

# **Verklagsreglur til úrlausna í málum vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis meðal starfsmanna Vestmannaeyjabæjar**

## **Skilgreiningar og hugtök**

Verklagsreglur þessar eru gerðar í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustöðum sem og stefnu Vestmannaeyjabæjar varðandi einelti, kynferðislega áreitni og kynbundna áreitni á vinnustað. Til orðskýringa og hugtaka vísast til þeirrar stefnu og reglugerðar.

## **Rannsókn og aðgerðir**

Ágreiningur sem kann að rísa skal almennt leystur innan viðkomandi vinnustaðar.

Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað skal upplýsa viðkomandi yfirmann eða mannauðsstjóra Vestmannaeyjabæjar um það. Skal starfsmaðurinn jafnframt vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar. Ef meintur gerandi er yfirmaður skal leita til mannauðsstjóra eða annars yfirmanns innan viðkomandi deildar/stofnunar. Hlutverk yfirmanns þegar starfsmaður leitar til hans vegna eineltis/kynferðislegrar áreitni:

- Að miðla málum, ræða við meintan brotþola, meintan geranda og aðra þá sem koma að málinu. Hann skal leita að tillögu frá báðum aðilum og reyna í sameiningu með þeim að koma málinu í þann farveg sem hentar best hverju sinni. Stjórnandi ber ábyrgð á málinu og sér til þess að það er skráð, en jafnframt getur hann leitað eftir ráðgjöf mannauðsstjóra.
- Sé viðkomandi yfirmaður vanhæfur til að fara með málið af einhverjum ástæðum eða er meintur gerandi/þolandi skal leita til mannauðsstjóra, annars meðlims fagteymis eða eftir atvikum utanaðkomandi aðila.

## **Sáttamiðlun**

Þolandi/gerandi eða viðkomandi yfirmaður getur óskað eftir sáttamiðlun vegna málsins. Sáttamiðlun felur í sér íhlutun frá hlutlausum aðila þar sem aðilar reyna að sammælast um það ferli sem framundan er og því markmiði sem unnið er að.

Í sáttamiðlun er reynt að ná sáttum eða ásættanlegri niðurstöðu fyrir alla aðila, tryggja að allir hlutaðeigandi skilji og samþykki eigin ábyrgð á því að viðhalda góðum, faglegum samskiptum á vinnustað. Þá er reynt að tryggja það að sú hegðun eða atvik sem um ræður og olli vandanum, sé ekki lengur til staðar.

Í lok sáttarmiðlunarferlis er gert skriflegt samkomulag um sátt. Takist sáttamiðlun ekki heldur málsmeðferð áfram samkvæmt reglum þessum.

## Óformleg málsmeðferð

Fái yfirmaður tilkynningu um mál af þessu tagi skal byrja að leita upplýsinga hjá þolanda. Í samráði við hann er tekin ákvörðun hvort málið fari í formlegan farveg. Óski þolandi þess að sú leið sé ekki farin skal yfirmaður veita honum stuðning með reglulegu trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið. Yfirmaður skal gæta trúnaðar við þolanda óski hann eftir því en jafnframt beita sér í málinu með viðtölum við aðra starfsmenn og athugun á starfsumhverfi vinnustaðarins.

## Formleg meðferð

Skili sáttamiðlun ekki viðunandi niðurstöðu, eða vilji þolandi ekki fara með málið samkvæmt óformlegri meðferð á hann kost á að fara með málið í formlega meðferð. Formleg meðferð felur í sér að viðkomandi þolandi tilkynnir skriflega um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum. Fer í kjölfarið fram gagnasöfnun í málinu og metið hvort einelti, áreitni eða ofbeldi hafi átt sér stað.

