



Borgarráð

Endurskoðuð stefna Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum

Lagt er til að borgarráð samþykki hjálögð drög að endurskoðaðri stefnu Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum sem og drög að nýjum verkferlum í eineltis- og áreitnimálum.

Greinargerð

Stýrihópur um endurskoðun á stefnu Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi var skipaður með erindisbréfi þann 17. september 2018. Hlutverk hópsins var að leggja fram drög að endurskoðaðri stefnu Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar.

Helstu verkefni stýrihópsins voru að yfirfara núverandi stefnu Reykjavíkurborgar og leggja fram drög að endurskoðaðri stefnu. Einnig átti stýrihópurinn að gera tillögu að úrbótum á verkferlum Reykjavíkurborgar í eineltis- og áreitnimálum og starfi og hlutverki eineltis- og áreitniteyma. Hjálagt eru skil stýrihópsins.

Dagur B. Eggertsson

Hjálagt:

Bréf: Skil stýrihóps um endurskoðun á stefnu Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi, dags. 28. febrúar 2018

Verkferlar og leiðir til úrlausna í eineltis- og áreitnismálum hjá Reykjavíkurborg, drög
Stefna Reykjavíkurborgar gegn, einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, drög
Erindisbréf um stýrihóp um endurskoðun á stefnu Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi, dags. 17.
september 2018



Reykjavík, 28.febrúar 2019

Efni: Skil stýrihóps um endurskoðun á stefnu Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi.

Stýrihópur var skipaður með erindisbréfi þann 17. september 2018. Hlutverk hópsins var að leggja fram drög að endurskoðaðri stefnu Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar.

Helstu verkefni stýrihópsins voru að yfirfara núverandi stefnu Reykjavíkurborgar og leggja fram drög að endurskoðaðri stefnu.

Gera tillögu að úrbótum á verkferlum Reykjavíkurborgar í eineltis- og áreitnimálum og starfi og hlutverki eineltis- og áreitnitema.

Að ræða annað það sem hópurinn taldi mikilvægt að skoða hvað varðar hlutverk og ferla eineltis- og áreitnitema

Stýrihópurinn skipuðu eftirtaldir aðilar:

Kolbrún Baldursdóttir formaður, fulltrúi Flokks fólksins

Geir Finnsson, fulltrúi Viðreisnar

Guðrún Ögmundsdóttir, fulltrúi Samfylkingar

Alexandra Briem, fulltrúi Pírata

Sanna Magdalena Mörtudóttir, fulltrúi Sósíalistaflokks Íslands

Ragnildur Alda Vilhjálmsdóttir, fulltrúi Sjálfstæðisflokksins

Vigdís Hauksdóttir, fulltrúi Miðflokksins

Líf Magneudóttir, fulltrúi Vinstri grænna - Þorsteinn V. Einarsson kom í hennar stað en vegna foreldraorlofs var hann ekki með í vinnunni og enginn fulltrúi Vinstri grænna kom í hans stað.

Lóa Birna Birgisdóttir starfsmaður hópsins, deildarstjóri í mannauðsdeild.

Stýrihópurinn hóf störf 26. september 2018 og fundaði í 15 skipti. Stýrihópurinn hafði til hliðsjónar í sinni vinnu ábendingar sem borist höfðu frá starfsfólki sem hafa verið aðilar eineltismála hjá Reykjavíkurborg. Fulltrúar stýrihóps áttu fund með starfsmönnum Persónuverndar varðandi álitaefni og fengu hjá þeim skýr svör við sínum spurningum. Hópurinn óskaði eftir yfirllestri og ábendingum á uppfærðri stefnu og verkferlum frá starfsmönnum innan Reykjavíkurborgar með mikla reynslu af vinnslu eineltismála. Einnig hafa mannauðsstjórar og starfsfólk mannauðsþjónusta fagsviða lesið yfir drög að nýrri stefnu og uppfærðum verkferlum og komið með góðar ábendingar.

Helstu breytingar sem gerðar eru á stefnunni eru að settur er inn nýr kafli er snýr að forvörnum og vill stýrihópurinn með því draga fram þá ríku áherslu sem þarf að vera á forvarnir til að koma megi í veg fyrir eins og kostur er að starfsfólk upplifi einelti, áreitni eða ofbeldi í starfi.

Sett er inn lítilega breytt skilgreining á einelti. Inn kemur kafli um úrræði og leiðir til úrlausna og er verkferlið í grófum dráttum sett inn í stefnuna til að sýnilegt sé að verkferill fylgi með stefnunni. Einnig var uppsetningu stefnunnar breytt með tilliti til nýrra reglna Reykjavíkurborgar um stefnur og stefnumarkandi áætlanir.


