

Stefna Reykjavíkurborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum



Febrúar 2019

1. Inngangur og gildissvið

Stefna Reykjavíkurborgar gegn einelti, ofbeldi og áreitni á vinnustöðum er undirstefna mannauðsstefnu Reykjavíkurborgar þar sem tekin er skýr afstaða gegn ofbeldi af öllu tagi svo sem einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og felur í sér nánari útfærslu á ábyrgð, forvörnum og verklagi. Mannauðsdeild Ráðhúss Reykjavíkur ber yfirábyrgð á eftirfylgni með innleiðingu stefnunnar og endurskoðun hennar. Mannauðsþjónustur og eineltis- og áreitniteymi bera ábyrgð á innleiðingu stefnunnar hver á sínu fagsviði. Gildistími stefnunnar er bundinn við gildistíma mannauðsstefnu Reykjavíkurborgar sem gildir til ársins 2025.

Reykjavíkurborg setur fram í stefnu þessari forvarnar- og viðbragðsáætlun sem felur í sér nauðsynlegar aðgerðir sem grípa skal til ef fram kemur tilkynning um einelti, áreitni eða annað ofbeldi á vinnustað. Stefnunni fylgja auk þess skýrir verkferlar.

Stefna þessi er í samræmi við og byggir á lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, reglugerð 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Stefna þessi gildir um allt starfsfólk Reykjavíkurborgar á vinnustöðum borgarinnar. Með vinnustað er átt við umhverfi innanhúss eða utan- þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna sbr. 41. gr. I. laga nr. 46/1980. Jafnframt gildir hún um öll vinnutengd störf svo sem á ráðstefnum, námskeiðum, ferðalögum og öðrum félagslegum samkomum sem tengjast starfi/vinnustað.

Með hliðsjón af tilkynningarskyldu er starfsfólk sem upplifir einelti eða aðra óæskilega hegðun hvatt til að tilkynna slíkt. Taka ber allar tilkynningar og/eða kvartanir alvarlega og bregðast við þeim á faglegan hátt.

Mikilvægt er að stefnan sé kynnt starfsfólki borgarinnar reglulega, hvetja skal til opinskárra umræðna á öllum vinnustöðum borgarinnar og veita almenna fræðslu um eineltismál. Stefnan er jafnframt birt á innri og ytri vef Reykjavíkurborgar.

Starfsfólk sem með framkomu sinni, orðum, viðmóti eða atferli beitir samstarfsfélaga sína eða þjónustuþega borgarinnar ofbeldi hvort sem um er að ræða einstakt tilvik eða ítrekað telst brjóta grundvallarreglur samskipta. Slík hegðun getur leitt til áminningar, tilfærslu í starfi eða eftir atvikum brottvikningar.

2. Framtíðarsýn

Framtíðarsýn Reykjavíkurborgar til að vinna gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum er að Reykjavíkurborg verði ætíð fjölbreyttur vinnustaður sem leggur áherslu á að skapa og viðhalda starfsumhverfi þar sem gagnkvæm virðing, traust, heiðarleiki og faglegt viðmót er í hávegum haft í öllum samskiptum. Allt starfsfólk njóti jafnræðis án tillits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kyntjáningar, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu.

3. Meginmarkmið

Reykjavíkurborg líður ekki einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustöðum sínum og skuldbindur sig til að vinna að eftirfarandi meginmarkmiðum:

- Tryggja og viðhalda heilbrigðu og öruggu starfsumhverfi fyrir allt starfsfólk.

- Vinna að forvörnum gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi af öllu tagi, t.d. með fræðslu og vitundarvakningu.
- Bregðast skjótt við kvörtunum og tilkynningum sem berast og varða einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum borgarinnar samkvæmt verkferlum um málshraða. Leggja skal áherslu á að ljúka könnun tilkynningar eins fljótt og auðið er.
- Vinna eftir samræmdum verkferlum um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á faglegan og óhlutdrægan hátt.
- Gæta jafnræðis og nærgætni í öllum aðgerðum hvort heldur sem er gagnvart þeim sem tilkynnir um ofbeldi eða þeim sem kvartað er undan.

