

Forvarna- og viðbragðsáætlun Rangárþings eystra vegna EKKO (einelti, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni, ofbeldi)

Apríl 2022

1. Inngangur og markmið

Markmið forvarnar- og viðbragðsáætlunarinnar er að tryggja að úrræði séu til staðar og stuðla að forvörnum og verkferlum í samræmi við ákvæði laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni, sem og annað ofbeldi (hér eftir nefnd EKKO) á vinnustöðum.

Rangárþing eystra vill skapa starfsumhverfi og menningu þar sem starfsfólki líður vel. Slíkt er gert með markvissu forvarnarstarfi, skýrum verkferlum og stuðningi. EKKO verður undir engum kringumstæðum umborið og eru allar ábendingar um slíkt teknar alvarlega. Í EKKO tilvikum skal fylgja eftirfarandi viðbragðsáætlun (sjá lið 3).

2. Forvarnir

Í forvarnarstarfi er lögð áhersla á að skapa aðstæður/menningu sem eykur vellíðan starfsfólks og tryggir öryggi þeirra. Eftirfarandi atriði eru höfð til hliðsjónar í forvarnarstarfi:

- Greina og meta áhættuþætti í vinnuumhverfinu og hafa skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað sem byggir á áhættumati í samræmi við vinnuverndarlög nr.46/1980. Starfsfólki skal vera kunnugt um þá áætlun.
- Rýna niðurstöður vinnustaðagreininga sem mæla líðan á vinnustað og EKKO málaflokkinn.
- Endurskoða skilvirkni aðferða með reglulegu millibili og að loknu EKKO máli ef slíkt kemur upp.
- Þjálfá stjórnendur í EKKO verkferlum og sálrænni skyndihjálpi. Stjórnendur þurfa auk þess að sækja endurmenntun á a.m.k. tveggja ára fresti.
- Fræða starfsfólk um einkenni, afleiðingar og verkferla EKKO á tveggja ára fresti eða eftir þörfum ef EKKO mál kemur upp á starfsstöð.
- Verkferlar EKKO séu sýnilegir og aðgengilegir starfsfólki á miðlum vinnustaðar (innri vef), gerð sé grein fyrir þeim í starfsmannahandbókum starfsstöðva Rangárþings eystra og upplýsingar um þá gerðar aðgengilegar í sameiginlegum rýmum starfsmanna, t.d. kaffistofum.

3. Viðbragðsáætlun

Ábyrgð og hlutverk

Starfsfólk Rangárþings eystra ber sameiginlega ábyrgð á því að stuðla að öruggu starfsumhverfi, óháð starfsstöð. Ef starfsmaður hefur orðið fyrir, verið vitni að, eða hefur rökstuddan grun um að EKKO hafi átt sér stað, skal hann upplýsa sinn næsta yfirmann eða sveitastjóra. Einnig getur starfsmaður leitað til trúnaðarmanns (á sínum vinnustað) til að koma á framfæri upplýsingum eða leita ráðgjafar um næstu skref. Rangárþing eystra hefur gert samstarfssamning við fagaðila, Auðnast sem stofnunin fær til aðstoðar og ráðgjafar í EKKO málum, eða felur fagaðila að taka mál í ferli þegar um samskiptavanda eða formlega tilkynningu er að ræða. Starfsfólk er hvatt til að láta vita af stórum sem smáum atvikum, en slíkt eykur öryggi vinnuumhverfis.

Hlutverk stjórnenda og mannauðsteymis er að bregðast við slíkum málum án tafar, meta í samráði við tilkynnanda í hvaða ferli mál þurfa að fara og tryggja að unnið sé eftir samþykktri viðbragðsáætlun. Á það sérstaklega við um samskipti milli starfsfólks, en einnig samskipti við aðra einstaklinga sem ekki starfa hjá Rangárþingi eystra en starfsfólk hefur samskipti við vegna starfstengdra mála. Til að mynda börn og foreldra í skólastarfi sem og aðra sem nýta þjónustu

Rangárþings eystra.