Varðandi breytingar í verkferli má helst nefna að aukið gegnsæi er í verkferlum í samræmi við ábendingar frá Persónuvernd. Skýrt er að ekki er tekið á móti nafnlausum tilkynningum. Gerð er skýrari grein fyrir hvað felst í frumkvæðisathugun atvinnurekanda í hvaða tilvikum ber að gera hana einnig í samræmi við ábendingar Persónuverndar. Settur er inn texti um mikilvægi óhæði rannsakenda, tímamörk rannsóknar og tekið út að aðilar máls skrifi undir yfirlýsingu um bann við dreifingu á upplýsingum þegar máli lýkur í samræmi við ábendingar Persónuverndar.

Það er von stýrihópsins að þær breytingar sem gerðar hafa verið á stefnu og verkferli verði til þess að enn skýrar sé fyrir starfsfólki og stjórnendum hver stefna Reykjavíkurborgar sé í þessum málum og að rík áhersla sé á að stuðla að starfsumhverfi þar sem einelti, áreitni og ofbeldi er ekki liðið og allir eigi að njóta sín í starfi.

Mikilvægt er að ný stefna og verkferill fari í markvissa kynningu og innleiðingu eftir útgáfu. Mannauðsdeild Ráðhúss ber ábyrgð á framkvæmd og innleiðingu stefnunnar.

Kostnaður við nýja stefnu felst í þýðingu stefnunnar á ensku og pólsku og útgáfu hennar og fer það af núverandi fjárheimildum mannauðsdeildar.

f.h. starfshópsins



Kolbrún Baldursdóttir, formaður og fulltrúi Flokks fólksins



Verkferlar og leiðir til úrlausna í eineltis og áreitnimálum hjá Reykjavíkurborg.

Hér er tilgreindur bæði formlegur ferill þegar fram kemur tilkynning um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustöðum Reykjavíkurborgar og óformlegur verkferill þegar þolandi óskar ekki eftir að mál fari í formlegan feril.

Það er ákvörðun þolanda hvað hann vill gera eða að verði gert við mál sitt. Hann getur tekið ákvörðun um hvort hann vilji bíða og sjá hvernig mál þróast. Hann getur sjálfur rætt milliliðalaust við meintan geranda eða með aðstoð þriðja aðila eða tekið ákvörðun um að fara í formlegt ferli.

Atvinnurekanda ber skv. reglugerð nr. 1009 frá 2015 skylda til að láta einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað ekki viðgangast. Starfsmaður þarf því að gera sér grein fyrir að mögulega þarf atvinnurekandi að hefja frumkvæðisathugun máls jafnvel þó starfsmaður ákveði að tilkynna málið ekki formlega.

Frumkvæðisathugun er ekki einstaklingsmál og ekki rannsókn á málum tiltekins starfsmanns líkt og þegar tilkynning berst frá þolanda. Í frumkvæðisathugun felst að framkvæma almenna könnun á tilteknum atriðum á starfsstað svo sem vinnustaðamenningu, stjórnunarháttum og þess háttar.

Óformleg aðstoð/samtal

Milliliðalaus samskipti

Ef þolandi upplifir að framkoma einhvers gagnvart sér fari yfir almenn samskiptamörk eða geti talist einelti eða áreitni, velja sumir að ræða sjálfir málið við meintan geranda. Í sumum tilfellum áttar meintur gerandi sig ekki á því að hegðun hans fari yfir mörk eða hafi neikvæð áhrif á samstarfsfólk.

Aðstoð þriðja aðila

Þolandi getur leitað ráða eða upplýsinga hjá yfirmanni, trúnaðarmanni, mannauðsþjónustu eða fulltrúa eineltis- og áreitnitemis sviðs. Í þeim tilfellum þarf viðkomandi ekki að nafngreina meintan geranda og trúnaðar er gætt í hvívetna.

Hlutverk stjórnanda/mannauðsráðgjafa/fulltrúa eineltis- og áreitnitemis í óformlegri aðstoð er að kynna sér sjónarmið aðila, athuga hvort hægt sé að miðla málum í þeim tilvikum sem það á við. Sá sem hefur með málið til meðferðar hugar að líðan þolanda og meints geranda og býður þeim viðtöl hjá sálfræðingi eða öðrum fagaðila.

Formlegar aðgerðir

Formleg meðferð máls hefst eftir að skrifleg kvörtun berst um meint einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi. Í formlegri meðferð máls fer fram könnun á málsatvikum og niðurstaða fengin um það hvort einelti, áreitni eða ofbeldi hafi átt sér stað. Í framhaldinu er gerð er áætlun um næstu skref.

Málsmeðferð

Haga skal allri málsmeðferð í samræmi við stjórnáskýslulög nr. 37/1993 og farið skal með allar persónuupplýsingar í samræmi við lög um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr. 77/2000 sem og reglur Persónuverndar nr. 299/2001 um öryggi persónuupplýsinga. Eineltis- og áreitnitemi kanna mál nægilega svo hægt sé að komast að niðurstöðu. Hafa skal rannsóknarreglu 10. gr. stjórnáskýslulaga nr. 37/1993 að leiðarljósi við meðferð málsins. Trúnaður og afhending gagna er skv. upplýsingalögum nr. 140/2012.