4. Forvarnir

Einelti og áreitni getur haft alvarlegar afleiðingar fyrir heilsu og líðan fólks. Þær afleiðingar geta komið fram sem andlegir og/eða líkamlegir kvillar eða breytingar í hegðun hjá þeim sem verða fyrir einelti eða öðru ofbeldi. Sé ekki gripið inn í aðstæður og ferli eineltis eða áreitni stöðvuð er hætta á að skaðinn verði bæði langvinnur og djúpstæður. Mikilvægt er að bregðast fljótt og markvisst við kvörtunum um einelti og áreitni á vinnustað til að tryggja vellíðan starfsfólks.

Við gerð áætlunar um heilsuvernd skal atvinnurekandi gera áætlun um forvarnir þar sem meðal annars kemur fram til hvaða aðgerða skuli gripið í því skyni að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustað. Í því sambandi skal atvinnurekandi taka mið af öllum tiltækum upplýsingum, þar með talið niðurstöðum úr áhættumatami sem og skyldum atvinnurekanda.

Meðal annars skal koma fram:

- Hvernig vinnuaðstæðum á vinnustað skuli háttað þannig að dregið sé úr hættu á að aðstæður skapist sem líkur eru á að leitt geti til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum.
- Hvert starfsfólk geti komið á framfæri kvörtun eða ábendingu og til hvaða aðgerða grípa skuli til komi fram kvörtun, ábending um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum eða verði atvinnurekandi var við slíka hegðun.

Ofbeldi, einelti og/eða áreitni á sér margar birtingamyndir. Mikilvægt er að stjórnendur/yfirmenn séu sjálfir góðar fyrirmyndir og kveðið sé skýrt á um að slík hegðun sé ekki liðin á vinnustaðnum og að verklagsreglur séu öllum ljósar.

Eftirfarandi lykilatriði stuðla að heilbrigðu vinnuumhverfi:

- Markmið stofnunar og tilgangur starfs er skýr í samræmi við starfslýsingu.
- Starfsfólk veit til hvers er ætlast af þeim í starfi, kröfur til þess eru hæfilegar og verkaskipting skýr.
- Starfsfólk hefur möguleika á að sýna frumkvæði í starfi og hafa áhrif á eigið starf og starfsumhverfi.
- Færni starfsfólks er metin að verðleikum, það fær skýra endurgjöf varðandi frammistöðu sína og tækifæri til að læra og þróast í starfi.
- Upplýsingaflæði er gott, boðleiðir eru skýrar.
- Skýrt er hvert hægt er að tilkynna atvik.
- Samskipti einkennast af gagnkvæmri virðingu, trausti og kurteisi.
- Samskipti eru opin og heiðarleg.
- Áhersla er á samkennd og samheldni meðal starfsfélaga til að koma í veg fyrir hópamyndun.

- Starfsánægja, vellíðan í starfi og óþvingað andrúmsloft.
- Umburðarlyndi fyrir ólíkum skoðunum og virðing er borin fyrir sérkennum hvers og eins.
- Starfsfólk sameinast um að líða ekki óæskilega hegðun og upplýsa um atvik sem það verður vart við.

5. Skilgreiningar

i. Einelti

Einelti er endurtekin ótilhlýðileg háttsemi 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 eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Almennt gildir að til að hegðun teljist einelti þarf mynstur endurtekinnar, lítillækkandi eða neikvæðrar hegðunar og þróunar samskipta að vera til staðar og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að.

Um einelti getur verið að ræða hvort sem það er ásetningur geranda eður ei. Einelti getur falið í sér misbeitingu valds, óformlegs eða formlegs sem einstaklingur á erfitt með að verjast. Fólk er misjafnt og þess vegna verður ekki hjá því komist að einn getur upplifað það sem móðgun eða ótilhlýðilega háttsemi sem annar tekur ekki nærri sér. Þetta verður að hafa í huga þegar einelti eða áreitni er til umfjöllunar.

Ótilhlýðileg háttsemi sem beinist gegn persónu starfsmanns-brýtur gegn almennri siðferðiskennd og viðmiðum um hvernig koma skuli fram við einstakling. Slík framkoma getur haft í för með sér neikvæð áhrif á einstaklinginn og jafnvel hóp starfsfólks.

