

Áætlun gegn einelti, kynbundinni og kynferðislegri áreitni fyrir eftirtalin heimili: Ás dvalarheimili og hjúkrunarheimili, Grund hjúkrunarheimili og Mörk hjúkrunarheimili

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. Ýmsar gerðir slíkra mála geta komið upp en einelti, kynferðisleg áreitni og kynbundin áreitni eru verstu birtingarmyndirnar og þess vegna er mikilvægt að tekið sé strax á þeim málum.

Stjórnendur bera ábyrgð á störfum starfsfólks ásamt því að fylgja því eftir að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar. Stefna heimilisins og viðbragðsáætlun við einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni skal vera öllum starfsmönnum aðgengileg og kynnt nýjum starfsmönnum við upphaf starfs.

Hvað er einelti, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Til eru ýmsar skilgreiningar á einelti sem allar eiga þó sameiginlegt að vísa til neikvæðrar hegðunar sem beinist að ákveðnum aðila eða aðilum á vinnustað. Í [reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum, nr. 1000/2004](#), er einelti skilgreint þannig: Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Undir skilgreininguna fellur ekki skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli t.d. stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að ofan.

Einelti á vinnustað getur verið margvíslegt. Til dæmis má nefna rógburð sem beitt er til að grafa undan mannorði þolandans, rangar ásakanir um frammistöðu í starfi, stöðug og óréttlát gagnrýni, niðurlæging í viðurvist annarra, særandi ummæli, hótanir, móðganir, stöðugar breytingar á vinnuaðferðum og vinnutíma, skemmdarverk, útilokun frá veislum, fundum eða ferðum. Allir geta orðið fyrir einelti. Helstu afleiðingar eineltis fyrir þolandann geta verið sálræn vanlíðan, versnandi líkamlegt heilsufar og það dregur úr starfsánægju hans. Einelti getur einnig haft áhrif almennt á vinnustaðnum með vanlíðan allra á vinnustaðnum sem verða varir við eineltið eða eru gerendur. Almenn starfsánægja á vinnustaðnum minnkar og það getur dregið úr afkastagetu starfsmanna. Einelti á vinnustað einkennist af röð atvika í stað eins ákveðins atburðar. Sá sem stendur fyrir einelti getur verið samstarfsmaður, undir- eða yfirmaður. Oft má finna nokkra sameiginlega þætti í fari gerenda eineltis, s.s. skort á sjálfstrausti, óöryggi, félagslega vanhæfni eða vanhæfni til stjórnunar. Til að fela þessa vanhæfni grípur gerandi oft til þess ráðs að varpa henni yfir á vinnufélaga sinn, t.d. með því að leyna hann upplýsingum, gagnrýna hann stöðugt eða bera rögum sökum.

Í jafnréttislögum er kynbundin áreitni skilgreind sem hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi hegðun, sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, 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 kynbundin áreitni ef það er alvarlegt.

Kynferðisleg áreitni er hins vegar skilgreind sem hvers kyns 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 skilgreiningunum er það í höndum þess sem fyrir áreitni verður að meta hvenær er um kynbundinna eða kynferðislega áreitni að ræða.

Markmið

Einelti, kynferðisleg áreitni og kynbundin áreitni er ekki umborin á heimilinu. Meðvirkni starfsmanna gagnvart slíku er einnig fordæmd. Starfsmenn skulu alltaf sýna samstarfsfólki, skjólstæðingum og nemum kurteisi og virðingu í samskiptum. Áhersla er lögð á góð samskipti og ólíkum einstaklingum sýnt umburðarlyndi og fordómar ekki liðnir.

Aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni

Einelti, kynferðisleg eða kynbundin áreitni á vinnustað er alvarlegt vandamál sem stjórnendum ber skylda til að taka á samkvæmt reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað og lögum um jafnan rétt og stöðu kvenna og karla. Einelti, kynferðisleg eða kynbundin áreitni getur haft margvísleg neikvæð áhrif á líðan starfsmanna, starfsánægju, metnað, fjarvistir og félagslegt starfsumhverfi.

