

Frumkvæðisathugun á félagslegum áhættuþáttum og vinnuumhverfi stofnana hjá Kópavogsbæ

Það er skýrt í bæði lögum og reglugerðum að vinnuveitanda ber að grípa til aðgerða ef á einhvern hátt það berst kvörtun eða ábending um háttsemi sem geti talist til eineltis, áreitni eða ofbeldis á vinnustað eða einhverjar þær aðstæður koma upp sem geta leitt til slíks. Skal vinnuveitandi í slíkum tilvikum meta aðstæður í samvinnu við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins eftir því sem við á og utanaðkomandi aðila ef með þarf sbr. 7. gr. í reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni o.fl., nr. 1009/2015, sem sett er á grundvelli laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

Liður í að fyrirbyggja óaskileg samskipti og neikvæða hegðun er að greina og meta vinnuaðstæðurnar reglulega, gera áhættumat starfa þar sem félagslega vinnuumhverfið er metið sérstaklega. Í áhættumati starfa felst könnun á vinnuumhverfinu, hvort eitthvað þurfi að skoða í samskiptum, stjórnun, vinnustaðamenningu, verkferlum, vinnuaðstæðum o.fl.

I. Frumkvæðisathugun - félagslegt áhættumat starfa

Frumkvæðisathugun – félagslegt áhættumat starfa er ekki einstaklingsmál og ekki rannsókn á málum tiltekins starfsmanns líkt og þegar nafngreind tilkynning berst frá þolanda um einelti, áreitni eða ofbeldi því er unnt að bjóða því starfsfólki sem stígur fram nafnleynd ef þess er óskað.

Í greiningunni felst að framkvæma almenna athugun á tilteknum atriðum á starfsstað svo sem andlegri líðan starfsmanna, vinnustaðamenningu, samskiptum, stjórnunarháttum og þess háttar.

Frumkvæðisathugun- áhættumat starfa getur átt við þegar fleiri en einn starfsmaður kvartar undan félagslegu vinnuumhverfi og/eða stjórnunarháttum á vinnustað sínum. Frumkvæði að því að gera slíka greiningu kemur eineltisteymi Kópavogs eða vinnuveitanda sem eftir tilvikum eru stjórnendur vinnustaða, sviðsstjóri, bæjarstjóri eða mannauðsstjóri.

Við frumkvæðisathugun er rannsóknarregla 10. gr. stjórnsýslulaga nr. 37/1993 höfð að leiðarljósi. Um trúnað og meðferð gagna er farið að stjórnsýslulögum nr. 37/1993 og upplýsingalögum nr. 140/2012. Farið er með allar upplýsingar sem safnað er í samræmi við lög um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr. 90/2018 sem og reglur Persónuverndar um öryggi slíkra upplýsinga

II. Framkvæmd

Þegar athugun er gerð að frumkvæði vinnuveitanda er hún framkvæmd af eða í náinni samvinnu við mannauðsstjóra og eineltisteymis eftir atvikum. Mannauðsstjóri getur einnig eftir að hafa móttengið ábendingar starfsmanna haft frumkvæði að slíkri athugun í samráði við hlutaðeigandi yfirmann. Í hverju tilviki fyrir sig er metið hvort ástæða sé til þess að athugunin sé framkvæmd af utanaðkomandi aðila.

Eineltisteymi er upplýst um allar athuganir enda koma einstaklingar þess teymis að framkvæmd málsins.

Í vissum tilvikum er athuguninni best komið í höndum utanaðkomandi fagaðila. Slíkt getur átt við ef um mannargan vinnustað er að ræða eða telja má að ekki verði hægt að gæta hlutleysi. Almennt er þá leitað eftir verðtilboðum hjá aðilum sem vottaðir eru af Vinnueftirlitinu sem eru þjónustuaðilar með sértæka þjónustu á sviði sálfélaglegs vinnuumhverfis. Mannauðsstjóri eða fulltrúi eineltisteymis leitar tilboða.

Við mat á verðtilboðum er lagt til grundvallar þættir sem skipta máli við vinnslu athugunar s.s. reynsla könnunaraðila af sambærilegum athugunum, tímalengd athugunarferlis og verð.

Þegar ákvörðun um könnunaraðila liggur fyrir er gerður samningur milli aðila um vinnslu og meðferð persónuupplýsinga í samræmi við lög um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr. 90/2018 sem og reglur Persónuverndar um öryggi slíkra persónuupplýsinga.

Tengiliður við könnunaraðila er í öllum tilvikum mannauðsstjóri eða fulltrúi hans. Hann er jafnframt verkbeiðandi og móttækur niðurstöður könnunaraðila.

