

VLS-0120

Vinnulýsing vegna tilkynninga og meðferða mála er varða einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi hjá Kópavogsbæ (EKKO)

Tilgangur og umfang:

Að tilgreina á nákvæmari hátt en fram kemur í verklagsreglu hvernig einstök skref við vinnslu og undirbúning eineltismála og mála þar sem tilkynnt er um kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustað eru unnin.

Hugtök: eru skilgreind í reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015.

- a. **Einelti:** Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.
- b. **Kynbundin áreitni:** 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.
- c. **Kynferðisleg áreitni** er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.
- d. **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 handahófskennda sviptingu frelsis.

Ábyrgð:

Starfsfólk sem verður vitni að eða er þoland_i_ber að láta vita af ósæmilegri hegðun starfsmanns gagnvart sér eða öðru starfsfólki.

Það er ábyrgð **stjórnenda**_Kópavogsbæjar að byggja upp og viðhalda góðu starfsumhverfi á starfstöðum sveitarfélagsins. Stjórnendum bera að 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. Þeim ber að taka ábendingar um ósæmilega hegðun alvarlega og fylgja þeim eftir

samkvæmt verklagsreglu VER-0098 og þessari vinnulýsingu Vls-0120. Honum ber að fara yfir eineltisstefnu bæjarins með starfsfólki a.m.k einu sinni á ári og ræða starfsumhverfi í starfsmannasamtölum.

Sviðsstjóri er ábyrgur fyrir að skipa fulltrúa sviðsins í eineltisteymi og fylgjast með að eineltisstefna bæjarins sé virt, starfsfólk sé upplýst um hana og að unnið sé eftir verklagsreglu VER-0098 á sviðinu.

Mannauðsstjóri er í forsvari fyrir eineltisteymi bæjarins og sér um að eineltisstefna sé uppfærð reglulega og boðið sé reglulega upp á fræðslu og þjálfun fyrir stjórnendur og eineltisteymi um einelti/kynferðislega áreitni á vinnustöðum.

Eineltisteymi Kópavogsbæjar er skipað af bæjarstjóra með erindisbréfi samkvæmt tilnefningu sviðstjóra. Mannauðsstjóri leiðir teymið. Hlutverk þess er að taka á móti og vinna úr öllum tilkynningum sem berast um einelti, áreitni eða ofbeldi í samræmi við verklagsreglu VER-0098.

Almennt um málsmeðferð

Haga skal allri málsmeðferð í samræmi við stjórnarsýslulög nr. 37/1993 og reglugerð nr. 1009/2005. Farið skal með allar persónuupplýsingar í samræmi við lög um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr. 90/2018 sem og reglur persónuverndar um öryggi persónuupplýsinga. Kanna skal mál nægilega svo hægt sé að komast að niðurstöðu. Hafa skal rannsóknarreglu 10. gr. stjórnarsýslulaga nr. 37/1993 að leiðarljósi við meðferð málsins. Um trúnað og afhendingu gagna fer samkvæmt stjórnarsýslulögum nr. 37/1993 og upplýsingalögum nr. 140/2012.

Vanhæfi

Ef fulltrúi eineltisteymis er af einhverjum ástæðum vanhæfur til að taka á málum svo sem vegna hagsmunaárekstra eða tengsla við meintan geranda eða þolanda í málinu skal hann ekki taka þátt í meðferð málsins. Heimilt er að skipa staðgengil hans tímabundið í teymið ef þörf krefur.

1. Starfsmaður upplýsir um einelti, áreitni eða ofbeldi

Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað, eða telur sig hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað, skal upplýsa yfirmann, mannauðsstjóra, öryggistrúnaðarmann eða trúnaðarmann stéttarfélagssins á starfstöð þar um.

Tilkynnanda skal leiðbeint um næstu skref sem geta verið óformleg athugun eða formleg könnun máls. Kanna skal hvort hægt sé að leysa málið án þess að til komi formleg málsmeðferð.

