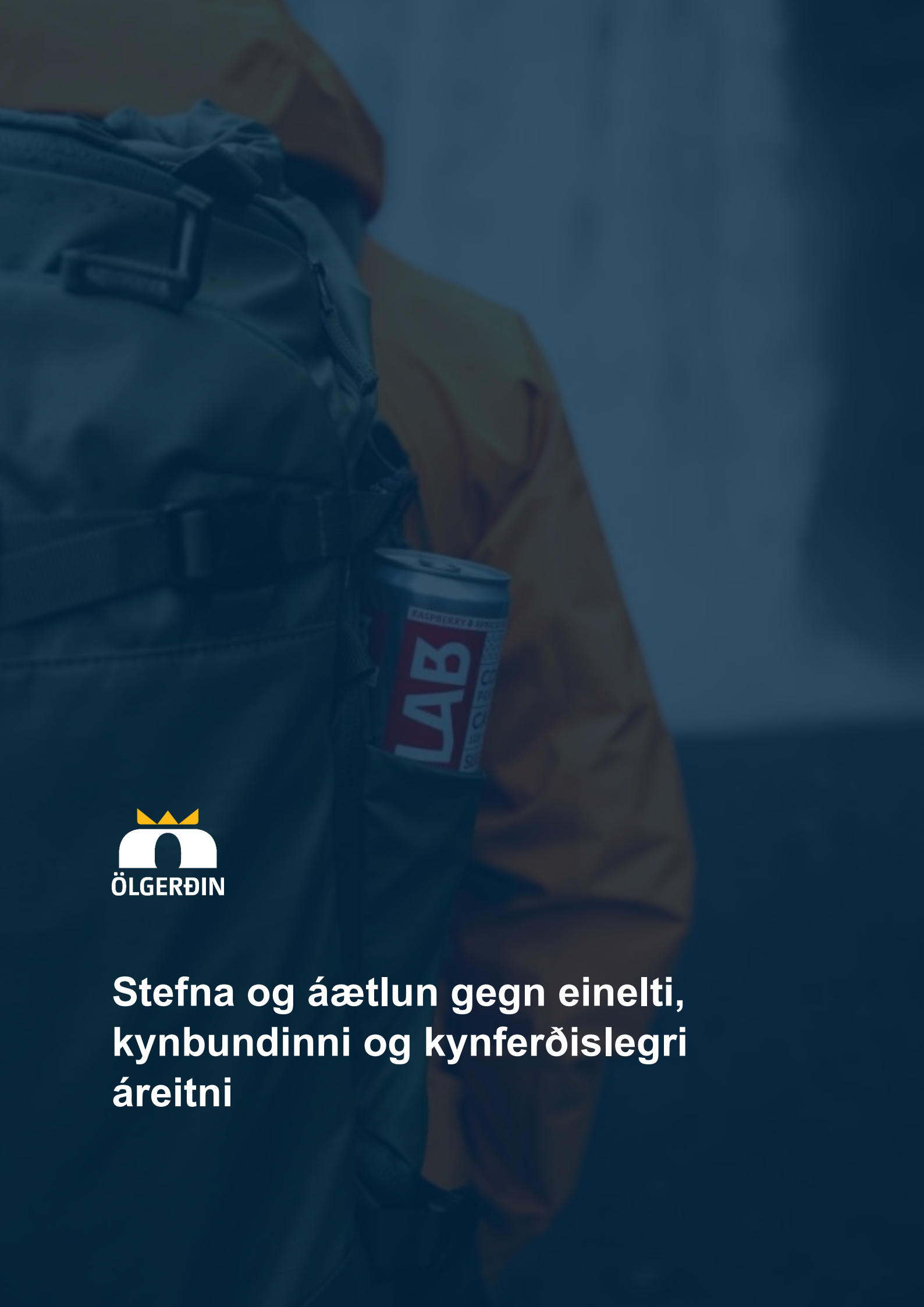

ÖLGERÐIN

Stefna og áætlun gegn einelti, kynbundinni og kynferðislegri áreitni

Stefna og áætlun gegn einelti, kynbundinni og kynferðislegri áreitni

ÖLGERÐIN

***Uppfært**: 25. nóvember 2025*

Efnisyfirlit

1. Inngangur 2
2. Stefna 2
3. Skilgreiningar 3
   3.1. Einelti 3
   3.2. Kynbundin áreitni 3
   3.3. Kynferðisleg áreitni 3
   3.4. Ofbeldi 3
   3.5. Önnur áreitni 3
   3.6. Upplifun starfsmanna 3
   3.7. Aðgreining eineltis og áreitni frá ágreiningi og hagsmunaárekstrum 4
4. Afleiðingar 4
5. Hvað getur starfsmaður gert? 4
   5.1. Ráð til þeirra sem verða fyrir áreitni/einelti 4
6. Viðbrögð yfirmanns og viðbragðsáætlun 5
   6.1. Óformleg málsmeðferð 6
   6.2.Formleg málsmeðferð 6
   6.3. Rangar ásakanir 7
   6.4. Nánari ráð til yfirmanna 7
7. Áhættumat 8
8. Fyrirbyggjandi aðgerðir og samábyrgð 9

1. Inngangur

Tilgangur þessarar áætlunar er að fyrirbyggja einelti, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni hjá Ölgerðinni. Í áætluninni má finna stefnuyfirlýsingu ásamt skilgreiningu á einelti, kynbundinni og kynferðislegri áreitni. Eins verður farið yfir afleiðingar eineltis og áreitni, úrræði fyrir starfsmenn sem og lýsingu á fyrirbyggjandi aðgerðum. Þá má einnig finna viðbragðsáætlun.

2. Stefna

Stefna þessi gildir fyrir allt starfsfólk Ölgerðarinnar og aðra sem málið varðar sbr. reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum 1009/2015, 3. gr. lið g. Jafnframt gildir hún um öll vinnutengd störf, s.s. á ráðstefnum, námskeiðum, ferðalögum og öðrum félagslegum samkomum sem tengjast vinnustaðnum.

Starfsmaður sem með orðum, látbragði eða atferli ógnar, truflar eða ögrar öðrum á vinnustað, leggur starfsmann í einelti eða sýnir honum kynferðislega áreitni, telst brjóta grundvallarreglur samskipta á vinnustað. Slík hegðun getur leitt til áminningar og/eða starfsmissis.

Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það hafi tækifæri til að vinna störf sín án þess að eiga á hættu einelti og kynferðislega áreitni. Lögð er áhersla á að starfsfólk sé ánægt með vinnustað sinn, þá bæði starfsumhverfi og starfsanda. Þá er einnig lögð áhersla á að samhugur, samstarf og gagnkvæm virðing ríki milli starfsfólks. Vinnustaður þar sem kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og/eða einelti viðgengst býður ekki upp á góðan vinnuanda og vinnuskilyrði. Það er því öllum í hag að reynt sé af fyllstu alvöru að skapa góðar starfsaðstæður og koma í veg fyrir hvers konar áreitni.

Komi upp tilvik sem varða áreitni eða einelti er starfsfólk sem fyrir því verður eða vitni að hvatt til að leita eftir aðstoð. Leita skal til trúnaðarmanns, stjórnanda eða mannauðsdeildar.

Þolandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni.

3. Skilgreiningar

Í hverju felst einelti, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og önnur áreitni?

Samkvæmt reglugerð nr. 1009/2015 má finna skilgreiningar á eftirfarandi:

3.1. 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.

3.2.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.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. Önnur áreitni

Þolanda er sýndur yfirgangur í samskiptum, vegið að honum með skömmum, niðurlægjandi eða ögrandi ummælum, aðdróttunum, skætingi, fyrirlitningu og þess háttar. Hótanir flokkast undir áreitni hvort sem alvara er gerð úr þeim eða ekki. Hér undir flokkast einnig ofsóknir þar sem starfsmaður verður fyrir ítrekuðu aðkasti og óþægindum sem getur falist í því að fylgst er með honum, hringt í hann, hann fær sendingar eða skilaboð og fjölskylda hans er ónáðuð.

