



**Keilir**  
Miðstöð vísinda,  
fræða og atvinnulífs

## **STEFNA OG VIÐBRAGÐSÁÆTLUN**

### **KYNBUNDIN OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI**

Stefna þessi og viðbragðsáætlun er unnin í samvinnu starfsfólks Keilis, þeirra Kristínar Stellu L'orange, Ingigerðar Sæmundsdóttur, Ingunnar Ragnarsdóttur, Þóru Kristínar Snjólfisdóttur og Ingibjargar Lilju Guðmundsdóttur.

#### **MARKMIÐ OG STEFNA**

Stefna og viðbragðsáætlun Keilis vegna kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni og ofbeldis er hluti af virkri vinnu- og skólavernd til að tryggja öryggi og vellíðan starfsfólks og nemenda. Keilir er samfélag nemenda, kennara og annars starfsfólks. Í slíku samfélagi ber öllum skylda til að taka siðferðilega ábyrgð á störfum sínum. Hverjum og einum ber að sýna virðingu, heiðarleika, sanngirni og jafnrétti í hegðun sinni, námi og störfum.

Áhersla er á samvinnu, vellíðan, öryggi, þróun í starfi og jafnrétti. Kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi eru undir engum kringumstæðum umborin í Keili hvort heldur er á milli vinnufélaga, nemenda, stjórnenda og undirmanna eða af hálfu þriðja aðila. Meðvirkni starfsfólks í slíkum tilvikum er jafnframt óásættanleg. Nemendur og starfsfólk eiga rétt á vinnuumhverfi þar sem hættan á kynbundinni og kynferðislegri áreitni og ofbeldi er ekki til staðar. Öllum þess háttar tilfellum skal mætt af festu og fagmennsku. Framkvæmdastjóra og siðanefnd Keilis ber skylda til að tryggja að tekið sé á slíkum málum ef upp koma.

Áhættumat um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi í Keili skal framkvæmt reglulega. Nemendur og starfsfólk sýni samstarfsfólki sínu ávallt kurteisi og virðingu í samskiptum, hvort heldur er í Keili eða utan hans.

## SKILGREININGAR

Skilgreining á hvað kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi styðst við reglugerð nr. 1009/2015 en þar segir í 3. gr.:

**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.

**Ofbeldi** er 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.

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

**Gerandi** er sá aðili sem beitir ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni. Þar til rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur gerandi“. Gerandi getur verið af hvaða kyni sem er og þolandi getur verið af sama eða öðru kyni. Gerendur geta verið fleiri en einn gagnvart einum eða fleiri og þolendur geta að sama skapi verið einn eða fleiri.

**Rannsakandi** er til þess bær utanaðkomandi sérfræðingur, sem fenginn er til að rannsaka mál ef með þarf.

## BIRTINGARMYNDIR

Stjórnendur bera ábyrgð á störfum starfsfólks og nemenda og einnig á því að tryggja virka vinnu- og skólavernd með því að grundvallarreglur samskipta í Keili séu virtar. Nýjum starfsmönnum er kynnt stefna og viðbragðsáætlun Keilis til að koma í veg fyrir kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi strax við upphaf skólaárs. Fjallað er um og rifjuð er upp stefnan og viðbragðsáætlunin einu sinni á ári á starfsmannafundum og fræðsla við nemendur er samkvæmt því sem kemur fram í jafnréttisáætlun.<sup>1</sup>

### **Kynbundið- og kynferðislegt áreiti og ofbeldi**

Kynbundið- og kynferðislegt áreiti getur bæði verið andlegt og líkamlegt ofbeldi. Upplifun þess sem fyrir slíkri hegðun verður getur verið misjöfn. Upplifun þolandans er mælikvarðinn á alvarleika ofbeldisins.

Kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni eða ofbeldi einkennist oft af:

- misnotkun á valdi eða stöðu
- andlegri kúgun
- sjálfsvirðingu sé misboðið
- framkomu sem ætlað er að knýja einstaklinga til undirgefni
- framkomu sem ætlað er að gera lítið úr einstaklingum
- endurtekinni áreitni og niðurlægingu fyrir þann sem fyrir áreitni verður og hefur neikvæð áhrif á andlega og líkamlega heilsu hans.

