

Stefna HSU gegn einelti, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni og ofbeldi (EKKO)

Stefna

HSU leggur mikla áherslu á að samskipti við samstarfsfólk og sjúklinga einkennist af gagnkvæmri virðingu og kurteisi. Ólíkum einstaklingum skal vera sýnt umburðarlyndi og fordómar eru ekki liðnir.

Stefna þessi gildir fyrir allt starfsfólk HSU og aðra sem málið varðar. EKKO stefna HSU vinnur eftir lögum nr. 1009/2015 um reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

Ýmsar gerðir af ágreiningi og hagsmunaárekstrum geta komið upp á vinnustöðum en einelti, ofbeldi, kynferðisleg og kynbundin áreitni eru verstu birtingarmyndir þess og því mikilvægt að tekið sé á þeim málum strax. Ábendingum og kvörtunum um slíkt er tekið alvarlega, eru mál sem rannsökuð eru til hlítar og þeim fylgt eftir með viðeigandi aðgerðum. Slík hegðun getur leitt til flutnings í starfi, áminningar eða uppsagnar hjá geranda. Alvarlegri atvik eru mögulega kærð að höfðu samráði við þolanda.

Skilgreiningar

Einelti er skilgreint sem síendurtekin hegðun sem er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður. Getur það verið hegðun eins og að gera lítið úr, særa, móðga, ógna viðkomandi eða valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

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

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

Ofbeldi er skilgreint sem hvers kyns hegðun sem gæti leitt til eða leiðir til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður. Undir ofbeldi fellur einnig hótun um ofbeldi, þvingun eða svipting frelsis.

Viðbrögð

Ef starfsmaður verður fyrir eða hefur vitneskju um einelti, ofbeldi, kynferðislegt eða kynbundið ofbeldi skal hann snúa sér til næsta yfirmanns og tilkynna atvikið. Ef næsti yfirmaður eða annar yfirmaður er gerandi getur þolandi snúið sér til mannauðsstjóra og/eða trúnaðarmanns. Allir aðilar skulu sýna þolanda fullan trúnað.

Lögð er áhersla á að leysa málið sem fyrst og stöðva þannig frekara einelti, áreitni eða ofbeldi ásamt því að veita þolendum og gerendum eftir atvikum viðeigandi stuðning og leiðsögn. Í framhaldi af því er ákveðið í samráði við þolanda hvort fara eigi formlega eða óformlega málsmeðferð.

Málsmeðferðir

Óformleg málsmeðferð

Slík málsmeðferð felur í sér að leitað er upplýsinga hjá þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Í samráði við þolanda er rætt við meintan geranda, í sittthvoru lagi eða saman. Leitast er við að leita lausna á málinu og er málinu fylgt eftir þar til að viðunandi niðurstaða hefur fengist. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.

Formleg málsmeðferð

Gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum með það fyrir augum að upplýsa atvik eftir bestu getu. Fyrsta skref er að þolandi fyllir út [formlega tilkynningu](#) um málið. Í framhaldi af því eru þolandi, gerandi og aðrir sem geta veitt upplýsingar um málið boðaðir á formlegan fund, rætt er við einn aðila í einu og er málsaðilum bent á að þeir geti ávallt haft trúnaðaraðila með sér í viðtal. Gefa þarf aðilum kost á því að koma sjónarmiðum sínum á framfæri. Öll fyrirbyggjandi gögn eins og til dæmis skriflegar lýsingar á atburðum, tölvupóstur, SMS – skilaboð, önnur skilaboð á samfélagsmiðlum og þess háttar eru greind samhliða viðtalsupplýsingunum. Öllum aðilum málsins skal vera haldið upplýstum um stöðuna í gegnum ferlið og skulu allar upplýsingar vera skráðar að teknu tilliti til laga um persónuverndar og meðferð persónuupplýsinga. Þegar ályktanir hafa verið dregnar saman og málið telst upplýst skulu viðbrögð ákveðin. Gerandi mun alltaf fá áminningu og leiðsögn. Hugsanlegar lausnir í málinu eru tilfærsla í starfi, áminning, breytingar á vinnuskipulagi og/eða vinnubrögðum. Eftirfylgni málsins er mikilvæg og rætt er við málsaðila aftur að ákveðnum tíma liðnum. Ef meintur gerandi viðheldur hegðun sinni getur það leitt til uppsagnar hans úr starfi.

Áhættumat

Samkvæmt 65. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, ber atvinnurekandi ábyrgð á því að gert sé sérstakt áhættumat. Þar sem áhætta í starfi er metin með tilliti til öryggis og heilsu starfsmanna og áhættuþátta í vinnuumhverfi. Samkvæmt síðari breytingum og sbr. einnig 27.gr reglugerð nr. 920/2006 um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum, skal atvinnurekandi einnig greina áhættuþætti eineltis, kynferðislegar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis á vinnustaðnum. Er þá meðal annars átt við áhættuþætti er varða hegðun á viðkomandi vinnustað og geta atvinnurekendur, stjórnendur og/eða aðrir starfsmenn átt hlut að máli. Jafnframt er átt við áhættuþætti sem varða samskipti starfsfólks við einstaklinga sem teljast ekki starfsfólk stofnunarinnar en samskiptin eiga sér stað í tengslum við starfseminna.

Fyrirbyggjandi aðgerðir

Í lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum eru ákvæði sem eiga að tryggja gott og öruggt vinnuumhverfi og þær skyldur sem stjórnendur hafa í þeim efnum. Mikilvægt er að samskipti einkennist af gagnkvæmri virðingu, kurteisi, fagmennsku og góðu upplýsingaflæði. Samstarf og

samvinna stjórnenda og starfsfólks er forsenda fyrir því að skapa góða menningu, móta jákvæðan starfsanda og gott starfsumhverfi. Framkoma starfsfólks hefur mikil áhrif á hegðun samstarfsfólks og getur ráðið um hvort og hvernig ágreiningur þróast.

Ef starfsfólk verður vitni að einelti, kynbundnu eða kynferðislegu ofbeldi eða annarri ósæmilegri hegðun á vinnustað er þeim skylt samkvæmt reglugerð 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum að tilkynna athæfið. Það getur verið erfitt að greina einelti eða áreitni, sérstaklega ef það hefur viðgengst í nokkurn tíma. Það er því mikilvægt að starfsfólk sé vakandi fyrir vísbendingum um einelti og áreitni og líti ekki undan þegar þeirra verður vart, heldur taki afstöðu, bregðist við og bjóði fram aðstoð. Þannig styður starfsfólk hvert við annað og gefur skýr skilaboð um samstöðu.

Samþykkt af framkvæmdarstjórn þann 12.september 2022.