

Verklagsreglur við óviðeigandi framkomu starfsmanns gagnvart barni

Sveitarfélagið Hornafjörður leggur ríka áherslu á réttindi barna í stofnunum á vegum sveitarfélagsins. Verklagsreglur þessar er liður í þeirri viðleitni að tryggja rétt viðbrögð þeirra sem vinna með börnum þegar kvörtun eða tilkynning berst vegna óviðeigandi framkomu starfsmanns sveitarfélagsins gagnvart barni. Verklagsreglurnar ná til allra starfsmanna sveitarfélagsins sem starfa með eða hafa umsjón með börnum.

Réttindi barna eru víða tryggð í íslenskum lögum. Í Stjórnarskrá Lýðveldisins Íslands segir að börnum skuli tryggð sú vernd og umönnun sem velferð þeirra krefst. Samkvæmt barnaverndarlögum skulu allir sem hafa uppeldi og umönnun barna með höndum sýna þeim virðingu og umhyggju og óheimilt er með öllu að beita börn ofbeldi eða annarri vanvirðandi háttsemi.

Jafnframt er fjallað um réttindi barna í æskulýðslögum, leikskólalögum og grunnskólalögum en þar segir að starfshættir skulu mótast af umburðarlyndi og kærleika, ábyrgð og virðingu fyrir manngildi. Starfsfólk skal rækja starf sitt af fagmennsku, alúð og samvirkusemi, gæta kurteisi, nærgætni og lipurðar í framkomu sinni gagnvart börnum, foreldrum þeirra og samstarfsfólki. Ennfremur segir í siðareglum starfsmanna sveitarfélagsins að starfsmenn skulu gæta kurteisi, lipurðar og réttisýni í starfi sínu. Þeir skulu forðast að hafast nokkuð það að í starfi sínu eða utan þess sem er þeim til vanvirðu eða álitshnekkis eða varpað getur rýrð á starf þeirra eða sveitarfélagið.

Komi fram ábending samstarfsmanns, forsjáraðila eða annarra um að starfsmaður sveitarfélagsins hafi sýnt af sér óviðeigandi framkomu gagnvart barni eða börnum fer vinnsla máls samkvæmt verklagsreglum þessum.

1. Sá sem verður vitni að óviðeigandi framkomu starfsmanns (tilkynnandi) gagnvart barni skal eins fljótt og unnt er tilkynna atvik til stjórnanda stofnunar.
 - a. Þrátt fyrir framangreint verklag getur tilkynnandi sent ábendingu beint til barnaverndarnefndar.
 - b. Samkvæmt barnaverndarlögum ber starfsfólki barnaverndarnefndar að taka niður upplýsingar um tilkynnanda.
 - c. Starfsmenn sveitarfélagsins njóta ekki nafnleyndar hjá barnaverndarnefnd.
 - d. Hinn almenni tilkynnandi getur hins vegar óskað nafnleyndar og þá á nafnleyndin aðeins við gagnvart barninu og aðstandendum þess en ekki gagnvart nefndinni sjálfri.



2. Tilkynnandi skal skrá efni tilkynningar með nákvæmum hætti, s.s. atvik, aðstæður, tímasetningu, hverjum tilkynningin beinist að, hverjir kunna að hafa orðið vitni af atvikinu og annað er máli kann að skipta.
 - a. Tilkynnandi skal undirrita tilkynningu.
 - b. Stjórnandi stofnunar skal vera tilkynnanda til aðstoðar.
3. Stjórnandi stofnunar skal án tafar upplýsa sviðsstjóra um framkomna tilkynningu.
4. Stjórnandi stofnunar skal upplýsa barnaverndarnefnd um málið eins fljótt og kostur er og upplýsa sviðsstjóra þegar búið er að senda tilkynningu til barnaverndarnefndar.
 - a. Gert er ráð fyrir að tilkynning sé í nafni stofnunar og á ábyrgð hennar en ekki einstakra starfsmanna.
 - b. Stofnunin og tilkynnandinn, sé hann starfsmaður stofnunar, njóta ekki nafnleyndar.
5. Ef um er að ræða grun um ofbeldi, kynferðislegt eða líkamlegt, er mikilvægt að ræða ekki við barnið um það heldur hafa strax samband við barnaverndarnefnd. Það er síðan hlutverk barnaverndarnefndar að kanna málið og ræða við barnið eftir þeim reglum sem um það gilda.
6. Stjórnandi stofnunar skal í samráði við sviðsstjóra láta forsjáraðila barns vita af framkominni ábendingu eins fljótt og kostur er. Stjórnandi stofnunar skal boða forsjáraðila á fund hið fyrsta þar sem tilkynningin er til umfjöllunar og skal stjórnandi rita fundargerð sem aðilar undirrita í lok fundar.
7. Stjórnandi stofnunar skal hið fyrsta, í samráði við sviðsstjóra, boða starfsmann sem tilkynning beinist að á fund þar sem framkomin tilkynning er til umfjöllunar. Fundarboð skal vera skriflegt. Mannauðs- og gæðastjóri sveitarfélagsins skal sitja fundinn. Í fundarboði skal m.a. tilgreina eftirfarandi:
 - a. Tilefni fyrirhugaðrar áminningar. Til þess að starfsmaður fái notið andmælaréttar er grundvallaratriði að honum sé gerð grein fyrir tilefni fyrirhugaðrar áminningar.
 - b. Mikilvægt er að útlista nánar í hverju ávirðingin felst.
 - c. Kynna fyrir starfsmanninum rétt hans til að tjá sig um tilefni áminningar í viðurvist trúnaðarmanns eða annars aðila svo sem lögfræðings.
 - d. Starfsmanni skal kynntur réttur hans til að tjá þig skriflega ef hann kys það frekar. Í fundarboði skal óska eftir afstöðu hans til þess og biðja hann vinsamlegast um að láta vita ef hann vill frekar tjá sig skriflega en munnlega á fundi.