Meta þarf hvert tilvik fyrir sig og gæta þess að aðstæður séu skoðaðar á nákvæman og hlutlausan hátt á grundvelli fyrirliggjandi staðreynda og upplýsinga.

Hafa ber í huga að einelti felur oft í sér marga samverkandi þætti og geta meðal annars verið:

- Særandi eða móðgandi athugasemdir gagnvart einstaklingi, fjandskapur, baktal og rógur.
- Útilokun frá félagslegum og faglegum samskiptum.
- Að einstaklingur sé niðurlægður eða hann gerður að athlægi.
- Óþægileg eða illkvittnisleg stríðni gagnvart einstaklingi.
- Að starf, hæfni og verk einstaklingsins eru lítilsvirt.
- Að dregið er úr ábyrgð og verkefnum einstaklings án málefnaþra skýringa.
- Misnotkun valds svo sem að gera ýmist of miklar eða litlar kröfur til einstaklings, ábyrgðarsvið eru illa skilgreind og/eða honum ítrekað falin verkefni sem falla ekki undir starfssvið hans.
- Niðurlæging eða auðmýking, t.d. vegna aldurs, kynferðis, uppruna, kynhneigðar, litarháttar, kynvitundar eða líkamlegs atgervis.
- Hunsun, útilokun t.d. með því að láta eins og einstaklingar séu ekki á staðnum.

ii. Áreitni

Einstaklingi er sýnd óvelkomin athygli og óskað eftir félagslegum samskiptum sem viðkomandi kærir sig ekki um. Einstaklingi er sýndur yfirgangur í samskiptum, vegið að honum með skömmum, fyrirlitningu og niðurlægjandi ummælum. Eitt tilvik getur talist áreitni.

iii. Kynbundin áreitni og kynbundið ofbeldi

Með hugtakinu **kynbundin áreitni** er átt við hegðun sem tengist kyni eða kyngervi 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. Áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni.

Kynbundið ofbeldi er hvers kyns hegðun á grundvelli kyns eða kyngervis sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess einstaklings sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

iv. Kynferðisleg áreitni og kynferðislegt ofbeldi

Kynferðisleg áreitni er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk einstaklings sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegrar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Almenn gildir um kynferðislega áreitni að hún er í óþökk þess sem fyrir henni verður. Upplifun einstaklingsins skiptir meginmáli í þessu sambandi. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni.

Kynferðisleg áreitni getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg og birtist meðal annars í eftirfarandi hegðun:

- Grófur og/eða klámfengur talsmáti.
- Klámfefni sem er sýnilegt svo sem á vegg eða í tölvu.
- Óviðeigandi spurningar um kynferðisleg málefni.
- Snerting sem er óvelkomin.
- Óviðeigandi athugasemdir settar fram í máli, á vefnum og/eða í gegnum snjalltæki.
- Tvíræð og niðurlægjandi tilboð.
- Klámvædd umræða, getur verið annars konar niðurlæging t.d. með skörun vegna uppruna eða litarháttar viðkomandi.

Með hugtakinu **kynferðislegt ofbeldi** er átt við brot gegn kynfrelsi einstaklings sem lýst eru refsiverð í XXII. kafla almennra hegningarlaga.

v. Ofbeldi

Ofbeldi er 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 handahófskennd svipting frelsis.

6. Ábyrgð og skyldur stjórnanda/yfirmanna og atvinnurekanda

Reykjavíkurborg ber ábyrgð á því að viðhalda góðu starfsumhverfi sem er laust við einelti, áreitni eða ofbeldi. Í lögum nr. 10/2008 kemur jafnframt fram að atvinnurekendur og yfirmenn stofnana skuli gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk þeirra verði fyrir áreitni, einelti eða ofbeldi á vinnustað sbr. gildandi lög og reglugerðir.

Ábyrgð yfirmanna/stjórnanda er veigameiri sökum valdaójafnvægis og getur einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi af hálfu stjórnanda/yfirmanns reynst enn þungbærara en af hálfu annarra.

Mikilvægt er þó að hafa í huga að stjórnendur/yfirmenn, líkt og annað starfsfólk geta orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi í starfi.

