



Heiti	Eineltisstefna
Númer	4.3
Blaðsíður	1 af 3
Útgefandi	Framkvæmdarstjórn hjúkrunar.
Útgefið 2019	Endurskoðað apríl 2023

Inngangur

Stefna og viðbragðsáætlun þessi byggir á reglugerðum gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi, „EKKO“. Skýrslu þessa skal endurskoða árlega og í hvert skipti sem ný reynsla kemur upp. Stefna þessi tekur til allra heimila Vigdísarholts. Einnig tekur hún til samskipta starfsmanna og heimilismanna eða aðra einstaklinga tengdum fyrirtækinu.

Stefna Vigdísarholts vegna eineltis og áreitni

Það er stefna Vigdísarholts að starfsmenn sýni samstarfsfólki sínu ávallt kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti og kynferðisleg áreitni verður undir engum kringumstæðum umborin á vinnustaðnum. Það er öllu starfsfólki í hag að skapa góðar vinnuaðstæður og koma í veg fyrir hvers konar áreitni. Meðvirkni starfsmanna í einelti er fordæmd.

Komi upp tilvik er varðar EKKO skal starfsmaður leita til næsta yfirmanns eða framkvæmdastjóra hjúkrunar.

Skilgreiningar og orðskýringar

Skilgreining á einelti og kynferðislegri áreitni er tekin úr reglugerð nr.1009/2015, en þar segir í 3.gr.:

Einelti

Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Kynbundin áreitni

Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

Kynferðisleg áreitni

Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.“

Ofbeldi

Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

Þolandi

Sá aðili sem verður fyrir einelti, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni eða ofbeldi. Þar til rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur þolandi“.

Gerandi

Sá aðili sem beitir einelti, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni eða ofbeldi. Þar til rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur gerandi“.

Gerandi getur verið af hvaða kyni sem er og þolandi getur verið af sama eða öðru kyni. Gerendur geta verið fleiri en einn gagnvart einum eða fleiri og þolendur geta að sama skapi verið einn eða fleiri.

Vinnuverndarfulltrúi

Fulltrúi í öryggisnefnd, sá sem hefur verið kosinn öryggistrúnaðarmaður eða skipaður öryggisvörður skv. reglugerð um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, eða aðrir starfsmenn sem sérstaklega hefur verið falið að sinna vinnuvernd innan viðkomandi vinnustaðar.

Stefna og viðbragðsáætlun vegna EKKO

Markmið Vigdísarholts er að koma í veg fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum og tryggja að öll úrræði séu til staðar komi slíkt mál upp. Starfsmenn geta treyst því að viðbragðsáætlun sé til staðar telji þeir sig verða fyrir einelti, ofbeldi eða áreitni. Það er hlutverk allra starfsmanna að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, ofbeldi og annað sem telst til vafasamrar háttsemi.

Hlutverk stjórnenda er að bregðast við slíkum málum án tafar, meta í samráði við tilkynnanda og tryggja að unnið sé eftir viðbragðsáætluninni.

Hvert mál er einstakt og mikilvægt að skoða hvert mál sem slíkt. Úrvinnsla getur verið mismunandi eftir því hvers eðlis málið er en í meginatriðum er ferlið með svipuðum hætti.

Hlutverk starfsmanna

Það er skylda allra starfsmanna að taka ekki þátt í einelti, kynferðislegt áreitni, ofbeldi og annarri vafasamri háttsemi. Það er á ábyrgð alls starfsfólks á vinnustaðnum að móta jákvæðan starfsanda og gott vinnuumhverfi. Mikilvægt er að starfsfólk sé vakandi fyrir vísbendingum um einelti og áreitni á vinnustaðnum og líti ekki undan þegar þeirra verður vart heldur taka afstöðu og bjóða fram aðstoð. Allir starfsmenn Vigdísarholts eiga að þekkja stefnuna.

Stjórnendur bera ekki aðeins ábyrgð á störfum starfsfólks heldur einnig á því að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar. Nýjum starfsmönnum er kynnt stefna og viðbragðsáætlun fyrirtækisins vegna EKKO strax við upphaf starfs. Stefnan og viðbragðsáætlunin eru rifjaðar reglulega upp á starfsmannafundum.

Afleiðingar eineltis og áreitni geta verið margvíslegar og geta komið niður á starfsmönnum og fyrirtækinu. Þar sem einelti og áreitni viðgengst er líklegt að starfsfólk finni til öryggisleysis og vanlíðanar.

