

STEFNA SAMBANDS ÍSLENSKRA
SVEITARFÉLAGA OG
VIÐBRAGÐSÁÆTLUN VEGNA EINELTIS,
OFBELDIS, KYNFERÐISLEGRAR OG
KYNBUNDINNAR ÁREITNI

Starfsmenn sambandsins einsetja sér að sýna samstarfsfólki sínu jákvætt viðmót, gagnkvæma virðingu og kurteisi í öllum samskiptum.



SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA
ÁGÚST 2016

STEFNA SAMBANDS ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA OG VIÐBRAGÐSÁÆTLUN VEGNA EINELTIS, OFBELDIS,
KYNFERÐISLEGRAR OG KYNBUNDINNAR ÁREITNI

© Samband íslenskra sveitarfélaga 2016/18

Borgartúni 30

Pósthólf 8100

128 REYKJAVÍK

Málsnr. í mála- og skjalakerfi sambandsins: 1603001SA

Stefna þessi og viðbragðsáætlun er unnin af teymi starfsmanna, sem í sátu Bjarni Ómar Haraldsson, Inga Rún Ólafsdóttir, Magnús Karel Hannesson, Ragnheiður Snorradóttir og Valur Rafn Halldórsson.

Stefnan og viðbragðsáætlunin var lögð fram á fundi stjórnar Sambands íslenskra sveitarfélaga 24. júní 2016 – stjórnin gerði engar athugasemdir við skjalið.

Stefnan og viðbragðsáætlunin var lögð fram á almennum starfsmannafundi hjá Sambandi íslenskra sveitarfélaga 29. ágúst 2016. Skjalið hafði í tvígang verið sent starfsmönnum til yfirlstrar og óskað var eftir athugasemdum þeirra, sem vinnuhópurinn fjallaði síðan um og tók afstöðu til. Starfsmannafundurinn gerði ekki athugasemdir við skjalið og telst það því samþykkt af þeirra hálfu.

1 Stefna

1.1 INNGANGUR

Í starfsmanna- og jafnréttisstefnu Sambands íslenskra sveitarfélaga er lögð áhersla á samvinnu milli starfsmanna á öllum stigum starfseminnar, vellíðan á vinnustað, öryggi, þróun og jafnrétti. Stefna og viðbragðsáætlun þessi er frekari útfærsla á því markmiði. Það er stefna sambandsins að starfsmenn vinni í anda samstarfs og sýni þannig samstarfsfólki sínu alltaf kurteisi og virðingu í samskiptum, hvort heldur er á vinnustaðnum eða utan hans. Einelti, kynbundin og kynferðisleg áreitni og ofbeldi verða undir engum kringumstæðum umborin. Meðvirkni starfsmanna í slíkum tilvikum er jafnframt óásættanleg.

1.2 STEFNA OG FORVARNIR

Allir starfsmenn eiga rétt á vinnuumhverfi þar sem hættan á einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni er hverfandi. Framkvæmdastjóra og sviðsstjórum sambandsins ber skylda til að tryggja þau vinnuskilyrði. Stjórnendur skulu sækja reglulega fræðslu um vinnuvernd og bera þeir ábyrgð á því að stefnu þessari og viðbragðsáætlun sé fylgt og allir starfsmenn þekki hana. Tryggja skal öllum starfsmönnum reglulega fræðslu um heilbrigði, öryggi og vinnuvernd. ¹ Framkvæmdastjóra og sviðsstjórum ber einnig skylda til að taka á málum í samræmi við áætlun þessa um leið og þau koma upp. Hægt er að leita aðstoðar og álits hjá t.d. starfsmannastjóra, trúnaðarmanni, öryggistrúnaðarmanni eða öryggisverði.

Allar kvartanir vegna eineltis, ofbeldis og kynferðislegrar eða kynbundinnar áreitni skulu rannsakaðar/kannaðar. Lögð er áhersla á að strax sé tekið faglega á málum og leitt í ljós hvort framkomin kvörtun sé á rökum reist. Einnig skal meta þörf meints geranda/þolanda fyrir stuðning. Sé kvörtunin munnleg þarf stjórnandi að skrá hana niður í samráði við hlutaðeigandi starfsmann. Þessi viðbragðstími felur ekki nauðsynlega í sér úrlausn málsins, heldur er einungis átt við að viðbragðsáætlun sambandsins verði virkjuð á þessu tímabili.