3.6. Upplifun starfsfólks

Starfsfólk getur upplifað áreitni, truflandi hegðun og yfirgang í ýmsum myndum bæði af hálfu samstarfsfólks og viðskiptavina. Matið á áreitni ræðst af ýmsum þáttum svo sem upplifun starfsfólks á atvikinu, hversu gróft það er og hvort um endurtekið atferli er að ræða. Einnig þarf að taka tillit til aðdraganda áreitninnar og kringumstæðna.

3.7. Aðgreining eineltis og áreitni frá ágreiningi og hagsmunaárekstrum

Á vinnustöðum geta komið upp djúpstæð ágreiningsmál og hagsmunaárekstrar sem valdið geta töluverðum óþægindum þótt ekki sé um einelti eða áreitni að ræða. Mikilvægt er að leitað sé lausna án tafar hvort sem um er að ræða ágreining og hagsmunaárekstra eða einelti og áreitni.

4. Afleiðingar

Afleiðingar eineltis og áreitni geta verið margvíslegar og alvarlegar bæði fyrir þann sem það beinist gegn og vinnustaðinn í heild sinni. Þolandi getur til dæmis upplifað kvíða, depurð, öryggisleysi, minnimáttarkennd og örvæntingu. Einelti og áreitni geta komið niður á frammistöðu starfsmanns og komið í veg fyrir að hann njóti sín í starfi. Afköst kunna að minnka og fjarvistir vegna veikinda geta aukist. Einnig kann starfsmaður að einangrast frá samstarfsfólki sínu bæði faglega og félagslega.

Því miður er algengt að fólk sem verður fyrir einelti aðhafist ekkert í málinu. Að öllum líkindum leiðir það til þess að eineltið þrífst og jafnvel versnar eftir því sem tímanum líður. Í verstu tilfellum kann starfsmaðurinn að hrekjast úr starfi. Þar sem einelti og áreitni viðgengst er líklegt að starfsfólk upplifi öryggisleysi og vanlíðan vegna lélegs starfsanda og skorts á trausti og virðingu.

5. Hvað getur starfsmaður gert?

Skv. reglugerð 1009/2015: „Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað skal upplýsa atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það enda sé ekki gert ráð fyrir að viðkomandi starfsmaður upplýsi annan aðila um það samkvæmt skriflegri áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. II. kafla. Skal starfsmaðurinn jafnframt vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar.“

Starfsmaður sem verður fyrir einelti, kynferðislegri áreitni eða annars konar áreitni skal snúa sér hið fyrsta til trúnaðarmanns, stjórnanda eða mannauðsdeildar og tilkynna um atvikið. Hið sama gildir um þá sem hafa vitneskju um slíkt athæfi. Jafnan er erfiðara að leysa málin eftir því sem lengri tími líður frá því að áreitni hófst.

5.1. Ráð til þeirra sem verða fyrir áreitni/einelti

Hvað getur þú gert ef þú verður fyrir einelti, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni? Verið getur að viðkomandi gerandi sé ómeðvitaður um að þú kunnir ekki að meta þá hegðun sem hann/hún/hán viðhefur gagnvart þér. Þess vegna skaltu gera viðkomandi grein fyrir því að þér líki ekki framkoman og

munir ekki þola hana. Ef þú treystir þér ekki til að tala ein/einn við viðkomandi getur þú haft einhvern með þér eða sent bréf eða tölvupóst en mundu þá að geyma afrit. Gættu þess að kenna ekki sjálfri/sjálfum þér um ástandið. Ef viðkomandi lætur sér ekki segjast skaltu leita aðstoðar þeirra sem þú treystir. Starfsmenn mannauðsdeilda aðstoða í málum sem varða einelti, kynbundna áreitni og/eða kynferðislega áreitni. Lögð er áhersla á að trúnaður ríki í öllum samskiptum. Þú getur líka:

- Gert trúnaðarmanni, stjórnanda, mannauðsdeild, eða öðrum sem þú treystir viðvart.
- Skráð hjá þér nákvæma lýsingu á því sem gerist hverju sinni.
- Fylgst með hvort einhverjar breytingar verða á verkefnum þínum (ef gerandi er t.d. stjórnandi eða annar/önnur sem hefur áhrif á verkefni þín).
- Kannað hvort samstarfsfólk þitt hefur orðið fyrir samskonar áreitni og ef svo er fengið stuðning viðkomandi.
- Leitað til stéttarfélags þíns.

