

## Reykjavíkurborg - Leiðbeiningar fyrir stjórnendur vegna starfsfólks sem býr við heimilisofbeldi

### Inngangur

Reykjavíkurborg hefur á síðustu árum unnið ötullega gegn heimilisofbeldi m.a. hefur hún átt samstarf þar um við lögregluna, heilsugæsluna, Kvennaathvarfið og sýslumannsembættið í verkefninu [Saman gegn ofbeldi](#).

Reykjavíkurborg tekur einnig, sem atvinnuveitandi, afstöðu gegn ofbeldi með því að skapa vinnustað þar 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 fái jöfn tækifæri eins og tilgreint er í mannauðsstefnu borgarinnar.

### 1. Skilgreiningar og birtingamyndir heimilisofbeldis

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

Heimilisofbeldi tekur á sig margar myndir, líkamlegt, andlegt o.s.frv. [Hér eru upplýsingar á vef borgarinnar um alls konar birtingamyndir ofbeldis](#).

### 2. Áhrif heimilisofbeldis og hvers vegna skiptir það máli á vinnustað?

Áhrif heimilisofbeldis geta varað allt lífið. Ýmsar íslenskar rannsóknir sýna að áföll, og að verða fyrir heimilisofbeldi flokkast þar undir, auka líkur á ýmiss konar sjúkdómum.<sup>1</sup>

Heimilisofbeldi hefur áhrif á vinnuna. Þau sem beita ofbeldi gera það líka á meðan brotaþoli er í vinnu. Þetta getur snúist um endalaus símtöl, tölvupóstsendingar og það að mæta á vinnustaðinn. Heimilisofbeldi hefur slæm áhrif á líðan fólks líka á meðan það er á vinnustað og sú líðan hefur einnig áhrif á vinnufélaga. Vinnuveitendur eru í góðri aðstöðu til að byggja upp öruggan vinnustað þar sem stuðnings er að vænta.

### 3. Komið auga á hugsanlegt ofbeldi í nánu sambandi

Stjórnendur/forstöðumenn hafa ekki ótakmarkaðan rétt til að kynna sér öll einkamál starfsfólks. Við berum hins vegar öll ábyrgð á því að koma í veg fyrir ofbeldi. Einnig er mikilvægt að ofbeldi utan veggja vinnustaðarins smitist ekki inn á hann eða með öðrum orðum fari að hafa áhrif á andann á vinnustað. Stjórnendur/forstöðumenn þurfa því að vera vakandi fyrir þeim merkjum sem gefið geta til kynna að viðkomandi búi við ofbeldi en á sama tíma að bera virðingu fyrir einkalífi fólks.

Merki þess að starfsmanneskja búi við heimilisofbeldi geta verið en einskorðast ekki við:

- a) Meiðsli (sérstaklega endurtekin meiðsl) eins og mar, glóðaraugu og brákuð og brotin bein; sérstaklega ef viðkomandi reynir að fela meiðslin eða gefur ótrúverðuga útskýringu á tilkomu þeirra.

---

<sup>1</sup> Sjá t.d. rannsóknir Önnu Valdimarsdóttur og félaga um áhrif áfalla og streituvaldandi aðstæðna á framgang sjúkdóma, <https://www.laeknabladid.is/tolublod/2017/06/nr/6448>

- b) Fjarvistir, óstundvísi, léleg einbeiting og endurtekin, verkefnaþengd mistök, slæleg verk-gæði sérstaklega ef slíkt er óvanalegt af hálfu viðkomandi.
- c) Merki um tilfinningalegan óstöðugleika eins og óvenjulegar þagnir, einangrun frá vinnufélögum og tilfinningalegt uppnám s.s. í kjölfar símtals eða heimsóknar.
- d) Gefið í skyn eða sagt frá því að fyrrum maki sé að reyna að ná (óæskilegu) sambandi við viðkomandi.
- e) Óvenjulegur fjöldi símtala, textaboða og/eða tölvupósta frá núverandi eða fyrrum maka. Merki um að viðkomandi samskipti séu óæskileg af hálfu starfsmanns.
- f) Óvelkomnar heimsóknir maka, fyrrverandi maka eða annarra skyldra eða tengdra einstaklinga, sérstaklega ef slíkar heimsóknir virðast vekja sterkar tilfinningar hjá starfsmanneskju.

#### 4. Ábyrgð

Stjórnandi/forstöðumaður ber ábyrgð á að framfylgja [verklaginu](#) ef grunur vaknar um að einstaklingur í vinnu á starfsstöðinni sé brotþoli heimilisofbeldis og einnig ef grunur vaknar að einhver af starfsfólkinu sé að beita ofbeldi. Mannauðsþjónusta hlutaðeigandi sviðs borgarinnar og eftir atvikum vinnuréttarlögfræðingar veita ráðgjöf vegna slíkra mála og eru stjórnendur og forstöðumenn hvött til að leita sér ráðgjafar og aðstoðar í þessum málum.

Það er hlutverk yfirmanns að hlusta og vísa viðkomandi í viðeigandi þjónustu en það er ekki hlutverk yfirmanns að segja viðkomandi hvað skuli gera.

