



# KRISTNIBOÐSSAMBANDIÐ

## SAMBAND ÍSLENSKRA KRISTNIBOÐSFÉLAGA

### **EKKO-stefna – einelti, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni, ofbeldi.**

Verklagsreglur ef upp koma mál eða ásakanir um einelti, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni eða ofbeldi. Leiðbeiningar fyrir starfsfólk, stjórn og sjálfboðaliða.

#### **A. INNANGANGUR**

SÍK studdist um nokkurt skeið við reglur um þessi mál frá Noregi og eins voru reglur þjóðkirkjunnar og fleiri aðila hafðar til hliðsjónar. Þessar reglur eru einnig byggðar á tilhögun og viðmiðum ýmissa aðila hér á landi, fenginni reynslu og reglugerð félags- og vinnumarkaðsráðuneytisins nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn EKKO á vinnustöðum sem tók gildi 7. nóvember 2015 og breytingum sem gerðar voru 4. mars 2023. Einelti, kynbundin og kynferðisleg áreitni og annað ofbeldi (í þessu skjali nefnt EKKO) er alvarlegt mál og mikilvægt að allar ábendingar eða ásakanir séu teknar alvarlega.

Grundvöllur leiðbeininga, verklagsreglna og viðmiða í starfi SÍK er kristinn mannskilningur. Eðli málsins samkvæmt skipta aðrar víddir einnig máli, svo sem sálrænir, félagslegir og lagalegir þættir. Hluti kristins mannskilnings er raunsætt mat á mannlegu eðli sem kallar á ákveðnar reglur og eftirlit til að forða okkur frá EKKO-atvikum. Okkur getur öllum orðið á að særa aðra.

#### **B. TILGANGUR**

Tilgangur þessarar stefnu er að koma í veg fyrir brot á vettvangi starfs SÍK og að allir viti hvernig bregðast eigi við og hvaða farveg mál sem þessi eigi að fara í þegar ásakanir koma fram. Stjórn SÍK vill að umhverfi og starfsmenning innan samtakanna sé örugg og fólki líði vel hvort sem um er að ræða launaða eða sjálfboðna vinnu eða aðra þátttöku í starfi samtakanna. Leiðin að því marki er forvarnarstarf og fræðsla, skýrir verkferlar og öflugur stuðningur.

Öflugasta forvörnin er að fræða og ræða um þessi mál með reglulegu millibili meðal starfsfólks og sjálfboðaliða SÍK og að allir sem tengjast starfinu viti um stefnu þessa og viðbragðsáætlun. Stefna þessi skal vera aðgengileg starfsfólki og henni haldið á lofti m.a. með því að birta hana á vefsíðu SÍK. Skal hún rifjuð upp á a.m.k. tveggja ára fresti með lykilstofni úr röðum SÍK.

Ásökun um EKKO-atvik verður að formlegu máli þegar tilkynnt er eða sakað um brot gagnvart starfsfólki, stjórnarfólki, sjálfboðaliðum, þátttakendum eða haghöfum í starfi og verkefnum á vegum SÍK, munnlega eða skriflega. Hlutverk stjórnar og stjórnenda er að bregðast við slíkum málum án tafar og meta í samráði við tilkynnanda í hvaða ferli mál þurfi að fara og tryggja að unnið sé eftir samþykktum viðbragðsáætlun.

#### **C. SKILGREINING HUGTAKA**

EKKO er skilgreint með þessum orðum í framangreindri reglugerð:

1. **Einelti:** 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 (koma ekki fram í reglugerðinni):

- Að starf, hæfni og verk viðkomandi eru lítilsvirt
  - Að draga að ástæðulausu úr ábyrgð og verkefnum
  - Að veita 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 upp á samtali
  - Lítilsvirðandi texti í tölvupósti eða öðrum skriflegum sendingum
  - Óþægileg stríðni
2. **Kynbundin áreitni:** Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.
  3. **Kynferðisleg áreitni:** Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem 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.
  4. **Ofbeldi:** 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.

