

Ekkó áætlun – starfsmenn
FAS 2024

Inngangur	3
Einelti	3
Kynferðisleg áreitni	3
Kynbundin áreitni	3
Ofbeldi	3
Hlutverk stjórnanda	3
Forvarnir	5
Áætlun um aðgerðir	5
Mikilvægi orða	5
Óformleg málsmeðferð	6
Formleg málsmeðferð	6
Trúnaður	7
Tilkynningar	7
Skráning og upplýsingagjöf	7

Inngangur

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. Einelti getur verið líkamlegt og/eða andlegt og getur jafnt birst í gegnum bein samskipti og í gegnum netmiðla (t.d. Facebook, Instagram, TikTok og Snapchat).

Kynferðisleg 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

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.

Ofbeldi

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.

[*Myndband frá Vinnueftirlitinu](#) um forvarnir og viðbrögð við einelti, áreitni og ofbeldi í vinnuumhverfinu.

Hlutverk stjórnenda

Stjórnendur gegna mikilvægu hlutverki við að reyna að koma í veg fyrir alvarleg vandamál eins og áreitni og einelti.

- Þeir verða að vera viðbúnir að **bregðast við** ef slík mál koma upp.
- Þeir verða að **sýna gott fordæmi**, hvetja til **opinna samskipta**, gera áætlun um forvarnir og viðbrögð, veita upplýsingar og bregðast við aðstæðum sem upp geta komið.
- Þeir verða að skoða ábendingar og kvartanir frá starfsfólki með **varfærni** og af **virðingu**, ásamt því að vera **sýnilegir og styðjandi**.

Lög nr. 46/1980 innihalda reglugerð sem kveður á um skyldu atvinnurekanda til að gera sérstakt áhættumat á áhættuþáttum eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis á vinnustaðnum og í kjölfarið búa til stefnu og viðbragðsáætlun sem kynna á sérstaklega fyrir starfsfólki. Viðbragðsáætlun felur í sér hvernig starfsmenn geti tilkynnt um þessa hluti og hvaða ferli þá fer í gang. Atvinnurekandi skal gera starfsfólki það ljóst að slík hegðun er óheimil á vinnustað.

Finnist starfsfólki það ekki fá viðeigandi úrlausn mála hafi það kvartað undan einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustað er hægt að senda ábendingu til Vinnueftirlitsins með því að fylla út form á vef þeirra.

Á heimasíðu skólans er tilkynningahnappur þar sem hægt er að senda ábendingar/tilkynningar. Samtöl og tilkynningar eru skráð og farið með þau sem trúnaðargögn.

Ef efasemdir vakna um viðbrögð skólans er mögulegt að hafa samband við fagrúð eineltismála Miðstöð menntunar og skólaþjónustu. Þar ergrennslast fyrir um stöðu mála í skólanum og fylgt því eftir ef ekki hefur verið brugðist rétt við. Það er sjálfsagt að láta vita oft en einu sinni vegna sama máls/sömu einstaklinga ef einelti, áreitni eða ofbeldi heldur áfram.

Forvarnir

Það er í samræmi við stefnu FAS um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi að vinna ötullega að forvörnum í málaflokknum. Ofbeldisforvarnirnar miða að því að í FAS ríki menning virðingar og jafningjasamskipta þar sem ofbeldi og áreitni fær ekki þrífist.

Tekið skal mið af ólíkum þörfum og aðstæðum kynjanna og mismunandi einstaklinga og hópa, svo sem fatlaðra, hinsegin og þeirra sem hafa annað móðurmál en íslensku.

Skólameistari ber ábyrgð á að þessi vinnuregla sé höfð í heiðri.

Allt starfsfólk skal fá fræðslu á vegum skólans um málaflokkinn. Starfsfólk er hvatt til að sækja námskeið og símenntun í tengslum við einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi.

Allt starfsfólk fær fræðslu um mismunun og fordóma, þar á meðal um kynbundið ofbeldi og áreitni.

Áætlun um aðgerðir

Áætlun um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi - eða EKKO stefna Framhaldsskólans í Austur- Skaftafellssýslu er að; einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi eigi sér ekki stað í skólasamfélaginu.