Stjórnendum er skylt að bregðast við kvörtun um einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni og fylgja stefnu sambandsins í slíkum málum. Brugðist skal við eigi síðar en tveimur vinnudögum eftir að skrifleg eða munnleg kvörtun berst.

Stjórnanda sem sinnir ekki skyldu sinni gagnvart kvörtun um einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni skal veitt formleg áminning. ²

Stjórnandi sem ásakaður er um meint einelti, ofbeldi, kynbundna og/eða kynferðislega áreitni skal vera vanhæfur til að taka ákvarðanir um starfsskilyrði þess sem kvartar meðan á meðferð málsins stendur yfir og skal næsti stjórnandi taka slíkar ákvarðanir. Sé um framkvæmdastjóra að ræða skal málinu vísað til stjórnar sambandsins, sem tilnefnir aðila til þess að taka ákvarðanir um starfsskilyrði þess sem kvartar.

¹ Sbr. lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum:

<http://www.althingi.is/lagas/nuna/1980046.html>

² Til skýringar er vísað til skipurits sambandsins. Framkvæmdastjóri veitir sviðsstjóra, sem ekki sinnir skyldu sinni, áminningu í samráði við öryggisteymi. Sinni framkvæmdastjóri ekki skyldu sinni skal upplýsa formann stjórnar sambandsins um málið sem metur málsatvik í samráði við öryggisteymi.

Stjórnendur bera ekki aðeins ábyrgð á störfum starfsfólks, heldur einnig á því að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar. Nýjum starfsmönnum er kynnt stefna og viðbragðsáætlun sambandsins strax við upphaf starfs og ber starfsmannastjóri ábyrgð á að svo sé gert. Stefnan og viðbragðsáætlunin eru rifjaðar upp reglulega. Endurskoða skal viðbragðsáætlunina á tveggja ára fresti.

Komi í ljós, að lokinni rannsókn, að starfsmaður hafi orðið uppvís að einelti, ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni skal yfirmaður 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.

Skipa skal öryggisteymi sem hefur það hlutverk að vera stjórnendum og starfsmönnum til stuðnings og til samráðs þegar einelti, ofbeldi, kynferðisleg eða kynbundin áreitni eða vísbending um slíkt kemur upp. Ef upp kemur kvörtun skal kalla öryggisteymið saman.

Öryggisteymi er skipað trúnaðarmanni, öryggistrúnaðarmanni og öryggisverði. Teymið skal gæta trúnaðar um öll mál sem það hefur til umfjöllunar. Ef fulltrúi í öryggisteymi eða sviðsstjóri fá stöðu þolanda/geranda verða þeir sjálfkrafa vanhæfir til að koma að úrvinnslu máls.

Ef ekki fæst viðunandi lausn á vinnustaðnum er hægt að senda kvörtun um einelti eða samskiptavanda á vinnustað til Vinnueftirlitsins á sérstöku eyðublaði. Hægt er að senda eyðublaðið til Vinnueftirlitsins til að fá nánari upplýsingar og leiðbeiningar.³ Vinnueftirlitið hefur leiðbeinandi hlutverk og eftirlitsskyldu í þessum málum, en er ekki úrskurðaraðili um hvort einelti, áreitni eða ofbeldi hafi átt sér stað.

1.3 SKILGREININGAR

Skilgreining á einelti, ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni er í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum,⁴ en þar segir í 3. gr:

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

³ Sjá nánar á vef Vinnueftirlitsins <http://www.vinnueftirlit.is/vinnuvernd/adbunadur/einelti/>. Þar má einnig finna eyðublað til að kvarta yfir einelti/samskiptavanda á vinnustað <http://www.vinnueftirlit.is/media/eydublod/kvortunumeineltiavinnustad.pdf>.

⁴ <http://www.reglugerd.is/reglugerdir/allar/nr/1009-2015>

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.

Skilgreining á þolanda og geranda er eftirfarandi:

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

Gerandi: Sá aðili sem beitir einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni. 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.

Skilgreining á stjórnanda/stjórnendum er þessi:

Stjórnandi/stjórnendur: Framkvæmdastjóri og sviðsstjórar eru stjórnendur hver á sínu sviði og sameiginlega sitja þeir í stjórnendateymi sambandsins.

Skilgreining á rannsakanda máls er svohljóðandi:

Rannsakandi: Til þess bær utanaðkomandi sérfræðingur, sem fenginn er til að rannsaka mál ef með þarf.