Hlutverk stjórnanda og sveitastjóra er að veita ráðgjöf og sinna viðeigandi úrvinnslu eftir því sem við á hverju sinni. Sveitarfélagið kallar til eða leitar eftir aðstoð utanaðkomandi sérfræðinga í öllum tilvikum. Slík aðkoma getur verið í formi handleiðslu, ráðgjafar eða með beinni aðkomu og er það metið í hverju tilfalli fyrir sig.

Tilkynning og málsmeðferð EKKO mála

Það skal áréttað að hvert mál er einstakt og mikilvægt að þau skoðist sem slík. Áherslur við úrvinnslu mála geta verið ólíkar eftir eðli og aðstæðum hverju sinni en í meginatriðum er ferlið með svipuðu sniði.

Tilkynning/viðrun: Hægt er að tilkynna EKKO málsatvik (formleg málsmeðferð) eða óska eftir viðrun vegna samskiptavanda (óformleg málsmeðferð).

Viðrun Markmið að einstaklingur fái að ræða upplifun sína í öruggum aðstæðum	Viðrun Markmið að einstaklingur fái að ræða upplifun sína í öruggum aðstæðum	Tilkynning Starfsmaður tilkynnir óviðeigandi hátsemi samstarfsfélaga	Tilkynning Starfsmaður/atvinnurekandi óskar eftir úttekt
A	B	C	D
Starfsmaður óskar eftir persónulegri ráðgjöf	Starfsmaður óskar eftir aðkomu stjórnanda/mannauðs	Starfsmaður óskar eftir aðkomu Auðnast við úrvinnslu máls (uppræta samskiptavanda eða aðra óviðeigandi hátsemi hvort sem um ræðir eitt eða fleiri tilvik)	Starfsmaður/atvinnurekandi óskar eftir úttekt á því hvort tilvik falli undir skilgreiningar b-lið 3.gr. reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.
Hlutverk Auðnast 1. Spegla og styðja við tilkynnanda 2. Veita ráðgjöf og verkfæri til samskipta 3. Veita eftirfylgni óski starfsmaður eftir því	Hlutverk Auðnast 1. Tilkynnandi; Skrá atburðalýsingu, tímalínu. Kortleggja næstu skref 2. Upplýsa stjórnendur og veita ráðgjöf	Hlutverk Auðnast 1. Viðtal við málsaðila og aðra sé þess þörf (skrá atburðalýsingu, tímalínu ofl.) 2. Kortlagning og greining í samræmi við *viðmið Auðnast 3. Kynning á niðurstöðum og tillögum til úrbóta (málsaðilum kynnt í sitthvoru lagi)	Hlutverk Auðnast 1. Viðhafa formlega úttekt í samræmi við *viðmið EKKO teymis Auðnast 2. Viðtal málsaðila og aðra sé þess þörf (skrá atburðalýsingu, tímalínu ofl.) 3. Gögnum safnað 4. Kortlagning og greining í samræmi við skilgreiningar 5. Kynning á niðurstöðum og tillögum til úrbóta (málsaðilum og atvinnurekanda kynnt í sitthvoru lagi)
Skráning atviks - Starfsmaður velur hvort Auðnast skrái atvik og upplýsi vinnustað	Skráning atviks - Auðnast, með samþykki tilkynnanda, afhendir stjórnanda/mannauði/ atvinnurekanda minnisblað	Skráning atviks - Auðnast afhendir mannaúði/atvinnurekanda minnisblað	Skráning atviks - Auðnast afhendir skýrslu til málsaðila/ atvinnurekanda
	Hlutverk stjórnanda/mannauðs/ atvinnurekanda 1. Framfylgja máli í samræmi við óskir tilkynnanda (stuðningur, leiðbeinandi samtal við tilkynnanda, önnur úrræði) 2. Eftirfylgni við málsaðila	Hlutverk mannaúðs/ atvinnurekanda 1. Stuðningur við málsaðila 2. Eftirfylgni að máli loknu 3. Endurskoða verkferla og forvarmarstarf	Hlutverk mannaúðs/ atvinnurekanda 1. Stuðningur við málsaðila 2. Eftirfylgni að máli loknu 3. Endurskoða verkferla og forvarmarstarf

