



## Stefna og viðbragðsáætlun Heilbrigðisstofnunar Vestfjarða gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi

Hjá Heilbrigðisstofnun Vestfjarða er lögð áhersla á góðan starfsanda, þar sem ríkir traust, trúnaður, jafnræði og hreinskilni milli allra starfsmanna. Starfsmönnum ber að temja sér kurteisi og háttvísi í framkomu og sýna hver öðrum tilhlýðilega virðingu og jákvætt viðmót.

Allir á vinnustaðnum þurfa að leggja sitt af mörkum til að stuðla að góðum samskiptum, starfsánægju og öruggu umhverfi og á þann hátt fyrirbyggja og koma í veg fyrir neikvæða hegðun. Þetta skiptir okkur öll miklu máli og við berum öll ábyrgð í þessum efnum. Því er mikilvægt að starfsfólk láti vita ef upp koma neikvæð og erfið samskipti til að hægt sé að taka á málum.

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi verður undir engum kringumstæðum umborið á Heilbrigðisstofnun Vestfjarða, hvorki í samskiptum starfsmanna né samskiptum við einstaklinga sem sækja þjónustu til eða eru í viðskiptum við stofnunina.

Upplifun einstaklingsins skiptir meginmáli þegar rætt er um einelti og aðra ótilhlýðilega hegðun. Sérhver þolandi verður sjálfur að meta hvaða framkomu hann umber, frá hverjum og segja frá sé honum misboðið.

Heilbrigðisstofnun Vestfjarða mun með markvissum hætti vinna að góðum starfsanda innan stofnunarinnar og að því að samræma menningu og verkferla á milli starfstöðva. Mannauðs- og fræðslustefnur munu verða settar fram þar sem fjallað verður um áherslur og forvarnir í þessum málum og þeim fylgt eftir með aðgerðaráætlun. Stefnt er að því að koma á reglulegum starfsmannasamtölum í öllum deildum auk þess sem viðhorfskönnun verður lögð fyrir alla starfsmenn þar sem m.a. líðan, starfsaðstæður og og grunur um einelti, ofbeldi, kynferðislega og kynbundna áreitni verður könnuð.

Stefna þessi og viðbragðsáætlun er sett á grundvelli 38. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

### Markmið og skilgreiningar

Markmið stefnu og viðbragðsáætlunar gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi er að koma í veg fyrir einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustaðnum og tryggja að úrræði séu til staðar telji starfsmaður sig hafa orðið fyrir slíkum brotum.



Skilgreiningar á hugtökum í stefnu þessari og viðbragðsáætlun styðst við gildandi vinnuverndarlög og reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015:

**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 handahófskennd svipting frelsis.

## Skyldur stjórnenda

Stjórnendur skulu vinna markvisst að því að tryggja gott vinnuumhverfi sem hvetur til góðra samskipta og lágmarkar hættu á einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni. Stjórnendur skulu vinna að því að samskipti á vinnustað séu í samræmi við stefnur stofnunarinnar og þeir skulu kynna nýjum starfsmönnum stefnu þessa og viðbragðsáætlun við upphaf starfs. Stjórnendur skulu minna reglulega á stefnuna og viðbrögð við ofbeldi, svo sem á starfsmannafundum.

Dagleg meðferð mála og eftirfylgni þeirra er á höndum stjórnenda í nánu samstarfi við mannauðsstjóra. Samræming á kynningar-, fræðslu- og þróunarstarfi þessu tengdu heyrir undir mannauðsstjóra. Einnig skal mannauðsstjóri tryggja að Öryggisnefndir framkvæmi reglulega áhættumat á vinnustaðnum og geri áætlun um heilsuvernd og forvarnir í samræmi við niðurstöður matsins. Mannauðsstjóri skal jafnframt tryggja endurmat Öryggisnefnda að loknum úrbótum.

