

# Leiðbeiningar fyrir mannauðsstjóra

Vegna starfsfólks sem býr við ofbeldi í nánu sambandi

## Inngangur

Bjarkarhlíð hefur síðustu ár unnið ötullega gegn heimilisofbeldi og átt samstarf um það við lögregluna, Kvennaathvarfið, Stígamót, Kvennaráðgjöfina og aðra aðila sem veita brotapolum þjónustu og stuðning um allt land.

Bjarkarhlíð tekur einnig, sem atvinnuveitandi, afstöðu gegn ofbeldi með því að skapa vinnustað þar sem inngilding ríkir, starfsfólk er öruggt og nýtur stuðnings vinnuveitanda búi það við heimilisofbeldi.

Öryggi starfsfólks er mikilvægur þáttur í starfsumhverfinu og tengist því að starfsfólk hafi jafna stöðu og njóti jafnra tækifæra.

## 1. Skilgreiningar og birtingarmyndir heimilisofbeldis

Heimilisofbeldi er skilgreint sem ofbeldi milli skyldra og tengdra. Heimilisofbeldi getur átt sér stað hvar sem er — á heimili, á vinnustað, í verslunarmiðstöð, á skemmtistað eða á heimili annarra. Tengslin og/eða skyldleikinn á milli geranda og brotþola er það sem skiptir máli.

Heimilisofbeldi tekur á sig margar myndir; umsáturseinelti, líkamlegt, andlegt, fjárhagslegt, kynferðislegt og stafrænt ofbeldi er meðal birtingamynda. Áhrif þess geta varað allt lífið og aukið líkur á ýmiss konar sjúkdómum, heilsubresti og brottfalli af vinnumarkaði samkvæmt íslenskum rannsóknum.

Heimilisofbeldi getur haft bein áhrif á vinnustaðinn. Gerendur ofbeldis geta truflað starfsmanninn t.d. með endalausum símtölum, skilaboðum og heimsóknum á vinnustað. Vinnuveitendur eru í góðri aðstöðu til að koma í veg fyrir þetta og þar með byggja upp öruggan vinnustað þar sem stuðnings er að vænta.

## 2. Merki um að starfsmaður verði fyrir ofbeldi

Mannauðsstjórar þurfa að vera vakandi fyrir þeim merkjum um að starfsmaður búi við ofbeldi, en bera jafnframt virðingu fyrir einkalífi hans. Merki geta meðal annars verið:

- Aukin fjarvist, óstundvísi eða skert einbeiting.
- Tilfinningalegt uppnám, einangrun eða skyndileg breyting á hegðun og/eða útliti.
- Óvenjumikið magn símtala, skilaboða eða óvelkomnar heimsóknir geranda á vinnustað.
- Endurtekin meiðslí eða ótrúverðugar skýringar á þeim.
- Vísbendingar um að maki fylgist með eða reyni að hafa óæskileg samskipti.

### 3. Hvernig mannauðstjórar geta brugðist við

- Vertu vakandi, sýndu virðingu og trúnað — án þess að ganga inn í einkalíf starfsmanns að óþörfu.
- Spyrðu af nærgætni, hlustaðu og sýndu skilning.
- Ekki taka sér hlutverk ráðgjafa — hlutverk mannauðsstjóra er að styðja og vísa áfram.
- Sýndu ójöfnum valdatengslum milli stjórnanda og starfsmanns skilning.
- Tryggðu sveigjanleika og öryggi í starfi þar sem það er mögulegt.
- Mettu öryggi á vinnustað ef hætta gæti skapast.
- Vísaðu í sérfræðipjónustu, til dæmis til Bjarkarhlíðar — [bjarkarhlid@bjarkarhlid.is](mailto:bjarkarhlid@bjarkarhlid.is) | 553 3000

### 4. Áhættumat

Þegar komið hefur verið auga á að starfsmaður er í ofbeldisfullu sambandi, þarf að meta hvort sambandið valdi hugsanlega hættu fyrir starfsmanninn á vinnustaðnum. Til að meta áhættuna er gott að spyrja:

- Hefur starfsmaðurinn nýlega lokið sambandi við viðkomandi, eða ætlar hann að gera það?
- Hefur gerandi hótað brotápolu? Hve nákvæmar voru hótanirnar og hversu trúverðugar?
- Hefur starfsmaðurinn sótt um eða fengið nálgunarbann?
- Hefur gerandi brotið nálgunarbann eða virt að vettugi beiðni um að halda sig fjarri?
- Á gerandi sér fyrri sögu um ofbeldi eða hefur hann verið handtekinn fyrir afbrot?
- Hefur gerandi aðgang að vopnum?
- Hefur gerandi sýnt eltihrellahegðun — endurteknar hringingar, GPS-eftirlit eða óvelkomnar heimsóknir?