Mynd: EKKO verkferlar Auðnast

i. EKKO eða samskiptavandi (óformleg málsmeðferð)

Megintilgangur úrvinnslu vegna samskiptavanda er að styðja við málsaðila, uppræta vandann eða annað óviðeigandi háttarni hvort sem um ræðir eitt afmarkað tilvik eða síendurtekna hegðun.

Ef starfsmaður upplifir óþægileg/óviðeigandi atvik (eitt eða fleiri) eða verður vitni að slíku, getur hann óskað eftir samtali við sveitarstjóra, stjórnanda eða öryggistrúnaðarmann/trúnaðarmann sbr. grein 2.1. Sé óskað eftir aðkomu fagaðila getur sveitastjóri haft milligöngu um slíkt. Tilgangur viðtals er að veita starfsmanni tækifæri til að ræða upplifun og fá ráðgjöf eða upplýsingar um frekari úrvinnslu. Óski starfsmaður eftir einhvers konar inngripi er slíkt gert í fullu samráði við hann. Dæmi um inngrip eru:

Leið A: Fagaðili speglar og styður við starfsmann. Veitir ráðgjöf og verkfæri í samskiptum sem og

eftirfylgni, óski starfsmaður eftir því.

Leið B: Fagaðili skráir atburðarlýsingu og tímalínu. Kortleggur næstu skref með starfsmanni. Næst upplýsir hann stjórnendur og veitir ráðgjöf og handleiðslu eftir þörfum. Að lokum tryggir hann að starfsmanni sé fylgt eftir af stjórnanda og/eða hjá fagaðila.

Leið C: Rætt við málsaðila (tilkynnanda og tilkynnta) í þeim tilgangi að varpa ljósi á málsatvik og kanna hvort hægt sé að leiða mál til lykta á farsælan hátt. Í sumum tilvikum er rætt við aðra starfsmenn en ávallt með samþykki málsaðila eða tilkynnanda.

Í fyrstu viðrun vegna samskiptavanda er engin rafræn skráning og fyllsta trúnaðar gætt. Aðrir starfsmenn vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið. Ef óskað er eftir frekara inngripi, eða málsaðili vill tilkynna málsatvik eftir viðrun, er gögnum safnað eftir því sem við á hverju sinni og niðurstöðum skilað í minnisblaði þar sem málavextir eru reifaðir og tillögur að úrbótum eða verklagi lagðar fram. Fagaðili Auðnast er bundinn trúnaði gagnvart málsaðilum og eru upplýsingar úr viðtölum ekki gefnar upp nema í samráði við viðmælanda.

Undantekningu skal gera frá þagnarskyldunni ef augljós hættu staðjar að starfsmanni/skjólstæðingi eða öðrum. Fagaðili getur þó í samræmi við lög verið skyldaður til að veita upplýsingar og gerir því skjólstæðingi sínum grein fyrir þeim takmörkunum á þagnarskyldu sem gilda skv. lögum.

Eftirfylgni í málsmeðferð við samskiptavanda felur í sér að sveitastjóri, stjórnandi eða fagaðili á vegum Auðnast hefur samband við starfsmann eftir ákveðinn tíma til að ganga úr skugga um að máli sé lokið af hálfu málsaðila eða sé að þróast í rétta átt. Tengiliður Rangárþings eystra ber ábyrgð á að loka máli og telst máli formlega lokið þremur mánuðum eftir að eftirfylgni hefur skilað jákvæðri niðurstöðu af hálfu málsaðila.

ii. Formleg málsmeðferð

Megintilgangur formlegrar málsmeðferðar er að viðhafa rannsókn á því hvort tilkynning falli undir skilgreiningar b-lið 3.gr. reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