Ef yfirmaður er af einhverjum ástæðum vanhæfur til á taka á málum svo sem vegna hagsmunaárekstra eða er meintur gerandi eða þolandi í málinu skal leita til mannauðsþjónustu eða fulltrúa eineltis- og áreitnitemis viðkomandi sviðs. Viðkomandi mannauðsþjónusta getur vísað málinu til eineltis- og áreitnitemis mannauðsdeildar Ráðhússins eða falið fagaðila utan sviðsins athugun málsins. Það skal ávallt gera með samþykki þolanda.

Feril máls

1. Tilkygning:

- a) Tilkynt er um meint einelti og áreitni á eyðublaði sem finna má á Fróða innri vef Reykjavíkurborgar, undir mannauðsmál / einelti og áreitni. Hægt er að senda tilkygningu með tölvupósti, bréfpósti eða með munnlegum hætti til neðangreindra aðila sem sjá um að skrá málið á eyðublaðið. Í tilkygningu er ætlast til að fram komi: nafn tilkygnanda, nafn (nöfn) meints geranda og annara sem kunna að tengjast málinu, nafn starfsstöðvar og hvert er umkvörtunarefnið, lýsing, hvar, hvenær, hverjir og hvernig. Aðeins er tekið við tilkygningum undir nafni. Fyrirliggjandi gögn í málinu, séu þau fyrir hendi fylgi með.

Tilkygninguna er hægt að senda til einhvers eftirfarandi: yfirmanns, mannauðsþjónustu viðkomandi sviðs eða eineltis- og áreitnitemis sviðsins.

- b) Málið er falið tilteknum aðila / teymi.
- c) Sá sem ber ábyrgð á könnun máls fer yfir tilkygningu með það að markmiði að skoða hvort lýsingar falli undir skilgreiningu á einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi í stefnu Reykjavíkurborgar. Ef ljóst þykir að upplýsingar sem fram koma í tilkygningu falla ekki undir framangreinda skilgreiningu er tilkygnandi boðaður í viðtal og það útskýrt fyrir viðkomandi.
- d) Teymið tekur tilkygningu til vinnslu og skuldbindur sig til að skoða einungis þá þætti sem þar eru tilgreindir. Komi aðrar kvartanir fram á meðan á vinnslu stendur frá tilkygnanda eða öðrum aðilum máls skal það vera efni í aðra ótengda tilkygningu óski einstaklingur að fá þær kvartanir kannaðar sérstaklega.
- e) Berist teymi upplýsingar um meint brot frá öðrum en þolanda skal það boða til sín þolanda og upplýsa hann um það. Jafnframt skal teymi upplýsa viðkomandi um sín réttindi og verklag Reykjavíkurborgar í slíkum málum. Óski meintur þolandi þess að

ekki skuli gert neitt í málinu að svo stöddu er hvorki um frekara inngrip né íhlutun að ræða að hálfu teymisins. Í tilfellum sem þessum þarf að gera meintum þolanda skriflega grein fyrir því að hendur teymisins eru bundnar hvað varðar frekari vinnslu og skal það skjalfest. Þó má ávallt taka upp mál að nýju að beiðni þolanda.

- f) Sá sem tilkynnir um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða annað ofbeldi á rétt á því að draga tilkynninguna til baka og skal það gert með skriflegum hætti. Vinnuveitanda ber þó að kanna hvort ástæða sé til að hefja frumkvæðisathugun s.s. á vinnustaðarmenningu og samskiptum fólks á vinnustað sbr. það sem frammar greinir.

2. Verkáætlun:

- a) Sá sem ber ábyrgð á könnun málsins upplýsir aðila um málsmeðferð og leggur fram tímasetta verkáætlun.
- b) Miðað er við að upplýsingaöflun sé lokið innan 8 vikna og ef dráttur verður á og tímasetningar verkáætlunar breytast skal þess gætt að upplýsa þolanda og meintan geranda um framvindu málsins.
- c) Sé það mat teymis að kvörtun eigi ekki við rök að styðjast þarf engu að síður að skoða aðstæður eða atburðarás sem leiddi til þess að starfsmaður taldi sig knúinn til að kvarta yfir öðrum starfsmanni. Ákveða þarf eftirfylgni og leiðir til að vinna að því að koma samskiptum aftur í ásættanlegt horf sé þess kostur.

