



# Aðgerðaráætlun gegn einelti og kynbundnu ofbeldi

## Stefna

Öllum einstaklingum sem starfa hjá Starfsgreinasambandi Íslands eða taka með öðrum hætti þátt í starfi þess skal tryggt öruggt umhverfi og virðing. Í því felst að þurfa ekki að þola einelti eða annars konar ofbeldi. Ábyrg á öryggi starfsfólks og þátttakenda í starfinu, aðgerðaráætlun og viðbrögð við málum er á ábyrgð stjórnenda Starfsgreinasambands Íslands.

### Skilgreining á einelti og kynbundnu ofbeldi

Einelti er 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 er 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 er 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.

Í þessari aðgerðaráætlun er kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni nefnt einu nafni kynbundið ofbeldi.

Samþykkt á fundi framkvæmdastjórnar Starfsgreinasambands Íslands  
8. september 2017

## Birtingamyndir eineltis

Einelti er niðurlægjandi og særandi. Það getur bæði falist í því sem gert er og því sem látið er ógert. Einelti getur tekið á sig ýmsar myndir t.d:

- Að starf, hæfni og verk starfsmanns/þátttakananda í starfi eru lítilsvirt.
- Að draga að ástæðulausu úr ábyrgð og verkefnum.
- Að gefa ekki nauðsynlegar upplýsingar.
- Sérandi athugasemdir.
- Rógur eða útilokun frá félagslegum samskiptum.
- Árásir á starfsmann/þátttakananda í starfi eða gagnrýni á einkalíf hans.
- Að skamma starfsmann/þátttakananda í starfi eða gera hann að athlægi.
- Líkamlegar árásir eða hótanir um slíkt.
- Fjandskapur eða þögn þegar spurt er eða fitjað upp á samtali.
- Móðgandi símtöl.
- Lítilsvirðandi texti í tölvupósti eða öðrum skriflegum sendingum.
- Óþægileg stríðni.
- Niðurlægning eða auðmýking, t.d. vegna aldurs, kynferðis eða þjóðernis.
- Þöggun

## Ef þú verður fyrir einelti

- Segðu einhverjum sem þú treystir frá reynslunni.
- Skráðu niður atburðarrásina, tímasetningar, hugsanleg vitni, hvað var sagt og gert, hvernig þú brást við og hver upplifun þín var.
- Hafðu samband yfirmann þinn, trúnaðarmann á staðnum eða formann þíns félags allt eftir því hvað þér líður best með og greindu frá því sem gerðist.
- Gerðu grein fyrir því hvernig þú óskar eftir því að brugðist verði við.

## Ef þú verður vitni að einelti

- Ef þú treystir þér til; talaðu við gerandann eða gerendurna og láttu þá vita að þér finnst hegðun hans/þeirra vera einelti.
- Segðu yfirmanni þínum, trúnaðarmanni á staðnum eða formanni þíns félags frá því.
- Trúnaðarmanni sem fær upplýsingar um einelti ber að tilkynna það til yfirmanns síns eða stéttarfélagins.

## Trúnaðarmanni, yfirmanni á staðnum eða formanni ber að:

- Tala einslega og í trúnaði við þann sem hefur orðið fyrir einelti, viðkomandi þarf að hafa fulla stjórn á því hvernig framhaldið verður.
- Meta stöðuna í samráði við þolandann, hversu alvarlegt er eineltið, er ástæða til að kalla til ráðgjafa úr hópi samstarfsmanna/félaga sem viðkomandi treystir eða fagaðila sem sambandið hefur tryggt sér aðgang að.
- Gera gerandanum/gerendunum grein fyrir því að um einelti sé að ræða og breyttrar hegðunar sé krafist.
- Ef gerandi og þolandi sættast á það má kalla þau saman í ráðgjöf, helst með fagaðila, og ákvarða hvernig samskiptum verður háttað í framhaldinu
- Til að koma í veg fyrir slúður og slæman starfsanda ber að bjóða upp á samtal við félaga sem eru í návígi við geranda og þolanda og setja þau inn í málin. Eins og aðrar aðgerðir ber að gera þetta í samráði við þolanda.

# Kynbundið ofbeldi

## Birtingamyndir kynbundins ofbeldis

Kynbundið ofbeldi getur birst sem óvelkomið áreiti, andlegt ofbeldi eða hreinlega líkamlegt ofbeldi. Upplifun þess sem fyrir ofbeldi verður getur verið mjög misjöfn og er hún mælikvarðinn á alvarleika ofbeldisins.

Kynbundið ofbeldi einkennist oft af misnotkun á valdi eða stöðu, andlegri kúgun og að sjálfsvirðingu sé misboðið, framkomu sem ætlað er að knýja einstaklinga til undirgefni og gera lítið úr þeim, endurtekinni áreitni og niðurlægingu fyrir þann sem fyrir áreitninni verður og hefur neikvæð áhrif á andlega og líkamlega heilsu hans.

## Kynbundið ofbeldi getur tekið á sig ýmsar myndir t.d:

- Dónalegum bröndurum og kynferðislegum athugasemdum í máli, myndum eða skriflegum athugasemdum.
- Óviðeigandi spurningum um kynferðisleg málefni.
- Snertingu sem ekki er óskað eftir.
- Endurteknum beiðnum um kynferðislegt samband sem mæta áhugaleysi eða er hafnað.
- Hótun um nauðgun.
- Nauðgun.

## Ef þú verður fyrir áreiti eða ofbeldi

- Mótmæltu og gefðu skýr skilaboð um að hegðunin sé óæskileg
- Ef þú átt erfitt með að mótmæla hegðuninni munnlega þá má skrifa bréf. Skráðu niður hvað gerðist og hver upplifun þín var.
- Skráðu niður atburðarrásina, tímasetningar, hugsanleg vitni, hvað var sagt og gert, hvernig þú brást við og hver upplifun þín var.
- Ræddu málið við fólk sem þú treystir, mögulega hafa fleiri sömu reynslu eða hafa lent í svipuðum aðstæðum.
- Hafðu samband við trúnaðarmann á vinnustað, yfirmann eða formann þíns félags allt eftir því hvað þér finnst best og greindu frá því sem gerðist.

## Trúnaðarmanni, yfirmanni á staðnum eða formanni ber að:

- Tala einslega og í trúnaði við þann sem hefur orðið fyrir áreiti eða ofbeldi, viðkomandi þarf að hafa fulla stjórn á því hvernig framhaldið verður.
- Afla gagna um málsatvik, smáskilaboð, tölvupóstar og vitnisburður annarra o.fl..
- Meta stöðuna í samráði við þolandann, hversu alvarlegt var atvikið og er ástæða til að kalla til ráðgjafa úr stéttarfélaginu eða fagaðila.
- Tala við gerandann og fá hans útgáfu af því sem gerðist.
- Ef gerandi og þolandi sættast á það má kalla þau saman í ráðgjöf, helst með fagaðila og ákvarða hvernig samskiptum verður háttað í framhaldinu
- Til að koma í veg fyrir slúður og slæman starfsanda ber að bjóða upp á samtal við félagi sem eru í návígi við geranda og þolanda og setja þau inn í málin. Eins og aðrar aðgerðir ber að gera þetta í samráði við þolanda.
- Ef um alvarlegt ofbeldi er að ræða ber að styðja þolandann í að leggja fram kæru.
- Gera öllu starfsfólki/félögum grein fyrir því að kynbundið ofbeldi, áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin á vinnustaðnum/í félaginu.
- Gera öllu starfsfólki grein fyrir aðgerðaáætluninni og birta hana á vef félagsins.