



Stefna embættis landlæknis gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað

Einkenni, áhrif, viðbrögð og fyrirbyggjandi aðgerðir

STEFNA

Það er stefna embættis landlæknis að starfsmenn sýni samstarfsfólki sínu alltaf kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi verða undir engum kringumstæðum umborin á vinnustaðnum. Í þessari stefnu er orðið áreitni notað yfir kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og aðra áreitni.

Gildi embættisins eru:

Ábyrgð – Virðing – Traust

Stjórnendum ber að sjá til þess að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar. Nýjum starfsmönnum er kynnt stefna og viðbragðsáætlun embættisins gegn einelti, áreitni og ofbeldi strax við upphaf starfs. Stefnan og viðbragsáætlunin eru rifjaðar upp reglulega á starfsmannafundum.

Á vinnustöðum geta komið upp ágreiningsmál og hagsmunaárekstrar sem valdið geta töluverðum óþægindum. Mikilvægt er að leitað sé lausna án tafar áður en þau þróast til verri vegar.

Það sem fjallað er um í þessari stefnu á einnig við um atvik eða atvikaröð sem varðar þriðja aðila sem starfar ekki hjá embættinu en á einhver erindi eða samskipti við starfsfólk.

Ef einelti, áreitni eða ofbeldi kemur upp er strax metin þörf þolanda fyrir bráðan stuðning og hann veittur eftir því sem þörf krefur. Lögð verður áhersla á að leysa málið hið fyrsta og koma í veg fyrir að vandinn haldi áfram.

Embættið mun grípa til aðgerða gagnvart starfsmönnum sem leggja aðra í einelti, áreita aðra eða beita ofbeldi. Aðgerðir geta t.d. falist í skriflegri áminningu, leiðsögn og eftir atvikum uppsögn í samræmi við lög um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna. Gerandi verður ávallt látinn axla ábyrgð.

Um einelti, áreitni og ofbeldi

Einelti, áreitni og ofbeldi eru alvarleg vandamál sem stjórnendum vinnustaða ber að taka á. Afleiðingar þess eru ekki aðeins slæmar fyrir þá sem fyrir því verða heldur einnig fyrir rekstur stofnana eða fyrirtækja. Það hefur margvísleg neikvæð áhrif á líðan starfsmanna, heilsu, starfsánægju, metnað, frammistöðu, fjarvistir og félagslegt starfsumhverfi. Hér að neðan verður farið nánar í skilgreiningar á þessum hugtökum.

Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015 skilgreinir einelti, kynbundna áreitni, kynferðisleg áreitni og ofbeldi á eftirfarandi hátt:

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 þjóninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

Dæmi um birtingarform eineltis, áreitni og ofbeldis

Einelti

1. Starfstengdar athafnir:

Athafnir sem varða starf þolandans og möguleika hans á að njóta sín og/eða standa sig í starfi.

- Verkefnum hlaðið á starfsmann
- Starfsmanni ítrekað úthlutað tilgangslaus verkefni
- Starfs-/verkefnatengdum upplýsingum haldið leyndum
- Starfsmaður ómaklega hafður undir stöðugu eftirliti
- Leitað eftir mistökum hjá starfsmanni og mikið gert úr þeim þegar þau finnast
- Verkefni óvænt tekin frá starfsmanni
- Grafið undan frammistöðu og/eða faglegri hæfni starfsmanns

2. Félagsleg einangrun

- Starfsmaður markvisst sniðgenginn/útilokaður frá starfshópnum
- Samstarfsfélagar heilsa ekki, tala ekki við eða setjast ekki hjá viðkomandi o.s.frv.

3. Særandi framkoma og niðurlæging

- Faglegar eða persónulegar svívirðingar
- Niðrandi athugasemdir eða aðdróttanir
- Endurteknar skammir eða hótanir
- Slúður/baktal
- Endurtekin stríðni

Kynferðisleg áreitni

- Dónalegir brandarar
- Kynferðislegar athugasemdir
- Augngotur eða gláp
- Óviðeigandi snerting eða myndataka
- Óviðeigandi athugasemdir um kynferðisleg málefni og útlit
- Óvelkomin beiðni um kynferðislegt samband
- Óvelkomin samskipti á samfélagsmiðlum

Kynbundin áreitni og önnur áreitni

- Óviðeigandi talsmáti eða framkoma sem tengist kyni og kynhneigð fólks
- Staðalmyndum viðhaldið endurtekið. T.d. að konur eru veikburða, karlar eru sterkir, ungt fólk viti ekki hluti, eldra fólk skilji ekki tækni
- Niðurlæging til dæmis vegna aldurs, trúarbragða, fötlunar eða uppruna

Annað ofbeldi

- Líkamlegt ofbeldi: árásir, slagsmál, spörk, bit ofl.
- Andlegt ofbeldi: hótanir, áreitni, valdniðsla, skipulögð niðurlæging o.fl.

