



Verkferlar og leiðir til úrlausna í eineltis- og áreitnimálum hjá Reykjavíkurborg

Hér er tilgreindur bæði formlegur ferill þegar fram kemur tilkynning um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustöðum Reykjavíkurborgar og óformlegur verkferill þegar þolandi óskar ekki eftir að mál fari í formlegan feril.

Það er ákvörðun þolanda hvað hann vill gera eða að verði gert við mál sitt. Hann getur tekið ákvörðun um hvort hann vilji bíða og sjá hvernig mál þróast. Hann getur sjálfur rætt milliliðalaust við meintan geranda eða með aðstoð þriðja aðila eða tekið ákvörðun um að fara í formlegt ferli.

Atvinnurekanda ber skv. reglugerð nr. 1009 frá 2015 skylda til að láta einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað ekki viðgangast. Starfsmaður þarf því að gera sér grein fyrir að mögulega þarf atvinnurekandi að hefja frumkvæðisathugun máls jafnvel þó starfsmaður ákveði að tilkynna málið ekki formlega.

Frumkvæðisathugun er ekki einstaklingsmál og ekki rannsókn á málum tiltekins starfsmanns líkt og þegar tilkynning berst frá þolanda. Í frumkvæðisathugun felst að framkvæma almenna könnun á tilteknum atriðum á starfsstað svo sem vinnustaðamenningu, stjórnunarháttum og þess háttar.

Óformleg aðstoð/samtal

Milliliðalaus samskipti

Ef þolandi upplifir að framkoma einhvers gagnvart sér fari yfir almenn samskiptamörk eða geti talist einelti eða áreitni velja sumir að ræða sjálfir málið við meintan geranda. Í sumum tilfellum áttar meintur gerandi sig ekki á því að hegðun hans fari yfir mörk eða hafi neikvæð áhrif á samstarfsfólk.

Aðstoð þriðja aðila

Þolandi getur leitað ráða eða upplýsinga hjá yfirmanni, trúnaðarmanni, mannauðsþjónustu eða fulltrúa eineltis- og áreitnitemis sviðs. Í þeim tilfellum þarf viðkomandi ekki að nafngreina meintan geranda og trúnaðar er gætt í hvívetna.

Hlutverk stjórnanda / mannauðsráðgjafa / fulltrúa eineltis- og áreitnitemis í óformlegri aðstoð er að kynna sér sjónarmið aðila og athuga hvort hægt sé að miðla málum í þeim tilvikum sem það á við. Sá sem hefur málið til meðferðar hugar að líðan þolanda og meints geranda og býður þeim viðtöl hjá sálfræðingi eða öðrum fagaðila.

Formlegar aðgerðir

Formleg meðferð máls hefst eftir að skrifleg kvörtun berst um meint einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi. Í formlegri meðferð máls fer fram könnun á málsatvikum og niðurstaða er fengin um það hvort einelti, áreitni eða ofbeldi hafi átt sér stað. Í framhaldinu er gerð áætlun um næstu skref.

Málsmeðferð

Haga skal allri málsmeðferð í samræmi við stjórnslulög nr. 37/1993 og farið skal með allar persónuupplýsingar í samræmi við lög um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr. 90/2018 sem og reglur Persónuverndar nr. 299/2001 um öryggi persónuupplýsinga. Eineltis- og áreitnitemi kanna mál nægilega svo hægt sé að komast að niðurstöðu. Hafa skal rannsóknarreglu 10. gr. stjórnslulaga nr. 37/1993 að leiðarljósi við meðferð málsins. Trúnaður og afhending gagna er skv. upplýsingalögum nr. 140/2012.

Ef yfirmaður er af einhverjum ástæðum vanhæfur til að taka á málum svo sem vegna hagsmunaárekstra eða er meintur gerandi eða þolandi í málinu skal leita til mannauðsþjónustu eða fulltrúa eineltis- og áreitnitemis viðkomandi sviðs. Viðkomandi mannauðsþjónusta getur vísað málinu til eineltis- og áreitnitemis mannauðsdeildar Ráðhússins eða falið fagaðila utan sviðsins athugun málsins. Það skal ávallt gera með samþykki þolanda.

