengjast oft við löng veikindaleyfi eða aðra truflun á starfi og starfsemi.

Ferlið við endurskoðun EKKO stefnu Reykjavíkurborgar var þannig að fyrst vann miðlæga eineltis- og áreitninefndin minnisblað árið 2023, sem lagt var fram til sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs, en þar voru færð rök fyrir því að æskilegt væri að endurskoða stefnuna. Sama nefnd vann síðan drög að nýrri stefnu, en þau voru síðan yfirfarin á vinnustofu með öllum fulltrúum EKKO teyma og fleira mannauðsfólki í apríl 2024. Mannauðsstjórar fag- og kjarnasviða borgarinnar fengu drögin loks til umsagnar.

Helstu breytingar sem lagðar eru til í þessari uppfærðu stefnu eru:

1. Nýja stefnan er styttri, þar sem leitast er við að aðgreina stefnutexta betur frá verklags- eða fræðslutexta. Þannig verði auðveldara að þróa verklag án þess að þurfa að breyta stefnunni í hvert skipti.
2. Nýrri stefnu munu fylgja fleiri en eitt verklagsskjal, þar sem verklag við viðbrögð vegna málaflokkanna fjögurra þurfa að vera ólík.
3. Nýja stefnan fylgir betur viðmiðum um stefnuskipti almennt s.s. að hafa mælikvarða og aðgerðaáætlun.
4. Skilgreiningar hugtaka verða birt í viðauka með stefnunni og gætt verður að því að öll hugtökin séu skilgreind ítarlega.
5. Ný stefna er takmörkuð við hugtökin einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi, í samræmi við ofangreindan lagaramma.



6. Í samræmi við samfélagslega þróun og þróun hugtaka í málaflokknum verður í nýju stefnunni kynnt til sögunnar EKKO hugtakið.
7. Nýja stefnan verður tengd við nýlega samþykktu öryggisstefnu borgarinnar (2022), en þar er eitt meginmarkmiðið að vinna gegn ofbeldi gegn starfsfólki.
8. Nýja stefnan verður betur samræmd við kröfur og væntingar Vinnueftirlitsins sem hafa komið fram í eftirlitsheimsóknum.

Varðandi kostnað við nýja EKKO stefnu þá er hann einkum í formi kynningar og fræðslukostnaðar, auk vinnu mannauðsfólks við innleiðingu hennar. Gert er ráð fyrir að útbúa í kjölfar samþykktar stefnunnar nýtt fræðsluefni fyrir stjórnendur sem birt verður í Torginu, hinu nýja stafræna fræðslukerfi. Heildstæð fræðsla fyrir meðlimi í EKKO teyðum hefur einnig hafist nú þegar og mun hún halda áfram. Kostnaður við þessa fræðslu er að talsverðu leyti greiddur af styrkjum sem mannauðs- og starfsumhverfissviðs getur fengið úr fræðslusjóðum stéttarfélaganna.

Farsæl innleiðing nýrrar EKKO stefnu er háð því að mannauðsfólk nái að forgangsraða þessum verkefnum. Einnig er nauðsynlegt að stjórnendur almennt forgangsraði umræðu um samskipti á vinnustað og leggi áherslu á að grípa snemma inn í þegar samskipti þróast til verri vegar.

Meginmarkmið nýrrar EKKO stefnu er að koma í veg fyrir einelti, áreitni og ofbeldi í starfsumhverfi Reykjavíkurborgar. Meginmælikvarðiinn er ofangreind upplifun starfsfólks eins og hún mælist í staðlaðri könnun sem lögð er fyrir stóran hluta vinnumarkaðarins reglulega. Töluleg markmið hafa ekki verið sett að svo stöddu, enda margt sem spilar inn í annað en stefnumótun og vinna sem af henni leiðir.

Til mikils er að vinna varðandi minnkun á upplifun á EKKO og öðrum slæmum samskiptum á vinnustað leiða oft af sér veikindafjarvistir og mikinn kostnað og þjáningu þegar mál ganga langt og enda með formlegri kvörtun.

Virðingarfyllst,

Lóa Birna Birgisdóttir,
sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs

Hjálagt:
Uppfærð EKKO stefna Reykjavíkurborgar
Viðauki við stefnuna: Skilgreiningar hugtaka



Stefna Reykjavíkurborgar gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi (EKKO) í starfsumhverfinu

Reykjavíkurborg tekur skýra afstöðu gegn einelti, áreitni og ofbeldi af öllu tagi.

