

Vinnustaðarmenning og mannauðsmál hjá Orkuveitu Reykjavíkur

Innri endurskoðun

IE18090007

19.11.2018

Meginþættir

- Samantekt úttektar
- Málefni hjá Orku náttúrunnar
 - uppsögn forstöðumanns
 - uppsögn framkvæmdastjóra
 - ásanarir um kynferðislegt ofbeldi



Vinnustaðamenning

Ekki eru vísbendingar um að óheilbrigð samskipti, eins og kynferðisleg eða kynbundin áreitni, séu látin líðast

Nú af hverjum tíu starfsmönnum OR eru á heildina litið ánægðir í starfi

Stjórn Orkuveitunnar samþykkti þann 19. september tillögu um að láta fara fram úttekt á vinnustaðarmenningu og meðferð tiltekinna starfsmannamála OR. Tilfnið var að í kjölfar uppsagnar starfsmanns hjá Orku náttúrunnar, dótturfyrirtæki OR, kom upp hrina mála sem gaf stjórn tilfni til þess að skoða fylgni við stefnur um mannauðsmál. Úttektin fól í sér skoðun á stjórnarháttum OR út frá því hvernig stefnumótun eigenda og stjórnar leiðir sig niður í viðeigandi verkferla og verklagsreglur sem eiga við í mannauðsmálum sem eru til skoðunar. Innri endurskoðun fékk Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands til þess að framkvæma könnun með það fyrir augum að kanna hvort það kynni að vera falin menning innan samstæðu OR.

SAMANTEKT ÚTTEKTAR

Stjórnarhættir Grunnur hefur verið lagður að stefnumiðaðri stjórnun þar sem stjórn OR og dótturfélaga og stjórnendur leiða eigendastefnuna markvísst í gegnum allar skipulagsheildir. Lagt er til að skipun í stjórnir dótturfélaga OR verði endurskoðuð og að aðkoma forstjóra OR, sem fer með eignarhluti fyrirtækisins, verði í gegnum hluthafafundi dótturfélaganna.

Mannauðsstjórnun er metnaðarfull hjá OR. Almennt eru ferli vel skilgreind og fræðslustarf öflugt. Misbrestur er á að starfsmannasamtöl fari ávallt fram og skráningu þeirra ábótavant. Uppsagnarferli mætti vera ítarlegra og veita skýrari leiðbeiningu, sérstaklega varðandi lagalegar kröfur við framkvæmd uppsagna.

Jafnréttismál Rík jafnréttismenning er innan OR og árlega er unnin skýrsla um stöðu jafnréttismála hjá fyrirtækjum samstæðunnar. Áhersla hefur verið á kynjajafnrétti en aðrir þættir í jafnréttisstefnu fá minna vægi.

Ferli um meðferð eineltis, áreitni og ofbeldis Samkvæmt ferlinu er gert ráð fyrir að starfsfólk OR geti leitað til fleiri en eins aðila innan samstæðunnar og einnig til sérfræðinga utan hennar til að koma á framfæri kvörtunum. Þörf er á að styrkja ákveðna þætti ferlisins. Skilgreina þarf hvaða málsmeðferð á sér stað ef ferlið er virkjað ef fram kemur kvörtun, ábending eða ef rökstuddur grunur er um einelti eða aðra ótilhlýðilega háttsemi. Lagaskylda til að virkja ferlið er víðtækari og nauðsynlegt að uppfæra ferlið m.t.t. þeirrar skyldu.

Áhættustjórnun Áhættuhandbók OR lýsir heildarsýn og meginmarkmiðum við takmörkun áhættu varðandi markaðsáhættu, lausafjáraáhættu, mótaðilaáhættu og rekstraráhættu. Fjallað er um tapað orðspor en sú áhætta sem fylgir opinberri smánun er ekki ávörpuð. Lagt er til að áhætta vegna opinberrar smánunar verði metin sérstaklega og útfærð viðbragðsáætlun sem styðjast megi við þegar eitthvað í rekstrinum er slitið úr samhengi í umræðu á samfélagsmiðlum og í fjölmiðlum.

MÁLEFNI HJÁ ORKU NÁTTÚRUNNAR

Í kjölfar uppsagnar forstöðumanns spunnust umræður á samfélagsmiðlum um að ástæða uppsagnar væri kvörtun um óviðeigandi ummæli og hegðun framkvæmdastjóra. Ekki fór fram úttekt í kjölfar kvörtunar þar sem fagleg afstaða er tekin til umkvörtunarefnis. Innri endurskoðun telur sýnt fram á að framkvæmdastjórinn hafi sýnt af sér óviðeigandi hegðun sem var í óþökk forstöðumannsins og gæti talist kynbundin. Því bæri að sýna fram á að uppsögn forstöðumannsins grundvallist ekki á leiðréttingakröfu hans skv. lögum. Það er mat Innri endurskoðunar að forsendur uppsagnar hafi verið réttmætar. Þó hefði verið rétt að tilgreina ástæður uppsagnar skriflega í uppsagnarbréfi.

Eftir að maki forstöðumannsins sendi stjórnarformanni ON og starfsmannastjóra bréf, þar sem borin er fram kvörtun um fjölþætta kynbundna áreitni og krafist tveggja ára launa í miska- og réttlætisbætur, er yfirmanni einnig sagt upp fyrirvaralaust. Innri endurskoðun telur ekki tilefni til að draga lögmæti uppsagnar yfirmannsins í efa. Uppsögn framkvæmdastjóra krefst þess að stjórn meti hversu mikil áhætta tengist starfslokum viðkomandi. Lagt er til að skert verði á þessari kröfu um að fyrir liggi skriflegt áhættumat áður en stjórn tekur ákvörðun um uppsögn eða slit á ráðningarsamningi.

Í kjölfar uppsagnar framkvæmdastjóra réð stjórn ON forstöðumann tækniþróunar í tímabundið starf framkvæmdastjóra. Sögusagnir um alvarlegt kynferðisofbeldi af hálfu nýráðsins framkvæmdastjóra komu fram, sem urðu til þess að honum var sagt upp störfum framkvæmdastjóra. Engar kærur hafa verið bornar upp í málinu og ábendingar nafnlausar. Ásakanirnar lúta ekki að atburðum á vinnustað og taka til tímabils langt áður en stjórnandi hóf störf hjá fyrirtækinu. Ekki er því um að ræða tilvik sem gætu fallið undir reglur um einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustað sbr. reglugerð nr. 1009/2015 og ekki hefur verið sýnt fram á brot í starfi hjá viðkomandi stjórnanda.

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 og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi.

Birtingarmynd

opinberrar smánunar

Óáreitt umræða á samfélagsmiðlum undir merkjum "metoo" að káf og klám sé látið viðgangast innan Orkuveitunnar.

Ekki byggð á sannindum heldur óábyrgri orðræðu og rangtúlkun.

Hallur Simonarson
innri endurskoðandi Orkuveitu Reykjavíkur