

Viðbrögð við meintri óviðeigandi framkomu starfsmanns gagnvart barni, nemanda eða ungmenni í leikskóla, grunnskóla eða frístundastarfi.

1. Tilgangur og gildissvið:

Tilgangur vinnulýsingarinnar er að tryggja rétt viðbrögð stjórnenda og starfsfólks á starfsstöðum skóla og frístundasviðs þegar kvörtun berst vegna meintrar óviðeigandi framkomu starfsmanns gagnvart barni, nemanda eða ungmenni í leikskóla, grunnskóla eða frístundastarfi. Vinnulýsingin nær yfir alla starfsstaði og aðalskrifstofu skóla- og frístundasviðs.

2. Ábyrgð:

Sviðsstjóri ber ábyrgð á því að unnið sé samkvæmt vinnulýsingunni. Mannauðsstjóri ber ábyrgð á vinnu viðbragðsteymis SFS.

3. Tilvísanir

Skjöl:

SS-004 Barnaverndarlög nr. 80/2002.

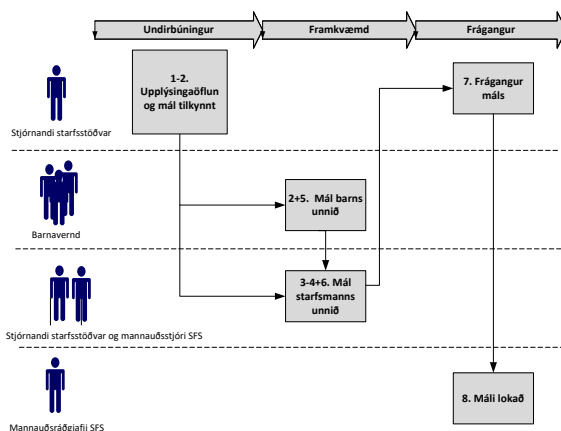
Upplýsingalög nr. 140/2012.

Lög nr. 88/2008 um meðferð sakamála,

Skrár:

SK-001 GoPro - > Viðskiptavinur: Undir heiti viðkomandi starfsstaðar - Óviðeigandi framkoma starfsmanns.

4. Framkvæmd



Viðbrögð stjórnanda eftir að honum hefur borist tilkynning sem gæti fallið undir 35 gr. barnaverndarlaga nr. 80/2002, vegna meintrar óviðeigandi framkomur starfsmanns gagnvart barni, nemanda eða ungmenni. Hafa skal í huga 16. og 17. gr. barnaverndarlaga nr. 80/2002 um tilkynningaskyldu til barnaverndarnefndar. Stjórnandi starfsstaðar vinnur eftir verkferli þessum og afhendir hann þeim aðilum sem koma að málinu.

1. Stjórnandi starfsstaðar aflar upplýsinga um atvik hjá þeim aðila sem leggur fram kvörtunina, meintum geranda og eftir atvikum hjá starfsfólki/vitnum og skráir atvikalýsingu hjá sér sem aðilar undirrita. Stjórnandi fer fram á að viðkomandi einstaklingar gæti trúnaðar um vitneskju sína um málið. Stjórnandi metur hvort málið haldi áfram. Ef mál heldur ekki áfram ber stjórnanda engu að síður að bjóða ráðgjöf og stuðning skólans til handa nemandanum ef við á og vista gögnin í persónumöppu starfsmanns.

Ef grunur er um kynferðisbrot leggur Barnavernd Reykjavíkur áherslu á að atvikið sé hvorki rætt við barnið né starfsmanninn, fyrr en starfsmenn Barnaverndar hafa talað við barnið og metið stöðuna.

Stjórnandinn fundar með forsjáraðilum barnsins eins fljótt og hægt er og upplýsir þá um málið. Stjórnandi starfsstaðar upplýsir forsjáraðila barns um að það sé þeirra hlutverk að afla áverkavottorðs ef við á. Foreldrar eru upplýstir um að þeir geti tilkynnt málið til Barnaverndar Reykjavíkurborgar.