Ef tilkynnt er um einelti, kynferðislega áreitni, eða kynbundið ofbeldi af hálfu yfirmanns verður viðkomandi vanhæfur til að ákvarða um vinnuskilyrði tilkynnanda á meðan á könnun máls stendur og skal næsti yfirmaður taka ákvarðanir er varða þolanda (sbr. lög nr. 10/2008). Yfirmaður getur í þessum tilvikum einnig vísað málinu til starfsmannastjóra/mannauðsstjóra.

Skyldur stjórnenda/yfirmanna fela meðal annars í sér að:

- Sýna gott fordæmi með faglegu viðmóti sem einkennist af tillitsemi, kurteisi, virðingu, og umburðarlyndi.
- Sýna í orði og athöfn að einelti, áreitni og annað ofbeldi er ekki liðið.
- Tryggja að allt starfsfólk hafi greiðan aðgang að og sé upplýst um stefnu þessa og verkferla.
- Tryggja að upplýsingar um hvert starfsfólk geti leitað ef það upplifir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi séu aðgengilegar.
- Bregðast skjótt við ef þeir verða varir við óviðeigandi hegðun í skilningi þessarar stefnu eða fá vitneskju um slíkt.
- Virða rétt allra til réttlátrar málsmeðferðar. Hvetja þá aðila sem tengjast málinu til þátttöku í úrvinnsluferli.
- Styðja við aðila sem vinna að athugun eða úrlausn mála.
- Hafa afskipti af málinu og grípa til aðgerða eftir atvikum á meðan og eftir að málsmeðferð lýkur.

7. Réttindi, ábyrgð og skyldur starfsfólks

Ætlast er til að starfsfólk Reykjavíkurborgar framfylgi og styðji framgang þessarar stefnu með því að:

- Taka ábyrgð á eigin hegðun og framkomu.
- Leggja ekki annað starfsfólk í einelti, áreitna ekki annað starfsfólk kynferðislega eða á grundvelli kyns og beita ekki annað starfsfólk ofbeldi á vinnustað.
- Hegða sér í hvívetna á faglegan hátt og hafa virðingu fyrir öðrum að leiðarljósi.
- Vera vakandi og meðvitað um líðan annarra í nærumhverfinu og veita stuðning eftir atvikum.
- Taka þátt í því könnunar- og/eða úrlausnarferli sem heyrir undir stefnuna sé þess óskað.
- Upplýsa þar til bæra aðila um meint einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi sem það hefur vitneskju um samkvæmt tilkynningarskyldu. Þeir aðilar gætu verið yfirmaður, mannauðsráðgjafi, fulltrúi eineltis- og áreitnitemis, fulltrúi stéttarfélags, trúnaðarmaður, öryggistrúnaðarmaður eða öryggisvörður.
- Stuðla að því að stefnunni sé framfylgt í hvívetna.
- Virða rétt allra til sæmdar og virðingar og gæta trúnaðar um persónuleg mál.

8. Eineltis- og áreitnitemi sviða Reykjavíkurborgar

Á öllum sviðum Reykjavíkurborgar og í miðlægri stjórnsýslu eru starfandi eineltis- og áreitnitemi sem skipuð eru þremur til fimm aðilum. Starfsmannastjórar/mannauðsstjórar sviða Reykjavíkurborgar eru ábyrgðamenn teymanna og tilnefna fulltrúa í þau. Listi yfir meðlimi eineltis- og áreitnitema má sjá á starfsmannavef Reykjavíkurborgar undir hverju sviði og undir Mannauður / Einelti og áreitni.

Hlutverk eineltis- og áreitnitema er að:

- Upplýsa starfsfólk um stefnu þessa og verkferla sem unnið er eftir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis.
- Upplýsa starfsfólk um úrræði og stuðning sem er í boði í slíkum málum.

- Taka á móti og koma öllum tilkynningum um einelti, áreitni og ofbeldi í réttan farveg í samræmi við verkferil.
- Tryggja að farið sé eftir upplýsinga- og stjórnsýslulögum og öðrum þeim lögum og reglum sem eiga við.
- Leiðbeina stjórnendum um verkferil og úrræði ef upp kemur einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi á starfsstað.
- Komast að rökstuddri niðurstöðu og skila álitni að rannsókn lokinni.
- Hafa leiðbeinandi hlutverk t.a.m. ef tilkynnandi á einhverjum tímapunkti ákveður að kæra mál til lögreglunnar.
- Sinna eftirfylgni mála.
- Taka við tilkynningum frá öllu starfsfólki sem telur sig hafa orðið fyrir ofbeldi, einelti, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni.