#### 5. Mat á áhættu - spurningar er varða ofbeldi í nánu sambandi

Þegar komið hefur verið auga á að starfsmanneskja er í ofbeldisfullu sambandi, þarf að ákveða hvort þetta samband valdi hugsanlega hættu fyrir vinnustaðinn.

- 5.1. Hefur brotþoli nýlega lokið tilfinningalegu sambandi við viðkomandi, eða ætlar hann að gera slíkt?
- 5.2. Hefur gerandinn hótað? Ef svo, hve nákvæmar voru þær og hversu trúverðugar eru þær að mati þolanda?
- 5.3. Hefur brotþoli sótt um eða fengið nálgunarbann eða leitað eftir annars konar vernd frá geranda? Ef svo, þarf Atvikateymið að fá afrit af slíkri beiðni eða úrskurði.
- 5.4. Hefur gerandi brotið nálgunarbann eða beiðni um að halda sig fjarri þolanda?
- 5.5. Á gerandi sér fyrri sögu um ofbeldi? Hefur gerandinn verið handtekinn fyrir saknæmt afbrot?
- 5.6. Hefur gerandinn aðgang að vopnum? Hefur gerandinn nýlega orðið sér út um vopn?
- 5.7. Eltihegðun (eltihrelli) ætti að meta sem hættulega, sérstaklega þegar samband hefur endað: Hefur gerandinn sýnt eltihegðun? Eltihegðun er m.a. en einskorðast ekki við:
  - i. endurteknar hringingar eða endurtekið samband haft við þolandann (starfsmanninn) á annan hátt.
  - ii. fylgst er með staðsetningu þolandans með símtölum, tölvupóstum, textaboðum, samfélagsmiðlum, spurningum til samstarfsfélaga og vina og staðsetningatækjum; og
  - iii. annað óvelkomið samband og samskipti.
- 5.8. Aðrir þættir sem aukið geta meinta áhættu:
  - a. Hefur gerandi notað eða hótað að nota vopn gagnvart þolanda?
  - b. Hefur gerandi hótað að drepa, meiða eða særa þolanda á annan hátt?
  - c. Hefur gerandi reynt að kyrkja/hengja þolanda?
  - d. Er gerandi stöðugt afbrýðisamur?

- e. Hefur gerandi einhvertíma þvingað þolanda til kynmaka eða annarrar kynferðislegra athafna?

## 6. Ákvæði í lögum

Engin lög eða reglur kveða beint á um það að vinnustaður skuli grípa til ráðstafana ef grunur vaknar um að starfsmanneskja búi við ofbeldi í nánu sambandi. Það eru samt nokkur atriði í lögum og reglugerðum sem taka þarf tillit til er varða málið í heild og afleiðingar þess. Sérfræðingar í mannauðsmálum innan hvers svið leiðbeina um þetta og/eða mannauðs- og starfsumhverfissvið.

## 7. Framkvæmd

Ef kemur í ljós að skyldur eða tengdur aðili er ofbeldisfullur gagnvart starfsmanneskju Reykjavíkurborgar og af gerandanum stafar raunveruleg eða hugsanleg hættu, skal stjórnandi/forstöðumaður huga að sértækum öryggisráðstöfunum en sum þessara úrræða munu þurfa aðkomu brotþola eða samstarfsfélaga. Þessi úrræði geta falið í sér:

- 7.1. Óska eftir frekari upplýsingum frá þolanda um hugsanlega hegðun eins og tilgreind er í skilgreiningum hér að ofan eins og hótanir eða óæskilegt samband haft af hálfu geranda.
- 7.2. Skoða ákveðin skref til að takmarka aðgang geranda að starfsstöðinni, eins og að sýna öryggisvörðum, móttöku eða öðrum í framlínu ljósmynd.
- 7.3. Athuga hvort vinnustaðurinn geti eða þurfi að gera frekari öryggisráðstafanir og þá í samráði við brotþola þegar því verður við komið. Eins og að útvega persónulegt bílstæði sem er nálægt inngangi, fylgd fyrir og eftir vinnu, bjóða upp á breytilega eða aðra vinnutíma, fjarlægja nafn og símanúmer viðkomandi úr skrá á netinu, breyta netfangi og síma símtöl til hans.
- 7.4. Hvetja ætti starfsmanneskju/brotþola til að tilkynna tilteknum stjórnanda eða öðrum um hverskyns dómgerðar lagalegar hindranir varðandi geranda (eins og nálgunarbann) eða annað sem geranda hefur verið gert að gangast undir sem hluta af saka- eða einkamáli. Öryggisstarfsmenn skulu vita ef gerandi má ekki koma á lóð eða í húsnæði vinnustaðarinnar.
- 7.5. Yfirmaður, á grundvelli þess að hann/hún sé nákominn brotþola getur látið á það reyna að sækja um nálgunarbann fyrir hönd brotþola, sína hönd og annarra starfsmanna.
- 7.6. Sýni gerandi ógnandi hegðun á vinnustaðnum eða beitir ofbeldi með því að nota tæki í eigu vinnunnar verður það skráð þegar því er við komið og þeim upplýsingum haldið til haga. Þær upplýsingar verða notaðar til að færa sönnur á ofbeldið ef þarf. Sé nálgunarbann brotið á vinnustað þá þarf líka að skrá það.
- 7.7. Vísa brotþola á sérfræðipjónustu sem stendur til boða, sjá lista aftast í skjalinu. Lögð verði áhersla á að búa til öryggisáætlun fyrir viðkomandi.