Stjórnendur þurfa að vera meðvitaðir um þær aðstæður á vinnustað sem geta ýtt undir einelti, áreitni og ofbeldi og fyrirbyggja óviðeigandi hegðun s.s. með því að taka strax á neikvæðu tali, vera fyrirmynd í framkomu og samskiptum og efla jákvæðan starfsanda. Þeir skulu gera starfsmönnum ljóst ef hegðun þeirra er óviðeigandi.



Stjórnendur skulu í samstarfi við mannauðsstjóra bregðast skjótt við í samræmi við viðbragðsáætlun ef kvörtun eða ábending berst um einelti, áreitni eða ofbeldi. Þeir skulu sýna varfærni, nærgætni og trúnað í öllum aðgerðum. Stjórnendur skulu bregðast við á sama hátt verði þeir varir við einelti, áreitni eða ofbeldi eða aðstæður á vinnustaðnum þar sem líkur eru á að geti leitt till slíkrar hegðunar.

## Skyldur starfsmanna

Starfsmönnum er óheimilt að leggja aðra starfsmenn í einelti, áreitni eða beita þá ofbeldi.

Það er á ábyrgð allra starfsmanna að koma í veg fyrir einelti og aðra ótilhlýðilega hegðun, bæði með eigin athöfnum og tilkynningu til yfirmanns eða mannauðsstjóra.

Starfsmaður skal upplýsa næsta yfirmann eða mannauðsstjóra telji hann sig hafa orðið fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi eða hefur rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustaðnum.

Hafa ber í huga að einstaklingur getur verið ómeðvitaður um að hegðun hans sé óviðeigandi. Því er mikilvægt að starfsmenn setji mörk og geri grein fyrir því ef þeim líkar ekki framkoman. Ef einstaklingur treystir sér ekki til að tala við viðkomandi ætti hann að leita aðstoðar og eftir atvikum tilkynna um málið.

## Framkvæmd

Nýjum starfsmönnum skal kynnt stefna og viðbragðsáætlun stofnunarinnar til að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi strax við upphaf starfs. Stefnan og viðbragsáætlunin eru rifjaðar upp reglulega á starfsmannafundum. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi er ekki liðið hjá stofnuninni en jafnframt verður tekið á fölskum ásökunum um einelti, áreitni eða ofbeldi. Ef yfirmaður fær vitneskju um einelti, áreitni eða ofbeldi skal hann bregðast við í samræmi við viðbragðsáætlun.

Stofnunin mun grípa til aðgerða gagnvart starfsmönnum sem leggja aðra í einelti, beita áreitni eða ofbeldi, t.d. með áminningu eða uppsögn. Gerandinn verður látinn axla ábyrgð. Þörf þolanda fyrir stuðning er metin og stuðningur veittur eftir því sem þörf krefur.

Leiði mat á aðstæðum til þess að einelti, áreitni eða ofbeldi eigi sér ekki stað eða hafi ekki átt sér stað á vinnustaðnum skal samt sem áður grípa til aðgerða í því skyni að uppræta þær aðstæður sem kvartað hafði verið yfir eða bent verið á, séu aðstæðurnar enn til staðar, sem og í því skyni að koma í veg fyrir að aðstæðurnar komi upp aftur.



## Viðbragðsáætlun

Verklag um viðbrögð við einelti, kynferðislegri eða kynbundnu áreitni og ofbeldi

### Kvörtun / tilkynning

Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustað, hefur vitneskju um slíka hegðun eða hættu á slíkri hegðun á vinnustaðnum skal sem fyrst upplýsa næsta yfirmann, eða mannauðsstjóra um það. Ef næsti yfirmaður er gerandi málsins eða sinnir því ekki skal snúa sér til mannauðsstjóra eða öryggisnefndar. Ef mannauðsstjóri eða forstjóri eru gerandi málsins eða sinna ekki ábendingum getur starfsmaður leitað til næsta yfirmanns, trúnaðarmanns sín stéttarfélags eða öryggisnefndar. Stjórnandi sem ásakaður er um meint einelti, ofbeldi, kyndbundna eða kynferðislega áreitni skal vera vanhæfur til að taka ákvarðanir um starfsskilyrði þess sem kvartar á meðan á meðferð málsins stendur yfir og skal næsti stjórnandi taka slíkar ákvarðanir.