Komi upp grunur um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi innan skólans skal ávallt brugðist við eins fljótt og hægt er.

Þessi áætlun snýr að starfsfólki en önnur áætlun er í gildi fyrir nemendur .

Mikilvægi orða

Trúnaður, traust, virðing, varfærni, hæfni og hugrekki eru þau gildi sem unnið er eftir í EKKO málum í FAS. Bæði starfsfólk og nemendur skulu hafa þau að leiðarljósi.

TRÚNAÐUR: Starfsfólk ræðir ekki um persónuleg mál við aðra en þá sem þau varða. Ekki eru fleiri dregnir í mál en nauðsynlegt er. Ávallt er upplýst ef rjúfa þarf trúnað til að tilkynna mál. Einnig ef ræða á við fleiri aðila til samstarfs eða til að kanna mál.

TRAUST: Brugðist er við öllum ábendingum og tilkynningum. Samráð er haft um aðgerðir sem gripið er til. Sérstaklega er mikilvægt að þau sem upplifa að á þeim sé brotið séu höfð með í ráðum. Látið er vita af einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi.

VIRÐING: Umhyggja fyrir öllum aðilum. Hlustum á ólík sjónarmið og reynum ekki að stjórna upplifunum fólks. Virðum óskir aðila og ólíkar þarfir, eftir fremsta megni.

VARFÆRNI: Sýnum þolinmæði og vörumst fljótfærni. Mál eru könnuð áður en brugðist er við. Viðbrögð eru stigvaxandi og í samræmi við tilefnið.

HÆFNI: Þekking á birtingarmyndum og réttum viðbrögðum. Forvarnir eru forgangsráði, skipulagðar og metnaðarfullar. Unnið er eftir skýrum verklagsreglum og handbók.

HUGREKKI: Tökum ábyrgð á eigin hegðun, lítum í eigin barm, setjum mörk og virðum mörk. Stöðvum neikvæða hegðun og tökum erfiðu samtölin. Tökumst á við málin þó það sé átak og jafnvel sársaukafullt á meðan á því stendur, frekar en að leyfa ástandinu að viðgangast eða stigmagnast áfram.

Óformleg málsmeðferð

Hvort sem mál fara formlegan eða óformlegan farveg þá er markmiðið alltaf að skapa öryggi, styðja við góð samskipti og koma í veg fyrir að einelti, áreitni og ofbeldi viðgangist í skólanum. Það er gert með trúnað, traust, virðingu, varfærni, hæfni og hugrekki að leiðarljósi. Óformlega leiðin krefst þess ekki að fleiri séu settir inn í málið nema að hlutaðeigandi óski eftir því. Mál geta verið óformleg á fyrstu stigum og færst svo yfir í formlegan farveg ef við á.

Formleg málsmeðferð

Ef tilkynnandi/brotapoli óskar eftir því fer málið strax í formlegan farveg (ef það á við). Einnig í alvarlegri tilvikum, en alltaf er leitast við að leyfi þolenda liggi fyrir áður en mál fer í formlegan farveg. Formleg málsmeðferð felur í sér aðkomu samskiptaráðs sem kannar málavexti/málsatvik og ræðir við hlutaðeigandi aðila og finnur málinu réttan farveg í samráði og samkvæmt lögum.

* í samskiptaráði FAS sitja skólameistari, aðstoðaskólameistari, náms- og starfsráðgjafi og aðrir eftir þörfum.

Í formlegri málsmeðferð skapast forsendur til beinna eða skýrari aðgerða, sem geta sem dæmi falist í; tiltali, tilmælum, áminningum, fundum, aðstoð og fræðslu og eftirfylgni. Skráningar eru meiri í formlegu máli.

Hlutverk og ábyrgð

Náms- og starfsráðgjafi, jafnréttisfulltrúi, skólameistari sitja í EKKO teymi FAS. Námsráðgjafi fer alla jafna fyrir teyminu. Ef einhver telst vanhæfur (of tengdur) kemur sá ekki að málsmeðferð. Einnig er tekið tillit til þess ef aðilar máls óska eftir að tiltekinn starfsmaður komi ekki að meðferð máls.