## 8. Takmörk á aðgerðir Reykjavíkurborgar

Stjórnandi/forstöðumaður fer eftir ofangreindu verklagi ef starfsfólk býr við heimilisofbeldi. Stjórnendur/forstöðufólk og annað starfsfólk á hins vegar ekki að taka að sér hlutverk „ráðgjafa“ í slíkum málum. Þess í stað á að sýna skilning á aðstæðum, fara eftir verkferlinum og vísa á utanaðkomandi aðila til að veita stuðning og ráðgjöf. Sjá hlekk á lista yfir slíka aðila hér fyrir neðan.

## 9. Þegar starfsfólk er gerendur

Vinnustaðurinn þarf einnig að bregðast við ef það vaknar grunur um að starfsmanneskja sé gerandi í heimilisofbeldi. Yfirmaður þarf þá að ræða við viðkomandi og greina frá því að þar sem

7.2.2024

Reykjavíkurborg vinni markvisst gegn ofbeldi sé það óásættanlegt að starfsfólk þess beiti ofbeldi þótt það sé ekki á sjálfum vinnustaðnum.

Starfsfólki Reykjavíkurborgar er óheimilt að nota vinnutíma sinn, búnað og tæki í vinnunni til að hóta, hrella, ógna eða meiða aðra, hvort heldur starfsfólk eða aðra. Yfirmaður gerir grein fyrir því að með þessu verði fylgst og brugðist við ef grunur er staðfestur.

Koma þarf fram í samtali stjórnanda við geranda að borgin líði ekki ofbeldi og geranda bent á að sækja sér aðstoð t.d. hjá Heimilisfriði.

## 10. Skráning á atvikum sem tengjast heimilisofbeldi

Skrá skal þau mál sem tengjast heimilisofbeldi. Skráningin skal fela í sér allar þær upplýsingar sem komið hafa í ljós í byrjun, við eftirlit á málin og úrlausn þess. [Skráningarblað er hér.](#)

**Skráningin er einvörðungu til að fá yfirsýn yfir fjölda mála og er með engum hætti persónurekjanleg.**

## 11. Stuðningur við starfsfólk Reykjavíkurborgar vegna heimilisofbeldis

Ef kemur í ljós að einstaklingur sem starfar fyrir Reykjavíkurborg er brotþoli heimilisofbeldis, skal reyna að koma til móts við viðkomandi eins og unnt er og reyna að tryggja öryggi viðkomandi eins og hægt er, hjálpa til við uppsetningu á nýjum síma og veita, eftir aðstæðum aðra aðstoð. Slík aðstoð getur m.a. falið í sér:

### 11.1. Launað leyfi og sveigjanleiki

Reykjavíkurborg veitir starfsfólki sem býr við heimilisofbeldi allt að 10 daga launað leyfi. Leyfið er hugsað til þess að þolendur hafi tíma til að leita sér lagalegrar aðstoðar, koma fyrir dómstóla, fá ráðgjöf, flytjast búferlum eða til að gera aðrar öryggisráðstafanir. Það er á ábyrgð stjórnanda/forstöðumanns að samþykkja leyfið. Sviðsstjóra er heimilt að veita frekara leyfi, í samráði við mannauðsstjóra sviðsins. Sveigjanlegt vinnufyrirkomulag getur verið í boði í samráði við næsta yfirmann. Starfsmanneskja getur verið beðinn að framvísa sönnun fyrir þörf á slíku leyfi, (t.d. skjal sem gefið er út af lögreglu, dómstólum eða lögbundinni yfirlýsingu). [Sjá verklagsreglur.](#)

### 11.2. Ráðgjöf til þolenda, yfirmanna og samstarfsfólks

Brotþoli getur leitað til næsta yfirmanns eða mannauðsþjónustu síns sviðs.

Reykjavíkurborg býður upp á stuðning fyrir stjórnendur þannig að þeir séu færir um að aðstoða ef kringumstæður sem þessar koma upp.

### 11.3. Trúnaður

Reykjavíkurborg leggur mikla áherslu á trúnað við starfsfólk sitt. Öll gögn um starfsfólk sem eru þolendur heimilisofbeldis verða meðhöndluð sem trúnaðarmál og varðveitt á öruggum stað á ábyrgð borgarinnar í samræmi við lög um persónuvernd. Hlutaðeigandi starfsmönnum er veittur aðgangur að gögnunum eftir því sem þeir óska og lög um persónuvernd heimila.

[Hér má sjá hvar brotþolar og gerendur geta fengið aðstoð](#)