



Númer skjals:	
Útgáfa:	
Tegund skjals:	
Útgáfudagur:	
Síðast rýnt:	
Næst rýnt:	
Ábyrgð:	Eyþór Víðisson og Halldóra D. Gunnarsdóttir

Viðbrögð vegna heimilisofbeldis þegar starfsfólk Reykjavíkurborgar á í hlut

Verklagsreglur

1. Markmið og samþykkt stefnumörkun borgarinnar

Markmið þessara verklagsreglna er að:

- ✓ Styðja við starfsfólk sem er brotapolar heimilisofbeldis.
- ✓ Koma í veg fyrir að starfsfólk noti búnað, aðstöðu eða hvað annað í eigu borgarinnar til að beita aðra ofbeldi.

Verklagsreglurnar byggja á samþykktri stefnumörkun borgarinnar, m.a.:

- ✓ Mannauðsstefnu
- ✓ Öryggisstefnu
- ✓ Mannréttindastefnu

2. Skilgreiningar -heimilisofbeldi skiptir máli á vinnustað

Heimilisofbeldi er skilgreint sem ofbeldi milli skyldra og tengdra, en getur átt sér stað hvar sem er.

Heimilisofbeldi hefur áhrif á vinnuna og líðan fólks. Þau sem beita ofbeldi gera það líka á meðan brotapolí er í vinnu. Þetta getur snúist um endalaus símtöl, tölvupóstsendingar og það að mæta á vinnustaðinn.

3. Komið auga á ofbeldi í nánu sambandi, mat á áhættu og úrræði

Við berum öll ábyrgð á því að koma í veg fyrir ofbeldi. Stjórnendur/forstöðumenn þurfa því að vera vakandi fyrir þeim merkjum sem gefið geta til kynna að starfsmanneskja búi við ofbeldi en á sama tíma að bera virðingu fyrir einkalífi hennar.

Hægt er að skoða upplýsingar um merkið þess að starfsmanneskja geti búið við heimilisofbeldi [hér í leiðbeiningum fyrir stjórnendur](#).

Mat á áhættu:

Þegar komið hefur verið auga á að starfsmaður búi við ofbeldi þarf að meta hugsanlega hættu á vinnustaðnum.

- ✓ Hefur þolandinn nýlega lokið tilfinningalegu sambandi við viðkomandi, eða ætlar hann að gera slíkt?

- ✓ Hefur gerandinn hótað? Ef svo, hve nákvæmar voru þær og hversu trúverðugar eru þær að mati þolanda?
- ✓ Hefur þolandi sótt um eða fengið nálgunarbann eða leitað eftir annars konar vernd frá geranda? Ef svo, þarf Atvikateymið að fá afrit af slíkri beiðni eða úrskurði.
- ✓ Hefur gerandi brotið nálgunarbann eða beiðni um að halda sig fjarri þolanda?
- ✓ Hefur gerandinn aðgang að vopnum?

Möguleg úrræði:

- ✓ Tryggja öryggi á vinnustað. Skoða ákveðin skref til að takmarka aðgang geranda að starfsstöðinni, í samráð við brotaþola, t.d. að sýna öryggisvörðum, móttöku eða öðrum í framlínu ljósmynd, útvega persónulegt bílastæði nálægt inngangi, breytingu á netfangi. Lögð verði áhersla á að búa til öryggisáætlun fyrir viðkomandi á vinnustaðnum ef þörf er á.
- ✓ Veita launað leyfi og/eða bjóða upp á sveigjanleika. Reykjavíkurborg veitir starfsfólki sem býr við heimilisofbeldi allt að 10 daga launað leyfi. Leyfið er hugsað til þess að þolendur hafi tíma til að leita sér lagalegrar aðstoðar, koma fyrir dómstóla, fá ráðgjöf, flytjast búferlum eða til að gera aðrar öryggisráðstafanir. Það er á ábyrgð stjórnanda/forstöðumanns að samþykkja leyfið. Sviðsstjóra er heimilt að veita frekara leyfi, í samráði við mannauðsstjóra sviðsins. Sveigjanlegt vinnufyrirkomulag getur verið í boði í samráði við næsta yfirmann. Starfsmaður getur verið beðinn að framvísa sönnun fyrir þörf á slíku leyfi, (t.d. skjal sem gefið er út af lögreglu, dómstólum eða lögbundinni yfirlýsingu)
- ✓ Upplýsa brotaþola um sérfræðipjónustu sem stendur til boða. Upplýsingar er að finna [hér á vefsíðu borgarinnar](#).

Stjórnandi/forstöðumaður fer eftir ofangreindu verklagi ef starfsfólk býr við heimilisofbeldi. Stjórnendur/forstöðufólk og annað starfsfólk á hins vegar ekki að taka að sér hlutverk „ráðgjafa“ í slíkum málum. Þess í stað á að sýna skilning á aðstæðum, fara eftir verkferlinum og vísa á aðila sem veita stuðning og ráðgjöf.

4. Þegar starfsfólk er gerendur

Yfirmaður ræðir við geranda eða meintan geranda um að óásættanlegt sé að starfsfólk borgarinnar beiti ofbeldi þótt það sé ekki á sjálfum vinnustaðnum.

Gera grein fyrir því að starfsfólki Reykjavíkurborgar sé óheimilt að nota vinnutíma sinn, búnað og tæki í vinnunni til að hóta, hrella, ógna eða meiða aðra. Yfirmaður gerir grein fyrir því að með þessu verði fylgst og brugðist við ef grunur er staðfestur.

Gerendur geta fengið aðstoð við að láta af ofbeldishegðun, [sjá hér á vefsíðu borgarinnar](#).

5. Skráning á atvikum sem tengjast heimilisofbeldi

Mál sem tengjast heimilisofbeldi eru skráð. Skráningin er einungis til að fá yfirsýn yfir fjölda mála og felur ekki í sér neinar persónugreinanlegar upplýsingar. [Sjá miðlægt skráningablað hér](#).

6. Ábyrgð

Stjórnandi/forstöðumaður ber ábyrgð á að framfylgja verklaginu ef grunur vaknar um að starfsmanneskja sé þolandi heimilisofbeldis og einnig ef grunur vaknar um að einhver starfsmanneskja sé að beita ofbeldi. Mannauðspjónusta sviða borgarinnar og eftir atvikum vinnuréttarlögfræðingar veita ráðgjöf vegna slíkra mála

Það er hlutverk yfirmanns að hlusta og vísa viðkomandi í viðeigandi þjónustu en það er ekki hlutverk yfirmanns að segja viðkomandi hvað skuli gera. [Nánari upplýsingar um það hvar er hægt að fá aðstoð er að finna hér á vefsíðu borgarinnar](#).