

Forvarna- og viðbragðsáætlun Gigtarfélagsins vegna EKKO

EKKO er skammstöfun fyrir: einelti, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni, ofbeldi

1. Inngangur og markmið

Markmið forvarna- og viðbragðsáætlunar Gigtarfélags Íslands vegna EKKO 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. Áætlunin nær til allra sem starfa fyrir Gigtarfélagið og er þá átt við fulltrúa í stjórn, stjórnendur, starfsfólk, sjálfboðaliða auk undirverktaka sem taka að sér verkefni fyrir hönd Gigtarfélagsins og þá sem sækja þjónustu til félagsins.

2. Forvarnir

Í forvarnarstarfi er lögð áhersla á að skapa aðstæður/menningu sem eykur vellíðan starfsmanna og skjólstæðinga Gigtarfélagsins 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. Fulltrúum skal vera kunnugt um þá áætlun.
- **Rýna niðurstöður vinnustaðagreininga** sem mæla líðan á vinnustað út frá EKKO
- **Endurskoða skilvirkni aðferða** með reglulegu millibili og að loknu EKKO máli ef slíkt kemur upp.
- **Þjálfar stjórnendur og öryggistrúnaðarmann** í EKKO verkferlum og sálrænni skyndihjálpi. Viðkomandi aðilar þurfa auk þess að sækja endurmenntun á a.m.k. tveggja ára fresti.
- **Fræða fulltrúa Gigtarfélagsins** um einkenni, afleiðingar og verkferla EKKO á tveggja ára fresti eða eftir þörfum ef EKKO mál kemur upp á starfsstöð.
- **Gera verkferla EKKO sýnilega og aðgengilega** fulltrúum á miðlum Gigtarfélagsins og í sameiginlegum rýmum og gerð grein fyrir þeim í starfsmannahandbók/verklagsreglum.
- Þegar **nýir fulltrúar** koma til starfa skal þess gætt að þeir kynni sér forvarna- og viðbragðsáætlun Gigtarfélagsins vegna EKKO.
- **Árlega er stjórn Gigtarfélagsins send áætlunin til yfirferðar, endurskoðunar og samþykkis.**
- Með **allar upplýsingar** er farið skv. lögum um persónuvernd nr. 90/2018 og persónuverndarstefnu Gigtarfélagsins.

3. Viðbragðsáætlun

Viðbragðsáætlunin er virkjuð ef:

- **Stjórnendur taka eftir hegðun eða samskipum** á vinnustaðnum sem vekja grun um EKKO.

- **Siðanefnd Gigtarfélagsins, stjórnanda eða öryggistrúnaðarmanni berst kvörtun** frá einstaklingi/einstaklingum um að viðkomandi hafi orðið fyrir EKKO innan Gigtarfélagsins eða af hálfu fulltrúa Gigtarfélagsins.
- **Siðanefnd Gigtarfélagsins, stjórnanda eða öryggistrúnaðarmanni berst ábending** um að:
 - Fulltrúi hafi valdið eða orðið fyrir EKKO.
 - Aðili utan Gigtarfélagsins s.s. skjólstæðingur eða samstarfsaðili hafi orðið fyrir EKKO af völdum fulltrúa Gigtarfélagsins.

a. Ábyrgð og hlutverk

Fulltrúar Gigtarfélagsins bera sameiginlega ábyrgð á því að stuðla að öruggu starfsumhverfi, óháð starfsstöð. Ef fulltrúi hefur orðið fyrir, verið vitni að, eða hefur rökstuddan grun um að EKKO hafi átt sér stað, skal hann upplýsa eftir atvikum stjórnanda, öryggistrúnaðarmann. Einnig getur fulltrúi leitað til fyrrnefndra aðila til að koma á framfæri upplýsingum eða leita ráðgjafar um næstu skref. Stjórnandi eða öryggistrúnaðarmaður vísar máli til siðanefndar eða leitar til fagaðila til aðstoðar og ráðgjafar eftir þörfum í EKKO málum, eða felur fagaðila að taka mál í ferli þegar um samskiptavanda eða formlega tilkynningu er að ræða. Fulltrúar eru hvattir til að láta vita af stórum sem smáum atvikum, en slíkt eykur öryggi vinnuumhverfis.

Hlutverk þess aðila sem tekur við slíkum málum er að bregðast við 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 fulltrúa Gigtarfélagsins, en einnig samskipti við aðra einstaklinga sem ekki starfa hjá Gigtarfélaginu en fulltrúar hafa samskipti við vegna starfstengdra mála. Hlutverk stjórnanda eða öryggistrúnaðarmanns er jafnframt að veita ráðgjöf og sinna viðeigandi úrvinnslu eftir því sem við á hverju sinni. Stjórnandi eða öryggistrúnaðarmaður vísar máli til siðanefndar eða kallar til eða leitar eftir aðstoð utanaðkomandi sérfræðinga samkvæmt mati hverju sinni. Slík aðkoma getur verið í formi handleiðslu, ráðgjafar eða með beinni aðkomu og er það metið í hverju tilfelli fyrir sig.

b. Tilkynning og málsmeðferð EKKO-mála

Það skal áréttað að hvert mál er einstakt og mikilvægt að það skoðist sem slíkt. 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 samtali/viðrun vegna samskiptavanda eða óæskilegrar hegðunar (óformleg málsmeðferð).

i. Óformleg málsmeðferð (EKKO eða samskiptavandi)

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 fulltrúi upplifir óþægileg/óviðeigandi atvik (eitt eða fleiri) eða verður vitni að slíku, getur hann óskað eftir samtali við stjórnanda eða öryggistrúnaðarmann sbr. grein 2.1. Sé óskað eftir aðkomu fagaðila getur stjórnandi haft milligöngu um slíkt. Tilgangur viðtals er að veita fulltrúa

tækifæri til að ræða upplifun og fá ráðgjöf eða upplýsingar um frekari úrvinnslu. Óski fulltrúi eftir einhvers konar inngripi er slíkt gert í fullu samráði við hann.