1.1. Óformleg umkvörtun

Óformleg umkvörtun felur ekki í sér sjálfkrafa formlega könnun og málið fer ekki lengra nema viðkomandi kjósi að sækja málið formlega, umkvörtunaraðili getur gert tilkynningu sína formlega síðar kjósi hann svo. Upplifi starfsmaður samskiptavanda innan vinnustaðar skal hann leita til síns yfirmanns – telji viðkomandi það ófært er hægt að hafa samband við sviðsstjóra viðkomandi sviðs, mannauðstjóra öryggistrúnaðarmann eða trúnaðarmann.

1.2. Formleg tilkynning

Formleg tilkynning leiðir af sér könnun málsins. Tilkynnt er um meint einelti og áreitni á eyðublaði sem finna má á starfsmannasvæði heimasíðu Kópavogsbæjar (www.kopavogur.is). Einnig er hægt að óska eftir eyðublaði til útfyllingar á netfanginu einelti@kopavogur.is. Í tilkynningu er ætlast til að fram komi: nafn tilkynnanda, nafn (nöfn) meints geranda og annarra sem kunna að tengjast málinu, nafn starfsstöðvar og hvert umkvörtunarefnið er, lýsing, hvar, hvenær, hverjir og hvernig.

Einnig er hægt að tilkynna um einelti, áreitni og ofbeldi í gegnum atvikaskráningarkerfið Atvik á innri vef Kópavogsbæjar.

Aðeins er unnt að hefja formlega könnun ef tilkynning berst undir nafni. Sá sem tilkynnir skal vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar. 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.

1.3. Tilkynning frá öðrum en þolanda

Berist tilkynning um meint brot frá öðrum en þolanda skal þolandi upplýstur um tilkynningu, réttindi og verklag í slíkum málum. Meintur þolandi hefur rétt á að draga tilkynningu til baka með skriflegum hætti.

Óski meintur þolandi þess að ekki skuli gert neitt í málinu að svo stöddu er hvorki um frekara inngrip né íhlutun að ræða að hálfu teymisins. Eineltisteymið getur ákveðið að kanna hvort ástæða sé til að hefja sérstaka athugun á félagslegu vinnuumhverfi.

Í tilfellum sem þessum þarf að gera tilkynnanda grein fyrir því skriflega að hendur teymisins séu bundnar hvað varðar frekari vinnslu og skal það skjalfest. Þó má ávallt taka upp mál að nýju að beiðni þolanda.

2. Viðbrögð við formlegri tilkynningu

Móttakandi formlegar tilkynningar, ef annar en mannauðsstjóri eða fulltrúi eineltisteymis, skal eins fljótt og kostur er senda tilkynninguna áfram til eineltisteymis Kópavogsbæjar.

Ef fram koma upplýsingar um saknæma hegðun er málið tilkynnt til lögreglu.

2.1. Skráning

Eineltisteymi skal stofna mál um ábendinguna í ONE skjalavistundarkerfi og er mannauðsstjóri ábyrgðaraðili málsins.

2.2. Forkönnun

Eineltisteymi er heimilt að afla frekari upplýsinga um málsatvik í formi viðtala við tilkynnanda og/eða þann/þá sem tilkynningin beinist að. Tilgangur forkönnunar er að meta hvort atvik eins og þeim er lýst geti fallið undir skilgreiningu reglugerðar nr.1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

Ef atvik fellur utan skilgreininga, er tilkynnandi kallaður á fund til útskýringa og máli er lokað.

Engu að síður kann að vera ástæða til að skoða aðstæður eða atburðarrás sem leiddi til þess að starfsmaður fann sig knúinn til að kvarta. Ákveða þarf eftirfylgni og leiðir til að vinna að því að koma samskiptum í ásættanlegt horf í samstarfi við hlutaðeigandi aðila.

Eineltisteymið metur út frá þeim upplýsingum sem því berast frá starfsmönnum hvort ástæða sé til þess að hefja frumkvæðisathugun á félagslegu vinnuumhverfi. Teymið beinir tilmælum um slíka athugun til næsta yfirmanns.