Öllum ber að taka skýra afstöðu gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi ef þau verða vitni að slíku.

Málin eru unnin í samræmi við:

- [Lög um jafnan rétt og jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020](#)
- [Reglugerð um ábyrgð og skyldur aðila skólasamfélagsins í framhaldsskólum nr. 326/2016](#)

Trúnaður

Í EKKO málum í FAS ríkir TRÚNAÐUR: Starfsfólk ræðir ekki um persónuleg mál við aðra en þá sem þau varða. Ekki eru fleiri dregnir í mál en nauðsynlegt er. Ávallt er upplýst ef rjúfa þarf trúnað til að tilkynna mál. Einnig ef ræða á við fleiri aðila til samstarfs eða til að kanna mál. Það skal gert í sem bestu samráði við þolanda og í samræmi við það verklag sem lýst er í þessu skjali. Þagnarskylda starfsmanna framhaldsskóla er eins og segir í (49.gr.) [stjórnsýslulaga](#).

Tilkynningar

Hlustun og skráning er mikilvæg en varast ber að spyrja út í einstaka atriði eða spyrja leiðandi spurninga. Málsatvik eru skráð. Haft er samband við viðeigandi aðila, ef það á við. Áfram unnið í málinu innan skólans samkvæmt verklagsreglu um óformlega og formlega málsmeðferð. Markmiðið er að tryggja velferð og öryggi allra hlutaðeigandi, veita aðstoð, vísa í úrræði o.s.frv.

Skráning og upplýsingagjöf

Starfsfólk sem fær ábendingu, vísbendingu eða tilkynningu um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi skal skrá það hjá sér á skráningareyðublað trúnaðarmála. Þegar um óformlega málsmeðferð er að ræða er skráningareyðublaðið einungis hjá viðkomandi starfsmanni en fari mál í formlegan farveg afhendist skráningar þeim sem heldur á málinu og eru vistaðar í málakerfi skólans í gegn um GoPro með öruggri aðgangsstýringu.

Stuðningsaðili í óformlegri málsmeðferð skal láta náms- og starfsráðgjafa, aðstoðarskólameistara eða skólameistara vita (með lágmarksupplýsingum) svo málið fari á skrá yfir EKKO mál (í læstu skjali í málakerfi skólans).

Með leyfi þolanda má nafn fylgja en ef um óformlegt mál er að ræða má skrá það með nafnleynd. Upplýsingar um mál eru veittar að teknu tilliti til persónuverndar. Í sumum tilvikum er heimilt að takmarka aðgang að gögnum, t.d. ef þau hafa jafnframt að geyma upplýsingar um einkamálefni annarra (sbr. 3. mgr. 14. gr. upplýsingalaga).

Stuðningsaðilar í óformlegri málsmeðferð deila upplýsingum og ráða ráðum sínum með öðrum starfsmönnum ef þess gerist þörf, en aðeins að höfðu samráði við tilkynnanda. Einnig er sá möguleiki fyrir hendi að ráðfæra sig við t.d. náms- og starfsráðgjafa, jafnréttisfulltrúa.

Þegar um formlega málsmeðferð er að ræða - þ.e. náms- og starfsráðgjafi og jafnréttisfulltrúi ásamt þriðja aðila sem ákveðinn er hverju sinni (t.d. aðstoðarskólameistari eða skólameistari). Sé starfsmaður vanhæfur í máli (er t.d. skyldmenni eða sjálfur meintur gerandi) tekur viðkomandi ekki þátt í málsmeðferð.

Hlutverk teymisins er að meta stöðuna og hafa samráð um næstu skref hverju sinni. Upplýsingagjöf innan teymis tekur mið af hag þolanda og trúnaður ríkir um það sem fram fer. Ekki eru fleiri dregnir í mál en nauðsynlegt er.

Gildistaka og endurskoðun
Áætlun þessi tekur gildi: 1. Maí 2024
Verðuð endurskoðuð: 1. Maí 2025