

# Verkferlar og leiðir til úrlausna í eineltis-, áreitnis- og ofbeldismálum á vinnustöðum<sup>1</sup>

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

Það er ákvörðun þolanda hvað hann vill gera eða 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 skylda til skv. reglugerð nr. 1009/2015 að láta ekki einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi viðgangast á vinnustað. 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.

---

<sup>1</sup> Fylgiskjal með *Stefnu Sveitarfélagsins Árborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum*, frá 2019

## 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, stéttarfélagi, mannauðsstjóra eða heilsuverndarteymis sveitarfélagsins. Í þeim tilfellum þarf viðkomandi ekki að nafngreina meintan geranda og trúnaðar er gætt í hvívetna.

Hlutverk stjórnanda/mannauðsstjóra/heilsuverndarteymis í óformlegri aðstoð er að kynna sér sjónarmið aðila, 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 kannar hvort þörf er á stuðningi eða frekari leiðsögn hjá fagaðila.

## Formleg tilkynning

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

### Málsmeðferð

Haga skal allri málsmeðferð í samræmi við stjórnarsýslulög nr. 37/1993 og farið skal með allar persónuupplýsingar í samræmi við lög um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr. 77/2000 sem og reglur Persónuverndar nr. 299/2001 um öryggi persónuupplýsinga. Heilsuverndarteymi/mannauðsstjóri/yfirmaður kannar mál nægilega svo hægt sé að komast að niðurstöðu. Hafa skal rannsóknarreglu 10. gr. stjórnarsýslulaga 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 á taka á málum svo sem vegna hagsmunaárekstra eða er meintur gerandi eða þolandi í málinu skal leita til mannauðsstjóra eða heilsuverndarteymis. Þeir aðilar geta falið fagaðila utan sviðsins athugun málsins. Það skal ávallt gert með samþykki þolanda.

## Feril máls

### Tilkynning

- a) Tilkynnt er um meint einelti, áreitni og ofbeldi á eyðublaði sem finna má á innri vef Sveitarfélagsins Árborgar. Hægt er að senda tilkynningu með tölvupósti, bréfpósti eða munnlegum hætti til yfirmanns, mannauðsstjóra eða heilsuverndarteymis. Í tilkynningu skal koma fram: 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. Aðeins er tekið við tilkynningum undir nafni. Fyrirliggjandi gögn í málinu, séu þau fyrir hendi, fylgi með.
- b) Málið er falið tilteknum aðila / teymi ef þess þarf.
- 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 Sveitarfélagsins Árborgar. Ef ljóst þykir að upplýsingar sem fram koma í tilkynningu falla ekki undir framangreinda skilgreiningu er tilkynnandi boðaður í viðtal og það útskýrt fyrir honum.
- 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 eftir að fá þær kvartanir kannaðar sérstaklega.

- e) Berist yfirmanni, mannauðsstjóra eða eineltis- og áreitnityminu upplýsingar um meint brot frá öðrum en þolanda skal það boða til sín þolanda og upplýsa hann um það. Jafnframt skal upplýsa viðkomandi um sín réttindi og verklag Sveitarfélagsins Árborgar 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 sveitarfélagsins. Í tilfellum sem þessum þarf að gera meintum þolanda skriflega grein fyrir því að hendur þessara aðila eru bundnar hvað varðar frekari vinnslu. 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, s.s. á vinnustaðarmenningu og samskiptum fólks á vinnustað sbr. það sem frammar greinir.

### **Verkátætlun**

- a) Sá sem ber ábyrgð á könnun málsins upplýsir aðila um málsmeðferð og leggur fram tímasetta verkátætlun.
- b) Miðað er við að upplýsingaöflun sé lokið innan 8 vikna og ef dráttur verður á og tímasetningar verkátætlunar 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 yfir öðrum starfsmanni. Ákveða þarf eftirfylgni og leiðir til að vinna að því að koma samskiptum aftur í ásættanlegt horf, sé þess kostur.

### **Könnun máls – teymi**

- a) Æskilegt er að tveir aðilar úr heilsuverndarteymi séu í viðtölum.
- b) Ávallt þarf að upplýsa þolanda og meintan geranda fyrirfram um ferlið og gang mála. Í sumum tilfellum getur heilsuverndarteymi eða mannauðsstjóri 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 heilsuverndarteymi eða mannauðsstjóri 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 meintur

gerandi séu sáttir við þá aðila sem fengnir eru til að rannsaka mál og á þetta bæði við aðila teymisins hjá Sveitarfélaginu Árborg og ef utanaðkomandi aðilar eru fengnir að málinu.

- d) Ef á einhverjum tímapunkti í ferlinu er grunur um refsiverða háttsemi, getur teymið hlutast til um að fram fari opinber rannsókn á tilkynntri háttsemi. Teymið hefur leiðbeinandi hlutverk og leiðbeinir viðkomandi við að kæra til lögreglu ef mál er þess eðlis.

### **Könnun máls – viðtöl**

- a) Polandi er boðaður í viðtal og farið yfir tilkynningu hans um einelti, áreitni eða ofbeldi. Hann er upplýstur um ferlið og að tilkynningin muni verða afhent meintum geranda. Honum er jafnframt afhent afrit af verkferlum um vinnslu slíkra mála hjá Sveitarfélaginu Árborg. Eins er könnuð þörf hans fyrir stuðning og ráðgjöf fagaðila. Í þessu viðtali er kannaður grundvöllur fyrir áframhaldandi könnun máls með tilliti til skilgreininga eineltis, áreitni og ofbeldis.
- b) Meintur gerandi er boðaður í viðtal þar sem honum er afhent fyrirbyggjandi tilkynning um meint atferli 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 áreitnis- og ofbeldismála hjá Sveitarfélaginu Árborg. 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 könnuð þörf hans fyrir stuðning og ráðgjöf fagaðila.
- 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 mál er í vinnslu.
- d) Ef meintur gerandi mætir ekki eða neitar að mæta í boðuð viðtöl þrátt fyrir tilmæli yfirmanns og ítrekuð tilmæli 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 þá skal rannsókn þess hætt að höfðu samráði við tilkynnanda.

### **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 fyrirfram 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 álitsgerð 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 þarf fram: hvar, hvenær, númer máls, málsaðilar, hverjir mættir, hvaða gögn lögð fram ef einhver, 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 álitsgerðar fá aðilar aftur tækifæri til að lesa yfir eða heyra það (með símtali) sem hafa á eftir þeim í lokaálitsgerð. Hafi viðkomandi athugasemdir og óskar 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 máls eins fljótt og unnt er frá því 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 tilfellum ar sem ekki næst einróma niðurstaða fulltrúa teymisins við rannsókn gefst færi á að skila sérálitum sem tilgreinir afstöðu rannsakanda.

### **Á meðan könnun stendur yfir**

Mögulegar aðgerðir til að tryggja öryggi og velferð starfsfólks og heilbriggt 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.

### **Í kjölfar niðurstöðu**

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

- Sáttamiðlun með aðstoð þriðja aðila.
- Ráðgjöf (mögulega til beggja aðila) og leiðbeiningarsamtal.

- Endurmenntun eða þjálfun.
- 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.

Önnur ámælisverð hegðun en einelti, áreitni eða ofbeldi getur að sama skapi leitt til sams konar aðgerða, þó niðurstaða könnunar leiði í ljós að hún falli ekki undir skilgreiningu á einelti, áreitni eða ofbeldi.

Ef einelti, áreitni eða ofbeldi koma upp á vinnustaðnum skal yfirmaður huga að fyrirbyggjandi aðgerðum.