Ferill máls

1. Tilkynning:

- a) Tilkynnt er um meint einelti og áreitni á eyðublaði sem finna má á Fróða, innri vef Reykjavíkurborgar, undir mannauðsmál / einelti og áreitni. Hægt er að senda tilkynningu með tölvupósti, bréfpósti eða með munnlegum hætti til neðangreindra aðila sem sjá um að skrá málið á eyðublaðið. Í tilkynningu er ætlast til að fram komi: nafn tilkynnanda, nafn (nöfn) meints geranda og annara sem kunna að tengjast málinu, nafn starfsstöðvar og hvert umkvörtunarefnið er, lýsing, hvar, hvenær, hverjir og hvernig. Aðeins er tekið við tilkynningum undir nafni. Fyrirliggjandi gögn í málinu, séu þau fyrir hendi, fylgi með.

Tilkynninguna er hægt að senda til einhvers eftirfarandi: yfirmanns, mannauðsþjónustu viðkomandi sviðs eða eineltis- og áreitnitemis sviðsins.

- b) Málið er falið tilteknum aðila/teymi.
- c) Sá sem ber ábyrgð á könnun máls fer yfir tilkynningu með það að markmiði að skoða hvort lýsingar falli undir skilgreiningu á einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi í stefnu Reykjavíkurborgar. Ef ljóst þykir að upplýsingar sem fram koma í tilkynningu falla ekki undir framangreinda skilgreiningu er tilkynnandi boðaður í viðtal og það útskýrt fyrir viðkomandi.
- d) Teymið tekur tilkynningu til vinnslu og skuldbindur sig til að skoða einungis þá þætti sem þar eru tilgreindir. Komi aðrar kvartanir fram á meðan á vinnslu stendur frá tilkynnanda eða öðrum aðilum máls skal það vera efni í aðra ótengda tilkynningu óski einstaklingur að fá þær kvartanir kannaðar sérstaklega.
- e) Berist teymi upplýsingar um meint brot frá öðrum en þolanda skal það boða til sín þolanda og upplýsa hann um það. Jafnframt skal teymi upplýsa viðkomandi um sín réttindi og verklag Reykjavíkurborgar í slíkum málum. Óski meintur þolandi þess að ekki skuli gert neitt í málinu að svo stöddu er hvorki um frekara inngríp né íhlutun að ræða að hálfu teymisins. Í tilfellum sem þessum þarf að gera meintum þolanda skriflega grein

fyrir því að hendur teymisins séu bundnar hvað varðar frekari vinnslu og skal það skjalfest. Þó má ávallt taka upp mál að nýju að beiðni þolanda.

- f) Sá sem tilkynnir um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða annað ofbeldi á rétt á því að draga tilkynninguna til baka og skal það gert með skriflegum hætti. Vinnuveitanda ber þó að kanna hvort ástæða sé til að hefja frumkvæðisathugun svo sem á vinnustaðarmenningu og samskiptum fólks á vinnustað sbr. það sem framar greinir.

2. Verkáætlun:

- a) Sá sem ber ábyrgð á könnun málsins upplýsir aðila um málsmeðferð og leggur fram tímasetta verkáætlun.
- b) Miðað er við að upplýsingaöflun sé lokið innan átta vikna og ef dráttur verður á og tímasetningar verkáætlunar breytast skal þess gætt að upplýsa þolanda og meintan geranda um framvindu málsins.
- c) Sé það mat teymis að kvörtun eigi ekki við rök að styðjast þarf engu að síður að skoða aðstæður eða atburðarás sem leiddi til þess að starfsmaður taldi sig knúinn til að kvarta undan öðrum starfsmanni. Ákveða þarf eftirfylgni og leiðir til að vinna að því að koma samskiptum aftur í ásættanlegt horf sé þess kostur.