Stjórnanda ber í öllum tilvikum að bregðast við og uppfylla þær skyldur sem hvíla á atvinnurekanda samkvæmt lögum og reglum, m.a. til að koma í veg fyrir að ótilhlýðileg hegðun endurtaki sig á vinnustaðnum.

Á meðan málsmeðferð stendur ber að notast við hugtökin „meintur þolandi“ og „meintur gerandi“.

### Málsmeðferð

Stjórnandi, eða sá sem tekur við kvörtun/tilkynningu skal bregðast við eins fljótt og kostur er í samræmi við eftirfarandi verklag. Viðkomandi skal láta mannauðsstjóra vita af tilkynningunni sem upplýsir framkvæmdastjórn og öryggisnefnd um málið, ekki er nauðsynlegt að tilgreina nöfn né í hverju tilkynningin felst en mikilvægt er að þessir aðilar viti að rannsókn á meintu einelti/ofbeldi/áreitni sé hafin innan stofnunar. Mannauðsstjóri mun í flestum tilvikum fela þeim stjórnanda sem tekur við tilkynningunni að leiða málið og er sá nefndur ábyrgðarmaður. Ábyrgðarmaður getur eftir atvikum myndað teymi utan um málsmeðferð með mannauðsstjóra, öðrum stjórnendum, öryggisnefnd, trúnaðarmanni eða með utanaðkomandi stuðning eftir því sem talin er þörf á. Ábyrgðarmaður skal halda mannauðsstjóra upplýstum um málið, framvindu þess og niðurstöðu. Aðrir starfsmenn innan stofnunarinnar eru ekki upplýstir um málið á meðan á rannsókn stendur, nema ábyrgðarmaður eða mannauðsstjóri telji tilefni til.

Tryggja skal að við rannsókn sé hlutaðeigandi starfsmönnum gefinn kostur á að koma sínum sjónarmiðum á framfæri og að alla jafna sé rætt við einn aðila máls í senn. Meintur þolandi og meintur gerandi hafa á öllum stigum málsmeðferðar rétt til þess að hafa trúnaðarmann, vinnuverndarfulltrúa, samstarfsfélaga og/eða annan þann aðila sem hann treystir með sér í viðtöl. Jafnframt getur meintur



þolandi/gerandi leitað til og ráðfært sig við trúnaðarmann og/eða vinnuverndarfulltrúa hvenær sem er í ferlinu.

1. Undirbúningur

- a. Ábyrgðarmaður tilkynnir meintum geranda og meintum þolanda að athugun muni fara fram og upplýsir um ferlið. Einnig skal gera grein fyrir hvert hlutverk þeirra getur verið á seinni stigum málsins.
- b. Nauðsynlegt getur verið að færa meintum geranda og/eða meintum þolanda til í starfi eða setja meintan geranda og/eða meintan þolanda í tímabundið leyfi meðan á rannsókn stendur. Þetta getur minnkað álag á viðkomandi einstaklinga og komið í veg fyrir frekari uppákomur á meðan á rannsókn stendur.