2. Stjórnandi getur farið tvær leiðir við að tilkynna málið, í hvoru tilviki er mannauðsstjóri stjórnendum til ráðgjafar:
 - A. Leitað til mannauðsstjóra SFS, ráðgjafa um samstarf foreldra og skóla varðandi grunnskóla, verkefnisstjóra foreldrasamvinnu varðandi leikskóla eða skrifstofustjóra frístundamála varðandi frístundastarf. Mannauðsstjóri eða mannauðsráðgjafi greinir málið og hefur samband við fulltrúa Barnaverndar Reykjavíkur og boðar á fund stjórnanda starfsstaðar, skrifstofustjóra viðkomandi fagskrifstofu (leikskóla, grunnskóla eða frístundastarfs), lögfræðing mannauðsþjónustu og fulltrúa Barnaverndar.
 - B. Til Barnaverndar Reykjavíkur sem rannsakar mál barns og vinnur eftir eigin verkferli og skv. barnaverndarlögum. Barnavernd tekur ákvörðun um hvort vísa eigi málinu til lögreglu. Eftir atvikum getur stjórnandi starfsstaðar í samráði við mannauðsstjóra, vísað málinu til lögreglu.

Hvort sem farin er leið A eða B getur stjórnandi eftir atvikum óskað eftir aðkomu fulltrúa þjónustumiðstöðvar að málinu. Slíkt skal ávallt gert með samþykki forsjáraðila.

3. Málsmeðferð starfsmanns er unnin af stjórnanda viðkomandi starfsstaðar. Mannauðsstjóri skipar mannauðsráðgjafa sem er stjórnandanum innan handar við framkvæmd málsins. Við málsmeðferð starfsmanns metur stjórnandi starfsstaðar í samráði við mannauðsstjóra hvernig bregðast skuli við gagnvart starfsmanni á meðan á könnun máls stendur.

Við upplýsingagjöf, s.s. gagnvart foreldrum er stjórnanda óheimilt að upplýsa um meðferð máls starfsmanns, sbr. 1. mgr. 7. gr. upplýsingalaga nr. 140/2012.



Ef grunur er um kynferðisbrot starfsmanns ber stjórnanda að tryggja að starfsmaður sé ekki að störfum með börnum á meðan mál er til rannsóknar. Starfsmaður getur komið aftur til slíkra starfa ef i) lögregla sem farið hefur með mál hefur tilkynnt að rannsókn verði hætt þar sem ekki sé talinn grundvöllur til áframhaldandi rannsóknar, sbr. 4. mgr. 52. gr. laga nr. 88/2008 um meðferð sakamála, og lögákveðinn eins mánaðar frestur til að kæra þá ákvörðun lögreglustjóra til ríkissaksóknara er liðinn án þess að ákvörðun hafi verið kærð eða ii) ríkissaksóknari hefur, í kjölfar kæru, staðfest ákvörðun um að hætta rannsókn máls.

Stjórnandi starfsstaðar ber ábyrgð á málinu og heldur utan um skráningu þess hjá sér og þau gögn er varða málið. Gögn sem berast til SFS eru skráð í skjalavistunarkerfi.

4. Stjórnandi starfsstaðar leiðbeinir starfsmanni varðandi réttindi og skyldur og metur þörf hans fyrir handleiðslu.
5. Barnavernd sendir niðurstöðu rannsóknarinnar skv. 35. gr. barnaverndarlaga til SFS, stjórnanda starfsstaðar og hlutaðeigandi starfsmanns. Forsjáraðilar barns fá niðurstöður könnunar sk. 21. gr. barnaverndarlaga í máli barnsins frá Barnavernd Reykjavíkur.
6. Þegar niðurstaða liggur fyrir í könnun Barnaverndar og stjórnanda starfsstaðar ákveður hann, eftir að hafa leitað ráðgjafar hjá mannauðsstjóra SFS, hver viðbrögð eru gagnvart starfsmanni með hliðsjón af kjarasamningi.
7. Þegar niðurstaða er komin í málið er það stjórnanda starfsstaðar að bregðast við með viðeigandi hætti, t.d með því að boða forsjáraðila barns, nemanda eða ungmennis á fund og loka málinu með formlegum hætti.
8. Mannauðsráðgjafi SFS lokar málinu með formlegum hætti í skjalavistunarkerfi SFS.