Stefna Leik, grunn- og tónskóla á Hólmavík og viðbragðsáætlun vegna eineltis, ofbeldis, kynferðislegrar og kynbundinnar áreitni starfsmanna

Inngangur

Markmið stefnu skólans er að samvinna alls starfsfólks á öllum stigum starfseminnar sé jákvæð og uppbyggjandi, fólki líði vel, upplifi öryggi og jafnrétti. Stefna og viðbragðsáætlun þessi er frekari útfærsla á því markmiði. Það er stefna skólans að starfsmenn sýni samstarfsfólki sínu alltaf kurteisi og virðingu í samskiptum, hvort heldur er á vinnustaðnum eða utan hans. Einelti, kynbundin og kynferðisleg áreitni og ofbeldi verða undir engum kringumstæðum umborin. Meðvirkni starfsmanna í slíkum tilvikum er jafnframt óásættanleg.

Markmiðið með stefnunni er að vinna gegn einelti, áreitni og ofbeldi í samræmi við *Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum* nr. 1009/2015.

Hver og einn ber ábyrgð á eigin hegðun og því að taka ekki þátt í einelti, áreitni eða ofbeldi. Einelti, áreitni og ofbeldi er ekki einkamál þolanda og geranda heldur er mikilvægt að allir séu meðvitaðir og bregðist við hafi þeir grun um eða viti um slíkt. Stjórnandi skal stuðla að markvissum forvörnum og aðgerðum gegn ótilhlýðilegri háttsemi á vinnustað.

Mikilvægt er að skýrt sé hvert þolendur eigi að snúa sér og að allt ferlið sé gegnsætt og upplýsingar aðgengilegar.

Stefna og forvarnir

Allir starfsmenn eiga rétt á vinnuumhverfi þar sem hættan á einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni er hverfandi. Skólastjóra ber skylda til að tryggja þau vinnuskilyrði. Stjórnendur skulu sækja reglulega fræðslu um vinnuvernd og bera þeir ábyrgð á því að stefnu og viðbragðsáætlun sé fylgt og allir starfsmenn þekki hana. Tryggja skal öllum starfsmönnum reglulega fræðslu um heilbrigði, öryggi og vinnuvernd.

Stjórnendum ber einnig skylda til að taka á málum í samræmi við áætlun þessa um leið og þau koma upp. Allar kvartanir vegna eineltis, ofbeldis og kynferðislegrar eða kynbundinnar áreitni skulu rannsakaðar/kannaðar. Lögð er áhersla á að strax sé tekið faglega á málum og leitt í ljós hvort fram komin kvörtun sé á rökum reist. Einnig skal meta

þörf meints geranda/þolanda fyrir stuðning. Stjórnendum er skylt að bregðast við kvörtun um einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni og fylgja stefnu þessari í slíkum málum. Brugðist skal við eigi síðar en tveimur vinnudögum eftir að skrifleg eða munnleg kvörtun berst. Stjórnanda sem sinnir ekki skyldu sinni gagnvart kvörtun um einelti, ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni skal veitt formleg áminning.

Stjórnandi sem ásakaður er um meint einelti, ofbeldi, kynbundna og/eða kynferðislega áreitni skal vera vanhæfur til að taka ákvarðanir um starfsskilyrði þess sem kvartar meðan meðferð málsins stendur yfir og skal næsti stjórnandi taka slíkar ákvarðanir.

Stjórnendur bera ekki aðeins ábyrgð á störfum starfsfólks, heldur einnig á því að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar. Nýjum starfsmönnum er kynnt stefna og viðbragðsáætlun við upphaf starfs og ber skólastjóra ábyrgð á að svo sé gert. Stefnan og viðbragðsáætlunin eru rifjaðar upp reglulega. Endurskoða skal viðbragðsáætlunina á tveggja ára fresti.

Vinnueftirlitið hefur leiðbeinandi hlutverk og eftirlitsskyldu í þessum málum, en er ekki úrskurðaraðili um hvort einelti, áreitni eða ofbeldi hafi átt sér stað.

Þegar yfirmaður eða trúnaðaraðilar skólans fá vitneskju um einelti eða annað ofbeldi munu þeir bregðast við samkvæmt viðbragðsáætlun. Strax er metin þörf þolanda fyrir bráðan stuðning og hann veittur. Lögð er áhersla á að leysa málið hið fyrsta og koma í veg fyrir frekara einelti.

Skilgreiningar

Eftirfarandi skilgreiningar á hugtökum eru sóttar í reglugerð Velferðarráðuneytisins nr. 1009/2015:

> ***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.*
>
> ***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 fyrir viðkomandi.

***Ofbeldi** telst hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáningar þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.*

***Þolandi** er sá sem verður fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi. Meðan málsmeðferð stendur yfir er hugtakið „meintur þolandi“ notað.*

***Gerandi** er sá sem beitir einelti, áreitni eða ofbeldi. Meðan málsmeðferð stendur yfir er hugtakið „meintur gerandi“ notað.*

Birtingarmyndir eineltis, áreitni og ofbeldis
Í leiðbeiningum Vinnuverndar (2018b) eru gefin dæmi um birtingarmyndir eineltis, áreitni og ofbeldis. Þar segir að þetta geti birst sem:

- *Ítrekuð gagnrýni, niðurlæging.*
- *Særandi orð, athugasemdir.*
- *Baktal, slúður, sögusagnir, útilokun.*
- *Móðgandi og særandi samskipti.*
- *Kynferðislegar eða kynbundnar athugasemdir.*
- *Hótanir eða árásir.*

Viðbragðsáætlun

Hvað er gert þegar starfsmaður telur sig hafa orðið fyrir einelti, ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni.