2. Rannsókn

- a. Ræða við meintan þolanda, fara vel yfir hans upplifun og lýsingu á atvikum. Kanna hverjir hafi orðið vitni að tilgreindum atvikum að mati þolanda.
- b. Ræða við meintan geranda, fara yfir hans upplifun af tilgreindum atvikum og lýsingu hans á þeim. Kanna hverjir hafi orðið vitni að atvikunum að mati geranda.
- c. Þjóða meintum þolanda og meintum geranda upp á ráðgjöf mannauðsstjóra og eftir atvikum utanaðkomandi ráðgjafa.
- d. Ræða við meint vitni að atvikum ef þörf er á, fá upplýsingar um þeirra upplifun af atvikum, atvikalýsingu og hverjir hafi verið viðstaddir.
- e. Fundargerð skal haldin fyrir hvern fund sem fundarmenn undirrita því til staðfestingar að fundurinn hafi átt sér stað og að þær upplýsingar sem koma fram séu réttar. Skrá skal niður allt sem tengist meðferð málsins, t.d. dagsetningar, nöfn, vitni, tölvupósta, sms-skilaboð eða myndir og halda hlutaðeigandi starfsmönnum upplýstum meðan á meðferðinni stendur. Aðgangur að gögnum er takmarkaður við þá sem vinna að könnun málsins og skulu vistuð samkvæmt upplýsingaöryggisstefnu stofnunarinnar.
- f. Ábyrgðarmaður skal í samráði við mannauðsstjóra/forstjóra og aðra hlutaðeigandi ákveða hvernig upplýsingagjöf innan vinnustaðar skuli háttað á meðan á meðferð stendur og að henni lokinni. Slík upplýsingagjöf fer eftir eðli máls, en getur falið í sér tilkynningu í tölvupósti til starfsmanna eða stjórnenda eða fund með hluta eða öllum starfsmönnum.

3. Mat

Við mat á aðstæðum skal rætt við hlutaðeigandi, öll gögn vegin saman og hliðsjón höfð af gildandi lögum og reglugerðum.

- a. Fara yfir mat á því hvað hafi átt sér stað.



- b. Meta hvort það geti talist vera einelti, áreitni eða ofbeldi samkvæmt skilgreiningu.
4. Aðgerðir
- a. Ef niðurstaðan er að um samskiptavanda sé að ræða en ekki einelti, áreitni eða ofbeldi í skilningu stefnu þessarar skal grípa til aðgerða í því skyni að uppræta þær aðstæður sem kvartað hafði verið yfir, sem og í því skyni að koma í veg fyrir að aðstæðurnar komi aftur upp á vinnustaðnum:
    1. Greiða úr samskiptum.
    2. Ábyrgðarmaður upplýsir mannauðsstjóra, næsta stjórnanda og öryggisnefnd um niðurstöðu.
    3. Öllum ábendingum skal fylgt eftir af næsta stjórnanda í því skyni að koma í veg fyrir að hegðun endurtaki sig og til að tryggja að aðstæður á vinnustaðnum valdi ekki hættu á slíkri hegðun.
    4. Gefa skýr skilaboð um samskipti á vinnustað með samtölum og jafnvel fræðslu til einstakra starfsmanna, deilda eða allra starfsmanna stofnunarinnar.
    5. Eftirlit og eftirfylgni.
  - b. Ef rökstuddur grunur er að um einelti, áreitni eða ofbeldi eigi sér stað eða hafi átt sér stað í skilningi þessarar skal grípa til eftirfarandi aðgerða í því skyni að stöðva hegðunina, sé hún enn til staðar, sem og í því skyni að koma í veg fyrir að hegðunin endurtaki sig og til að tryggja að aðstæður á vinnustaðnum valdi ekki hættu á slíkri hegðun.
    1. Ábyrgðarmaður upplýsir mannauðsstjóra, næsta stjórnanda og öryggisnefnd um málið.
    2. Meta hvort tilefni sé til að fá aðstoð utanaðkomandi ráðgjafa til að tryggja hlutlausa athugun á málsatvikum.
    3. Veita geranda stuðning.
    4. Meta afleiðingar fyrir geranda.
      - a. Áminning/uppsögn. Geranda getur verið veitt áminning eða til uppsagnar getur komið allt eftir mati á alvarleika málsins.
      - b. Ef áminning, skal tekin ákvörðun um hvernig er tekið á máli ef gerandi verður áfram á vinnustaðnum til að koma í veg fyrir frekara einelti. Láti gerandi ekki segjast og viðheldur hegðun sinni getur það leitt til uppsagnar.
      - c. Sé rökstuddur grunur um refsivert brot skal það kært til lögreglu með skriflegu samþykki meints þolanda.
    5. Eftirfylgni.



