



**SAMEYKI**

STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAPJÓNUSTU

---

**Stefna og viðbragðsáætlun gegn  
einelti, kynferðislegri áreitni,  
kynbundinni áreitni og ofbeldi**

---

Viðbragðsáætlun  
Sameykis gegn  
EKKO

Það er stefna Sameykis að starfsfólk sýni samstarfsfólki, félagsfólki og öðrum sem koma að starfsemi félagsins virðingu og kurteisi í samskiptum óháð aldri, þjóðerni, kynferði, kynvitund, fötlun, kynhneigð, trúarbrögðum eða öðrum þáttum.

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, ofbeldi eða önnur ótilhlýðileg háttsemi verður ekki umborin á vinnustaðnum og er bæði stjórnendum og starfsfólki með öllu óheimil. Slík hegðun getur leitt til áminningar, tilflutnings í starfi, uppsagnar og eftir atvikum fyrirvararlausrar brottvikningar úr starfi.

Sameyki stendur ávallt með þolendum. Meðvirkni starfsfólks í öllum tilvikum er jafnframt óásættanleg og fordæmd. Á sama tíma og ætlast er til þess að starfsfólk Sameykis sýni hvert öðru umburðarlyndi fyrir mannlegum fjölbreytileika er starfsfólk hvatt til að setja hvert öðru mörk í samskiptum og minnka þannig líkur á að samskipti þróist á neikvæðan veg. Æskilegt er að starfsfólk leysi ágreining sín á milli eins og kostur er.

Stefna þessi og viðbragðsáætlun félagsins 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. Einnig er rétt að árétta að atvinnurekanda er óheimilt að segja starfsmanni upp störfum sökum þess að hann hafi krafist leiðréttingar á grundvelli laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Vísast í þessu samhengi til 20. gr. laganna.

## Markmið

Markmið Sameykis er að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustaðnum og tryggja að úrræði séu til staðar telji aðili sig hafa orðið fyrir slíkum brotum. Lögð er áhersla á eftirfarandi atriði:

- Að starfsfólki sé ljóst hvað telst einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi
- Að starfsfólk geti treyst því að til sé viðbragðsáætlun telji þeir sig verða fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustaðnum
- Að til sé skilvirkt ferli sem fylgt er þegar upp koma ábendingar um hugsanlegt eða staðfest einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi
- Að ferli slíkra mála sé öllum í starfsumhverfinu ljóst og að upplýsingar séu aðgengilegar
- Að stuðla að jákvæðum samskiptum sem byggja á gagnkvæmri virðingu

## Skilgreiningar á einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi

**Einelti:** Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítð úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að vald 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 þjánainga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu 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 starfsmanna**

Það er hlutverk alls starfsfólks að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega háttsemi í vinnu. Mikilvægt er að starfsfólk sýni samkennd og séu vakandi gagnvart allri slíkri háttsemi. Allt starfsfólk Sameykis á að þekkja viðbragðsáætlun þessa.

Starfsfólk á að vera meðvitað um hegðun sína og stuðla að því að tekið sé á ágreiningsmálum strax. Stjórnendur skulu kynna viðbragðsáætlunina fyrir nýju starfsfólki og sjá til þess að hún sé höfð í hávegi á vinnustaðnum. Áætlunina skal rifja upp reglulega á starfsmannafundum og skal hún vera aðgengileg öllu starfsfólki á innri vef Sameykis.

Það er hlutverk skrifstofustjóra Sameykis að tryggja að þessari viðbragðsáætlun sé fylgt þegar tilkynning berst. Hann getur unnið málið sjálfur í samráði við stjórnendur og/eða falið öðrum utanaðkomandi fagaðilum að annast málið eða vinna það að hluta. Ef upp koma ágreiningsmál, samskiptaerfiðleikar eða hagsmunaárekstrar er mikilvægt að skrifstofustjóri bregðist við með viðeigandi hætti án tafar áður en þau þróast til verri vegar.