Dæmi um afleiðingar eineltis, áreitni og ofbeldis

Áhrif á einstaklinginn

- Álag og streita
- Kvíði
- Reiði, ótti og öryggisleysi
- Dvínandi sjálfstraust
- Sektarkennd (þolendur kenna oft sjálfum sér um það hvernig fyrir þeim er komið)
- Vanmetakennd
- Tortryggni og félagsleg einangrun.
- Líkamleg veikindi

Áhrif á frammistöðu starfsmanns

- Óöryggi og skortur á frumkvæði
- Dvínandi starfsgeta
- Áhugaleysi
- Skortur á vinnugleði og nýsköpun

Áhrif eineltis á vinnustaðinn

- Slæmur starfsandi
- Dvínandi hollusta við vinnustað
- Lakari afköst
- Fjarvistir
- Uppsagnir

Viðbrögð

Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, áreitni af einhverju tagi eða ofbeldi, eða hefur rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustaðnum, getur snúið sér til næsta yfirmanns og tilkynnt um atvikið. Ef um alvarlegt ofbeldistilvik er að ræða skal hringja í lögreglu.

Ef næsti yfirmaður er gerandi málsins eða sinnir því ekki er lögð áhersla á að starfsmaðurinn snúi sér til mannauðsstjóra, öryggistrúnaðarmanna eða trúnaðarmanns síns stéttarfélags.

Þegar yfirmaður eða trúnaðaraðilar embættisins fá vitneskju um einelti, áreitni eða ofbeldi skulu þeir bregðast við samkvæmt eftirfarandi viðbragðsáætlun:

Sá aðili sem hefur með úrlausn málsins að gera ákvarðar í samráði við þolandann hvert framhaldið verður. Hægt er að velja á milli óformlegrar eða formlegrar málsmeðferðar. Einhver mál gætu einnig orðið að lögreglumálum.

Gæta skal þess að vinnuaðstæður þolanda á meðan málsmeðferð stendur séu þannig að hann sé ekki útsettur frekar, sé ekki ofhlaðinn vinnu, njóti stuðnings og upplifi sig öruggan á vinnustaðnum. Í sumum tilfellum getur viðkomandi farið í veikindaleyfi fái hann læknisvottorð til þess. Það sama á við um stöðu geranda nema brotið sé þeim mun alvarlegra. Ef gerandi er yfirmaður viðkomandi skal þolanda bjóðast að starfa tímabundið undir stjórn annars yfirmanns.

Öll gögn sem safnað er í málum skulu vera geymd á öruggum stað og einungis þeir sem rannsaka málið hafa aðgang að.

Óformleg málsmeðferð

- Hlutlaus athugun á málsatvikum er framkvæmd og felur m.a. í sér að leitað er upplýsinga hjá þolanda og geranda
- Þolanda er veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf eftir því sem við á.
- Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið

- Úrlausnaraðilinn skal sjá til þess að styðja við bakið á beinum aðilum máls og efla öryggi þeirra með því að sjá til þess að viðkomandi hafi verkefni við hæfi

Formleg málsmeðferð

- Gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum. Rætt er 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, s.s. tölvupósta, smáskilaboð eða annað
- Niðurstaða er kynnt þolanda og meintum geranda
- Fundin er lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Málinu er fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma liðnum og fylgst með samskiptum þeirra
- Ef einelti, áreitni eða ofbeldi er staðfest að lokinni athugun fær gerandi skriflega áminningu. Hann fær leiðsögn og gæti verið sagt upp starfi eftir alvarleika máls
- Þolanda og geranda er boðinn sálfræðistuðningur
- Láti gerandi ekki segjast og viðhaldi hegðun sinni leiðir það til uppsagnar hans úr starfi skv. lögum um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna
- Ef ekki tekst að taka á málum innan vinnustaðarins eða ef meintur gerandi er yfirmaður innan embættisins er leitað utanaðkomandi sérfræðiaðstoðar

Eftirfylgni

Nauðsynlegt er að fylgja málinu eftir hvort sem óformleg eða formleg leið er farin.

Eftirfylgni felst m.a. í því að:

- Fylgjast með líðan og félagslegri stöðu geranda og þolanda
- Veita geranda og/eða þolanda viðeigandi stuðning og hjálp
- Meta árangur inngrips
- Endurskoða inngrip ef ástæða þykir til

Ef könnun máls leiðir í ljós að ekki er um einelti, áreitni eða ofbeldi að ræða þarf samt sem áður að huga að vinnustaðamenningu og samskiptum sem leiddu til þessarar tilkynningar. Aðilum máls getur t.d. verið veittur stuðningur í formi samtala og handleiðslu.