---

<sup>1</sup> <https://www.keilir.net/is/keilir/gagnlegt-efni/stefnur-aetlanir/jafnrettisstefna>

## Dæmi um kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi

Orðbundið	Táknrænt	Líkamlegt
<p>Prýstingur um kynferðislega greiða.</p> <p>Óvelkomin kynferðisleg eða kynbundin stríðni, grín, athugasemdir eða spurningar.</p> <p>Persónulegar spurningar um einkalíf eða kynlíf eða að breiða út orðróm um kynferðislega hegðun einstaklings.</p> <p>Kynbundnar eða kynferðislegar athugasemdir um klæðnað eða útlit einstaklings.</p> <p>Óviðeigandi og/eða þrálát boð á stefnumót.</p> <p>Að láta starfsmann/nemanda klæðast á kynferðislegan eða kynbundinn hátt við vinnu/nám.</p>	<p>Óvelkomnar kynferðislegar augngotur eða önnur hegðun sem gefa eitthvað kynferðislegt til kynna.</p> <p>Flauta á eftir einstaklingi.</p> <p>Sýna eða senda kynferðislegt efni s.s. gegnum SMS, tölvupóst eða samfélagsmiðla.</p> <p>Að hengja upp plaköt, dagatöl eða myndefni sem innihalda kynferðislegt efni eða niðurlægja annað kynið.</p>	<p>Nauðgun eða tilraun til kynferðislegs ofbeldis.</p> <p>Hrista, slá, sparka, bíta eða rasskella.</p> <p>Óvelkomin faðmlög, kossar, klapp eða strokur.</p> <p>Að fara inn á persónulegt rými einstaklings, s.s. með því að halla sér yfir eða króa af enda sé hegðun óvelkomin.</p> <p>Óvelkomin snerting, grip og þukl.</p>

## VIÐBRÖGÐ

Starfsmaður eða nemandi sem verður fyrir eða er vitni að kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreitni eða ofbeldi í Keili á að snúa sér hið fyrsta til starfsmanns sem hann treystir og tilkynna um atvikið. Til dæmis námsráðgjafa, kennara, trúnaðarmanns eða framkvæmdastjóra. Þegar þeir aðilar fá vitneskju um slíka hegðun eiga þeir að bregðast við samkvæmt eftirfarandi viðbragðsáætlun.

### **Framkvæmdastjóra og/eða siðanefnd á staðnum ber að:**

- gera gerandanum/gerendunum grein fyrir því að um óæskilega hegðun sé að ræða og breyttrar hegðunar sé krafist
- 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, tölvupóstur og vitnisburður annarra o.fl.
- meta stöðuna í samráði við þolandann, hversu alvarlegt atvikið var og hvort kalla eigi til hlutlausa aðila, nemendur og starfsmenn eftir því sem við á
- 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.

Ef um alvarlegt kynferðislegt áreiti, kynbundið áreiti eða ofbeldi er að ræða ber að styðja þolandann í að leggja fram kæru. Þeirri kæru getur eftir atvikum verið beint til lögreglu, allt eftir alvarleika brotsins.

## **Æskileg viðbrögð sem auka líkur á farsælli úrlausn mála**

Ef leitað er til stjórnanda með munnlega eða skriflega kvörtun um ofbeldi, kynbundna og/eða kynferðislega áreitni þá er mikilvægt að halda vel utan um öll gögn sem tengjast kvörtunum (sjá meðfylgjandi tilkynningarblað).

Meintur þolandi og meintur gerandi hafa á öllum stigum málsmeðferðar rétt til þess að hafa trúnaðarmann, öryggistrúnaðarmann, námsráðgjafa, samstarfsfélaga og/eða annan þann aðila sem hann treystir með sér í viðtal sér til stuðnings.

Ef kvörtun eða ábending lýtur að samskiptum starfsmanns eða starfsmanna við einstakling eða einstaklinga sem ekki teljist til starfsmanna Keilis, en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem fram fer í Keili, þá skal umsvifalaust taka viðkomandi verkefni af starfsmanni og fá utanaðkomandi sérfræðing að málinu og fer það í sama farveg og önnur mál.

Þegar litið er svo á að máli sé lokið af hálfu Keilis skal upplýsa hlutaðeigandi starfsfólk Keilis um það skriflega.