3. Könnun máls – teymi:

- a) Æskilegt er að tveir fulltrúar úr eineltis og áreitniteymis séu í viðtölum.
- b) Ávallt þarf að upplýsa þolanda og meintan geranda fyrirfram um ferlið og gang mála. Í undantekningartilfellum getur eineltis- og áreitniteymi/starfsmannastjóri óskað eftir aðstoð eða ráðgjöf utanaðkomandi fagaðila við vinnslu málsins. Þó skal hafa samráð við þolanda þegar leitað er utanaðkomandi aðstoðar. Í þeim tilfellum hefur eineltis- og áreitniteymið það hlutverk að vera tengiliður við þann utanaðkomandi aðila sem fer með vinnslu málsins og sér um boðanir í viðtöl og almenna upplýsingagjöf til málsaðila.
- c) Til að niðurstaða könnunar verði trúverðug er mikilvægt að reyna að tryggja óhæði rannsakenda. Reynt er að tryggja að báðir aðilar máls, þolandi og meintur gerandi séu sáttir við þá aðila sem fengnir eru til að rannsaka mál og á þetta bæði við aðila teymis hjá Reykjavíkurborg og ef utanaðkomandi aðilar eru fengnir að málinu.
- d) Ef á einhverjum tímapunkti í ferlinu er grunur um refsiverða háttsemi getur teymið hlutast til um að fram fari opinber rannsókn á tilkynntri háttsemi. Teymið hefur leiðbeindandi hlutverk og leiðbeinir viðkomandi við að kæra til lögreglu ef mál er þess eðlis.

4. Könnun máls – viðtöl:

- a) Polandi er boðaður í viðtal og farið yfir tilkynningu hans um einelti- eða áreiti. Hann er upplýstur um ferli eineltis- og áreitnimála og að tilkynningin muni verða afhent meintum geranda. Honum er jafnframt afhent afrit af verkferlum um vinnslu eineltis- og áreitnimála hjá borginni. Eins er könnuð þörf hans fyrir stuðning og ráðgjöf fagaðila. Í þessu viðtali er kannaður grundvöllur fyrir áframhaldandi könnun máls með tilliti til skilgreininga eineltis- og áreitni.
- b) Meintur gerandi er boðaður í viðtal þar sem honum er afhent fyrirbyggjandi tilkynning um meint einelti af hans hálfu og skal einnig bent á rétt hans til að hafa með sér trúnaðarmann eða fulltrúa stéttarfélags síns eða annan aðila í viðtalið. Jafnframt fær hann afrit af verkferlum um vinnslu eineltis- og áreitnimála hjá borginni. Honum er kynntur andmælaréttur og að hann fái 10 daga til að koma sínum sjónarmiðum eða skýringum á framfæri hvort sem er í viðtali eða með skriflegum hætti. Mögulegt er að andmælafrestur fáiast framlengdur ef sérstakar aðstæður eru fyrir hendi. Eins er könnuð þörf hans fyrir stuðning og ráðgjöf fagaðila.
- c) Vitni sem aðilar máls telja að geti staðfest umrædda hegðun eða atburði eru, eftir atvikum, boðuð í viðtal. Rætt er við aðra sem geta veitt upplýsingar um málið t.d. yfirmenn og samstarfsmenn en forðast skal að draga fleiri inn í málið en nauðsynlegt er. Oftast er rætt við einn aðila í einu. Hægt er að óska eftir eða mælast til að aðilar ræði ekki um málið á vinnustað eða opinberlega á meðan mál er í vinnslu.
- d) Ef meintur gerandi mætir ekki eða neitar að mæta í boðuð viðtöl þrátt fyrir tilmæli yfirmanns og ítrekuðum tilmælum teymisins er málið engu að síður kannað eins og tilefni er til og hægt er eftir atvikum. Sé ekki hægt að leiða málið til lykta með fullnægjandi hætti þá skal rannsókn þess hætt að höfðu samráði við tilkynnanda.

5. Gögn - trúnaður:

- a) Rætt er um trúnað við könnun máls við alla málsaðila. Allir þeir sem rætt er við þurfa að fá að vita það fyrirfram að um er að ræða opið og gegnsætt vinnsluferli og munu aðilar máls sjá skráningar viðtala sem höfð eru við aðra í tengslum við málið. Aðilar sem rætt er við eiga einnig að fá tækifæri til að lesa yfir það sem haft er eftir þeim í endanlegri álitsgerð um málið og þeim gefin kostur á að breyta eða lagfæra framburð sinn.
- b) Málsaðilum er gerð grein fyrir að þeir hafi rétt á að fá aðgang að upplýsingum og gögnum í málinu, að teknu tilliti til laga um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga og upplýsingalaga nr. 140/2012.
- c) Á öllum fundunum er varða viðkomandi mál er rituð fundargerð sem farið er yfir í lok fundar. Fundargerðir skulu vera á stöðluðu formi og koma þarf fram: hvar, hvenær, númer máls, málsaðilar, hverjir mættir, hvaða gögn lögð fram ef einver, þar með talið frásögn aðila í skýru máli og hvaða ákvarðanir eru teknar. Öll gögn eru stimpluð trúnaðargögn og vistuð í skjalavistunarkerfi. Ef aðilar óska eftir afriti af fundargerð þá er hún afhent.

