

Verklagsreglur vegna kynferðislegs áreitnis

Hvað er kynferðisleg áreitni

Sem vinnuveitandi skal Reykjavíkurborg gera ráðstafanir til að koma í veg fyrir að kynferðisleg áreitni eigi sér stað á vinnustöðum, sbr. 22. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Þar er jafnframt kveðið á um að atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagsstarfs skuli gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað, í stofnun, félagsstarfi eða í skólum. Í jafnréttislögum er kynferðisleg áreitni skilgreind á eftirfarandi hátt: Hverskyns ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknað. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt. Mikilvægt er að benda á að samkvæmt skilgreiningunni er það í höndum þess sem fyrir áreitni verður að meta hvenær er um kynferðislega áreitni að ræða. Löggin kveða einnig á um að ef yfirmaður er kærður vegna meintrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að ákvarða um vinnuskilyrði kæranda á meðan rannsókn málsins stendur yfir og skal næsti yfirmaður taka ákvarðanir er varða kæranda.

Laugarnesskóli

Í Laugarnesskóla er unnið í samræmi við starfsmannastefnu Reykjavíkurborgar. Allt starfsfólk borgarinnar á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það hafi tækifæri til að vinna störf sín án þess að eiga á hættu einelti og kynferðislega áreitni. Lögð er áhersla á að borgin stuðli að andlegu og líkamlegu heilbrigði starfsfólks og að starfsumhverfi sé heilsusamlegt.

Starfsmaður sem þola þarf kynferðislega áreitni og/eða einelti er ekki líklegur til að skila jafngóðu starfi og hann/hún annars gerði. Vinnustaður þar sem kynferðisleg áreitni og/eða einelti viðgengst býður ekki upp á góðan vinnuanda og vinnuskilyrði. Það er því öllum í hag að reynt sé af fyllstu alvöru að skapa góðar starfsaðstæður og koma í veg fyrir hverskonar áreitni.

Verklag

Komi upp tilvik sem varða kynferðislega áreitni eða einelti er starfsfólk sem fyrir því verður hvatt til þess að leita sér aðstoðar. Yfirmanni, öryggisráðgjafarmanni eða trúnaðarmanni stéttarfélags, ber að tilkynna um slíka hegðun séu þeir upplýstir um hana.

Ráð til starfsmanna sem verða fyrir áreitni/einelti

Verið getur að viðkomandi gerandi sé ómeðvitaður um að þú þolir ekki þá hegðun sem hann/hún viðhefur gagnvart þér.

- Gerðu geranda afdráttarlaust grein fyrir því að þér líki ekki framkoman og munir ekki þola hana. Ef þú treystir þér ekki til að tala ein/ einn við viðkomandi getur þú haft einhvern með þér eða sent bréf eða tölvupóst en mundu þá að geyma afrit.
- Gættu þess að kenna ekki sjálfri/ sjálfum þér um einelti eða kynferðislegt áreiti.

- Ef viðkomandi lætur sér ekki segjast skalt þú leita aðstoðar t.d. sálfræðings, félagsráðgjafa, eða annars fagmanns sem veitir ráðgjöf og aðstoð í málum sem varða kynferðislega áreitni og einelti.
- Upplýstu yfirmann þinn, öryggistrúnaðarmann eða öryggisvörð um einelti eða kynferðislegt áreiti. Ef enginn öryggistrúnaðarmaður er á vinnustaðnum getur þú upplýst trúnaðarmann stéttarfélags þíns um atvikin.
- Mundu að skrá hjá þér nákvæma lýsingu á því sem gerist hverju sinni, fylgstu með hvort einhverjar breytingar verða á verkefnum þínum (ef gerandi er t.d. yfirmaður eða annar/önnur sem hefur áhrif á verkefni þín).
- Gættu þess að reyna ekki að standa ein/einn í stríði við samstarfsmann/yfirmann þinn.
- Ekki draga of lengi að gera eitthvað í málinu – það lagast ekki af sjálfu sér!
- Ef um er að ræða gróft brot, s.s. nauðgunartilraun, kúgun eða aðrar hótanir skaltu strax hafa samband við lögreglu en upplýsa yfirmann, öryggisvörð eða öryggistrúnaðarmann (trúnaðarmann stéttarfélags ef ekki er öryggistrúnaðarmaður á staðnum) þegar þú er beitt/beittur kúgun eða öðrum hótunum.
- Alltaf er hægt að leita beint til stéttarfélags um ráð.

Verklagsreglur stjórnenda

Skyldur yfirmanna eru að skapa vinnuskilyrði sem sporna gegn kynferðislegri áreitni og/eða einelti. Yfirmönnum ber einnig skylda til að taka á málum samkvæmt stjórnsýslulögum og leita aðstoðar hjá sviðsstjóra eða sveitarstjóra eftir atvikum. Allar kvartanir vegna kynferðislegrar áreitni/eineltis skulu rannsakaðar/kannaðar og starfsfólk stutt eftir bestu getu. Málsmeðferð skal flýtt sem frekast er unnt.

- Kvartanir vegna kynferðislegrar áreitni/eineltis á vinnustað geta verið hvort heldur er munnlegar eða skriflegar. Stjórnandi skal halda nákvæma minnispunkta um málið.
- Stjórnanda ber að leita allra leiða til að binda endi á áreitni.
- Stjórnandi skal bregðast, við eins fljótt og kostur er og taka strax og ákveðið á málinu.
- Stjórnandi ræðir við aðila málsins og kynnir sér báðar hliðar.
- Sé atvikið það alvarlegt að um saknæmt brot sé að ræða skv. hegningarlögum skal það kært til lögreglu, þó með fullu samþykki þolanda.
- Stjórnandi skal leiðbeina þolandanum um hvar hann getur leitað sér aðstoðar.
- Stjórnandi kynnir gerandanum afleiðingar af gerðum hans
- Stjórnanda ber að hvetja gerandann til þess að leita sér aðstoðar við vanda sínum.
- Þolandi á engan skaða að bera af ráðstöfunum sem stjórnandi grípur til.
- Alvarleg og endurtekin áreitni varðar áminningu sem leitt gæti til brottrekstrar úr starfi.
- Þurfi að færa starfsmenn sem í hlut eiga til í starfi, skal færa gerandann en ekki þolandann.
- Við meðferð kvartana sem berast vegna kynferðislegrar áreitni/eineltis skal gætt fyllsta trúnaðar til að vernda hagsmuni allra aðila. Það gildir einnig um öll gögn sem tengjast málinu.