



## STEFNA SÝNAR OG VIÐBRAGÐSÁÆTLUN GEGN EINELTI, ÁREITNI OG OFBELDI Á VINNUSTAÐNUM

Það er stefna Sýnar að starfsmenn vinni í anda samstarfs og sýni þannig samstarfsfólki sínu alltaf kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi, verður undir engum kringumstæðum umborin. Starfsfólk er hvatt til að láta starfsmannaþjónustu vita verði það vitni að hegðun af þessum toga.

Einelti, áreitni og ofbeldi eru ekki einungis vandamál þolandans heldur einnig vinnustaðarins. Sýn ber skylda til og mun bregðast við málum sem þessum.

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.

### SKILGREININGAR:

Skilgreining Sýn á einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum er í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015. Þar segir í 3.gr:

**Einelti:** Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða 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 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 handahófskennda sviptingu frelsis.

Einelti, áreitni og annað ofbeldi á vinnustað getur verið af hálfu starfsfólks eða utanaðkomandi aðila sem tengjast vinnustaðnum. Gerendur og þolendur geta verið einn eða fleiri.

Ágreiningur vegna verkefna, mismunandi skoðana eða ólíkra hagsmuna telst ekki vera óviðeigandi hegðun en ef slíkur ágreiningur magnast án þess að gripið sé inn í getur hann leitt til eineltis, áreitni og ofbeldis á vinnustað.

Grín og daður telst ekki vera kynferðisleg áreitni nema hegðunin sé óvelkomin.

Enn fremur er stuðst við eftirfarandi skilgreiningar:

**Þolandi:** Sá aðili sem verður fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi. Þar til að rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur þolandi“.

**Gerandi:** Sá aðili sem beitir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi. Þar til að rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur gerandi“.

### FRAMKVÆMD ÁÆTLUNAR:

Allar kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar og kynbundinnar áreitni eða ofbeldis skulu rannsakaðar/kannaðar eins fljótt og auðið er og metin skal þörf bæði þolanda og geranda fyrir faglegan stuðning. Afar mikilvægt að fyrirtækið skrái og geymi öll gögn sem málið varðar.

Sýn einsetur sér að virkja viðbragðsáætlun sína vegna eineltis, áreitni eða ofbeldis eigi síðar en fimm virkum dögum eftir að kvörtun berst. Þegar kvörtun berst skráir starfsmannaþjónusta hana niður og skilgreina hvers eðlis hún er.

### VIÐBRÖGÐ:

Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, áreitni af einhverju tagi eða ofbeldi, eða hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustaðnum, skal snúa sér hið fyrsta til starfsmannaþjónustu og tilkynna um atvikið.

Þegar upp kemur atvik tengt einelti, áreitni eða ofbeldi er brugðist við samkvæmt eftirfarandi viðbragðsáætlun:

- Gæta skal þess að vinnuáætlunir þolanda á meðan málsmeðferð stendur séu þannig að hann njóti stuðnings og upplifi sig öruggan á vinnustaðnum.
- Öll gögn sem safnað er í málum skulu vera geymd á öruggum stað og einungis þeir sem rannsaka málið hafa aðgang að.

### ÚRVINNSLA:

- Gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum af sálfræðingi. Í því getur falist að rætt er við þolanda, geranda og aðra sem veitt geta upplýsingar um málið. Mikilvægt getur verið að leita upplýsinga um tímasetningar og fá fram gögn ef einhver eru, s.s. tölvupósta, smáskilaboð eða annað.
- Fundin er lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Málinu er síðan fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma líðnum og fylgst með samskiptum þeirra.
- Ef einelti, áreitni eða ofbeldi er staðfest að lokinni athugun fær gerandi skriflega áminningu eða mögulega í einhverjum tilfellum uppsögn.
- Þolanda og geranda er boðinn sálfræðistuðningur eftir því sem við á og þörf krefur.

### EFTIRFYLGNI:

Nauðsynlegt er að fylgja málinu eftir. Eftirfylgni miðar að því að tryggja bætta líðan þolanda og koma í veg fyrir að meint einelti, áreitni eða ofbeldi endurtaki sig.

Eftirfylgni felst m.a. í því að:

- Fylgjast með líðan og félagslegri stöðu geranda og þolanda.
- Veita geranda og/eða þolanda viðeigandi stuðning og hjálp.
- Eftirfylgnifundur einum og þremur mánuðum eftir að málsmeðferð líkur.
- Meta árangur inngríps.
- Endurskoða inngríp ef ástæða þykir til.

Ef könnun máls leiðir í ljós að ekki er um einelti, áreitni eða ofbeldi að ræða þarf samt sem áður að huga að vinnustaðamenningu og samskiptum sem leiddu til þessarar tilkynningar.

#### **ÁBYRGÐ OG ENDURSKOÐUN:**

Starfsmannastjóri ber ábyrgð á að framfylgja stefnu þessari og viðbragðsáætlun. Einnig bera yfirmenn sviða, deilda og vakta ábyrgð á því að öllum ákvæðum áætlunarinnar sé framfylgt. Stefna þessi og áætlun skal kynnt öllum starfsmönnum og þeim leiðbeint hvert þeir geti leitað með einstök mál.

Starfsmannastjóri hefur eftirlit með framkvæmd og endurskoðun áætlunarinnar og skal hún metin og endurskoðuð á tveggja ára fresti. Ábendingum og tillögum varðandi áætlunina skal koma á framfæri við hann.