DÆMI um kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi:

*Líkamlegt*

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

*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

#### Táknrænt

- Gláp, kynferðisleg hljóð eða hreyfingar
- Óvelkomnar kynferðislegar augngotur eða önnur hegðun sem gefur eitthvað kynferðislegt til kynna
- Að sýna eða senda kynferðislegt efni, s.s. með SMS, í tölvupósti eða á samfélagsmiðlum
- Að hengja upp veggspjöld, dagatöl eða myndefni sem inniheldur kynferðislegt efni eða niðurlægja út frá kyni

## D. NÁNARI ÚTLISTUN

### i. Afleiðingar brota

Þegar mörk eru ekki virt og fólk verður fyrir EKKO-atviki hefur það margvíslegar afleiðingar. Mat á alvarleika atviksins ræðst af mörgum þáttum. Verknaður sem virðist ekki alvarlegur getur skilið eftir djúp og vond spor ef nánd og trúnaður einkenndi áður samband fólks.

Þar sem EKKO fær að viðgangast geta afleiðingarnar verið mjög alvarlegar bæði fyrir þann sem verður fyrir barðinu á því í tilteknu máli og hópinn eða aðra aðila sem viðkomandi tengist í starfi sínu eða þjónustu. Mögulegar afleiðingar geta birst í líkamlegum og sálrænum einkennum og þannig mótað hegðun viðkomandi og haft félagsleg áhrif. Afleiðingar verða alltaf verri ef þessi mál eru ekki tekin alvarlega, umborin eða þöggðu niður eða þar sem skýr rammi, verkferlar og leiðbeiningar eru ekki fyrir hendi eða þeim ekki fylgt.

Hvert mál er einstakt og þarf að skoðast sem slíkt. Áherslur við úrvinnslu mála geta verið ólíkar eftir eðli og aðstæðum hverju sinni en í meginatriðum er ferlið með svipuðu sniði.

### ii. Taka þarf reynslu tilkynnanda alvarlega

Tilkynnandi og sá sem ásakaður er upplifa EKKO-brot yfirleitt á mjög ólíkan hátt. Hlusta ber á báða málsaðila með opnum huga og sjá málið frá sjónarhóli hvors fyrir sig, en nauðsynlegt er að taka stöðu með tilkynnandanum og fylgja reynslu hans eftir.

- Við hlustum og viljum taka alvarlega frásagnir af þessum toga. Ábendingar og ásakanir sem koma fram þurfa að leiða til viðbragða en það er ekki í verkahring SÍK að fella dóma.
- Refsivert athæfi skal kært og tekið til afgreiðslu í dómskerfinu.
- Við köllum hlutina réttu nafni og lýsum því sem tilkynnandi upplifði: trúnaðarrestur, kynferðisleg áreitni, misnotkun, valdbeiting eða ofbeldi.
- Ef ljóst er að um brot er að ræða ber sá/sú sem brotið hefur á öðrum ábyrgð á því sem gerðist.
- Ef ljóst er að hinn ásakaði er sekur um kynferðisbrot þarf að kalla viðkomandi til ábyrgðar.
- Sá/sú sem brotið hefur á öðrum þarf að játa ábyrgð sína og fyrir Guði og mönnum að gera upp að því leyti sem unnt er. Náð Guðs stendur öllum til boða sem iðrast.
- Forsenda einhvers konar uppgjors er að ábyrgðin liggja hjá geranda. Forsendur fyrirgefningar eru að þolandinn sé tilbúinn og finni hvorki til skammar né samábyrgðar vegna þess sem gerðist.

### iii. Um úrvinnslu

Fyrsta skrefið er að rjúfa þögnina og leyndina og tala um það sem gerst hefur. Reynslan markar djúp spor og tilkynnandi finnur fyrir vanmætti, sjálfsmyndin skaðast og viðkomandi efast auðveldlega um sjálfan sig. Oft er því þörf fyrir faglega aðstoð.

Þegar fram í sækir geta viðbrögð hvers og eins verið misjöfn. Ef ekki liggur fyrir játning mun sumt fólk neita að trúa því að þetta sé satt og kallar það þá á flokkadrætti innan samfélagsins og reiði getur blossað upp í garð geranda, þolanda eða SÍK. Mikilvægt er að virða viðbrögð hvers og eins og mæta fólki með umhyggju. Lokamarkið er að geta haldið áfram þrátt fyrir þessa reynslu. Eins er markmiðið að geta með einhverjum hætti lokið málinu og haldið áfram.