Dæmi um inngrip eru:

Leið A: Fagaðili speglar og styður við fulltrúa. Veitir ráðgjöf og verkfæri í samskiptum sem og eftirfylgni, óski fulltrúi eftir því.

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

Leið C: Rætt er 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 fulltrúa en ávallt með samþykki málsaðila eða tilkynnanda.

Í fyrstu viðrun vegna samskiptavanda er engin rafræn skráning og fyllsta trúnaðar gætt. Aðrir fulltrúar Gigtarfélagsins eru ekki upplýstir um málið. Ef óskað er eftir frekara inngripi eða ef 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 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 hætta steðjar að fulltrúa/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 stjórnandi eða fagaðili á vegum Gigtarfélagsins hefur samband við fulltrúa eftir ákveðinn tíma til að ganga úr skugga um að máli sé lokið af hálfu málsaðila eða sé að þróast í rétta átt. Tengiliður Gigtarfélagsins 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.

Formleg meðferð máls fer fram, óski fulltrúi þess, eftir að skriflega kvörtun berst um meint einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi. Slík tilkynning getur borist skriflega eða með viðtali við stjórnanda, öryggistrúnaðarmann eða fagaðila, sem aðstoðar 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:

- **Tilkynning** berst stjórnanda, öryggistrúnaðarmanni hjá Gigtarfélaginu (tilkynningarblað/atvikalýsing).

- **Hlutlaus athugun og úrvinnsla hefst.** Siðanefnd ber ábyrgð á því að hlutlaus athugun og úrvinnsla fari fram. Jafnframt skulu stjórnendur taka til athugunar hvort ástæða sé til breytinga innan vinnustaðar til að tryggja vinnuaðstæður á meðan verið er að vinna í máli.
- **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 frekara 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, vinnustaðagreiningar o.fl. Rafrænar upplýsingar eru varðveittar í samræmi við gildandi lög um varðveislu persónuupplýsinga.
- **Úrvinnsla gagna og niðurstöður.** Siðanefnd skilar álitni 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 aðra fulltrúa á vinnustaðnum.
- **Niðurstöður eru kynntar málsaðilum,** hvor í sínu lagi, á skilafundi. Málsaðilum skal gefinn kostur á að leggja fram athugasemdir.
- **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.

Í hverju málsatviki fyrir sig þarf að meta aðkomu fagaðila að tilteknu máli, með tilliti til fyrri tengsla og verkefna hjá Gigtarfélaginu.

Leið E: Þegar strax er ljóst að um alvarlegt brot er að ræða er eftirfarandi verklag viðhaft:

- **Kynferðislega áreitni eða ofbeldi ber að tilkynna annað hvort til barnaverndaryfirvalda (yngir en 18 ára) eða lögreglu (18 ára og eldri) í 112 eða 1717 í samráði við tilkynnanda.** Fulltrúar eru bundnir trúnaði um persónulegar upplýsingar sem þeir verða áskynja í starfi. Lög um barnavernd ganga þó þessu ákvæði framár t.d. ef barn segir fulltrúa í trúnaði að það hafi orðið fyrir kynferðislegu ofbeldi þá ber fulltrúa skylda til að segja frá og tilkynna til barnaverndaryfirvalda eða lögreglu í samráði við brotapolu.
- **Veita skal tilkynnanda þá aðstoð sem hann þarf til að tilkynna brot eða komast á neyðarmóttöku fyrir þolendur kynferðisofbeldis.** Hægt er að fá aðstoð lögreglu við að komast á neyðarmóttöku.
- **Benda skal tilkynnanda á hvert mögulegt er að leita*** hafi viðkomandi orðið fyrir ofbeldi eða áreitni.
- **Stjórnendur, eftir atvikum, í samráði við siðanefnd veita stuðning innanhúss og kalla til fagaðila eftir þörfum.** Stjórnandi, öryggistrúnaðarmaður eða fagaðili á vegum ÖBÍ hefur samband við tilkynnanda/tilkynnta eftir ákveðinn tíma til að ganga úr skugga um að málið sé að þróast í rétta átt.

*Ýmsir fagaðilar bjóða aðstoð þeim sem orðið hafa fyrir ofbeldi og skulu stjórnendur og öryggistrúnaðarmaður halda uppfærðan lista yfir þá.

Allar upplýsingar er farið skv. lögum um persónuvernd nr. 90/2018 og persónuverndarstefnu ÖBÍ.

4. Skilgreiningar

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

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 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/hana hafa of fá eða of mörg verkefni.
- Særandi athugasemdir.
- Rógur eða útilokun frá félagslegum og faglegum samskiptum.
- Að skamma viðkomandi eða gera hann/hana að atlægi.
- Fjandskapur eða þögn þegar spurt er eða fitjað upp á 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/hún umber frá hverjum og segja frá sé honum/henni misboðið. Lögð er áhersla á að athæfi þess sem framkvæmir er síendurtekið og varir í lengri tíma ef um einelti er að ræða.

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 kynfrelsi einstaklings sem lýst eru refsiverð í XXII. kafla almennra hegningarlaga.

Ofbeldi

Ofbeldi er hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamslegs og sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun 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.