Eftirfarandi stefna er liður í að tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi innan vinnustaðarins Reykjavíkurborgar, í samræmi við lagakröfur og samfélagslega þróun.

Stefna þessi fjallar um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi (hér eftir vísað til sem EKKO) samkvæmt lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerð nr. 1009/2015. Hugtökin eru skilgreind í viðauka við þessa stefnu. Stefnan er undirstefna mannauðsstefnu Reykjavíkurborgar og tengist einnig öryggisstefnu vinnustaðarins.

Stefnan gildir fyrir alla starfsstaði og allt starfsfólk Reykjavíkurborgar.

Framtíðarsýn stefnu

Að starfsumhverfið sé til þess fallið að vernda andlegt og líkamlegt öryggi starfsfólks með virku forvarnarstarfi og markvissum viðbrögðum við einelti, áreitni og ofbeldi.

Meginmarkmið

Að koma í veg fyrir einelti, áreitni og ofbeldi í starfsumhverfi Reykjavíkurborgar.

Áherslur í innleiðingu stefnu gegn EKKO í starfsumhverfinu

1. Sálfélagslegt áhættumat á störfum innan borgarinnar í samræmi við kröfur í lögum og reglugerðum.
2. Forvarnir og fræðsla varðandi EKKO, með áætlunum og eftirfylgni.
3. Fagleg viðbrögð við kvörtunum og tilkynningum sem berast varðandi mögulegt EKKO í starfsumhverfinu.

Kynning og fræðsla

Stefnan skal kynnt starfsfólki reglulega á starfsstöðum þeirra og hvetja á til opinskárra umræðna um EKKO-tengd málefni. Stefnan er jafnframt birt á innri og ytri vef Reykjavíkurborgar. Einnig er veitt fræðsla um EKKO-málefni innan vinnustaðarins.

Tilkynningar um EKKO

Samkvæmt 9. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 skal starfsfólk sem upplifir óæskilega hegðun, eða verður vitni að henni tilkynna um það til vinnuveitanda. Taka ber allar tilkynningar og/eða kvartanir til skoðunar á faglegan hátt í samræmi við gildandi verklag.

Viðbrögð við EKKO

Reykjavíkurborg skuldbindur sig til að grípa til aðgerða í samræmi við verklag komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um EKKO í starfsumhverfi borgarinnar. Einnig að gripið verði til aðgerða í samræmi við áætlun verði vart við aðstæður sem leitt gætu til EKKO.

Meginviðbrögðin eru ýmist könnun á einstaklingsmáli, ef formleg kvörtun hefur borist, eða svokölluð frumkvæðisathugun, sem byggir þá á ábendingu eða grun um óæskilega hegðun eða samskipti.

Reykjavíkurborg viðheldur samhliða stefnu þessari verklögum sem eru uppfærð reglulega og fela í sér aðgerðir sem grípa skal til ef fram kemur tilkynning, grunur eða ábending um EKKO í starfsumhverfi. Verklagið er ólíkt eftir eðli og umfangi kvörtunar eða ábendingar.

Aðgerðaáætlun

Eftirfarandi aðgerðaráætlun styður við innleiðingu á stefnu þessari. Mannauðs- og starfsumhverfissvið ber ábyrgð á aðgerðaráætluninni og nær hún til ársins 2028.

1. Gera sálfélagslegt áhættumat á öllum störfum innan Reykjavíkurborgar, en í því felst m.a. mat á líkum á því að starfsfólk verði fyrir EKKO í starfsumhverfinu.

Aðgerðir	Mælikvarði	Ábyrgðaraðili
Móta aðferðarfræði til að gera samræmt sálfélagslegt áhættumat.	Aðferðarfræði fyrir gerð sálfélagslegs áhættumats tilbúin og samþykkt.	Mannauðs- og starfsumhverfissvið og miðlæg EKKO nefnd.
Að öll svið klári sálfélagslegt áhættumat sem dragi skýrt fram sérstöðu þeirra áhættuþátta sem einkenna störf þar.	Hlutfall sviða/staða sem hafa gert sálfélagslegt áhættumat.	Mannauðsstjórar með stuðningi frá mannauðs- og starfsumhverfissviði.
Brugðist sé við þeirri áhættu sem greinist í áhættumati með markvissri eftirfylgni.	Hlutfall sviða/staða sem hafa gert úrbótaáætlun vegna niðurstaðna úr sálfélagslegu áhættumati.	Mannauðsstjórar með stuðningi frá mannauðs- og starfsumhverfissviði.