Óski starfsmaður eftir fer formleg meðferð máls fram eftir að skriflega kvörtun berst um meint einelti, kynferðislega áreitni, kyndbundna áreitni eða ofbeldi. Slík tilkynning getur borist skriflega eða með viðtali við sveitastjóra/stjórnanda eða fagaðila, sem aðstoðar þá við að koma tilkynningu á framfæri. Í formlegri meðferð máls fer fram könnun á málsatvikum og niðurstaða er fengin um það hvort einelti, áreitni eða ofbeldi hafi átt sér stað. Í framhaldinu er gerð áætlun um næstu skref.

Leið D: Í formlegri málsmeðferð er eftirfarandi verklag haft til hliðsjónar:

- 1) **Tilkynning** berst til sveitastjóra/stjórnanda/trúnaðarmanns senda skal inn tilkynningu ásamt atvikalýsingu.
- 2) **Hlutlaus athugun og úrvinnsla hefst.** Fagaðili frá Auðnast ber ábyrgð á því að hlutlaus athugun og úrvinnsla eigi sér stað. Úttekt skal vera í samræmi við viðmið EKKO teymis Auðnast. Jafnframt skal sveitastjóri/stjórnandi taka til athugunar hvort ástæða sé til breytinga innan vinnustaðar til að tryggja vinnuaðstæður á meðan á meðferð máls stendur.
- 3) **Upplýsingaöflun í formlegri málsmeðferð.** Rætt er við málsaðila og gögnum safnað. Ef þörf krefur er rætt við tiltekna samstarfsmenn og fá málsaðilar tækifæri til að tilnefna slíka aðila sem geta varpað ljósi á málavexti. Allar upplýsingar um málsmeðferðina eru

trúnaðarmál og verða gögn varðveitt á öruggum stað. Úrvinnsluaðili getur óskað eftir upplýsingum um t.d. fjarvistir á ákveðnu tímabili, upplýsingar um önnur atvik, starfsmannaveltu, vinnustaðgreiningar o.fl. Rafrænar upplýsingar eru varðveittar í samræmi við gildandi lög um varðveislu persónuupplýsinga.

- 4) **Úrvinnsla gagna og niðurstaða.** Skilað er álitum um það hvort málsatvik uppfylli viðmið skilgreiningar b-liðar 3.gr.reglugerðar nr. 1009/2015 eða hvort um annars konar vanda sé að ræða, t.d. samskiptavanda. Lagðar eru fram tillögur að úrbótum fyrir málsaðila, sem og annað starfsfólk á vinnustaðnum.
- 5) **Niðurstöður eru kynntar** verkbeiðanda og málsaðilum, hvor í sínu lagi, á skilafundi. Málsaðilum skal gefinn kostur á að leggja fram athugasemdir.
- 6) **Eftirmálar.** Málsaðilum er veitt eftirfylgni í formi samtala og ef þörf er á er málsaðilum boðið upp á frekari úrvinnsluleiðir, s.s. sálfræðimeðferð eða annars konar stuðning/ráðgjöf.

Með þjónustusamningi Auðnast og í EKKO málum er tryggt aðgengi að sálfræðiþjónustu fyrir málsaðila á meðan athugun stendur yfir.

Í hverju málsatviki fyrir sig þarf að meta aðkomu fagaðila Auðnast að tilteknu máli, með tilliti til fyrri tengsla og verkefna hjá Rangárþingi eystra. Auðnast áskilur sér því réttinn til þess að vísa formlegri úrvinnslu mála frá sér í einhverjum tilfellum.

4. Skilgreiningar

Forvarnar- og viðbragðsáætlun þessi byggir á skilgreiningum reglugerðar nr. 1009/2015, 3.gr. á einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

i. Einelti

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.