Fyrirbyggjandi aðgerðir

Ábyrgð vinnuveitanda

Líkur á einelti aukast ef stofnun stendur andspænis erfiðleikum eða einhvers konar breytingum, taka á upp nýja tækni, breyta vinnuskipulagi og verkháttum, draga þarf saman seglin og jafnvel segja fólki upp. Þá skiptir jákvæð og kraftmikil vinnustaðarmenning, styrk stjórn og góður undirbúningur sköpum.

Stjórnendur skulu ganga á undan með góðu fordæmi og sýna starfsfólki tillitssemi, virðingu og umburðarlyndi og stuðla að góðum starfsanda, fylgjast með samskiptum starfsfólks og taka á ágreiningsmálum.

Einelti er síendurtekin hegðun á meðan áreitni og ofbeldi eru þess eðlis að eitt atvik er ástæða til tafarlausra aðgerða. Stjórnendur ganga hér einnig á undan með góðu fordæmi og gefa skýr skilaboð þess efnis að áreitni og ofbeldi verði ekki liðið. Þáttur í því er að hafa aldrei slík mál í flimtingum og skapa þannig vinnumenningu að t.d. kynbundið „grín“ og viðhald staðalmynda (hvort sem er vegna aldurs, kyns, trúar eða annars) sé ekki boðlegt.

Stjórnendur tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi með markvissu vinnuverndarstarfi. Það er meðal annars falið í því að skipa öryggisnefnd og sjá til þess að áhættumat sé framkvæmt reglulega. Einn þáttur áhættumats er um félagslega og andlega þætti og eru þeir meðal annars metnir með því að leggja reglulega fyrir starfsmannakönnun. Eins eru starfsmannafundir og starfsmannaviðtöl vettvangur til að koma skoðunum á framfæri. Svo er virkt starfsmannafélag hjá embættinu sem styður við annað vinnuverndarstarf með samkomum og viðburðum sem stuðla að góðum starfsanda og jákvæðum samskiptum.

Tekið er á vandamálum sem upp koma, þ.m.t. ágreiningi, einelti, áreitni og ofbeldi. Viðbrögðin eru markviss og leitað lausna í stað þess að grafa slík mál í þögn. Tekið er á áreitni og ofbeldi tafarlaust og kallað á liðsinni lögreglu ef málum er þannig háttað.

Ábyrgð starfsfólks

Stjórnendur og starfsfólk vinnur saman að því að hlúa að góðu og uppbyggjandi vinnuumhverfi þar sem öllum getur liðið vel. Mikilvægt er að starfsfólk sé upplýst um stefnur embættisins og hafi þær og *gildi* embættisins að leiðarljósi í sínu starfi. Í Mannauðsstefnu embættisins er sem dæmi nefnt að „Ummæli, tjáning eða atferli sem trufla aðra, ögra þeim eða ógna eða valda öðrum óþægindum eru ekki liðin“

Ef starfsmaður telur sig verða vitni að einelti, áreitni eða ofbeldi ber honum að tilkynna það til næsta yfirmanns eða annars trúnaðaraðila sem nefndur er hér að ofan. Ef um alvarlegt ofbeldistilvik er að ræða skal hringja í lögreglu.

Mikilvægt er að allt starfsfólk sýni samkennd og sé vakandi fyrir einelti, áreitni og ofbeldi. Allt starfsfólk á að þekkja og virða stefnu embættis landlæknis gegn einelti, áreitni og ofbeldi og vera meðvitað um hegðun sína og stuðla að því að tekið sé á ágreiningsmálum.

Í [Heilsustefnu embættis landlæknis](#) má finna frekari útlistanir á því hvað embættið gerir til þess að vinna að góðri andlegri, félagslegri og líkamlegri heilsu á vinnustaðnum.

Í [Mannauðsstefnu embættis landlæknis](#) er svo nánari umfjöllun um samskipti, jafnrétti, vinnuvernd og stjórnun á vinnustaðnum.

Alma D. Möller
Landlæknir

Pórgunnur Hjaltadóttir
Sviðsstjóri rekstrar og öryggis

Við vinnuna var stuðst við nýja reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr 1009/2015 og bækling Vinnueftirlitsins Sættum okkur ekki við einelti, áreitni, ofbeldi (leiðbeiningar fyrir stjórnendur, mannauðsráðgjafa og vinnuverndarfulltrúa).