- d) Við vinnslu álitsgerðar fá aðilar aftur tækifæri til að lesa yfir, eða heyra það (með símtali) sem hafa á eftir þeim í loka álitsgerð. Hafi viðkomandi athugasemdir og óskar að breyta eða leiðréttu framburð sinn skal það gert eða í það minnsta skulu athugasemdir hans skráðar.
- e) Aðilar máls og næsti yfirmaður skulu fá niðurstöðu máls, eins fljótt og unnt er frá því niðurstaða liggur fyrir. Fundað er með aðilum máls í sitthvoru lagi og þeim afhentar niðurstöður málsins. Mælst er til að aðilar fari með gögn sem trúnaðarmál.
- f) Vitni fá ekki aðgang að trúnaðargögnum öðrum en eigin vitnisburði.
- g) Í þeim undantekningartilfellum þar sem ekki næst einróma niðurstaða fulltrúa teymisins við rannsókn gefst færi á að skila séráliti sem tilgreinir afstöðu rannsakanda

6. Á meðan könnun stendur yfir:

Mögulegar aðgerðir til að tryggja öryggi og velferð starfsfólks og heilbrigt starfsumhverfi á meðan á athugun máls stendur geta verið eftirfarandi:

- Tímabundnar breytingar á starfi/störfum aðila máls.
- Aðgerðir sem miða að takmörkun á samveru eða samskiptum viðkomandi.
- Aðili/aðilar tímabundið leystur/leystir undan starfsskyldum sínum.
- Aðrar tímabundnar öryggisráðstafanir.

7. Í kjölfar niðurstöðu:

Í kjölfarið á niðurstöðu máls tekur yfirmaður í samráði við starfsmannastjóra ákvörðun um til hvaða aðgerða skal gripið á starfsstöðinni. Þær geta m.a. verið eftirfarandi:

- Sáttamiðlun með aðstoð þriðja aðila.
- Ráðgjöf (mögulega til beggja aðila).
- Endurmenntun eða þjálfun.
- Leiðbeiningarsamtal.
- Breytingar á starfsábyrgð eða verkefnum.
- Tilfærslur í starfi.
- Áminning.
- Brottvikning úr starfi.
- Framkvæmd áhættumats innan starfsstöðvar unnin til að bæta aðbúnað og almenna vellíðan starfsfólks.

Eins og fyrr segir, þá getur önnur ámælisverð hegðun en einelti eða áreitni að sama skapi leitt til samskonar aðgerða, þó niðurstaðan könnunar leiði í ljós að hún falli ekki undir skilgreiningu eineltis eða áreitni. Ef áreitni- eða eineltismál koma upp á vinnustaðnum skal yfirmaður huga að fyrirbyggjandi aðgerðum.

Uni aðilar ekki niðurstöðu teymis getur aðili máls farið með málið fyrir dómstóla.

Stefna Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum



febrúar 2019

1. Inngangur og gildissvið

Stefna Reykjavíkurborgar gegn einelti, ofbeldi og áreitni á vinnustöðum er undirstefna mannauðsstefnu Reykjavíkurborgar, þar sem tekin er skýr afstaða gegn ofbeldi af öllu tagi svo sem einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, og felur í sér nánari útfærslu á ábyrgð, forvörnum og verklagi. Mannauðsdeild Ráðhúss Reykjavíkur ber yfirábyrgð á eftirfylgni með innleiðingu stefnunnar og endurskoðun hennar. Mannauðsþjónustur og eineltis- og áreitniteymi bera ábyrgð á innleiðingu stefnunnar hver á sínu fagsviði. Gildistími stefnunnar er bundinn við gildistíma mannauðsstefnu Reykjavíkurborgar sem gildir til ársins 2025.

Reykjavíkurborg setur fram í stefnu þessari forvarnar- og viðbragðsáætlun sem felur í sér nauðsynlegar aðgerðir sem grípa skal til ef fram kemur tilkynning um einelti, áreitni eða annað ofbeldi á vinnustað. Stefnunni fylgja auk þess skýrir verkferlar.

Stefna 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.

Stefna þessi gildir um allt starfsfólk Reykjavíkurborgar á vinnustöðum borgarinnar. Með vinnustað er átt við umhverfi innanhúss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna sbr. 41. gr. I. laga nr. 46/1980. Jafnframt gildir hún um öll vinnutengd störf s.s. á ráðstefnum, námskeiðum, ferðalögum og öðrum félagslegum samkomum sem tengjast starfi/vinnustað.

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.

Mikilvægt er að stefnan sé kynnt starfsfólki borgarinnar reglulega, hvetja skal til opinskárra umræðna á öllum vinnustöðum borgarinnar og veita almenna fræðslu um eineltismál. Stefnan er jafnframt birt á innri og ytri vef Reykjavíkurborgar.

Starfsfólk, sem með framkomu sinni orðum, viðmóti eða atferli beitir samstarfsfélaga sína eða þjónustuþega borgarinnar 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.

2. Framtíðarsýn

Framtíðarsýn Reykjavíkurborgar til að vinna gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum er að Reykjavíkurborg verði ætíð fjölbreyttur vinnustaður sem leggur áherslu á að skapa og viðhalda starfsumhverfi þar sem gagnkvæm virðing, traust, heiðarleiki og faglegt viðmót er í hávegum haft í öllum samskiptum. Allt starfsfólk njóti jafnræðis án tillits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kyntjáningar, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu.