8. Samkvæmt fundarboði skal starfsmaður fá tækifæri á fundinum til að koma á framfæri sínum sjónarmiðum og afstöðu til málsins. Kjósi starfsmaður að mæta til fundar vegna fyrirhugaðrar áminningar eru nokkur atriði sem þarf að huga að.
 - a. Rétt er að hefja fundinn á því að vísa til þess bréfs þar sem greint var frá fyrirhugaðri áminningu og eftir atvikum ræða nánar þau atriði sem þar koma fram. Þá skal starfsmaður upplýstur um að hin meinta háttsemi geti leitt til áminningar eða jafnvel brottrekstrar úr starfi.
 - b. Starfsmanni skal gefinn kostur á að tjá sig um meintar ávirðingar áður en ákvörðun um áminningu er tekin. Mikilvægt er að skrá niður það sem hann hefur að segja svo andmæli hans liggi fyrir á skriflegu formi.
 - c. Að lokum er rétt að enda fundinn á því að bera fundargerðina undir fundarmenn og óska eftir að þeir staðfesti hana með undirritun sinni.
 - d. Ef starfsmaður mætir ekki til boðaðs fundar og boðar ekki forföll má skilja það svo að hann ætli sér ekki að nýta andmælarétt sinn. Engu að síður er rétt að hafa samband við starfsmanninn áður en lengra er haldið og eftir atvikum gefa honum nýjan frest til að tjá sig.
9. Að liðnum þeim andmælafresti sem starfsmanni var gefinn og eftir atvikum að fram komnum andmælum hans, er tekin endanlega ákvörðun um það hvort áminning verður veitt.
 - a. Ráðlegt er að gefa starfsmanni og trúnaðarmanni hans gott tóm til að fara yfir fundargerðin þannig að þeir geti gert nauðsynlegar lagfæringar.
 - b. Ákvörðun skal tekin á grundvelli fyrirbyggjandi gagna og upplýsinga í málinu, þar á meðal þeirra andmæla sem starfsmaður kann að hafa sett fram.
10. Ef tilkynning varðar ofbeldi gagnvart barni, hvort heldur sem er líkamlegt eða kynferðislegt, kemur til skoðunar að veita starfsmanni tímabundna lausn frá störfum á meðan málið er til skoðunar. Áður en ákvörðun um tímabundna lausn frá störfum er tekin er nauðsynlegt að virða andmælarétt starfsmanns, rannsaka mál gaumgæfilega og gæta meðalhófs í samræmi við 7. og 8. tl. hér á undan.
11. Sviðsstjóri og stjórnandi stofnunar skulu taka ákvörðun um framhald máls þegar sjónarmið og afstaða starfsmanns liggur fyrir.
12. Ef ný gögn berast í máli sem hafa þýðingu fyrir úrlausn þess er mikilvægt að veita starfsmanni andmælarétt á nýjan leik.
13. Sviðsstjóri, stjórnandi stofnunar og mannauðs- og gæðastjóri skulu meta hvort ástæða sé til að óska eftir aðstoð lögmanns sveitarfélagsins við úrlausn málsins.

Samþykkt í bæjarstjórn þann 19. mars 2020.

Matthildur Ásmundardóttir bæjarstjóri