### **Viðbrögð**

Starfsfólk sem telur sig verða fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi skal tilkynna um atvikið til næsta yfirmanns eða skrifstofustjóra. Ef næsti yfirmaður er meintur gerandi málsins, sinnir ekki erindi eða þolandi óskar frekar eftir því er hægt að snúa sér til trúnaðarmanns Sameykis eða stjórnar. Sé skrifstofustjóri Sameykis meintur gerandi máls skal formaður Sameykis kalla til óháðan aðila til að vinna málið áfram skv. þessari viðbragðsáætlun.

Starfsfólk sem telur annað starfsfólk verða fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi skal tilkynna slíkt á sama hátt. Stjórnandi sem fær tilkynningu um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi skal hafa samvinnu við skrifstofustjóra. Fyrstu viðbrögð eru að meta þörf starfsfólks á stuðningi og svo eru næstu skref ákveðin í samvinnu við þann er tilkynnir. Hægt er að velja á milli óformlegrar eða formlegrar málsmeðferðar.

### **Óformleg málsmeðferð**

Óformleg málsmeðferð er gjarnan notuð þegar meintur þolandi telur sáttaleið raunhæfa í málinu. Gangi óformleg málsmeðferð ekki er meintur þolandi hvattur til að nýta sér formlega málsmeðferð.

- **Málsatvik eru könnuð, meðal annars með því að afla upplýsinga hjá meintum þolanda og meintum geranda. Rætt er við báða, hvorn í sínu lagi**
- **Viðtakandi tilkynningar metur þörf málsaðila á bráðum stuðningi. Hann getur falist í stuðningsviðtölum á vinnustaðnum, breytingum á vinnuáætlunum 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 skrifstofustjóri styður við bakið á hlutaðeigandi og fylgir því eftir að aðstæður breytist til batnaðar**

## Formleg málsmeðferð

Mál er rannsakað með formlegum hætti ef það er metið þess eðlis að þörf sé á aðkomu utanaðkomandi aðila eða þegar þolandi óskar sérstaklega eftir því. Auk þess er hægt að grípa til formlegrar málsmeðferðar ef tilraunir til að leysa málið eftir óformlegum leiðum hafa reynst árangurslausar.

- Skrifstofustjóri Sameykis aflar upplýsinga hjá hlutaðeigandi og óskar eftir aðstoð fagaðila til að leggja mat á málið
- Fagaðili vinnur að rannsókn máls með viðtölum og setur fram formlega niðurstöðu
- Þegar niðurstaða liggur fyrir vinnur skrifstofustjóri Sameykis að lausn með þeim sem eiga hlut að máli

## Aðgerðir hvort sem um formlega eða óformlega málsmeðferð er að ræða

- 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
- Skrifstofustjóri Sameykis leitar lausna sem m.a. geta falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi
- Skrifstofustjóri Sameykis vinnur að því að koma samskiptum aftur í viðunandi horf og að öllum líði vel á vinnustaðnum
- Komi í ljós, að lokinni rannsókn, 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. lokið með áminningu, tilflutningi í starfi, uppsögn á ráðningarsamningi eða eftir atvikum fyrirvaralausri brottvikningu úr starfi
- Sé mál talið alvarlegt skal benda þolanda á að leita til lögreglu

Að endingu er vakin athygli á þjónustu Bjarkarhlíðar. Bjarkarhlíð er miðstöð fyrir þolendur ofbeldis og öll þjónusta fyrir þolendur á einum stað hvort sem um er að ræða viðtöl og/eða stuðning frá fagaðilum, jafningjum, lögreglu og lögfræðingum.

Markmið er að veita stuðning, ráðgjöf og fræðslu um eðli og afleiðingar ofbeldis. Megininntakið er að veita þjónustu fyrir fullorðna þolendur ofbeldis á einum stað og að kostnaðarlausu. Á staðnum er lögreglukona sem veitir upplýsingar um ferli mála í réttarvörslukerfinu og kemur málum í farveg innan lögreglunnar

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

*Samþykkt af stjórn Sameykis 14. maí 2024.*