9. Úrræði fyrir starfsfólk og leiðir til úrlausna

Mikilvægt er að starfsfólk hafi upplýsingar um hvert það getur snúið sér eftir aðstoð ef það telur sig þolanda eineltis eða áreitni.

Leiðir til úrlausna:

- Óformleg aðstoð/samtal.
- Aðstoð þriðja aðila.
- Formleg tilkynning.

Við mat á valmöguleikum eða til þess að fá frekari upplýsingar getur starfsmaður:

- Talað við yfirmann eða trúnaðarmann.
- Haft samband við mannauðsþjónustu sviðs.
- Haft samband við áreitniteymi viðkomandi sviðs.
- Haft samband við stéttarfélag.
- Haft samband við Vinnueftirlit ríkisins.

Til þess að auðvelda framsetningu og vinnslu máls er starfsfólk hvatt til þess að skrá hjá sér atvik og hegðun þá sem um ræðir þar sem fram koma tíma- og dagssetningar, nöfn þeirra sem voru ef til vill viðstaddir og aðstæður þegar atvik átti/áttu sér stað. Einnig er aðilum bent á að skrá ítarlega ef viðkomandi hefur rætt við meintan geranda um hegðunina og hvað aðilum fór á milli.

10. Ferlið

1. Tilkynning berst teymi.
2. Teymið ræðir við tilkynnanda.
3. Teymið gerir verkáætlun í samvinnu við tilkynnanda.
4. Teymið boðar til fundar meintan geranda og upplýsir hann um umkvörtunarefnið.
5. Teymið ræðir við aðra sem kunna að hafa upplýsingar eða vitneskju um málið eða eru vitni í málinu.
6. Teymið skilar af sér greinargerð með rökstuddri niðurstöðu.

Sjá nánari upplýsingar um ferlið í verkferli sem fylgir stefnunni.

11. Öryggi og heilbrigði á vinnustað

Til að koma í veg fyrir óviðeigandi hegðun og auka líkur á ánægju í starfi ber að framkvæma áhættumat á vinnustöðvum reglulega. Áhættumat er gert meðal annars með því að greina áhættuþætti er varða:

- Hegðun á viðkomandi vinnustað þar sem atvinnurekandi, stjórnendur og/eða starfsfólk getur átt hlut að máli.
- Samskipti starfsfólks viðkomandi vinnustaðar við einstaklinga sem ekki teljast til starfsfólks vinnustaðarins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem fram fer á vinnustaðnum.

Áhættumat skal byggjast á öllum tiltækum upplýsingum þar sem meðal annars skal tekið tillit til andlegra og félagslegra þátta í tengslum við vinnuaðstæður á vinnustaðnum þar sem litið er til eftirfarandi þátta:

- Fjöldi starfsfólks.
- Aldur starfsfólks.
- Kynjahlutfall meðal starfsfólks.
- Ólíkur menningarlegur bakgrunnur starfsfólks.
- Hugsanlegir örðugleikar meðal starfsfólks í tengslum við talað og/eða ritað mál.
- Skipulag vinnutíma.
- Vinnuálag.
- Eðli starfs/starfa á vinnustaðnum.
- Hvar/hvernig vinnan fer fram.

Reykjavíkurborg ber að vera með áætlun um heilsuvernd (sbr. 66. gr. laga nr. 46/1980, sbr. einnig 28. gr. reglugerðar nr. 920/2006 um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum). Til heilsuverndar telst verndun líkamlegar og andlegrar heilsu. Í áætlun um heilsuvernd er því meðal annars tekið á forvörnum og viðbrögðum til að koma í veg fyrir og til að bregðast við ef upp koma mál tengd einelti, áreitni eða ofbeldi.

Ofbeldi og einelti er ekki liðið á starfsstöðum Reykjavíkurborgar og allir eiga að njóta sín í starfi.