3. Meginmarkmið

Reykjavíkurborg líður ekki einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustöðum sínum og skuldbindur sig til að vinna að eftirfarandi meginmarkmiðum:

- Tryggja og viðhalda heilbrigðu og öruggu starfsumhverfi fyrir allt starfsfólk.
- Vinna að forvörnum gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi af hvers lags tagi t.d. með fræðslu og vitundarvakningu.
- Bregðast skjótt við kvörtunum og tilkynningum sem berast og varða einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustaðum borgarinnar samkvæmt verkferlum um málshraða. Leggja skal áherslu á að ljúka könnun tilkynningar eins fljótt og auðið er.
- Vinna eftir samræmdum verkferlum um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi, á faglegan og óhlutdrægan hátt.
- Gæta jafnræðis og nærgætni í öllum aðgerðum hvort heldur gagnvart þeim sem tilkynnir um ofbeldi sem og þeim sem kvartað er yfir.

4. Forvarnir

Einelti og áreitni getur haft alvarlegar afleiðingar fyrir heilsu og líðan fólks. Þær afleiðingar geta komið fram sem andlegir og/eða líkamlegir kvillar eða breytingar í hegðun hjá þeim sem verða fyrir einelti eða öðru ofbeldi. Sé ekki gripið inn í aðstæður og ferli eineltis eða áreitnis stöðvuð, er hættu á að skaðinn verði bæði langvinnur og djúpstæður. Mikilvægt er að bregðast fljótt og markvisst við kvörtunum um einelti og áreitni á vinnustað til að tryggja vellíðan starfsfólks.

Við gerð áætlunar um heilsuvernd skal atvinnurekandi gera áætlun um forvarnir þar sem meðal annars kemur fram til hvaða aðgerða skuli gripið í því skyni að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustað. Í því sambandi skal atvinnurekandi taka mið af öllum tiltækum upplýsingum, þar með talið niðurstöðum úr áhættumatum sem og skyldum atvinnurekanda.

Meðal annars skal 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 starfsfólk geti komið á framfæri kvörtun eða ábendingu og til hvaða aðgerða grípa skuli til komi fram kvörtun, ábending 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.

Ofbeldi, einelti og/eða áreitni á sér margar birtingamyndir. Mikilvægt er að stjórnendur/yfirmenn séu sjálfir góðar fyrirmyndir og kveðið sé skýrt á um að slík hegðun sé ekki líðin á vinnustaðnum og að verklagsreglur séu öllum ljósar.

Eftirfarandi lykilatriði stuðla að heilbrigðu vinnuumhverfi:

- Markmið stofnunar og tilgangur starfs er skýr í samræmi við starfslýsingu.
- Starfsfólk viti til hvers er ætlast af þeim í starfi, kröfur til þess eru hæfilegar og verkaskipting skýr.
- Starfsfólk hefur möguleika á að sýna frumkvæði í starfi og hafa áhrif á eigið starf og starfsumhverfi.
- Færni starfsfólks er metin að verðleikum, það fái skýra endurgjöf varðandi frammistöðu sína og hafi tækifæri til að læra og þróast í starfi.
- Upplýsingaflæði er gott, boðleiðir eru skýrar.
- Skýrt hvert hægt er að tilkynna atvik.

- Samskipti einkennast af gagnkvæmri virðingu, trausti og kurteisi.
- Samskipti séu opin og heiðarleg.
- Áhersla á samkennd og samheldni meðal starfsfélaga til að koma í veg fyrir hópamyndun.
- Starfsánægja, vellíðan í starfi og óþvingað andrúmsloft.
- Umburðarlyndi fyrir ólíkum skoðunum og virðing er borin fyrir sérkennum hvers og eins.
- Starfsfólk sameinast um að líða ekki óæskilega hegðun og upplýsa um atvik sem verður vart við.

5. Skilgreiningar

i. Einelti

Einelti er endurtekin ótilhlýðleg 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 endurtekinna, 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 fyrirliggjandi staðreynda og upplýsinga.

Hafa ber í huga að einelti felur oft í sér marga samverkandi þætti og geta m.a. verið:

- Særandi eða móðgandi athugasemdir gagnvart einstaklingi, fjandskapur, baktal og rógur.
- Útilokun frá félagslegum og faglegum samskiptum.
- Að niðurlægja einstakling eða gera hann að athlægi.
- Óþægileg eða illkvittin stríðni gagnvart einstaklingi.
- Að starf, hæfni og verk einstaklingsins eru lítilsvirt.
- Að draga 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 fela honum ítrekað verkefni sem falla ekki undir starfsviðs hans.
- Niðurlægning eða auðmýking, t.d. vegna aldurs, kynferðis, uppruna, kynhneigðar, litarháttar, kynvitundar eða líkamlegs atgerfis.
- Hunsun, útilokun t.d. með því að láta eins og einstaklingar séu ekki á staðnum.

i. Áreitni

Einstaklingi er sýnd óvelkomin athygli og óskað eftir félagslegum samskiptum sem viðkomandi kærir sig ekki um.

