



# Styrkás

Stefna og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni og kynbundnu ofbeldi

Dags. 26.08.2024

## Stefna og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni og kynbundnu ofbeldi

Allt starfsfólk innan samstæðu Styrkás á rétt á að komið sé fram við það af virðingu. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, ofbeldi eða önnur ótilhlýðileg háttsemi verður ekki umborin í starfsumhverfi félaga samstæðu Styrkás og er bæði stjórnendum og starfsmönnum með öllu óheimil. Slík hegðun getur leitt til áminningar og uppsagnar. Stjórnendum ber skylda til að skapa vinnuskilyrði sem eru laus við einelti, kynbundna eða kynferðislega áreitni á vinnustaðnum. Stjórnendum ber einnig skylda til að taka allar ábendingar og kvartanir um slík mál til skoðunar samkvæmt stefnu og viðbragðsáætlun þessari.

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

### Markmið

Það er markmið Styrkás að fyrirbyggja eins og kostur er einelti, áreitni eða ofbeldi hjá samstæðunni sem og tryggja að úrræði séu til staðar telji starfsfólk sig hafa orðið fyrir slíkum brotum.

Styrkás leggur áherslu á eftirfarandi:

- Að stuðla að jákvæðum samskiptum sem byggja á gagnkvæmri virðingu. Í því felst að:
  - Starfsfólk sýni mannlegum fjölbreytileika og hvort öðru umburðarlyndi. Starfsfólk er hvatt til að setja hvoru öðru mörk í samskiptum og minnka þannig líkur á að samskipti þróist á neikvæðan veg.
  - Æskilegt er að starfsmenn leysi ágreining sín á milli eins og kostur er og leiti til stjórnenda ef samskiptavandamál koma upp.
- Að starfsmönnum sé ljóst hvað telst vera einelti, ofbeldi og áreitni.
- Að starfsmenn geti treyst því að til sé viðbragðsáætlun telji þeir sig verða fyrir einelti, ofbeldi eða áreitni.
- Að til sé skilvirkt ferli sem fylgt er þegar upp koma ábendingar um hugsanlegt eða staðfest einelti, ofbeldi eða áreitni.
- Að ferli slíkra mála sé öllum í starfsumhverfinu ljóst og að upplýsingar séu aðgengilegar um farveg þeirra.

### Skilgreining á einelti, ofbeldi og áreitni

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. Nánari skilgreiningar má sjá hér fyrir neðan.

**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, táknað og/eða líkamleg.

**Ofbeldi:** Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáningar þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis.

**Polandi:** Sá aðili sem verður fyrir einelti, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni eða ofbeldi.

**Gerandi:** Sá aðili sem beitir einelti, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni eða ofbeldi

### Hlutverk starfsfólks

Það er hlutverk alls starfsfólks að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega háttsemi í starfsumhverfinu. Mikilvægt er að starfsmenn sýni samkennd og séu vakandi gagnvart allri slíkri háttsemi. Allt starfsfólk Styrkás samstæðunnar skal þekkja viðbragðsáætlun þessa og staðfesta lestur á henni í gegnum fræðslukerfi Styrkáss. Starfsfólk skal vera meðvitaðir um hegðun sína og stuðla að því að tekið sé á ágreiningsmálum strax.

### Hlutverk stjórnenda

Stjórnendur skulu kynna viðbragðsáætlunina fyrir nýju starfsfólki og sjá til þess að hún sé aðgengileg á vinnustaðnum. Áætlunina skal rifja upp reglulega á starfsmannafundum og skal hún vera aðgengileg öllu starfsfólki. Það er hlutverk æðstu stjórnenda félaga innan samstæðu Styrkáss í samstarfi við forstöðumann mannauðsmála Styrkáss að tryggja að þessari viðbragðsáætlun sé fylgt ef tilkynning berst. Stjórnendur geta unnið málið áfram innan samstæðu og/eða falið öðrum utanaðkomandi fagaðilum að annast málið eða vinna það að hluta.

### Tilkynning og viðbragð

1. EKKO vöktun Styrkáss er í höndum sálfræðinga Vinnuverndar eða sambærilegs aðila. Um er að ræða rafræna tilkynningargátt þar sem starfsfólk getur sent inn tilkynningar um óæskilega hegðun sem það verður fyrir eða vitni af, [https://www.vinnuvernd.is/en\\_GB/ekko-voktun-tilkynningarsida](https://www.vinnuvernd.is/en_GB/ekko-voktun-tilkynningarsida)

Tilkynningagáttin er vöktuð af sálfræðingi frá Vinnuvernd til að tryggja að starfsfólk geti komið tilkynningum í farveg hjá hlutlausum og óháðum aðila. Sálfræðingar Vinnuverndar eru sérhæfðir í erfiðum samskiptamálum og veita ráðgjöf til stjórnenda og starfsfólks.