Eftirfylgni miðar að því að tryggja bætta líðan málsaðila og koma í veg fyrir að einelti eða áreitni endurtaki sig. Næsti yfirmaður ber ábyrgð á framvindu málsins. Tíðni eftirfylgni getur átt sér stað samkvæmt samkomulagi milli aðila málsins en miðað er við að yfirmaður boðar hvern málsaðila á fund eftir einn mánuð og aftur eftir þrjá mánuði til að kanna stöðu mála.

1. Stuðningur við þolanda.
2. Fylgjast með andlegri líðan þolanda.
3. Mat á árangri aðgerða.
4. Leggja mat á hvort þörf er á breytingum á vinnustað, vinnubrögðum, vinnuskipulagi eða öðru til að draga úr líkum á endurteknum tilvikum.
5. Þegar litið er svo á að máli sé lokið skal upplýsa hlutaðeigandi starfsmenn, framkvæmdastjórn og öryggisnefnd um það.

Allar upplýsingar sem fást um málið verða meðhöndlaðar sem trúnaðarmál og verða skrifleg gögn varðveitt á öruggum stað á ábyrgð ábyrgðaraðila í samræmi við lög um persónuvernd. Hlutaðeigandi starfsmönnum er veittur aðgangur að gögnum eftir því sem þeir óska og lög um persónuvernd heimila.

Ef málsatvik varða einstakling sem ekki er starfsmaður stofnunar en samskiptin eiga sér stað í tengslum við starfsemi stofnunarinnar munu næsti yfirmaður og mannauðsstjóri strax hefja athugun á málsatvikum. Að athugun lokinni mun verða gripið til aðgerða til að varna að slíkt komi fyrir aftur. Í þessu felst að gripið verður til ráðstafana og aðgerða sem eru til þess fallnar að verja starfsfólk fyrir slíku áreiti. Fundin verður lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi.

Þegar litið er á að máli sé lokið skal ábyrgðarmaður upplýsa hlutaðeigandi starfsmenn, framkvæmdastjórn og öryggisnefnd vinnustaðarins. Óski hlutaðeigandi starfsmenn eftir að fá skriflega staðfestingu á að málinu sé lokið af hálfu stofnunarinnar skal mannauðsstjóri verða við þeirri beiðni.

Í kjölfar atvika sem þessa skal þessi stefna og viðbragðsáætlun endurmetin í samstarfi mannauðsstjóra og öryggisnefndar til að tryggja að hún sé uppfærð eftir því sem við á og að hún þjóni sínum tilgangi réttilega. Viðbraðgsáætlunin skal þó ávallt endurskoðuð af mannauðsstjóra og öryggisnefnd á að minnsta kosti 2 ára fresti.



## Ítarefni

- Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015.
- Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 45/1980.
- Á sameign (S drif) er að finna bæklinga frá Vinnueftirlitinu með ítarefni.
- Vinnueftirlitið hefur leiðbeinandi hlutverk og eftirlitsskyldu í eineltismálum og eru starfsmenn hvattir til að kynna sér efni sem stofnunin hefur gefið út. Einnig hefur Embætti landlæknis gefið út bæklinginn *Er einelti á vinnustaðnum*.

Útgáfudagur: 25.01.2019

Útgáfunúmer: 1

Ábyrgð: Kristjana Milla Snorradóttir

*Samþykkt af forstjóra og mannauðsstjóra Heilbrigðisstofnunar Vestfjarða 25.01.2019*