Einstaklingi sýndur yfirgangur í samskiptum, vegið að honum með skömmum, fyrirlitningu og niðurlægjandi ummælum. Eitt tilvik getur talist áreitni.

ii. Kynbundin áreitni og kynbundið ofbeldi

Með hugtakinu **kynbundin áreitni** er átt við hegðun sem tengist kyni eða kyngervi þeirrar/þess/háns 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 hverskyns 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.

iii. 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 m.a. í eftirfarandi hegðun:

- Grófur og/eða klámfengur talsmáti.
- Klámefni sem er sýnilegt s.s. á vegg eða í tölvu.
- Óviðeigandi spurningum um kynferðisleg málefni.
- Snertingu sem er óvelkomin.
- Óviðeigandi athugasemdum settum fram í máli, á vefnum og/eða í gegnum snjalltæki.
- Tvíræð og niðurlægjandi tilboð.
- Klámvædd umræða, getur verið annars konar niðurlægning 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.

iv. Ofbeldi

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.

6. Ábyrgð og skyldur stjórnenda/yfirmanna og atvinnurekanda

Reykjavíkurborg ber ábyrgð á því að viðhalda góðu starfsumhverfi sem er laust við einelti, áreitni eða ofbeldi. Í lögum nr. 10/2008 kemur jafnframt fram að atvinnurekendur og yfirmenn stofnana skuli gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk þeirra verði fyrir áreitni, einelti eða ofbeldi á vinnustað sbr. gildandi lög og reglugerðir.

Ábyrgð yfirmanna/stjórnanda er veigameiri sökum valdaójafnvægis og getur einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi af hálfu stjórnanda/yfirmanns reynst enn þungbærara en af hálfu annarra.

Mikilvægt er þó að hafa í huga að stjórnendur/yfirmenn, líkt og annað starfsfólk geta orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi í starfi.

Ef tilkynnt er um einelti, kynferðislega áreitni, eða kynbundið ofbeldi af hálfu yfirmanns verður viðkomandi vanhæfur til að ákvarða um vinnuskilyrði tilkynnanda á meðan á könnun máls stendur og skal næsti yfirmaður taka ákvarðanir er varða þolanda (sbr. lög nr. 10/2008). Yfirmaður getur í þessum tilvikum einnig vísað málinu til starfsmannastjóra/mannauðsstjóra.

Skyldur stjórnenda/yfirmanna 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 verkferla.
- 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 máli til þátttöku í úrvinnsluferli.
- Styðja við aðila sem vinna að athugun eða úrlausn mála.
- Íhlutast og grípa til aðgerða, eftir atvikum á meðan og eftir að málsmeðferð lýkur.

7. Réttindi, ábyrgð og skyldur starfsfólks

Ætlast er til að starfsfólk Reykjavíkurborgar 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 sem og á grundvelli kyns eða 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 skv. tilkynningaskyldu. Þeir aðilar gætu verið yfirmaður, mannauðsráðgjafi, fulltrúi eineltis- og áreitnitemis, fulltrúi stéttarfélags, trúnaðarmaður, öryggistrúnaðarmaður eða öryggisvörður.

- Stuðla að því að stefnunni sé framfylgt í hvívetna.
- Virða rétt allra til sæmdar og virðingar og gæta trúnaðar um persónuleg mál.

8. Eineltis- og áreitnitemi sviða Reykjavíkurborgar

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

Hlutverk eineltis- og áreitnitema er að:

- Upplýsa starfsfólk um stefnu þessa og verkferla sem unnið er eftir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis.
- Upplýsa starfsfólk um úrræði og stuðning sem er í boði í slíkum málum.
- Taka á móti og koma öllum tilkynningum um einelti, áreitni og ofbeldi í réttan farveg í samræmi við verkferil.
- Tryggja að farið sé eftir upplýsinga- og stjórnsýslulögum og öðrum þeim lögum og reglum sem eiga við.
- Leiðbeina stjórnendum um verkferil og úrræði ef upp kemur einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi á starfsstað.
- Að rannsókn lokinni skal teymi komast að rökstuddri niðurstöðu og skila álit.
- Teymi hefur leiðbeinandi hlutverk t.a.m. ef tilkynnandi á einhverjum tímapunkti ákveður að kæra mál til lögreglunnar.
- Teymi hefur jafnframt það hlutverk að sinna eftirfylgni mála.
- Allt starfsfólk sem telur sig hafa orðið fyrir ofbeldi, einelti, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni getur vísað málum sínum til teyma.

9. 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 eða áreitni.