EKKO ráðgjafi mun útskýra skilgreiningar á einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi og fara yfir verklag til að aðstoða starfsfólk til að taka upplýsta ákvörðun um til hvaða aðgerða það vilja grípa til. EKKO ráðgjafi getur hins vegar ekki komið fram sem málsvari eða fulltrúi starfsfólks í málinu. Starfsfólk Vinnuverndar er bundið þagnarskyldu í starfi sínu.

2. Ef starfsmaður kys að setja mál í formlegan farveg aðstoðar sálfræðiteymi Vinnuverndar við að finna réttan farveg fyrir málið í samráði við stjórnendur.

Stjórnandi sem fær tilkynningu um einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni skal eiga í samvinnu við forstöðumann mannauðs hjá Styrkás og forstjóra þess félags sem tilkynnandi starfar hjá. Forstjóri ákveður hver skuli fara með forræði á meðferð málsins innan félagsins en fulltrúi mannauðsdeildar skal ávallt vera til ráðgjafar. Sé forstjóri annar málsaðila skal leita til stjórnarformanns viðkomandi félags. Fyrstu viðbrögð eru að skoða málið og meta þörf starfsmanns á stuðningi. Svo eru næstu skref ákveðin í samvinnu við þann sem tilkynnir.

3. Hægt er að velja á milli **a) óformlegrar** eða **b) formlegrar málsmeðferðar**.

### a) Óformleg málsmeðferð

Óformleg málsmeðferð er gjarnan notuð þegar þolandi telur sáttaleið raunhæfa í málinu. Gangi óformleg málsmeðferð ekki getur þolandi nýtt sér formlega málsmeðferð.

- Málsatvik eru könnuð, meðal annars með því að afla upplýsinga hjá þolanda og meintum geranda. Rætt er við báða, hvorn í sínu lagi.
- Sá aðili sem fer með forræði á meðferð málsins metur þörf málsaðila á bráðum stuðningi. Hann getur falist í stuðningsviðtölum á vinnustaðnum, breytingum á vinnuáðstæðum eða sálfræðilegri ráðgjöf.
- Aðrir á vinnustaðnum eru ekki upplýstir um málið.
- Báðir málsaðilar geta óskað eftir að trúnaðarmaður sé viðstaddur viðtöl.
- Lagðar eru fram tillögur til lausnar á vandanum.
- Næsti yfirmaður eða forstjóri styður við bakið á hlutaðeigandi og fylgir því eftir að aðstæður breytist til batnaðar.

### b) Formleg málsmeðferð

Mál er rannsakað með formlegum hætti ef það er metið þess eðlis að þörf sé á aðkomu utanaðkomandi aðila. Hægt er að grípa til formlegrar málsmeðferðar ef tilraunir til að leysa málið eftir óformlegum leiðum hafa reynst árangurslausar.

- Forstjóri, eða sá sem forstjóri skipar til að annast meðferð máls, og forstöðumaður mannauðsmála Styrkáss afla upplýsinga hjá hlutaðeigandi og skulu leita ráðgjafar fagaðila til að aðstoða við að leggja mat á málið.
- Fagaðili vinnur að skoðun máls með viðtölum og setur fram formlega ráðgefandi niðurstöðu. Forstjóri og forstöðumaður mannauðsmála Styrkáss og eftir atvikum sá sem forstjóri skipar til að annast meðferð máls skulu rýna niðurstöðu fagaðila og leggja mat á hvort skoðun fagaðila sé fullnægjandi.
- Þegar niðurstaða liggur fyrir vinnur forstjóri, eða sá sem forstjóri skipar til að annast meðferð máls, og forstöðumaður mannauðsmála Styrkáss að lausn með þeim sem eiga hlut að máli.
- Hvort sem farin er formleg eða óformleg leið, skal markmið aðgerða ávallt miða að því að stöðva hegðunina sé hún enn til staðar og koma í veg fyrir að hegðunin endurtaki sig. Þegar málið hefur verið upplýst er hlutaðeigandi aðilum kynnt niðurstaðan.
- Forstjóri, eða sá sem forstjóri skipar til að annast meðferð máls, og forstöðumaður mannauðsmála Styrkáss leita lausna sem m.a. geta falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi.
- Forstjóri, eða sá sem forstjóri skipar til að annast meðferð máls, og forstöðumaður mannauðsmála Styrkáss vinna í því að koma samskiptum aftur í viðunandi horf og að öllum líði vel á vinnustaðnum.
- Komi í ljós, að lokinni skoðun, að starfsmaður hafi orðið uppvís að einelti, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni eða ofbeldi skal grípa til úrræða og verður gerandi í öllum tilfellum látinn axla ábyrgð sem getur t.d. falið í sér áminningu, til flutning í starfi eða uppsögn.
- Sé mál talið alvarlegt skal benda þolanda á að leita til lögreglu.

Stefna þessi skal vera kynnt starfsfólki og hún gerð aðgengileg á innra vefsvæði félagsins og dótturfélaga þess. Hún skal endurskoðuð af stjórn árlega.

Þannig samþykkt af stjórn Styrkáss þann 26.08.2024