Gættu þess að reyna ekki að standa ein/-nn í stríði við samstarfsmann eða stjórnanda. Ekki draga of lengi að gera eitthvað í málinu - það lagast ekki af sjálfu sér! Ef um er að ræða gróft brot, s.s. nauðgunartilraun, kúgun eða aðrar hótanir skaltu strax hafa samband við lögreglu, stjórnanda, starfsfólk og/eða mannauðsdeild.

6. Viðbragðsáætlun

Við vinnum eftir reglugerð 1009/2015, um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og jafnréttislögum nr. 10/2008.

Þegar stjórnandi, trúnaðarmaður ,eða starfsfólk mannauðsdeilda fá vitneskju um einelti ber að bregðast við samkvæmt eftirfarandi viðbragðsáætlun.

Strax er metin þörf þolanda fyrir bráðan stuðning og hann veittur. Lögð verður áhersla á að leysa málið hið fyrsta og koma í veg fyrir frekara einelti og/eða áreiti. Auk stjórnenda fyrirtækisins eru eftirfarandi trúnaðaraðilar tilbúnir að ræða við starfsmenn um meint einelti og eða áreiti á vinnustaðnum.

1. Trúnaðarmenn

2. Starfsfólk mannauðsdeildar

Sá aðili, sem samband er haft við, ákvarðar síðan í samráði við þolandann hvert framhaldið verður.

Hægt er að velja á milli óformlegrar eða formlegrar málsmeðferðar.

6.1. Óformleg málsmeðferð

Slík málsmeðferð felur í sér að leitað er upplýsinga hjá þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.

6.2. Formleg málsmeðferð

Gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum sem starfsfólk mannauðsdeildar hafa umsjón með.

Þau meta hvort athugun þeirra leiðir til fullnægjandi niðurstöðu eða hvort leitað skuli til utanaðkomandi aðila til að framkvæma mat. Athugun á málsatvikum getur falið í sér að rætt er við þolanda, geranda og aðra sem veitt geta upplýsingar um málið. Mikilvægt er að leita upplýsinga um tímasetningar og fá fram gögn ef einhver eru s.s. tölvupósta, sms-skilaboð eða annað. Meðan á þessari athugun stendur verður tryggt að þolandi og meintur gerandi þurfi ekki að hafa samskipti er varðar starfsemi vinnustaðarins. Allar upplýsingar sem fást um málið verða meðhöndlaðar sem trúnaðarmál og verða skrifleg gögn varðveitt á öruggum stað á ábyrgð mannauðsdeildar.

Fundin verður lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Ef í ljós kemur að um atvik hafi verið að ræða sem fellur undir skilgreiningar á einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi mun það vera metið með tilliti til alvarleika máls hvort gerandi fái leiðsögn og færi á að bæta ráð sitt, hvort hann fái áminningu, verður færður til í starfi eða verði vikið úr starfi. Málinu verður fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma liðnum. Fylgst verður með samskiptum aðila málsins. Láti gerandi ekki segjast og viðheldur þeirri háttsemi sem leiddi til málsmeðferðar, verður þeim starfsmanni umsvifalaust vikið úr starfi.

Taka ber allar tilkynningar um einelti, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni alvarlega og bregðast skjótt við, hlusta á sjónarmið allra aðila og gæta trúnaðar og tillitssemi, deila upplýsingum með öðru starfsfólki ef þess gerist þörf en ályktа aðeins um tilvikið eða grípa til ráðstafana að vel athuguðu máli. Fylgja ber leiðbeiningum og áætlunum sem liggja fyrir og leita til sérfræðinga utan Ölgerðarinnar ef þörf krefur.

6.3. Rangar ásakanir

Komi upp tilvik þar sem starfsmaður er ranglega sakaður um kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða einelti kann þeim starfsmanni sem ásökunina setti fram að verða veitt áminning eða ásökun leitt til uppsagnar.