2 Viðbragðsáætlun

2.1 INNGANGUR

Mikilvægt er að til staðar sé skýr viðbragðsáætlun ef upp koma mál sem talin eru falla undir þær skilgreiningar sem gerð er grein fyrir í stefnunni hér að framan. Það er til að tryggja hagsmuni beggja aðila, bæði þess sem telur sig hafa orðið fyrir óviðeigandi hegðun af þeim toga sem lýst er í stefnu sambandsins, svo og þess aðila sem sakaður er um óviðeigandi hegðun. Enginn er sekur fyrr en sök sannast. Grundvallaratriði er að allir sem að slíkum málum koma gefi sér ekki niðurstöðu fyrr en að loknu vel athuguðu máli, faglegu og yfirveguðu mati.

Vel getur verið að meintur gerandi sé ómeðvitaður um að meintur þolandi kunni ekki að meta þá hegðun sem hann/hún viðhefur gagnvart honum. Einnig getur verið að meintur þolandi hafi óskýrar hugmyndir um hvað telst óviðeigandi hegðun og fari því offari með ásakanir á hendur öðrum starfsmanni á vinnustað. Því er ekki hægt að útiloka að einnig þurfi að gæta hagsmuna þess aðila sem fyrir ásökuninni verður þegar fram kemur ásökun um óviðeigandi hegðun á vinnustað eða utan hans.

Þegar að mál fer í formlega málsmeðferð skal leita strax til utanaðkomandi sérfræðings vegna þess að hér er um að ræða viðkvæm mál sem krefjast þess að fyllstu fagmennsku sé gætt strax frá fyrstu skrefum. Meintur þolandi ætti að gera viðkomandi grein fyrir því að honum/henni líki ekki framkoman og muni ekki líða hana. Auk þess er mikilvægt að gera yfirmanni grein fyrir stöðunni. Mjög eðlilegt er að meintur þolandi treysti sér ekki til að tala einn við viðkomandi og þá er mikilvægt að meintur þolandi geti haft einhvern með sér, svo sem yfirmann, trúnaðarmann, öryggistrúnaðarmann, öryggisvörð, samstarfsmann eða einhvern sem hann/hún treystir vel. Einnig getur meintur þolandi óskað eftir því að yfirmaður ræði við meintan geranda. Náist ekki að leysa úr málinu eða hegðunin heldur áfram er hægt að styðjast við skrefin hér að neðan.

Meintur þolandi/gerandi getur hvenær sem er í ferlinu leitað til og ráðfært sig við trúnaðarmann og/eða öryggistrúnaðarmann.

2.2 EFTIRFARANDI SKREF ERU VIÐBRÖGD SEM AUKA LÍKUR Á FARSÆLLI ÚRVINNSLU MÁLA

Fyrsta skref: Meintur þolandi leitar til næsta yfirmanns/stjórnanda með munnlega/skriflega kvörtun um meint einelti, ofbeldi, kynbundna og/eða kynferðislega áreitni. Mikilvægt er að haldið sé vel utan um öll gögn sem tengjast kvörtunum starfsfólks.

Mikilvægt er að meintur þolandi haldi skrá yfir þá atburði sem koma upp og má þá helst nefna:

- ❖ Nákvæma lýsingu á því sem gerist í hvert skipti.
- ❖ Hverjir voru viðstaddir t.d. möguleg vitni.
- ❖ Hvað var sagt eða gert?
- ❖ Hvernig brást meintur þolandi við?
- ❖ Hvernig brást meintur gerandi við?
- ❖ Hvernig leið meintum þolanda eftir á?

Annað skref: Ef ekkert er aðhafst í máli meints þolanda eða meint einelti, ofbeldi, kynferðisleg eða kynbundin áreitni heldur áfram eftir skref eitt leiti meintur þolandi til framkvæmdastjóra.

Priðja skref: Ef ekkert er aðhafst í máli meints þolanda eftir skref tvö, getur hann eða meintur gerandi farið fram á að utanaðkomandi sérfræðingur verði fenginn til að annast úrvinnslu málsins og skal orðið við því.

2.3 MÁLSMEÐFERÐ

Halda skal fundargerð fyrir hvern fund sem fundarmenn undirrita því til staðfestingar að fundurinn hafi átt sér stað og að þær upplýsingar sem þar koma fram séu réttar. Aðilar máls fá afrit af fundargerðum.