3. Könnun máls – teymi:

- a) Æskilegt er að tveir fulltrúar úr eineltis- og áreitniteymi séu í viðtölum.
- b) Ávallt þarf að upplýsa þolanda og meintan geranda fyrir fram um ferlið og gang mála. Í undantekningartilfellum getur eineltis- og áreitniteymi / starfsmannastjóri óskað eftir aðstoð eða ráðgjöf utanaðkomandi fagaðila við vinnslu málsins. Þó skal hafa samráð við þolanda þegar leitað er utanaðkomandi aðstoðar. Í þeim tilfellum hefur eineltis- og áreitniteymið það hlutverk að vera tengiliður við þann utanaðkomandi aðila sem fer með vinnslu málsins og sér um boðanir í viðtöl og almenna upplýsingagjöf til málsaðila.
- c) Til að niðurstaða könnunar verði trúverðug er mikilvægt að reyna að tryggja óhæði rannsakenda. Reynt er að tryggja að báðir aðilar máls, þolandi og meintan gerandi séu sáttir við þá aðila sem fengnir eru til að rannsaka mál og á þetta bæði við aðila teymis hjá Reykjavíkurborg og ef utanaðkomandi aðilar eru fengnir að málinu.
- d) Ef á einhverjum tímamarki í ferlinu er grunur um refsiverða háttsemi getur teymið hlutast til um að fram fari opinber rannsókn á tilkynntri háttsemi. Teymið hefur leiðbeindandi hlutverk og leiðbeinir viðkomandi við að kæra til lögreglu ef mál er þess eðlis.

4. Könnun máls – viðtöl:

- a) Þolandi er boðaður í viðtal og farið yfir tilkynningu hans um einelti eða áreitni. Hann er upplýstur um feril eineltis- og áreitnimála og að tilkynningin muni verða afhent

meintum geranda. Honum er jafnframt afhent afrit af verkferlum um vinnslu eineltis- og áreitnimála hjá borginni. Eins er þörf hans fyrir stuðning og ráðgjöf fagaðila könnuð. Í þessu viðtali er grundvöllur fyrir áframhaldandi könnun máls kannaður með tilliti til skilgreininga eineltis- og áreitni.

- b) Meintur gerandi er boðaður í viðtal þar sem honum er afhent fyrirbyggjandi tilkynning um meint einelti eða áreitni af hans hálfu og skal einnig bent á rétt hans til að hafa með sér trúnaðarmann eða fulltrúa stéttarfélags síns eða annan aðila í viðtalið. Jafnframt fær hann afrit af verkferlum um vinnslu eineltis- og áreitnimála hjá borginni. Honum er kynntur andmælaréttur og að hann fái 10 daga til að koma sínum sjónarmiðum eða skýringum á framfæri hvort sem er í viðtali eða með skriflegum hætti. Mögulegt er að andmælafræstur fái framlengdur ef sérstakar aðstæður eru fyrir hendi. Eins er þörf hans fyrir stuðning og ráðgjöf fagaðila könnuð.
- c) Vitni sem aðilar máls telja að geti staðfest umrædda hegðun eða atburði eru eftir atvikum boðuð í viðtal. Rætt er við aðra sem geta veitt upplýsingar um málið, t.d. yfirmenn og samstarfsmenn, en forðast skal að draga fleiri inn í málið en nauðsynlegt er. Oftast er rætt við einn aðila í einu. Hægt er að óska eftir eða mælast til að aðilar ræði ekki um málið á vinnustað eða opinberlega á meðan málið er í vinnslu.
- d) Ef meintur gerandi mætir ekki eða neitar að mæta í boðuð viðtöl þrátt fyrir tilmæli yfirmanns og ítrekuðum tilmælum teymisins er málið engu að síður kannað eins og tilefni er til og hægt er eftir atvikum. Sé ekki hægt að leiða málið til lykta með fullnægjandi hætti skal rannsókn þess hætt að höfðu samráði við tilkynnanda.