Viðbrögð

Á vinnustöðum geta komið upp ágreiningsmál og hagsmunaárekstrar sem valdið geta óþægindum. Mikilvægt er að leysa slík mál án tafar áður en þau þróast til verri vegar. Tekið verður á öllum tilkynningum um einelti, kynbundið áreiti, ofbeldi og kynferðislega áreitni og verður brugðist skjótt við. Hlustað verður á sjónarmið allra aðila og gæta skal trúnaðar og tillitssemi. Tekið verður á fólkskum ásökunum um einelti af sömu festu og einelti almennt.

Starfsmaður sem verður fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni á vinnustað skal snúa sér hið fyrsta til næsta yfirmanns eða framkvæmdastjóra hjúkrunar og tilkynna um atvikið. Ef næsti yfirmaður er gerandi málsins eða sinnir því ekki er hægt að snúa sér til framkvæmdastjóra hjúkrunar eða öryggistrúnaðarmanna og öryggisvarða. Einnig getur hann leitað stuðning vinnuverndarfulltrúa, trúnaðarmanns, jafnréttisfulltrúa eða annarra sem hann velur. Allir þessir aðilar skulu sýna þolanda fullan trúnað. Sá sem verður vitni að ótilhlýðilegri háttsemi getur gert athugasemd við framkomu gerandans, komið að máli við þolandann og boðið fram stuðning, snúið sér til næsta yfirmanns eða einhvers framangreinds og vakið athygli á málinu. Það er mikilvægt að starfsfólk eigi óformleg samtöl um þessi mál og reyni að laga hlutina áður en allt er komið í óefni.

Þegar yfirmaður eða trúnaðaraðilar fyrirtækisins fá vitneskju um EKKO munu þeir bregðast við samkvæmt eftirfarandi viðbragðsáætlun. Strax er metin þörf þolanda fyrir bráðan stuðning og hann veittur. Lögð verður áhersla á að leysa málið hið fyrsta og koma í veg fyrir frekara einelti. Sá aðili, sem samband er haft við, ákvarðar síðan í samráði við þolandann hvert framhaldið verður.

Fyrirtækið mun grípa til aðgerða gagnvart starfsmönnum sem leggja aðra í einelti, til dæmis með áminningu, tilflutningi í starfi eða með uppsögn í kjölfar áminningar ef starfsmaður lætur ekki af háttsemi sinni. Alvarleg atvik verða hugsanlega kærð að höfðu samráði við þolanda. Gerandi eineltis verður látinn sæta ábyrgð.

Málsmeðferð

framkvæmdastjóri hjúkrunar fer með rannsókn mála í samráði við þá aðila sem koma að málinu. Ef framkvæmdastjóri hjúkrunar er vanhæfur til að taka við málinu skal yfirmaður hans taka að sér rannsókn. framkvæmdastjóri hjúkrunar mun ræða við þolanda um kvörtunina og metur hvort fullnægandi niðurstaða sé komin í málið eða leita þurfi til utanaðkomandi aðila. Meðan á þessari athugun stendur verður tryggt að þolandi og meintur gerandi þurfi ekki að hafa samskipti er varðar starfsemi vinnustaðarins. Allar upplýsingar sem fást um málið verða meðhöndlaðar sem trúnaðarmál.

Mannauðsstjóri heldur utan um allar upplýsingar máls sem upp koma og ber ábyrgð á að gögn séu vistuð á viðeigandi hátt samkvæmt lögum og stöðluðu verklagi um persónuvernd og skjalastjórn. Aðeins aðilar máls eiga rétt á upplýsingum í þeim málum sem að þeim snúa.

Atvikið verður metið og ef atvikið fellur undir skilgreininguna um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi mun það vera metið með tilliti til alvarleika málsins. Gerandi getur fengið leiðsögn og gefið færi á að bæta sig, fengið áminningu, verið færður til í starfi eða vikið úr starfi.

Gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum. Rætt við þolanda, geranda og aðra sem veitt geta upplýsingar um málið. Mikilvægt er að leita upplýsinga um tímasetningar og fá fram gögn ef einhver eru til dæmis tölvupósta, sms skilaboð eða annað.

Fundin verður lausn sem meðal annars getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Gerandi mun fá leiðsögn og aðvörun, hann gæti einnig verið færður til í starfi.

Málinu verður fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma liðnum, fylgst verður með samskiptum aðila málsins.

Láti gerandi ekki segjast og heldur einelti áfram leiðir það til áminningar í starfi og uppsagnar.

Þegar atvinnurekandi lítur svo á að máli sé lokið af hans hálfu mun hann upplýsa hlutaðeigandi starfsmenn sem og vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins skriflega um það.

Yfirlýsing 2023.

AV, BI, LK og SG.