### iv. Kynferðisbrot og misnotkun valds

Kynferðisbrot hafa verið skilgreind sem misnotkun valds. Vald felur í sér tækifæri til að hafa áhrif á aðra og ná fram vilja sínum og má nota bæði á jákvæðan og neikvæðan hátt. Vald er notað á jákvæðan hátt til að styðja og valdefla aðra einstaklinga, á neikvæðan hátt með því að taka stjórn á öðrum og brjóta á viðkomandi. Í umfjöllun um kynferðisbrot er átt við *að sá aðili sem hefur meira vald í samskiptum fólks notar sambandið á kynferðislega hátt þannig að nándarmörk hins aðilans eru brotin*. Skortur á valdajafnvægi getur stafað af aldursmun, þroskamun, valdastöðu annars eða að hinn aðilinn er í viðkvæmri stöðu. Ábyrgðin liggur hjá hinum valdameiri að setja mörk, einnig þegar veikari aðilinn á frumkvæðið og sækist eftir kynferðislegu sambandi.

Kynferðisbrot felur í sér þrjá þætti, þ.e. **samband** þar sem hinn brotlegi hefur vald eða trúnað til að brjóta á þolanda og þvingar kynferðislegu atferli upp á þolanda þvert á vilja viðkomandi, ytri **verknað** sem báðir aðilar geta lýst með svipuðum hætti og **reynslu** tilkynnanda sem oft er afar frábrugðin reynslu þess sem ásakaður er. Brotið felur í sér að tilkynnandi hefur verið rændur valdi yfir eigin líkama, eigin tilfinningum og gildismati og þvingaður til þátttöku í óæskilegu athæfi.

### v. Væntingar til starfsfólks

Þær væntingar eru til starfsfólks og þeirra sem gegna trúnaðarstörfum sem sjálfboðaliðar í kristilegu starfi að þeir hafi næga þekkingu til að vita hvernig eigi að umgangast og gæta fólks sem á í erfiðleikum. Starfsfólk SÍK og fólk í trúnaðarstörfum á vegum SÍK er hvatt til að huga að sambandi sínu við valdaminni einstaklinga og að forðast aðstæður og atferli sem má misskilja eða geta orðið til þess að nándarmörk séu ekki virt.

Mikilvægt er að hleypa öðru fólki að sér og vera hreinskilinn um veikleika sína og bresti. Fjalla þarf um þessi mál á starfsmannafundum og í endurmenntun og tryggja að allir skilji alvöruna og kunni að bregðast við í málum sem þessum. Stefnt skal að upprifjun og umfjöllun um þessi efni á tveggja ára fresti.

### vi. EKKO-atvik og alþjóðastarf SÍK

Eins og í starfi innanlands vill SÍK vinna að góðum starfsháttum og heilbrigðu starfsumhverfi í takt við siðareglur og önnur stefnuskjöl samtakanna. SÍK vill ekki láta EKKO-atvik viðgangast án viðbragða. Samstarfsaðilar og fulltrúar SÍK á alþjóðavettvangi skulu gera allar nauðsynlegar ráðstafanir til að koma í veg fyrir EKKO-atvik og hafa vernd einstaklinga að leiðarljósi, þ.m.t. haghafa og starfsfólks.

Grípa skal til ráðstafana og bregðast við tímanlega og með viðeigandi hætti með því að rannsaka ásanir og, þar sem við á, að grípa til viðeigandi aðgerða. Komi upp mál tengd misbeitingu, misnotkun eða áreitni hjá samstarfsaðilum SÍK, er þess vænst að samstafsáðilarnir bregðist við tímanlega og tilkynni það SÍK. Einnig er þess vænst að ásanir séu rannsakaðar og, þar sem við á, að gripið sé til viðeigandi aðgerða.