5. Gögn – trúnaður:

- a) Rætt er um trúnað við könnun máls við alla málsaðila. Allir þeir sem rætt er við þurfa að fá að vita það fyrir fram að um er að ræða opið og gegnsætt vinnsluferli og munu aðilar máls sjá skráningar viðtala sem höfð eru við aðra í tengslum við málið. Aðilar sem rætt er við eiga einnig að fá tækifæri til að lesa yfir það sem haft er eftir þeim í endanlegri álitserð um málið og þeim gefinn kostur á að breyta eða lagfæra framburð sinn.
- b) Málsaðilum er gerð grein fyrir að þeir hafi rétt á að fá aðgang að upplýsingum og gögnum í málinu að teknu tilliti til laga um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga og upplýsingalaga nr. 140/2012.
- c) Á öllum fundunum er varða viðkomandi mál er rituð fundargerð sem farið er yfir í lok fundar. Fundargerðir skulu vera á stöðluðu formi og koma þarfr fram: hvar, hvenær, númer máls, málsaðilar, hverjir mættir, hvaða gögn lögð fram ef einver, þar með talið frásögn aðila í skýru máli og hvaða ákvarðanir eru teknar. Öll gögn eru stimpluð trúnaðargögn og vistuð í skjalavistunarkerfi. Ef aðilar óska eftir afriti af fundargerð þá er hún afhent.
- d) Við vinnslu álitserðar fá aðilar aftur tækifæri til að lesa yfir eða heyra það (með símtali) sem hafa á eftir þeim í lokaálitserð. Hafi viðkomandi athugasemdir og óskar

eftir að breyta eða leiðrétta framburð sinn skal það gert eða í það minnsta skulu athugasemdir hans skráðar.

- e) Aðilar máls og næsti yfirmaður skulu fá niðurstöðu málsins eins fljótt og unnt er frá því að niðurstaða liggur fyrir. Fundað er með aðilum máls í sitthvoru lagi og þeim afhentar niðurstöður málsins. Mælst er til að aðilar fari með gögn sem trúnaðarmál.
- f) Vitni fá ekki aðgang að trúnaðargögnum öðrum en eigin vitnisburði.
- g) Í þeim undantekningartilfellum þar sem ekki næst einróma niðurstaða fulltrúa teymisins við rannsókn gefst færi á að skila séráliti sem tilgreinir afstöðu rannsakanda

6. Á meðan könnun stendur yfir:

Mögulegar aðgerðir til að tryggja öryggi og velferð starfsfólks og heilbrigt starfsumhverfi á meðan á athugun máls stendur geta verið eftirfarandi:

- Tímabundnar breytingar á starfi/störfum aðila máls.
- Aðgerðir sem miða að takmörkun á samveru eða samskiptum viðkomandi.
- Aðili/aðilar tímabundið leystur/leystir undan starfsskyldum sínum.
- Aðrar tímabundnar öryggisráðstafanir.

7. Í kjölfar niðurstöðu:

Í kjölfarið á niðurstöðu máls tekur yfirmaður í samráði við starfsmannastjóra ákvörðun um til hvaða aðgerða skal gripið á starfsstöðinni. Þær geta meðal annars verið eftirfarandi:

- Sáttamiðlun með aðstoð þriðja aðila.
- Ráðgjöf (mögulega til beggja aðila).
- Endurmenntun eða þjálfun.
- Leiðbeiningarsamtal.
- Breytingar á starfsábyrgð eða verkefnum.
- Tilfærslur í starfi.
- Áminning.
- Brottvikning úr starfi.
- Framkvæmd áhættumats innan starfsstöðvar unnin til að bæta aðbúnað og almenna vellíðan starfsfólks.

Eins og fyrr segir þá getur önnur ámælisverð hegðun en einelti eða áreitni að sama skapi leitt til samskonar aðgerða þó niðurstaða könnunar leiði í ljós að hún falli ekki undir skilgreiningu eineltis eða áreitni. Ef áreitni- eða eineltismál koma upp á vinnustaðnum skal yfirmaður huga að fyrirbyggjandi aðgerðum.

Uni aðilar ekki niðurstöðu teymis getur aðili máls farið með málið fyrir dómstóla.