Komi upp atvik varðandi einelti, kynbundina eða kynferðislega áreitni á þolandi að leita til yfirmanns eða trúnaðaraðila hið fyrsta og tilkynna um atvikið. Allir aðilar skulu sýna þolanda fullan trúnað. Ef starfsmaður upplifir einelti, kynbundna eða kynferðislega áreitni ber að taka kvörtun hans alvarlega og bregðast við á faglegan hátt. Leggja skal áherslu á að leysa málið eins fljótt og hægt er og sýna þolanda fullan trúnað. Tekið er á fölskum ásökunum af festu.

Áætlun gegn einelti, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni skal vera aðgengileg öllum starfsmönnum í gæðahandbók og á heimasíðu heimilisins. Öllum aðilum þarf að vera ljóst hvernig tekið er á kvörtun, við hverju megi búast og hvenær, bæði fyrir þann, sem ber upp kvörtunina og hinn, sem kvartað er undan.

Mikilvægt er að við rannsókn eineltis og kynferðislegrar eða kynbundinnar áreitni sé farið eftir ákvæðum laga um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna og stjórnsýslulaga þar sem gerandi getur hlotið áminningu eða jafnvel uppsögn úr starfi. Því er mælt með formlegri leið við meðferð þessara mála.

Ef starfsmaður verður fyrir einelti, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni

Ef starfsmaður verður fyrir einelti, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni skal hann snúa sér til yfirmanns, starfsmannastjóra eða fulltrúa úr öryggisnefnd fyrirtækisins og tilkynna formlega um atvikið. Lögð er áhersla á að leysa málið sem fyrst og stöðva þannig frekara einelti eða áreitni ásamt því að veita þolandanum viðeigandi stuðning. Sá aðili sem tekur við tilkynningunni ákvarðar síðan í samvinnu við þolandann hvert framhaldið verður. Hægt er að velja á milli óformlegrar eða formlegrar málsmeðferðar. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðrar kynbundinnar eða kynferðislegrar

áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.

Óformleg málsmeðferð

Slík málsmeðferð felur í sér að leitað er upplýsinga hjá þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. 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. Það er gert með því að sá yfirmaður/fulltrúi úr öryggisnefnd sem atvikið var tilkynnt til boðar þolanda, geranda og aðra þá sem veitt geta upplýsingar um málið á formlegan fund. **Og eingöngu er rætt við einn aðila málsins í senn.** Skrá þarf fundargerð á þeim fundum. Mikilvægt er að blanda ekki fleirum inn í málið en nauðsynlegt er, en ef þolandi eða gerandi hafa ekki stuðningsmann með sér skal boða viðeigandi trúnaðarmann. Mikilvægt er að leita upplýsinga um tímasetningar og annað sem varpað geta ljósi á málið, s.s. tölvupósta, sms skilaboð eða annað.

Allar upplýsingar ber að skrá og sjá til þess að þolandinn sé upplýstur um framvindu málsins á meðan unnið er að laus þess. Þegar málið telst upplýst og niðurstaðan er sú að um einelti, kynbundna eða kynferðislegt áreitni hafi verið að ræða þarf að huga að afleiðingum og lausn málsins. Lausn getur m.a. verið falin í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Gerandi mun alltaf fá aðvörun og leiðsögn, hann gæti líka verið færður til í starfi. Mikilvægt er að fylgja málinu eftir og kalla gerendur og þolendur til sín, sitt í hvoru lagi að ákveðnum tíma liðnum. Tímamörkin eru ákveðin á fundum með aðilum málsins. Láti gerandi ekki segjast og viðheldur eineltinu leiðir það til uppsagnar hans úr starfi.

Samantekt, ágúst 2011

Sigríður Sigurðardóttir

Endurskoðað október 2013