2. Gera áætlanir um fyrirbyggjandi aðgerðir

Aðgerðir	Mælikvarði	Ábyrgðaraðili
Móta forvarnaráætlun þar sem skilgreindar eru leiðir til að koma í veg fyrir að EKKO eigi sér stað í starfsumhverfi borgarinnar.	Forvarnaráætlun gerð, samþykkt og kynnt stjórnendum.	Mannauðs- og starfsumhverfissvið og miðlæg EKKO nefnd.
Framkvæma aðgerðir skv. for varnaráætlun, til dæmis með fræðslu.	Hlutfall stjórnenda og starfsfólks sem hefur fengið fræðslu, eða verið snert af öðrum þáttum forvarnaráætlunar.	Mannauðsstjórar með stuðningi frá mannauðs- og starfsumhverfissviði.
Innleiða verklag vegna aðstæðna í starfsumhverfinu sem leitt gætu til EKKO.	Verklag mótað, samþykkt og kynnt stjórnendum.	Mannauðsstjórar með stuðningi frá mannauðs- og starfsumhverfissviði.

3. Bregðast faglega við kvörtunum og tilkynningum sem berast varðandi EKKO í starfsumhverfi borgarinnar.



Aðgerðir	Mælikvarði	Ábyrgðaraðili
Þróa fjögur aðskilin verklög um móttöku, könnun og lok máls, fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi.	Verklög mótuð, samþykkt og kynnt EKKO-teymum.	Mannauðs- og starfsumhverfissvið og miðlæg EKKO nefnd.
Tryggja hæfni og hæfi könnunaraðila.	Setja upp viðmið og „votta“ könnunaraðila.	Mannauðs- og starfsumhverfissvið og miðlæg EKKO nefnd.
Gera slembiúttektir á gæðum og óhlutdrægni kannana, með aðkomu ytri aðila.	Velja úttektir með slembiaðferð og rýna verklag og niðurstöður.	Mannauðs- og starfsumhverfissvið og miðlæg EKKO nefnd.

Mælikvarðar stefnu

Meginmælikvarðinn á árangur stefnunnar er hlutfall starfsfólks sem samkvæmt könnunum upplifir að hafa orðið fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi í starfsumhverfinu eða á vinnutengdum atburðum sl. 12 mánuði.

Einnig er horft til niðurstaðna úr sömu könnunum varðandi hvort svarandi hafi tilkynnt EKKO og ánægju tilkynnenda með meðhöndlun máls þar sem við á.

Enn fremur verður horft til fjölda tilkynninga sem berast og leitast við að þróa fleiri mælikvarða á árangur.

Loks er það mælikvarði á árangur stefnunnar hvaða aðgerðum í ofangreindri aðgerðaáætlun, sem nær til ársins 2028, hefur verið lokið.



Viðauki: Skilgreiningar á hugtökum í EKKO stefnu

Einelti: Síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi í garð starfsfólks, af hálfu samstarfsfólks, þjónustunotenda eða utanaðkomandi, 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. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Kynferðisleg áreitni: 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, fjandsamlegra, niðrandi eða móðgandi aðstæðna. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni. Kynferðisleg áreitni getur verið orðbundin, táknræn (stafræn) og/eða líkamleg.

Kynbundin áreitni: 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 (stafræn). Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni.

Ofbeldi: Hegðun sem beinist að starfsfólki og leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður. Þetta geta verið hótun, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis, greinileg ofbeldisverk og önnur hegðun sem veldur réttlætanagerum áhyggjum um öryggi viðkomandi og þar sem samband er á milli hegðunarinnar og öryggi starfsmanns á eða utan við starfsemi vinnustaðarins. Vísbendingar um áformaða hegðun sem réttilega valda ótta eða óöryggi geta fallið hér undir, þ.m.t. eltiarellahegðun, ógnandi talsmáti eða sjálfsvígstal.

Starfsumhverfi: Umhverfi innan húss eða utan, þar sem starfsmaður Reykjavíkurborgar hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna. Hér er einnig átt við atburði utan vinnustaðarins sem skipulagðir eru af eða í tenglum við vinnustaðinn. Þá geta atvik sem eiga sér stað í frítíma starfsfólks og á öðrum stöðum fallið undir stefnu þessa ef ljóst er að samskiptin leiða beint af hlutverki starfsmanns í vinnu.