

Stefna og viðbragðsáætlun gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað

Starfsfólk Kirkjugarða Reykjavíkur ber ábyrgð á eigin hegðun og skal sýna gagnkvæma virðingu, tillitssemi og jákvæðni í samskiptum. Einelti, ofbeldi, áreitni eða önnur ótilhlýðileg hegðun er ekki liðin hjá fyrirtækinu. Stjórnendur ásamt starfsfólki bera ábyrgð á því að stuðla að góðri vinnustaðamenningu þar sem einelti, áreitni og ofbeldi fær ekki að viðgangast.

Innan Kirkjugarða Reykjavíkur er starfandi jafnréttishópur sem tekur á málum sem kunna að koma upp í tengslum við jafnrétti, einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustaðnum. Í honum sitja fjórir aðilar úr röðum starfsfólks auk framkvæmdastjóra. Valið er í jafnréttishópinn á þriggja ára fresti.

Telji starfsfólk sig hafa orðið fyrir einelti, áreitni og/eða ofbeldi eða hafa vitneskju um slíka hegðun á vinnustaðnum skal tilkynna það hið fyrsta til jafnréttishópsins, næsta yfirmanns, framkvæmdastjóra eða trúnaðarmanns. Öll tilvik sem koma upp eru tekin alvarlega og skulu þau rannsökuð/könnuð eins fljótt og auðið er. Ef stjórnandi er gerandi málsins eða sinnir því ekki er lögð áhersla á að starfsfólk leiti til trúnaðarmanns. Stjórnandi skal bregðast við samkvæmt eftirfarandi viðbragðsáætlun:

- Meta skal þörf bæði þolanda og geranda fyrir bráðan faglegan stuðning og hann veittur. Áður en málsmeðferð hefst skal stjórnandi upplýsa aðila máls um að mál þeirra muni verða tekið til meðferðar.
- Stjórnandi skal meta hvort ástæða sé til að leita til utanaðkomandi aðila til aðstoðar svo ljúka megi máli á farsælan hátt og tryggja hlutlausu málsmeðferð.
- Stjórnandi skal koma fram af virðingu við alla meðferð máls og í samskiptum við hlutaðeigandi skal stjórnandi gæta varfærni og nærgætni.
- Leitað er upplýsinga hjá þolanda, geranda og öðrum sem veitt geta upplýsingar um málið þannig að hlutaðeigandi sé gefinn kostur á að koma sjónarmiðum sínum á framfæri í sitthvoru lagi. Skrásetja skal allar frásagnir og bera þær undir viðkomandi til samþykktar.
- Afla skal upplýsinga og gagna sem tengjast málinu svo sem úr tölvupóstum og síma. Meðhöndla skal allar upplýsingar um málið sem trúnaðarmál og öll gögn sem safnað er vegna málsins skal geyma á öruggum stað.
- Stjórnandi skal halda aðilum máls og jafnréttishóp upplýstum meðan á meðferð máls stendur.
- Meðan málsmeðferð fer fram skal stjórnandi grípa til ráðstafana til þess að tryggja að meintur þolandi og gerandi þurfi ekki að hafa samskipti á vinnustaðnum.
- Þegar málsatvik teljast ljós skal stjórnandi taka ákvörðun í samráði við aðra stjórnendur og jafnréttishóp til hvaða aðgerða verði gripið í samræmi við alvarleika máls.
- Þegar atvik eða hegðun telst vera einelti, áreitni, ofbeldi eða önnur ótilhlýðileg hegðun skal bregðast við eftir eðli máls með því að veita geranda tiltal, áminningu, tilfærslu í starfi eða honum sagt upp störfum.
- Stjórnandi skal sjá til þess að beinum aðilum máls sé veittur stuðningur.
- Stjórnandi skal tilkynna til lögreglu þau mál sem varða við almenn hegningarlög.
- Tilkynna skal málsaðilum formlega um málalýktir.
- Stjórnandi metur hvort nauðsynlegt sé að upplýsa aðra en þá sem málið varðar innan vinnustaðarins um farveg mála eða málalýktir.
- Stjórnendur fylgja málinu eftir til þess að tryggja að umrædd háttsemi endurtaki sig ekki.
- Sé viðbragðsáætlun þessi virkjuð skal endurskoða áhættumat sálfélagslegra þátta í kjölfarið.