Dæmi um birtingarform eineltis:

- Að starf, hæfni og verk viðkomandi eru lítilsvirt
- Að draga að ástæðulausu úr ábyrgð og verkefnum
- Að gefa ekki nauðsynlegar upplýsingar
- Misnotkun, t.d. með því að neyða viðkomandi til að sinna endurtekið erindum sem falla ekki undir verksvið hans eða láta hann hafa of fá eða of mörg verkefni
- Særandi athugasemdir
- Rógur eða útilokun frá félagslegum og faglegum samskiptum
- Að skamma viðeigandi eða gera hann að athlægi
- Fjandskapur eða þögn þegar spurt er eða fitjað uppá samtali
- Lítilsvirðandi texti í tölvupósti eða öðrum skriflegum sendingum
- Óþægileg stríðni

Hvernig viðtakandi tekur móðgun eða ótilhlýðilega háttsemi til sín er grundvallaratriði í sambandi við einelti. Því skiptir ekki öllu hvort að baki býr hugsunarleysi eða ákveðinn vilji til að auðmýkja. Hver og einn verður sjálfur að meta hvaða framkomu hann umber frá hverjum og segja frá sé honum misboðið. Lögð er áhersla á að athæfi þess sem framkvæmir er síendurtekið og varir í lengri tíma ef um einelti er að ræða.

ii. Áreitni

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.

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. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni ef það er alvarlegt.

Dæmi um kynferðislega áreitni og kynbundna áreitni:

Líkamlegt

- Káf, þukl og aðrar óvelkomnar snertingar
- Hrista, slá, sparka, bíta eða rassskella
- Óvelkomin faðmlög, kossar, klapp eða strokur
- Að fara inn fyrir persónulegt rými einstaklings, s.s. með því að halla sér að/yfir eða króa af enda sé hegðunin óvelkomin
- Viðkomandi beitir líkamlegu afli til að fá sínu framgengt

Orðbundið

- Klámfengið tal, móðganir af kynferðislegu tagi, blístur og hróp
- Óviðeigandi spurningar um kynferðisleg málefni
- Vafasamar eða niðurlægjandi athugasemdir eða brandarar um útlit, líkama eða klæðnað viðkomandi
- Tilboð og kröfur um kynferðisleg samskipti sem ekki er óskað eftir
- Yrtar hótanir/þvinganir til kynferðislegra samskipta
- Hótanir eða ógnandi hegðun

Táknræn

- Gláp, kynferðisleg hljóð eða hreyfingar
- Óvelkomnar kynferðislegar augngotur eða önnur hegðun sem gefur eitthvað kynferðislegt til kynna
- Sýna eða senda kynferðislegt efni s.s. gegnum SMS, tölvupóst eða á samfélagsmiðlum
- Að hengja upp plaköt, dagatöl eða myndefni sem innihalda kynferðislegt efni eða niðurlægja út frá kyni

Með hugtakinu **kynferðislegt ofbeldi** er átt við brot gegn kynfrelsis einstaklings sem lýst eru refsiverð í XXII. kafla almennra hegningarlaga.

iii. Ofbeldi

Ofbeldi er hvers kyns hegðun sem leitir til, eða gæti leitt til, líkamslegs og sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótum um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

5. Ábyrgð og skyldur stjórnenda og atvinnurekanda

Regluverk og gagnlegar upplýsingar:

- Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980 (Vinnuverndarlög).
- Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015
- Leiðbeiningar fyrir stjórnendur, mannauðsráðgjafa og vinnuverndarfulltrúa. Sættum okkur ekki við einelti, áreitni og ofbeldi.
<https://www.vinnueftirlit.is/vinnuvernd/adbunadur/einelti-areitni-ofbeldi/>
- Leiðbeiningar fyrir starfsmenn. Sættum okkur ekki við einelti, áreitni og ofbeldi.
<https://www.vinnueftirlit.is/vinnuvernd/adbunadur/einelti-areitni-ofbeldi/>
- Heimasíða Vinnueftirlitsins: <http://www.vinnueftirlit.is/log-reglur-og-stadlar/>

Samþykkt í sveitarstjórn Rangárþings eystra 7. apríl 2022

Lilja Einarsdóttir
Sveitarstjóri