III. Ólíkar nálganir við framkvæmd

Matið sem framkvæmt er í frumkvæðisathugun - félagslegu áhættumati þarf að standast rýni á að vera faglegt, uppfylla reglugerð, óhæði aðila og að aðferðir mats nái að fanga þau atrið sem ábending varðaði.

Fyrstu ákvarðanir sem þarf að taka er:

- Hvort athugun sé unnin innanhúss eða af óháðum aðilum
- Hvert skal vera umfang matsins – heildarmat eða farið í þrepaskipt ferli.
- Áður en athugun hefst skulu liggja fyrir skriflegar upplýsingar (bréf) þar sem ábendingar/kvartanir koma fram. Heimilt er að setja þær fram án þess að tilgreina frá hverjum þær koma.

Þegar óljóst er hvert eðli málsins er getur verið æskilegt að fara í þrepaskipt ferli. Þá er lagt upp með að hefja athugunina smátt en fara í víðtækari skoðun ef tilefni er til á grunni gagna eða viðtala sem styðja við atriði sem fram koma í ábendingunni.

IV. Tilkynningar / Upplýsingar

Meta þarf út frá kvörtunum/ábendingum hvort tilefni sé til þess að beina athugun að framkomu/hegðun ákveðins stjórnanda/einstaklings/einstaklinga. Ef frumkvæðis athugun beinist að tilteknum aðila eða aðilum er mikilvægt að viðkomandi sé/séu upplýstur/upplýstir um ábendinguna og fyrirhugaða athugun eins fljótt og kostur er. Þeim aðila sem kvörtun beinist að er sent formlegt erindi þar sem upplýst er um að kvörtun hafi borist og að ákveðið hafi verið að framkvæma frumkvæðisathugun- áhættumat starfa.

Bréf er skjalað í ONE undir málnúmeri frumkvæðisathugunar ásamt öllum öðrum gögnum sem til verða.

Að því loknu skal tilkynna starfsmannahópnum um fyrirhugaða athugun. Upplýsa skal um í hvers höndum athugunin verður, hvenær hún muni fara fram, hver sé tengiliður starfsfólks við þann sem framkvæmir athugun og við utanaðkomandi aðila þegar það á við, sé það utanaðkomandi aðili. Upplýst skal um trúnaðarskyldu gagnvart starfsfólki sbr. kafla I og að starfsfólk verði ekki nafngreint á opinberum vettvangi.

Ef athugunin er framkvæmd af utanaðkomandi aðila er það sett í þeirra hendur að meta hvort ástæða sé til þess að ræða við allan hópinn. Starfsmenn geta sérstaklega óskað eftir að fá að tjá sig/ koma til viðtals. Mannauðsstjóri eða fulltrúi hans sem er tengiliður við athuganda skal koma því á framfæri.

V. Meðan á framkvæmd athugunar stendur

Á meðan framkvæmd athugunar stendur skal gætt að velferð starfsfólks og gefa starfsfólki sem tekur þátt í athuguninni tækifæri á að senda inn endurgjöf á ferlið sem og spurningar. Slíkar ábendingar sendist á tengilið þess sem vinnur greininguna.

Huga þarf sérstaklega að stuðningi við þann sem kvörtun beinist að t.a.m. með stuðningi í formi viðtala við sérfræðing sem hann/hún velur sér

Við framkvæmd frumkvæðisathugunar er sérstaklega hugað að trúnaði við athugun máls og öll vinnsla í samræmi við lög um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr. 90/2018 sem og reglur Persónuverndar um öryggi slíkra persónuupplýsinga.

VI. Eftir athugun

Könnunaraðilar skila lokaskýrslu til mannauðsstjóra sem kynnir niðurstöðurnar fyrir stjórnanda stofnunar/deildar og næsta yfirmanni hans. Starfsfólki séu einnig kynntar niðurstöður. Einneltisteymi er upplýst um niðurstöðu máls. Ákvörðun um næstu skref eru á ábyrgð mannauðsstjóra og næsta yfirmanns, með aðkomu eineltisteymis.

Öll gögn athugunnar eru meðhöndluð sem trúnaðarmál og þátttakendur fá ekki aðgang að gögnum sem hluti eru af athugun, eingöngu það sem haft var eftir hverjum og einum.

Álitsgerð í frumkvæðisathugun er aðeins ráðgefandi niðurstaða og því þarf að ákveða eftirfylgni og leiðir til að vinna að því að koma samskiptum og starfsháttum í ásættanlegt horf ef við á.

Ef athugunin hefur beinst að tilteknum aðila/aðilum skal viðkomandi gefinn kostur á að koma á framfæri athugasemdum við skýrsluna sem skulu varðveittar með skýrslunni sjálfri. Tekið skal tillit til allra réttmætra athugasemda þegar kemur að eftirfylgni.

Samþykkt í bæjarstjórn Kópavogs 13.júní 2023.