

Skilgreining og viðbrögð við einelti

Skilgreining á einelti.

Það telst vera einelti þegar einn eða fleiri einstaklingar sýna öðrum einstaklingi eða einstaklingum reglubundið og yfir langt tímabil neikvæða framkomu sem hann eða þeir eiga erfitt með að verjast. Þá er um að ræða hegðun sem veldur þolanda reiði, ótta og almennri vanlíðan.

Ekki er átt við árekstra eða skoðanaágreining sem kann að rísa milli stjórnenda og starfsmanna eða milli tveggja eða fleiri starfsmanna.

Forvarnir.

1. Hlutverk yfirmanna:

Öllum yfirmönnum á Reykjalundi ber að leita allra ráða til að stuðla að jákvæðu vinnuumhverfi sem forvörn gegn einelti.

Í því felst meðal annars að:

- ganga á undan með góðu fordæmi.
- kynna sér og miðla stefnu Reykjalundar í eineltismálum.
- gefa skýrt til kynna að einelti eða önnur ótilhlýðileg hegðun sé ekki liðin.
- fylgjast með samskiptum starfsmanna.
- starfskröfur og/eða starfslýsingar séu ávallt skýrar.
- markmið í starfi allra starfsmanna séu skýr.
- tryggja gott upplýsingaflæði.
- kynna vel allar breytingar í starfi (verklag, verkferla, hlutverk, skipulag o.fl.).
- gæta þess að vinnuálag sé við hæfi.
- stuðla að góðum starfsanda.
- starfsfólk fái hvatningu.
- stuðla að sjálfstæði og/eða sveigjanleika í starfi.
- forðast mótsagnakenndar kröfur og væntingar.
- taka á ágreiningsmálum og togstreitu, sem oft er undanfari eineltis.
- heita þagmælsku, trúnaði og tillitssemi ef eineltismál koma upp.

2. Hlutverk starfsmanna er að:

- skapa jákvæða vinnustaðamenningu sem byggir á trausti, gagnkvæmri virðingu o.s.fr.
- þekkja og virða stefnu Reykjalundar í eineltismálum.
- vera meðvituð um hegðun sína.
- benda á það sem betur má fara á vinnustaðnum t.d.stjórnun, starfsanda, upplýsingastreymi o.s.fr.
- stuðla að því að tekið sé á ágreiningsmálum.
- koma í veg fyrir einelti á Reykjalundi.

Að líða illa í vinnu er ekki ásættanlegt. Ef framkoma samstarfsmanna framkallar vanlíðan hjá þér er mikilvægt að þú ræðir það við einhvern á vinnustaðnum sem þú treystir. Enginn ætti að bera slíka vanlíðan einn – því það er á byrgð okkar allra að vinnustaðurinn okkar sé laus við einelti, áreitni eða annað sem miður telst í samskiptum.

Viðbrögð.

Starfsmaður sem verður fyrir einelti eða annarri ótilhlýðilegri hegðun á Reykjalundi eða hefur vitneskju um slíkt athæfi skal tilkynna það hið fyrsta til einhvers eftirtalinnna aðila að eigin vali:

- yfirmanna
- Öryggisnefndar
- trúnaðarmanna stéttarfélags
- stéttarfélags
- framkvæmdastjórnar
- Vinnueftirlits ríkisins

Skyldur einstakra aðila varðandi viðbrögð:

1. Samstarfsmenn og trúnaðarmenn:

- Stuðla að því að tekið sé á eineltismálum.
- Veita þolendum hvatningu, stuðning og hjálp.

2. Öryggisnefnd:

- Vera til staðar fyrir meinta þolendur og gerendur.
- Upplýsa þá um stefnu Reykjalundar gegn einelti og viðbragðsáætlun staðarins.
- Aðstoða þolendur við að greina aðstæður.
- Styðja þolendur í að leita sér hjálpar.
- Stuðla að því að tekið sé á málum í samvinnu við yfirmenn, framkvæmdastjórn og/eða utanaðkomandi ráðgjafa ef við á.
- Meta aðstæður með þolendum.
- Fylgjast með framgangi mála.
- Upplýsa þolendur um gang mála.

3. Yfirmenn og framkvæmdastjórn:

- Vera til taks – tilbúin að hlusta á undirmenn sína og taka mark á þeim.
- Bregðast skjótt við komi fram ábending eða kvörtun um einelti á stofnuninni.
- Taka kvörtunum um einelti alvarlega.
- Vera tilbúin að greina eineltismál.
- Meta aðstæður í samvinnu við öryggisnefnd og/eða utanaðkomandi ráðgjafa ef við á.
- Grípa til nauðsynlegra aðgerða.
- Fylgja málum eftir.
- Grípa til frekari ráðstafana ef gerandi heldur uppteknum hætti.

Líðan okkar í vinnunni er ekki einkamál hvers og eins. Ef við verðum vör við óviðeigandi samskipti starfsfélaga ber okkur skylda til að vekja athygli viðkomandi aðila á því.

Málsmeðferð.

1. Óformleg málsmeðferð:

Leitað upplýsinga hjá hlutaðeigandi aðilum. Rætt einslega við þolanda og geranda og leitað eftir tillögum beggja aðila um úrlausnir. Þeim veittur stuðningur í formi trúnaðarsamtala eða ráðgjafar í trúnaði. Aðrir aðilar innan Reykjalundar ekki upplýstir um málið.

2. Formleg málsmeðferð:

Tekur við þegar óformleg málsmeðferð skilar ekki árangri. Einnig þegar mál þykir alvarlegt eða margslungið og ef þolandi fer þess á leit að mál sé skoðað með formlegum hætti.

Óhlutdræg athugun gerð á málsatvikum. Rætt við þolanda og geranda svo og aðra sem veitt geta upplýsingar um málið.

Leitað utanaðkomandi aðstoðar ef þörf er á.

Þess gætt að upplýsa aðila (þolanda og geranda) málsins jafnóðum um framvindu málsins meðan unnið er að lausn.

Fundin lausn, sem gæti falist í málamiðlun, ráðgjöf og handleiðslu, breytingum á hlutverkum eða verkefnum og ef til vill flutningi í starfi.

Máli fylgt eftir. Rætt við aðila að ákveðnum tíma liðnum og fylgst með samskiptum.

Láti gerandi ekki segjast og viðheldur eineltinu getur það leitt til áminningar og jafnvel brottvikningar úr starfi.

Lög og reglugerðir.

[Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980.](#)

[Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008.](#)

[Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015.](#)

[Reglugerð um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum nr. 920/2006.](#)

Ef félagsleg vanlíðan er bæld niður og við látum hjá líða að ræða hana við samstarfsólk okkar er hættu á að hún breytist í andlega og/eða líkamlega vanlíðan í formi streitu, kvíða, verkja, leiða og óöryggis.