

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. forvarnaráætlun, 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	Abyrgðaraðili
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.

Samþykkt í borgarráði 11. júlí 2024

Viðauki: Skilgreiningar á hugtökum í EKKO stefnu

Uppfært 3. apríl 2025

Einelti: Síendurtekin 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 eða tjáning sem hefur þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, 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. Slík hegðun getur líka beinst að hópi fólks s.s. almenn kynferðisleg orðræða.

Kynbundin áreitni: Hegðun sem tengist kyni eða kyngervi þess sem fyrir henni verður, 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 réttlætunlegum 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. rafrænt áreiti, eltihrellahegðun, 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.