## **Óformleg málsmeðferð**

Óformleg málsmeðferð felur í sér að leitað er upplýsinga hjá meintum þolanda og meintum geranda og þeim veittur stuðningur með trúnaðarsamtali og/eða ráðgjöf. Aðrir innan Keilis eru ekki upplýstir um málið.

Meintur þolandi og meintur gerandi skulu njóta aðstoðar yfirmanns eða annarra viðeigandi aðila til að leysa málið. Gangi það ekki eftir er meintur þolandi hvattur til að nýta sér formlega málsmeðferð. Komi til formlegrar málsmeðferðar er mikilvægt að báðir aðilar skrái hjá sér öll þau samskipti sem kunna að skipta máli og halda utan um gögn sem fara á milli á þessu stigi málsins.

## **Formleg málsmeðferð**

Framkvæmdastjóri er ábyrgur fyrir formlegri málsmeðferð. Formlegri rannsókn er sjálfkrafa vísað til utanaðkomandi sérfræðings. Framkvæmdastjóri er ábyrgur fyrir því að kalla til hlutlausan og viðurkenndan aðila og fylgja eftir framgangi málsins. Haft skal samráð við meintan þolanda og meintan geranda um val á sérfræðingi. Í þeim tilfellum sem framkvæmdastjóri er vanhæfur fer trúnaðarmaður með ábyrgð í málinu.

Fundin verður lausn sem m.a. getur falist í breytingum á Keili, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi á meðan á málsmeðferð stendur. Meintur gerandi getur fengið tiltal, skriflega áminningu og leiðsögn. hann getur líka verið færður til í starfi eða sagt upp störfum teljist brotið alvarlegt. Málinu verður fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma liðnum. Fylgst verður með samskiptum aðila málsins.

Mikilvægt er að bjóða báðum aðilum þann stuðning sem þeir gætu þurft hverju sinni.

## **Rannsókn máls**

Nauðsynlegt getur verið að setja meintan þolanda og/eða meintan geranda í tímabundið leyfi meðan á rannsókn stendur.

Sá sem fer með rannsókn málsins skal hitta meintan þolanda og afla nánari upplýsinga um tildrög málsins og gefa honum kost á að gera skriflega lýsingu þar sem ítarleg grein er gerð fyrir málinu. Þá skal gefa þolanda færi á að benda á vitni sem rannsakandi kallar til.

Sá sem hefur umsjón með málinu skal upplýsa meintan geranda að málið sé í rannsókn. Rannsakandi skal útskýra nánar hvaða sökum viðkomandi er borin og á viðkomandi aðili að fá tækifæri til að útskýra sína hegðun og koma á framfæri sinni skoðun á kvörtuninni. Meintur gerandi á að fá tækifæri til að svara ásökunum skriflega. Þá skal gefa meintum geranda færi á að benda á vitni sem rannsakandi kallar til.

## **Eftirfylgni**

Eftirfylgni miðar að því að tryggja bætta líðan málsaðila og að koma í veg fyrir að áreitni endurtaki sig. Tíðni eftirfylgni getur átt sér stað samkvæmt samkomulagi milli aðila málsins en Keilir miðar við eftirfarandi:

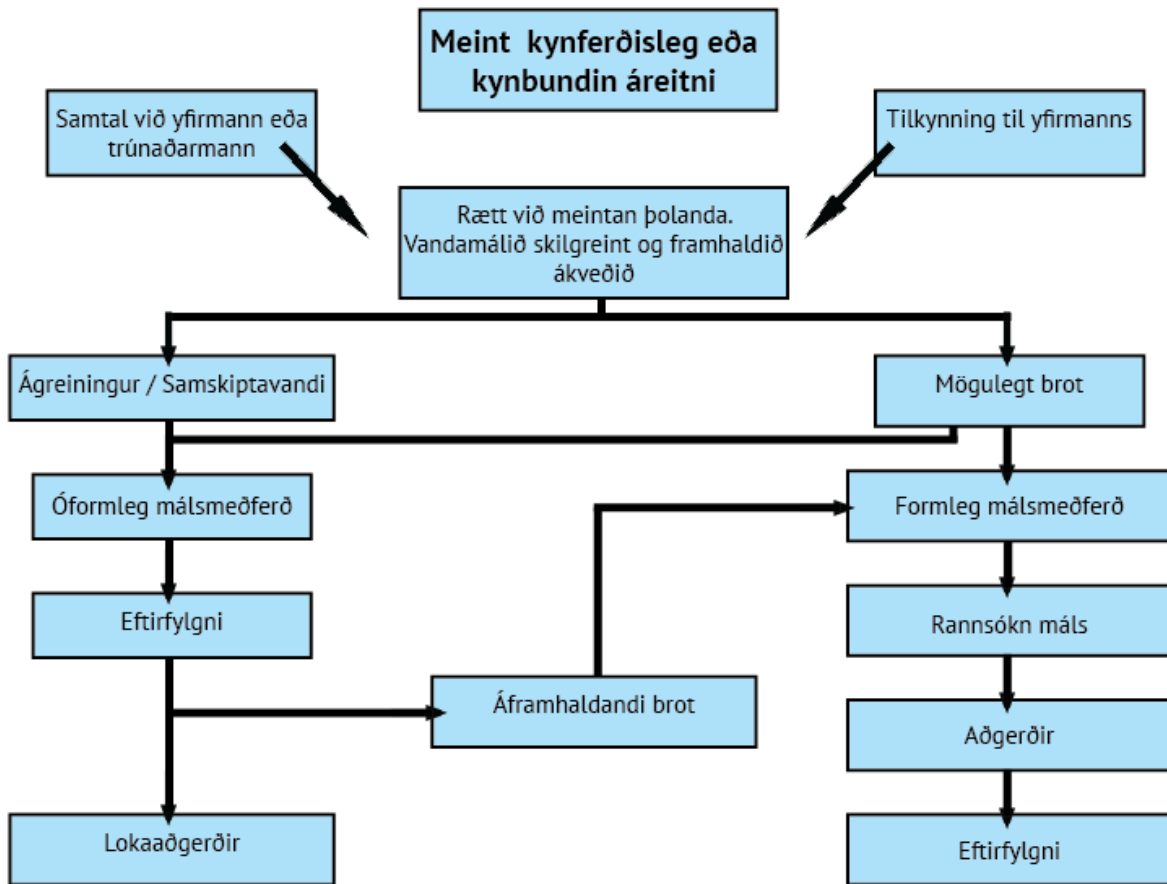
Í óformlegri málsmeðferð er gert ráð fyrir því að eftir einn mánuð boði stjórnandi málsins hvern málsaðila fyrir sig á fund til að kanna stöðu mála. Slíkt eftirlit fer einnig fram eftir þrjá mánuði. Komi í ljós að ofbeldi, kynferðisleg eða kynbundin áreitni eða vanlíðan eigi sér ennþá stað skal funda með málsaðilum og þeim tilkynnt að málinu verði vísað í formlega málsmeðferð.

Í formlegri málsmeðferð, eins lengi og þurfa þykir, boðar ábyrgðaraðili málsins reglulega hvern málsaðila fyrir sig á fund til að kanna stöðu mála. Komi í ljós að ofbeldi, kynferðisleg eða kynbundin áreitni eða vanlíðan eigi sér enn stað skal funda með málsaðilum.

## **Lokaáðgerðir**

Starfsmaður/nemandi sem verður uppvís að því að halda uppteknum hætti þrátt fyrir að málsmeðferð teljist lokið (hvort heldur sem um er að ræða sama þolanda eða nýjan) má búast við því að gripið verði til viðeigandi aðgerða samkvæmt ráðningarsamningi viðkomandi, sem getur falið í sér skriflega áminningu eða fyrirvaralausán brottrekstur.





## TILKYNNINGARBLAÐ

Tilkynning um ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni. Skráning á atviki.

### *Upplýsingar um þolanda og geranda*

Dagsetning atviks: \_\_\_\_\_

Nafn meints þolanda: \_\_\_\_\_

Nafn meints geranda: \_\_\_\_\_

Er þetta fyrsta atvik?      Já \_\_\_ Nei \_\_\_

Er þetta fyrsta tilkynning?      Já \_\_\_ Nei \_\_\_

### *Lýsing á atviki*

Lýstu atvikinu eins og það átti sér stað. Hvar gerðist þetta? Var einhver undanfari? Hvað var sagt/hvað var gert? Hvernig brugðust þú og gerandi við? Hvernig leið þér eftir atvikið?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---