### 5. Öryggisráðstafanir á vinnustað

Ef af gerandanum stafar raunveruleg eða hugsanleg hættu getur vinnustaðurinn gripið til eftirfarandi ráðstafana:

- Sýna öryggisvörðum og móttöku ljósmynd af geranda til að takmarka aðgang hans.
- Útvega starfsmanni persónulegt bílstæði nálægt inngangi og fylgd fyrir og eftir vinnu.
- Þjóða upp á breytilega eða aðra vinnutíma.
- Fjarlægja nafn og símanúmer starfsmanns úr skrá á netinu.
- Breyta netfangi og sía símtöl.
- Skrá öll atvik sem tengjast ofbeldinu og varðveita þær upplýsingar.
- Hvetja starfsmann til að upplýsa mannauðsstjóra um aðgerðir svo sem nálgunarbann.

## 6. Stuðningur og leyfi

Vinnustaðurinn gæti veitt starfsfólki sem býr við heimilisofbeldi launað leyfi. Leyfið væri ætlað til þess að:

- Leita sér lagalegrar aðstoðar.
- Koma fyrir dómstóla.
- Fá faglega ráðgjöf.
- Flytjast búferlum eða gera aðrar öryggisráðstafanir.

Sveigjanlegt vinnufyrirkomulag getur einnig verið í boði í samráði við næsta yfirmann. Starfsmaður getur verið beðinn um að framvísa sönnun á þörf fyrir slíkt leyfi, til dæmis skjal gefið út af lögreglu, dómstólum eða félagasamtökum.

## 7. Þegar starfsmaður er gerandi

Vinnustaðurinn þarf einnig að bregðast við ef grunur vaknar um að starfsmaður sé gerandi. Mannauðstjóri þarf þá að:

- Ræða við viðkomandi og skýra frá því að ofbeldi sé óásættanlegt — þótt það eigi sér stað utan vinnustaðarins.
- Gera grein fyrir því að með þessu verði fylgst með og brugðist við ef grunur er staðfestur.
- Benda geranda á að sækja sér aðstoð — sjá úrræði fyrir gerendum hér að neðan.

Starfsfólki er óheimilt að nota vinnutíma, búnað eða tæki í vinnunni til að hóta, hrella eða ógna öðrum.

## 8. Trúnaður

Leggja skal mikla áherslu á trúnað við starfsfólk. Öll gögn um starfsfólk sem eru brotapolar heimilisofbeldis skulu meðhöndluð sem trúnaðarmál og varðveitt á öruggum stað í samræmi við lög um persónuvernd.

## 9. Af hverju skiptir stuðningur mannauðsstjóra sköpum

- Vinnustaðurinn er oft einn fárra staða þar sem starfsmaður kemst undan eftirliti geranda og fær andrými.
- Öruggt starf tryggir fjárhagslegt sjálfstæði — einmitt það sem gerandi reynir iðulega að svipta brotþola.
- Sveigjanlegur vinnutími gefur starfsmanni tækifæri til að sækja lögfræðilega aðstoð, aðstoð lögreglu og aðra faglega ráðgjöf á dagvinnutíma.
- Styðjandi viðbrögð mannauðsstjóra geta rofið þá einangrun sem gerandi hefur byggt upp.

- Traust á vinnustað getur verið fyrsta skrefið — að einhver trúi starfsmanni og taki mál hans alvarlega getur veitt kjark til að leita frekari hjálpar.
- Öryggi í starfi verndar starfsmann gegn þrýstingi geranda um að hafa fjárhagslegt vald yfir honum.

Vinnustaðurinn getur þannig orðið lykilþáttur í því að starfsmaður stígi fyrstu skrefin í átt að öryggi og frjálsu lífi.

## 10. Hvar geta brotápolar og gerendur fengið aðstoð?

Ef starfsmaður þarfnast aðstoðar eða frekari upplýsinga er hægt að vísa í eftirfarandi úrræði:

Úrræði fyrir brotápolu	Úrræði fyrir gerendur
Bjarkarhlíð — Reykjavík <b>Sími:</b> 553 3000 <b>Vefur:</b> bjarkarhlid.is	Heimilisfriður <b>Sími:</b> 555 3020 <b>Vefur:</b> heimilisfridur.is
Bjarmahlíð — Akureyri <b>Sími:</b> 551 2520 <b>Vefur:</b> bjarmahlid.is	Taktu skrefið <b>Vefur:</b> taktuskrefid.is
Suðurhlíð — Reykjanesbær <b>Vefur:</b> sudurhlid.is	
Sigurhæðir — Selfoss <b>Sími:</b> 834 5566 <b>Vefur:</b> sigurhæðir.is	
Aflið — Akureyri <b>Sími:</b> 461 5959	
Stígamót — Reykjavík <b>Sími:</b> 562 6868 <b>Vefur:</b> stigamot.is	
Kvennaathvarfið (opið allan sólarhringinn) <b>Sími:</b> 561 1205 <b>Vefur:</b> kvennaathvarf.is	
Lögreglan <b>Sími:</b> 444 1000	
Neyðarlínan <b>Sími:</b> 112	

---

**Stuðningur og traust á vinnustað geta skipt sköpum og hjálpað fólki að stíga fyrstu skrefin úr ofbeldi.**

---