3. Óformleg málsmeðferð

Áður en hin formlega málsmeðferð hefst skv. 4. lið skal tilkynnanda boðið að málið verði sett í sáttamiðlun eða óformlegt ferli. Það ferli er ekki hluti af reglugerð nr 1009/2015 en til hliðsjónar má hafa ferli um óformlega meðferð mála.

Kvartandi getur alltaf óskað eftir því að formleg málsmeðferð hefjist án tafar.

Ef málið er leyst með óformlegum hætti skal eigi síðar en 12 vikum eftir að málið var fyrst tilkynnt kanna líðan tilkynnanda og hvort óformleg afskipti hafi borið tilætlaðan árangur. Ef ekki tekur við formleg málsmeðferð.

4. Formleg könnun máls

Komi til formlegrar könnunar máls er framkvæmd hennar í höndum eineltisteymis Kópavogsbæjar.

Eineltisteyminu er heimilt að leita til utanaðkomandi ráðgjafa til leiðsagnar eða til að framkvæma könnun. Í tilfellum sem þessum hefur eineltisteymi það hlutverk að vera tengiliður við utanaðkomandi könnunaraðila og sér um boðanir í viðtöl og almenna upplýsingagjöf til málsaðila.

4.1. Utanaðkomandi könnun máls

- Ef leitað er aðstoðar eða ráðgjafar utanaðkomandi fagaðila skal gæta að skyldu til samningsgerðar milli aðila um vinnslu og meðferð persónuupplýsinga í samræmi við persónuverndarlög.
- Til að niðurstaða könnunar verði trúverðug er mikilvægt að að tryggja hæfi rannsakenda á grundvelli stjórnslulaga. Reynt er að tryggja að báðir aðilar máls, þolandi og meintur gerandi séu sáttir við þá aðila sem fengnir eru til að rannsaka mál og á þetta bæði við aðila eineltisteymisins og ef utanaðkomandi aðilar eru fengnir að málinu. Þannig samþykki allir málsaðilar rannsóknaraðila máls, hvort sem þeir eru innanhússaðilar eða utanhúss.
- Kostnaður sem af því hlýst færast á viðkomandi starfsstað.

4.2. Könnun eineltisteymis

1. Sé þörf á formlegri málsmeðferð skulu að lágmarki tveir úr eineltisteyminu gera ítarlega könnun á efnislegum atriðum er varða ábendinguna. Könnun skal flýtt eftir bestu getu og skal helst vera lokið eigi síðar en átta vikum eftir að ábending berst. Ef ástæða þykir til er meintum þolanda og/eða eftir atvikum meintum geranda boðið launað leyfi þar til til niðurstaða í málinu liggur fyrir.
2. Öryggistrúnaðarmaður vinnustaðar skal upplýstur um meðferð máls
3. Við könnun ábendingarinnar skal málsaðilum og öllum þeim sem teknir eru í viðtal vegna rannsóknarinnar gerð grein fyrir með hvaða hætti hún fer fram og að ekki sé hægt að halda trúnað við viðmælendur. Einnig skal skýra frá að vitnisburður viðmælanda kunni að verða hluti af greinargerð sem lögð verði til grundvallar ákvörðunar í málinu ásamt framburði meints þolanda og meints geranda.
4. Ef ástæða er talin til sérstaks stuðnings við málsaðila er eineltisteyminu heimilt að bjóða upp á allt að fimm stuðningsviðtöl fyrir meintan þolanda og meintan geranda.
5. Könnun skal að lágmarki innihalda viðtöl við meintan þolanda, meintan geranda og vitni. Þeimvitnum sem viðtöl eru tekin við skal vera frjálst að hafa viðstaddan aðila að eigin vali. Einnig skal tala við aðra aðila sem kunna að geta varpað ljósi á málsatvik, svo sem samstarfsmenn. Forðast skal þó að draga of marga inn í málið.
6. Eftirfarandi skal hafa í huga þegar könnun er framkvæmd:
 - a) Meintum geranda og þolanda skal boðið að hafa trúnaðarmann með sér í öll viðtöl.
 - b) Gæta skal að því að boða til viðtala með hæfilegum fyrirvara og þannig að sem minnst rask verði á vinnustaðnum. Koma skal því þannig fyrir að viðkomandi hafi tækifæri til að fara heim að viðtali loknu, óski hann þess.
 - c) Viðtöl, fundi, símtöl, tölvupósta, vaktaskema og annað sem þykir skipta máli skal skrá vandlega, bæði tímasetningar og innihald og vista undir málinu í ONE.
 - d) Nota skal staðlaðar spurningar í viðtölum eftir því sem kostur er.
 - e) Hvorki skal blanda fleirum í málið en nauðsyn krefur né rannsaka það meira en þörf er á.