Leiðir til úrlausna:

- Óformleg aðstoð/samtal
- Aðstoð þriðja aðila
- Formleg tilkynning

Við mat á valmöguleikum eða til þess að fá frekari upplýsingar getur starfsmaður:

- Talað við yfirmann eða trúnaðarmann
- Haft samband við mannauðsþjónustu sviðs
- Haft samband við áreitnitemi viðkomandi sviðs
- Haft samband við stéttarfélag
- Haft samband við Vinnueftirlit ríkisins

Til þess að auðvelda framsetningu og vinnslu máls er starfsfólk hvatt til þess að skrá hjá sér atvik og hegðun þá sem um ræðir, þar sem fram koma tíma- og dagssetningar, nöfn þeirra sem voru ef til vill viðstaddir og aðstæður þegar atvik átti/áttu sér stað. Einnig er aðilum bent á að skrá ítarlega ef viðkomandi hefur rætt við meintan geranda um hegðunina og hvað aðilum fór á milli.

10. Ferlið

1. Tilkynning berst teymi.
2. Teymið ræðir við tilkynnanda.
3. Teymið gerir verkáætlun í samvinnu við tilkynnanda.
4. Teymið boðar til fundar meintan geranda og upplýsir hann um umkvörtunarefnið.
5. Teymið ræðir við aðra sem kunna að hafa upplýsingar eða vitneskju um málið eða eru vitni í málinu.
6. Teymið skilar af sér greinagerð með rökstuddri niðurstöðu.

Sjá nánari upplýsingar um ferlið í verkferil sem fylgir stefnunni.

9. 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 starfsfólk geta átt hlut að máli.
- Samskipti starfsfólks viðkomandi vinnustaðar við einstaklinga sem ekki teljast til starfsfólks 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 litið til eftirfarandi þátta:

- Fjöldi starfsfólks
- Aldur starfsfólks
- Kynjahlutfall meðal starfsfólks
- Ólíkur menningarlegur bakgrunnur starfsfólks
- Hugsanlegir örðugleikar meðal starfsfólks í tengslum við talað og/eða ritað mál
- Skipulag vinnutíma
- Vinnuálag
- Eðli starfs/starfa á vinnustaðnum
- Hvar/hvernig vinnan fer fram

Reykjavíkurborg ber að vera með áætlun um heilsuvernd (sbr. 66.gr. laga nr.46/1980, sbr. einnig 28. gr. reglugerðar nr. 920/2006, um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum). Til heilsuverndar telst verndun líkamlegar og andlegrar heilsu. Í áætlun um heilsuvernd er því 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.

Ofbeldi og einelti er ekki liðið á starfsstöðum Reykjavíkurborgar og allir eiga að njóta sín í starfi.



ERINDISBRÉF

Stýrihópur um endurskoðun á stefnu Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi

Ábyrgðarmaður: Borgarstjórinn í Reykjavík

Inngangur: Stefna Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi var samþykkt í borgarráði þann 22. desember 2016. Á fundi borgarráðs þann 19. júlí 2018 var samþykkt að skipa stýrihóp í þeim tilgangi að endurskoða stefnuna sem borgarfulltrúi Flokks fólksins veitir formennsku.

Hlutverk stýrihóps: Hlutverk stýrihópsins er að leggja fram drög að endurskoðaðri stefnu Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar.

Markmið: Að styrkja og styðja stofnanir og fyrirtæki borgarinnar til að vera sem mest sjálfbær í forvarnarmálum og úrvinnslu þeirra kvartana um einelti eða áreitni sem kunna að berast og tryggja öryggi starfsmanna.

Helstu verkefni:

- Að yfirfara núverandi stefnu Reykjavíkurborgar og leggja fram drög að endurskoðaðri stefnu.
- Gera tillögu að úrbótum á verkferlum Reykjavíkurborgar í eineltis- og áreitnimálum og starfi og hlutverk eineltis- og áreitnisteypa sem dæmi aukið gagnsæi, andmælarétt og jafnræði.
- Að ræða annað það sem hópurnir telur mikilvægt að skoða hvað varðar hlutverk og ferla eineltis- og áreitnisteypa.

Stýrihópin skipa: Kolbrún Baldursdóttir (formaður), Líf Magneudóttir, Geir Finnsson, Guðrún Ögmundsdóttir, Alexandra Briem, Sanna Magdalena Mörtudóttir, Ragnhildur Alda Vilhjálmisdóttir og Vigdís Hauksdóttir.

Starfsmaður:

Lóa Birna Birgisdóttir, mannauðsdeild.

Til ráðgjafar og samstarfs: Hópurinn skal jafnframt hafa aðgang að borgarritara, starfsmannastjóra Reykjavíkurborgar, sérfræðingum á mannauðsdeild og vinnuréttarlögfræðingi og getur auk þess kallað til ráðgjafar aðra sérfræðinga eftir atvikum innan sem utan borgarkerfis. Hópurinn hefur samráð við ofbeldisvarnarnefnd, eineltis- og áreitnisteypa, stéttarfélag og fleiri ef þurfa þykir.

Starfstímabil: Stýrihópurinn skili ábyrgðarmanni niðurstöðum fyrir lok janúar 2019.

Reykjavík, 17. september 2018.

Dagur B. Eggertsson