- Viðkomandi þolandi tilkynnir mál sitt skriflega á eyðublaði sem finna er aðgengilegt starfsfólki Vestmannaeyjabæjar. Einnig má tilkynna munnlega og skal þá viðkomandi yfirmaður sjá til þess að skrá málið niður ásamt þeim upplýsingum sem þörf er á hverju sinni í skjalasafni Vestmannaeyjabæjar.
- Tilkynninguna er hægt að senda á viðkomandi yfirmann eða meðlims fagteymis (sem finna má neðst í skjalinu).
- Í tilkynningunni þarf að koma fram nafn þolanda, nafn meints geranda, nafn starfsstöðvar og lýsing á þeirri hegðun sem málið varðar.
- Meintur gerandi er látinn vita um tilkynninguna eins fljótt og auðið er.
- Rannsakandi málsins upplýsir aðila um málsmeðferð og leggur fram tímasetta verkáætlun.
- Þolanda er heimilt að afturkalla tilkynninguna sína hvenær sem er.
- Tímabundnar aðgerðir á meðan rannsókn málsins stendur yfir geta m.a. verið eftirfarandi:
  - Breytingar á starfi/störfum aðila máls.
  - Aðgerðir sem miða að takmörkun á samveru eða samskiptum aðila.
  - Aðili leystur tímabundið frá störfum meðan rannsókn málsins stendur yfir, með launum og án agaviðurlaga.
  - Aðrar tímabundnar öryggisráðstafanir.
- Málsmeðferðin skal unnin í samræmi við stjórnarsýslulög nr. 37/1993, þá sérstaklega 10. gr. laganna um *rannsóknarregluna*. Viðtöl skulu tekin af aðilum málsins, í sitthvoru lagi, og þeim gefinn kostur á að hafa einhvern sér til stuðnings á þeim fundum.
- Ef ástæða þykir til er hægt að óska eftir aðstoð eða ráðgjöf utanaðkomandi sérfræðinga við meðferð málsins.
- Allir þeir sem verða aðilar málsins skulu gæta trúnaðar á öllum stigum málsins.
- Aðilar málsins eiga rétt á því að hafa með sér trúnaðarmann í viðtöl á öllum stigum málsins.

Ferill formlegrar meðferðar á meintu einelti eða áreitni er eftirfarandi:

1. Meintur þolandi er boðaður í viðtal þar sem farið er yfir málsatvik og honum í kjölfarið kynntir verkferlar. Sé um að ræða kynferðislega áreitni skal yfirmaður einnig vekja athygli á öðrum úrræðum sem geta komið til greina, s.s. aðstoð utanaðkomandi sérfræðinga eða kæruleiðir til lögreglu.
2. Meintur gerandi er boðaður í viðtal þar sem fyrirbyggjandi kvörtun er tekin fyrir og honum veittur andmælaréttur til að koma fram sínum sjónarmiðum og skýringum. Mögulegt er að veita rýmri rétt til að koma með andmæli, og fer það eftir samkomulagi hverju sinni.
3. Vitni að umræddri hegðun eru, eftir atvikum, boðuð í viðtal. Ekki skal draga fleiri inn í málið en nauðsynlegt er hverju sinni.
4. Yfirmaður eða fagteymi sem fer með málið skal skrá niður allt sem tengist meðferð máls og halda hlutaðeigandi starfsmönnum upplýstum meðan á meðferðinni stendur, meðal annars með því að veita þeim aðgang að öllum upplýsingum og gögnum í málinu, að teknu tilliti til laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga sem og ákvæða stjórnsýslulaga um upplýsingarétt aðila máls.
5. Aðilar málsins og viðkomandi yfirmaður skulu fá niðurstöðu máls eins fljótt og auðið er ásamt tillögum um úrbætur.
6. Yfirmaður í samráði við mannauðsstjóra tekur ákvörðun um til hvaða aðgerða skal gripið á starfsstöðinni. Getu þær m.a. verið eftirfarandi:
  - Ráðgjöf, jafnvel til beggja aðila.
  - Endurmenntun eða þjálfun.
  - Formleg afsökunarbeiðni í vitna viðurvist.
  - Leiðbeiningarsamtal með meintum geranda.
  - Áminning.
  - Brottvikning úr starfi.
  - Breyting á starfsábyrgð eða verkefnum.
  - Tilfærsla á starfsstöð eða í starfi.
  - Aðgerðaráætlun til að bæta félagslegan aðbúnað starfsmanna.

Náist sátt í málinu skal yfirmaður fylgja málinu eftir með viðtölum við málsaðila eins lengi og þörf þykir til að tryggja að málinu sé fullu lokið.

Leiði rannsókn málsins til þess að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi eigi sér ekki stað eða hafi ekki átt sér stað á vinnustaðnum skal viðkomandi yfirmaður samt sem áður grípa til aðgerða í því skyni að uppræta þær aðstæður sem kvartað hafði verið yfir eða honum hafði verið bent á, séu aðstæðurnar enn til staðar, sem og í því skyni að koma í veg fyrir að aðstæðurnar komi aftur upp á vinnustaðnum svo þær geti ekki leitt til eineltis, kynferðislegrar eða kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum.

Yfirmaður eða fagteymi skal rannsaka mál af þessu tagi, allt eftir stærð málsins hverju sinni. Fagteymi skal skipað a.m.k. tveimur aðilum:

1. Mannauðsstjóra Vestmannaeyjabæjar
2. Fagaðili hjá félagsþjónustu, tilnefndur af sviðsstjóra.
3. Utanaðkomandi aðili ef þörf er á að mati fagteymis.

Samþykkt í bæjarráði þann 24. september 2021