- f) Halda skal málsaðilum upplýstum eins og hægt er á meðan unnið er að könnun málsins.
 - g) Að könnun lokinni skal rituð greinargerð þar sem gert er grein fyrir þeim gögnum sem fyrir liggja í málinu. Hún skal vera skýr og hnitmiðuð og byggja á staðreyndum. Ekki skal tiltaka atriði sem ekki tengjast málinu með beinum hætti.
 - h) Endursögn viðtala við meintan þolanda og meintan geranda skal setja í greinargerðina eftir að þessir aðilar hafa staðfest efni þeirra með undirritun.
 - i) Einungis skal setja í greinargerð úrdrætti úr viðtölum við aðra aðila en viðtölin sjálf geymd í málgögnum. Vitni skulu hafa staðfest frásagnir sínar með undirritun. Gæta skal hlutleysis við framsetningu en rannsóknaraðilar skulu í niðurstöðu leggja mat á hvort um einelti er að ræða eða ekki.
7. Eineltisteymi skal leggja mat á hvort könnun sé gerð með fullnægjandi hætti og meta á grundvelli fyrirbyggjandi gagna hvort hegðun sem kvartað var undan uppfylli skilgreiningar reglugerðar nr. 1009/2005. Niðurstaða teymis skal alltaf byggja á meirihlutaáliti teymisins.
 8. Aðilar máls eru boðaðir sitt í hvoru lagi á fund fulltrúa eineltisteymis sem unnu könnun málsins. Aðilum skal báðum boðið að hafa með sér trúnaðarmann eða annan aðila. Á þessum fundum er niðurstaða eineltisteymis kynnt. Aðilar fá að lesa samantekt og niðurstöður greinargerðar og staðfesta með undirritun sinni að þeim hafi verið kynnt niðurstaða málsins. Báðir aðilar fá ljósritað eintak af samantekt og niðurstöðu.
 9. Yfirmaður og öryggistrúnaðarmaður/trúnaðarmaður skulu upplýstir um niðurstöðuna.
 10. Ef ekki hefur verið um einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi að ræða er máli lokað og málsaðilar og öryggistrúnaðarmaður upplýstir skriflega um málalok. Meta skal í hverju tilviki fyrir sig hvort frekari aðgerða er þörf s.s. stuðningsviðtöl fyrir hlutaðeigandi, handleiðsla fyrir stjórnendur, aðgerðir til að bæta starfsanda o.s.frv.
 11. Eineltisteymi skal setja fram ráðgefandi tillögur til stjórnenda viðkomandi vinnustaðar og vinna með þeim aðgerðaráætlun.
 12. Eftir að andmæli berast metur eineltisteymi þau með tilliti til þess hvort þau hnekki fyrri ákvörðun teymis.
 13. Almennt skal ekki veita öðrum en aðilum máls, yfirmanni og öryggistrúnaðarmaður upplýsingar um niðurstöðu rannsóknar. Meta skal í hverju tilviki fyrir sig, í samráði við aðila, hvort ástæða sé til þess að tilkynna starfsmönnum þess vinnustaðar sem könnun fór fram á niðurstöðu eineltisteymis og framhald málsins.
 14. Óski aðilar eftir að fá skriflega staðfestingu frá úrvinnsluaðila á að málinu sé lokið skal beiðni þess efnis berast innan sex mánaða frá því að úrvinnsluaðili upplýsti um málslok af sinni hálfu.