Leiði mat á aðstæðum í ljós að einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundin áreitni eigi sér ekki stað eða hafi ekki átt sér stað skal sambandið samt sem áður í forvarnarskyni grípa til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. II. kafla reglugerðar 1009/2015.⁵ Skrá skal niður allt sem tengist meðferð máls og halda hlutaðeigandi starfsmönnum vinnustaðarins upplýstum meðan á meðferð málsins stendur, meðal annars með því að veita þeim aðgang að öllum upplýsingum og gögnum í málinu, að teknu tilliti til laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga.

Meintur þolandi og meintur gerandi hefur á öllum stigum málsmeðferðar rétt til þess að hafa trúnaðarmann, öryggistrúnaðarmann, samstarfsfélag og/eða annan þann aðila sem hann treystir með sér í viðtal sér til stuðnings.

Ef kvörtun eða ábending um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi lýtur að samskiptum starfsmanns eða starfsmanna við einstakling eða einstaklinga sem ekki teljast til starfsmanna sambandsins, en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem fram fer á vinnustaðnum, þá skal umsvifalaust taka viðkomandi verkefni af starfsmanni og fá utanaðkomandi sérfræðing að málinu og fer það í sama farveg og önnur mál.

Þegar litið er á að máli sé lokið af hálfu sambandsins skal upplýsa hlutaðeigandi starfsmenn vinnustaðarins um það skriflega.

2.4 ÓFORMLEG MÁLSMEÐFERÐ

Óformleg málsmeðferð felur í sér að leitað er upplýsinga hjá meintum þolanda og meintum geranda og þeim veittur stuðningur með trúnaðarsamtali og/eða ráðgjöf. Sá sem fer með málið skal leita til öryggisteymis. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið. Meintur þolandi og meintur gerandi skulu njóta aðstoðar yfirmanns eða annarra viðeigandi aðila til að leysa málið. Gangi það ekki eftir er meintur þolandi hvattur til að nýta sér formlega málsmeðferð. Komi til formlegrar málsmeðferðar er mikilvægt að báðir aðilar skrái hjá sér öll þau samskipti sem kunna að skipta máli og halda utan um gögn sem fara á milli á þessu stigi málsins.

⁵ http://www.vinnueftirlit.is/media/sem-heyra-undir-vinnuvernd/B_nr_1009_2015.pdf

2.4.1 Eftirfylgni

Eftirfylgni miðar að því að tryggja bætta líðan málsaðila og koma í veg fyrir að meint eineltis- eða áreitnihegðun haldi áfram eða endurtaki sig.

Tíðni eftirfylgni getur átt sér stað samkvæmt samkomulagi milli aðila málsins en sambandið miðar við eftirfarandi eftirfylgd:

Eftir einn mánuð boðar ábyrgðaraðili ⁶ málsins hvern málsaðila fyrir sig á fund til að kanna stöðu mála. Slíkt eftirlit fer einnig fram eftir þrjá mánuði. Komi í ljós að einelti, ofbeldi, kynferðisleg eða kynbundin áreitni eða vanlíðan eigi sér ennþá stað skal funda með málsaðilum og þeim tilkynnt að málinu verði vísað í formlega málsmeðferð.

2.5 FORMLEG MÁLSMEÐFERÐ

Framkvæmdastjóri er ábyrgur fyrir formlegri málsmeðferð og skal hann upplýsa öryggis- teymi. Formlegri rannsókn er sjálfkrafa vísað til utanaðkomandi sérfræðings. Framkvæmdastjóri er ábyrgur fyrir því að kalla til hlutlausan og viðurkenndan aðila og fylgja eftir framgangi málsins. Haft skal samráð við meintan geranda og meintan þolanda um val á sérfræðingi. Í þeim tilfellum sem framkvæmdastjóri er vanhæfur fer öryggisvörður með ábyrgð á málinu.

Fundin verður lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi á meðan á málsmeðferð stendur. Ákvarðanir um aðgerðir gagnvart meintum geranda byggja á ákvæðum fylgiskjals með ráðningarsamningi. Meintur gerandi getur fengið tiltal, skriflega áminningu og leiðsögn, hann gæti líka verið færður til í starfi eða sagt upp störfum teljist brotið alvarlegt. Málinu verður fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma liðnum. Fylgst verður með samskiptum aðila málsins.

Æskilegt er að bjóða báðum aðilum þann stuðning sem þeir gætu þurft hverju sinni.

