



Áætlun um viðbrögð við einelti

Ábyrgðarmaður: Emil Sigurjónsson, framkvæmdastjóri mannauðssviðs.

Efnisyfirlit

Inngangur	3
Skilgreining á einelti:	3
Birtingamynd eineltis	3
Forvarnir	4
Vinnuferli ef grunur vaknar um einelti	4

Inngangur

Stefna Heilbrigðisstofnunar Austurlands er að einelti verði ekki liðið meðal starfsmanna stofnunarinnar. Stofnunin veitir starfsmönnum sínum fræðslu um einelti og hvernig megji verjast því.

Skilgreining á einelti:

Einelti er 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. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir. Hér er ekki átt við skoðanaágreiningu eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns, eða tveggja eða fleiri starfsmanna, enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstrar ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan. Einelti er langvarandi ofbeldi, líkamlegt og/eða andlegt, sem stýrt er af einstaklingi eða hópi og beinist að ákveðnum einstaklingi eða jafnvel einstaklingum. Atferlið er endurtekið og sá sem fyrir eineltinu verður er ekki fær um að verja sig. Tilviljanakennd stríðni og ágreiningur milli jafningja telst ekki til eineltis.

Birtingarmyndir eineltis

Einelti birtist með ýmsum hætti og má sem dæmi nefna:

- Misnotkun valds/ofstjórnun
- Óréttmæt starfstengd gagnrýni
- Meiðandi sögusögnum er komið af stað
- Starfsmaður er lítillækkaður, útilokaður eða tekinn fyrir
- Starfsmaður fær ekki stöðuhækkun eða starfsþjálfun
- Starfsmaður fær hótanir sem beinast gegn starfsöryggi hans
- Starfsmaður er beittur líkamlegu ofbeldi

Bæði samstarfsmenn og stjórnendur geta verið gerendur eineltis, auk þess sem það getur komið upp milli starfsfólks, sjúklinga og aðstandenda.

Forvarnir

Vönduð og góð samskipti eru mikilvæg forvörn gegn einelti og reglur HSA um samstarf eru leiðbeinandi um hvað einkennir slík samskipti. Skilgreina skal hlutverk og starfssvið starfsmanna HSA eins vel og kostur er. Áhersla er á að stjórnendur veiti starfsmönnum endurgjöf með hrósi og uppbyggilegri gagnrýni og æskilegt að starfsmenn geri slíkt hið sama sín á milli í daglegri önn enda er slík endurgjöf ómissandi hluti góðrar vinnustaðamenningar. Starfsmenn skulu vera vakandi fyrir líðan og velferð hvers annars og veita hver öðrum stuðning og aðstoð eftir föngum finnist þeim á einhvern hallað og hjálpað hverjum þeim er sætir einelti. Illt umtal og sleggjudóma um aðra starfsmenn skal ekki líða og mikilvægt er að mæta slíku með ábendingu og gjarnan vísa í leiðbeinandi reglur HSA um samstarf (sjá að neðan). Mikilvægt er að stjórnendur komi upplýsingum um ætlað einelti sem allra fyrst til mannauðsstjóra og forstjóra. Í reglulegum samtölum við starfsmenn skal sérstaklega spurð fyrir um einelti á vinnustaðnum.

Vinnuferli ef grunur vaknar um einelti

Stjórnanda ber ávallt að skoða ásakanir um einelti.

- Könnunarstig: Þegar upplýsingar berast um ætlað einelti til mannauðsstjóra, forstjóra eða annarra stjórnenda hefst eftirfarandi ferli:
 - *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 og fundin viðeigandi lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi.
 - Mannauðsstjóri og forstjóri á viðtal við þolanda og síðar geranda og kynnir sér sjónarmið þeirra. Bæði þolanda og geranda er heimilt að hafa með sér trúnaðarmann.
 - Mannauðsstjóri gerir minnisblað um samtalið og skal báðum kynnt efni þess.
 - Haft er samband við alla sem að málinu koma og hugsanleg vitni. Leitað er eftir upplýsingum frá samstarfsmönnum geranda og þolanda. Þó skal þess gætt að draga ekki fleiri inn í málið en nauðsyn krefur.

- Mikilvægt að athuga tímasetningar og fá fram gögn ef einhver eru, s.s. tölvupósta, sms-skilaboð eða annað og rekja málsatvik.
- Láta skal aðila málsins, þar á meðal vitni, lýsa því sem gerðist í raun, en ekki vera með ásakanir og sleggjudóma um persónu og hegðun annars aðilans.
- Mikilvægt er hlusta á aðila og taka það sem þeir segja alvarlega þó oft sé túlkun milli einstaklinga ólík á aðstæðum og árekstrum sem upp hafa komið.
- Mannauðsstjóri sér um að fram fari skráning á því sem fram kemur um hegðun og samskipti þeirra starfsmanna sem í hlut eiga. Upplýsingar skulu geymdar með öruggum hætti í vörslu hans.
- Álykta ber að vel athuguðu máli.
- Nálgast ber umrædda árekstra eða vandamál frá því sjónarmiði að ekki þurfi að beita refsingum. Þó er mikilvægt að gerendum eineltis sé ljóst að þeir verði látnir axla ábyrgð á gjörðum sínum. Leita skal einfaldra og hentugra lausna fremur en að reyna að ná fram hefndum eða benda á sökudólga. Lausn máls getur falist í að gerandi fái leiðsögn, aðvörun og/eða sé færður til í starfi.
- Dugi ekki aðkoma stjórnenda Heilbrigðisstofnunar Austurlands skal leitað aðstoðar starfsmannaskrifstofu fjármála- og efnahagsráðuneytis.

Uppfært og samþykkt í framkvæmdastjórn HSA, 6. febrúar 2020.

Guðjón Hauksson, forstjóri,

Emil Sigurjónsson, framkvæmdastjóri mannauðssviðs,

Nína Hrönn Gunnarsdóttir, framkvæmdastjóri hjúkrunar,

Pétur Heimisson, framkvæmdastjóri lækninga,

Svava Ingibjörg Sveinbjörnsdóttir, framkvæmdastjóri fjármála.