## **E. MEÐFERÐ OG FERLI MÁLA**

Sá sem orðið hefur fyrir, orðið vitni að eða hefur rökstuddan grun um að EKKO-atvik hafi átt sér stað hefur um tvær meginleiðir að velja til að upplýsa um málið. Hvor leiðin er valin ræðst af alvarleika og eðli atviks. Mikilvægt er að leggja ekki öll EKKO-atvik að jöfnu. Annars vegar er að fara með málið í óformlega málsmeðferð þar sem óskað er eftir samtali við framkvæmdastjóra, formann eða annað stjórnarfólk vegna samskiptavanda. Hins vegar er að fara með málið í svokallaða formlega málsmeðferð en þá er atvikið tilkynnt skriflega eða með viðtali og hefst þá formleg rannsókn á atvikinu.

### **i. Óformleg málsmeðferð (samtal)**

**Megintilgangur óformlegrar málsmeðferðar er að styðja við málsaðila og uppræta samskiptavanda eða annað óviðeigandi háttarni hvort sem um ræðir eitt afmarkað tilvik eða síendurtekna hegðun.**

Ef starfsmaður eða sjálfboðaliði upplifir óþægileg/óviðeigandi atvik (eitt eða fleiri) eða verður vitni að slíku, getur hann óskað eftir samtali við framkvæmdastjóra, formann stjórnar eða fagaðila tilnefndan af stjórn SÍK. Tilgangur viðtals er að veita starfsmanni eða sjálfboðaliða tækifæri til að ræða upplifun sína og fá ráðgjöf eða upplýsingar um frekari úrvinnslu. Óski starfsmaður eftir einhvers konar íhlutun er slíkt gert í fullu samráði við hann.

Í fyrsta viðtali í óformlegri málsmeðferð er fyllsta trúnaðar gætt og aðrir ekki upplýstir um málið. Ef óskað er eftir frekari íhlutun, eða ef vilji er að tilkynna málsatvik eftir viðtal, er leitað til fagaðila, 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. Fagaðili skal valinn í samráði við tilkynnanda.

Undantekningu skal gera frá þagnarskyldunni ef augljós hættu steðjar 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 samkvæmt lögum, t.d. um vernd barna.

Sá aðili sem talað var við fylgir málinu eftir til að ganga úr skugga um að því sé lokið af hálfu málsaðila eða það sé að þróast í rétta átt. Viðkomandi ber ábyrgð á að loka máli og telst máli formlega lokið þremur mánuðum eftir að eftirfylgni hefur skilað niðurstöðu af hálfu málsaðila.

### **ii. Formleg málsmeðferð**

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

Óski starfsmaður eftir formlegri meðferð máls á atviki/atvikum er málið tilkynnt með formlegum hætti, skriflega eða með viðtali við framkvæmdastjóra, formann eða fagaðila. Getur starfsmaður, sjálfboðaliði eða þátttakandi í starfi SÍK óskað eftir því að áður nefndir aðilar leggi fram tilkynningu

fyrir sína hönd. Skal þá tilnefndur tengiliður til að tryggja samskipti við málsaðila og að farið sé eftir formlegum verkferlum við úrvinnslu máls.

Í formlegri málsmeðferð 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.

1. **Tilkynning** berst framkvæmdastjóra, formanni eða tilnefndum fagaðila.
2. **Hlutlaus athugun og úrvinnsla hefst.** Fagaðili eða fagaðilar eru kallaðir til og bera ábyrgð á því að hlutlaus athugun og úrvinnsla eigi sér stað. Úttekt skal vera í samræmi við viðmið fagaðila. Skoða skal hvort ástæða sé til breytinga innan vinnustaðar til að tryggja vinnuaðstæður á meðan á málsmeðferð stendur.
3. **Upplýsingaöflun í formlegri málsmeðferð.** Rætt er við málsaðila og gögnum safnað. Ef þörf krefur er rætt við tiltekna samstarfsmenn eða sjálfboðaliða 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. Upplýsingar eru varðveittar í samræmi við gildandi lög um varðveislu persónuupplýsinga.
4. **Úrvinnsla gagna og niðurstaða.** Skilað er álit um það hvort málsatvik uppfylli viðmið í skilningi 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 fyrir málsaðilum.** Hvorum séu kynntar þær í sínu lagi, á skilafundum. Málsaðilum skal gefinn kostur á að leggja fram athugasemdir.
6. **Eftirmál.** 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.



Endurskoðað, uppfært og samþykkt af stjórn SÍK 12. febrúar 2024