2.5.1 Eftirfylgni

Eftirfylgni miðar að því að tryggja bætta líðan málsaðila og að koma í veg fyrir að einelti eða áreitni endurtaki sig.

Tíðni eftirfylgni getur átt sér stað samkvæmt samkomulagi milli aðila málsins en sambandið miðar við eftirfarandi eftirfylgd:

Reglulega, eins lengi og þurfa þykir, boðar ábyrgðaraðili málsins hvern málsaðila fyrir sig á fund til að kanna stöðu mála. Komi í ljós að einelti, ofbeldi, kynferðisleg eða kynbundin áreitni eða vanlíðan eigi sér þá enn stað skal funda með málsaðilum.

2.6 SKREF VIÐ ÚRVINNSLU FORMLEGRA KVARTANA

Fyrsta skref: Sá sem hefur umsjón með málinu skal tilkynna meintum geranda og meintum þolanda að athugun fari fram og að hann sé upplýstur um ferlið. Einnig skal gera grein fyrir hvert hlutverk þeirra getur verið á seinni stigum málsins.

⁶ Sá stjórnandi sambandsins sem ber ábyrgð á málsmeðferðinni.

Annað skref: Nauðsynlegt getur verið að setja meintan geranda og/eða meintan þolanda í tímabundið leyfi meðan á rannsókn stendur. Þetta getur minnkað álag á viðkomandi einstaklinga og komið í veg fyrir frekari uppákomur meðan á rannsókn stendur.

Þriðja skref: Sá sem fer með rannsókn málsins skal hitta meintan þolanda og afla nánari upplýsinga um tildrög málsins og gefa honum kost á að gera skriflega lýsingu þar sem ítarleg grein er gerð fyrir málinu. Þá skal gefa þolanda færi á að benda á vitni sem rannsakandi kallar svo til.

Fjórdá skref: Sá sem hefur umsjón með málinu skal upplýsa meintan geranda að málið sé í rannsókn. Rannsakandi skal útskýra fyrir meintum geranda nánar hvaða sökum hann er borin. Viðkomandi aðili á að fá tækifæri til að útskýra sína hegðun og koma á framfæri sinni skoðun á kvörtuninni. Meintur gerandi á að fá tækifæri til að svara ásökunum skriflega. Þá skal gefa meintum geranda færi á því að benda á vitni sem rannsakandi kallar svo til.

Fimmta skref: Rannsakandi skal kalla til vitni. Vitni hafa rétt á að hafa trúnaðarmann, öryggistrúnaðarmann eða samstarfsfélaga sér til stuðnings í viðtalinu.

Sjötta skref: Rannsakandi getur á öllum stigum málsins kallað aftur til þá einstaklinga sem tengjast málinu til að afla sér frekari upplýsinga.

Sjöunda skref: Farið er yfir niðurstöðu rannsóknar og ákvörðun tekin um úrlausn máls ef í ljós kemur að um sé að ræða einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni.

2.7 ÁFRAMHALD Á EINELTI, OFBELDI, KYNFERÐISLEGRI EÐA KYNBUNDINNI ÁREITNI EFTIR AÐ MÁLSMEÐFERÐ LÝKUR

Starfsmaður sem verður uppvís að því að halda uppteknum hætti þrátt fyrir að málsmeðferð teljist lokið (hvort heldur sem um er að ræða sama þolanda eða nýjan), má búast við því að gripið verði til viðeigandi aðgerða samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi, sem getur falið í sér skriflega áminningu eða fyrirvaralausán brottrekstur.

Tilkynning um meint einelti á vinnustað

Skráning á atviki

Upplýsingar um þolanda og geranda

Dagsetning atviks: _____

Nafn meints þolanda: _____

Er þetta fyrsta atvik?: Já Nei

Nafn meints geranda: _____

Er þetta fyrsta tilkynning: Já Nei

Lýsing á atviki

Lýstu atvikinu eins og það átti sér stað. Hvar gerðist þetta? Var einhver undanfari? Hvað var sagt? Hvernig brugðust þú og gerandi við? Hvernig leið þér eftir atvikinu?

Lýstu atvikinu hér að neðan.

ATH – Vinsamlegast látið öll möguleg viðbótargögn fylgja með s.s. tölvupósta, bréf eða annað efni.

Fyrir trúnaðarmann, öryggistrúnaðarmann, öryggisvörð eða yfirmann

Dagsetning móttöku: _____

Undirskrift: _____

