



Eineltisáætlun fyrir starfsfólk Blönduskóla

Viðbragðsáætlun vegna eineltis meðal starfsmanna

Viðbragðsáætlun Blönduskóla er ætlað að tryggja að stjórnendur og starfsmenn séu meðvitaðir um hvernig brugðist er við ef upp kemur einelti á vinnustað. Með góðri stjórnun og góðum samskiptum er í flestum tilfellum hægt að koma í veg fyrir einelti. Stjórnendum er skylt að stuðla að öruggu og heilsusamlegu starfsumhverfi, þar sem einelti er ekki liðið samkvæmt reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum

<https://www.reglugerd.is/reglugerdir/eftir-raduneytum/velferdarraduneyti/nr/19859>

Skilgreining eineltis samkvæmt reglugerðinni er:

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 einelti gæti verið t.d. ítrekuð gagnrýni, niðurlægning, baktal eða söguburður sem og meðvituð útilokun.

Kynferðisleg áreitni: 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. Dæmi um kynferðislega áreitni gæti t.d. verið dónalegir brandarar, kynferðislegar athugasemdir, óviðeignandi snerting eða myndataka, óvelkomin samskipti á samfélagsmiðlum.

Kynbundin áreitni: 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. Dæmi um kynbundna áreitni gæti t.d. falist í óviðeigandi talsmáta eða framkomu sem tengist kyni og kynhneigð fólks eða aldurs, trúarbragða eða þjóðernis.

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 handahófskennd svipting frelsis. Dæmi um ofbeldi getur verið annars vegar líkamlegt s.s. slagsmál, spörk, bit eða hins vegar andlegt sem felur í sér hótanir, áreitni og/eða valdniðslu.

Vinnustaður: Umhverfi, innanhúss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna.

Markmið reglugerðar nr. 1009/2015 er að: a) koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, meðal annars með forvörnum, b) stuðla að gagnkvæmri virðingu á vinnustöðum, svo sem með því að auka vitund og skilning á að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi er hegðun sem er óheimil á vinnustöðum, c) gripið verði til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. II. kafla, komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað og d) að gripið verði

til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. II. kafla, verði atvinnurekandi var við einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða ágreining í samskiptum starfsmanna sem líkur eru á að leitt geti til slíkrar hegðunar verði ekki gripið til aðgerða.

Hvert getur aðili leitað ef hann telur sig verða fyrir meintu einelti á vinnustað?

Starfsmaður, sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða hefur rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað ber að koma upplýsingum til: skólastjóra, trúnaðarmanns/vinnuverndarfulltrúa, eða stéttarfélags starfsmanns.

Komi fram ábending/kvörtun um meint einelti ber ávallt að taka hana alvarlega og bregðast við á faglegan hátt. Leggja skal áherslu á að leysa málið eins fljótt og hægt er. Sé þess kostur er fyrst leitast við að leysa málið með óformlegum hætti innan vinnustaðarins. Það felst í því að yfirmaður ræðir við meintan þolanda og meintan geranda sitt í hvoru lagi og kynnir sér sjónarmið beggja. Starfsmönnum skal bent á rétt þeirra til að hafa með sér trúnaðarmann með sér í viðtalið. Yfirmaður leitar eftir tillögum frá báðum aðilum um lausn á málinu. Ef þeir eru sammála um leiðir að lausnum fylgir yfirmaður málinu eftir og tryggir að unnið sé samkvæmt því. Ef ekki næst lausn með óformlegum hætti fer málið í formlegan farveg samkvæmt viðbragðsáætlun skólans.

Formleg leið: Ef kvörtun um einelti berst fræðslustjóra er málið kannað með formlegum hætti og eftirfarandi ferli fer í gang: Kvörtun um einelti berst fræðslustjóra. Kvörtunin getur borist frá meintum þolanda, yfirmanni, trúnaðarmanni, samstarfsmanni eða öðrum sem hefur orðið vitni að einelti. Það er mikilvægt að meintur þolandi sé með greinagóða lýsingu á þeim atburðum sem hann telur að falli undir skilgreiningu um einelti. Fræðslustjóri upplýsir tilkynnanda um ferlið sem fer í gang þegar kvörtun um einelti berst. Ferlið fer aðeins í gang ef tilkynnandi samþykkir það. Ef tilkynnandi samþykkir ekki ferlið getur fræðslustjóri ekki tekið að sér könnun málsins. Fræðslustjóri tekur málið til umfjöllunar að fengnu samþykki tilkynnanda, eins fljótt og auðið er og málið fer í forgang. Ef óskað er eftir því að aðilar utan fræðsluskrifstofu annist rannsókn málsins, t.d. vegna vanhæfis eineltisteymisins tekur fræðslustjóri ákvörðun um slíkt. Meintur þolandi er boðaður á fund fræðslustjóra eigi síðar en fjórum virkum dögum eftir að tilkynning berst og ljúka skal könnun eins fljótt og auðið er. Fræðslustjóri kannar málið með því að tala einslega við meintan þolanda, meintan geranda og yfirmann. Aðilar máls er bent á rétt þeirra til að hafa með sér trúnaðarmann í viðtalið. Vitni eru kölluð til ef ástæða þykir til. Hugað er að líðan meints þolanda og meints geranda og athugað hvort ástæða sé til að óska eftir aðstoð sálfræðings eða breyta vinnufyrirkomulagi hjá viðkomandi starfsmönnum á meðan á könnun stendur. Haldin er fundargerð fyrir hvern fund sem málsaðilar staðfesta með undirskrift sinni. Allir málsaðilar fá afhent afrit af fundargerðinni. Fræðslustjóri ræðir niðurstöðu málsins við meintan þolanda og yfirmann annars vegar og meintan geranda og yfirmann hins vegar. Ef niðurstaðan er sú að ekki sé um einelti að ræða skal skoða hvernig brugðist er við og hugað að líðan starfsmanna. Ef niðurstaðan er sú að um einelti sé að ræða skal huga að líðan þolandans og gerandans. Til þess getur komið að yfirmaður þurfi að áminna geranda samkvæmt samþykktum um réttindi og skyldur starfsmanna Blönduósbæjar. Fræðslustjóri getur einnig farið fram á að gerð sé aðgerðaáætlun innan vinnustaðarins til að bregðast frekar við. Ef gerandi heldur uppteknum hætti, þrátt fyrir að málsmeðferð teljist lokið, ber stjórnanda að bregðast við því sem getur leitt til áminningar eða uppsagnar úr starfi.