6.4. Nánari ráð til stjórnenda

Skyldur stjórnenda eru að skapa vinnuskilyrði sem bjóða ekki heim kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og/eða einelti. Stjórnendum ber einnig skylda til að taka rétt á málum þegar þau koma upp og leita ávallt aðstoðar hjá mannauðsdeild. Allar kvartanir vegna kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og eineltis skulu rannsakaðar og starfsfólk stutt eftir bestu getu. Málsmeðferð skal flýtt eins og unnt er. Taka skal strax og ákveðið á málinu, ræða við aðila málsins, kynna sér báðar hliðar, kynna gerandanum afleiðingar af gerðum hans, láta hann taka ábyrgð og hvetja gerandann til að leita sér aðstoðar við vanda sínum. Þurfi að gera ráðstafanir s.s. að færa til starfsmenn sem í hlut eiga þá skal færa gerandann en ekki þolandann.

7. Áhættumat

Við gerð áhættumats, sbr. 65. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, sbr. einnig 27. gr. reglugerðar nr. 920/2006, um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum, skal atvinnurekandi meðal annars greina áhættuþætti eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis á vinnustaðnum. Í því sambandi er meðal annars átt við áhættuþætti er varða hegðun á viðkomandi vinnustað hvort sem atvinnurekandi, stjórnendur og/eða aðrir starfsmenn geta átt hlut að máli. Jafnframt er átt við áhættuþætti er varða samskipti starfsmanna viðkomandi vinnustaðar við einstaklinga sem teljast ekki til starfsmanna vinnustaðarins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem fram fer á vinnustaðnum.

Áhættumat skv. 1. mgr. skal byggjast á öllum tiltækum upplýsingum þar sem meðal annars skal tekið tillit til andlegra og félagslegra þátta í tengslum við vinnuaðstæður á vinnustaðnum svo sem:

a) Fjölda starfsfólks
b) Aldurs starfsfólks
c) Kynjahlutfalls meðal starfsfólks
d) Ólíks menningarlegs bakgrunns starfsfólks
e) Hugsanlegra örðugleika meðal starfsfólks í tengslum við talað og/eða ritað mál
f) Skipulags vinnutíma
g) Vinnuálags
h) Eðlis starfs/starfa á vinnustaðnum
j) Hvar/hvernig vinnan fer fram

8. Fyrirbyggjandi aðgerðir og samábyrgð

Í lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum eru ákvæði sem tryggja eiga gott og öruggt vinnuumhverfi og skyldur stjórnenda í þeim efnum. Mikilvægt er að samskipti einkennist af gagnkvæmri virðingu, tillitssemi og góðu upplýsingaflæði. Jafnframt þurfa starfslýsingar að vera skýrar og ábyrgðarsvið vel afmörkuð. Áhættumat og áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað hafa einnig mikilvægu hlutverki að gegna.

Allt starfsfólk hefur hlutverki að gegna við að fyrirbyggja áreitni og einelti á vinnustað. Framkoma þeirra og viðbrögð hafa einatt mikil áhrif á hegðun samstarfsfólks og viðskiptavina. Fagleg framkoma getur ráðið úrslitum um hvort og hvernig ágreiningur þróast.

Það er á ábyrgð alls starfsfólks á vinnustað að móta jákvæðan starfsanda og gott vinnuumhverfi. Ákvæði eru í reglum um að starfsfólki sé skylt að tilkynna áreitni, einelti, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni eða aðra ósæmilega hegðun á vinnustað verði þeir vitni að slíku athæfi. Það getur verið erfitt að greina einelti eða áreitni á vinnustað, ekki síst ef það hefur viðgengist í nokkurn tíma. Þá kann „meðvirkni“ samstarfsfólks að valda því að þau hætti að taka eftir ósæmilegri framkomu. Því er mikilvægt að vera vakandi fyrir vísbendingum um einelti og áreitni á vinnustaðnum og líta ekki undan þegar þeirra verður vart heldur taka afstöðu, bregðast við og bjóða fram aðstoð. Þannig styður starfsfólk hvert annað og gefur skilaboð um samstöðu.