1. Starfsmaður sem verður fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni skal snúa sér hið fyrsta til skólastjóra og **tilkynna** um atvikið. Sé stjórnandi gerandi skal málinu vísað til sveitarstjóra sem kallar til eineltisteymi sveitarfélagsins og virkjar eineltisáætlun sveitarfélagsins.
    a. Tilkynning getur verið munnleg en atvikið skráð niður af næsta yfirmanni.
    b. Tilkynningin getur verið skrifleg á hvaða formi sem sá sem tilkynnir kýs.
    c. Tilkynningin getur verið á þar til gerðu eyðublaði. Dæmi hér
2. Sá sem tekur við tilkynningunni hefur samband við þann sem tilkynnir við fyrsta tækifæri helst samdægurs, í það minnsta innan tveggja daga.
    a. Staðfesta þarf móttöku tilkynningar skriflega eða með tölvupósti.
    b. Skólastjóri sem tekur við tilkynningunni skal kalla til vinnuverndarfulltrúa/öryggistrúnaðarmann sem fara yfir málsatvik og máta við skilgreiningar um einelti og meta í hvaða farveg málið á að fara. Leita skal

til utanaðkomandi aðila ef óljóst er hvers eðlis málið er og hvort þörf sé á formlegri málsmeðferð eða venjuleg málsmeðferð. Í alvarlegum tilvikum gæti þurft að kalla til lögreglu og fela málið yfirvöldum.

c. Skólastjóri og vinnuverndarfulltrúi/öryggistrúnaðarmaður gefa hlutaðeigandi starfsmönnum kost á að koma sjónarmiðum sínum á framfæri sitt í hvoru lagi.
d. Ákveða þarf hvernig haga eigi upplýsingagjöf innan vinnustaðarins á meðan á meðferð máls stendur og tryggja að einhver sé ábyrgur fyrir því hlutverki.
e. Gögn um meðferð málsins skal fara með eins eins og önnur viðkvæm persónugreinanleg gögn innan skólans eða á sama hátt og greiningargögn nemenda.

3. Meðferð formlegra málsmeðferðar eineltismála er vísað til eineltisteymis sveitarfélagsins sem styður við Skólastjóra og staðfestir að málsmeðferð sé réttmæt og skynsamleg.
4. Skólastjóri og öryggistrúnaðarmaður skrá niður til hvaða aðgerða skal grípa, komi í ljós að kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum. Ákveða þarf og skrá niður til hvaða aðgerða skal grípa til:
    - til að stöðva hegðunina, sé hún enn til staðar
    - til að koma í veg fyrir að hegðunin endurtaki sig, m.a. endurskoðun áhættumats.
5. Skólastjóri og öryggistrúnaðarmaður skrá niður til hvaða aðgerða skal grípa, komi í ljós að ofbeldi eigi sér ekki stað eða hafi ekki átt sér stað á vinnustaðnum. Ákveða þarf og skrá niður til hvaða aðgerða skal grípa til:
    - í því skyni að uppræta þær aðstæður sem kvartað var um og bent var á, séu aðstæðurnar enn til staðar
    - í því skyni að koma í veg fyrir að aðstæðurnar komi aftur upp á vinnustaðnum svo þær geti ekki leitt til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum, m.a. endurskoðun áhættumats.
6. Skólastjóri og öryggistrúnaðarmaður skrá niður kvörtun eða ábendingu um einelti, áreitni eða ofbeldi að samskiptum starfsmanns eða starfsmanna við einstakling eða einstaklinga sem ekki teljast til starfsmanna vinnustaðarins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem fram fer á vinnustaðnum.
7. Finnist ekki lausn á málum innan sveitarfélagsins vísar sveitarstjóri málinu til fagráðs MMS um eineltismál.
8. Þegar málinu er lokið þarf að ákveða hvernig Skólastjóri og öryggistrúnaðarmaður ljúka málinu með því að senda tölvupóst eða bréf til þess sem tilkynnti um málið upphaflega og ljúka því.
    a. Gæta þarf að hlutaðeigandi séu allir upplýstir um málalok.
8. Þegar málinu er lokið þarf Skólastjóri og öryggistrúnaðarmaður að meta árangur þeirra aðgerða sem gripið hefur verið til og hins vegar hvort þörf sé á almennum

aðgerðum á vinnustað í kjölfar máls. Ef virkja þarf viðbragðsáætlun skal endurskoða áhættumat eða grípa til annarra úrbóta. Skrá þarf og tímasetja úrbætur á sama hátt og úrbætur eru skráðar í innra mati.

Venjuleg málsmeðferð
Slík málsmeðferð felur í sér að leitað er upplýsinga hjá þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.

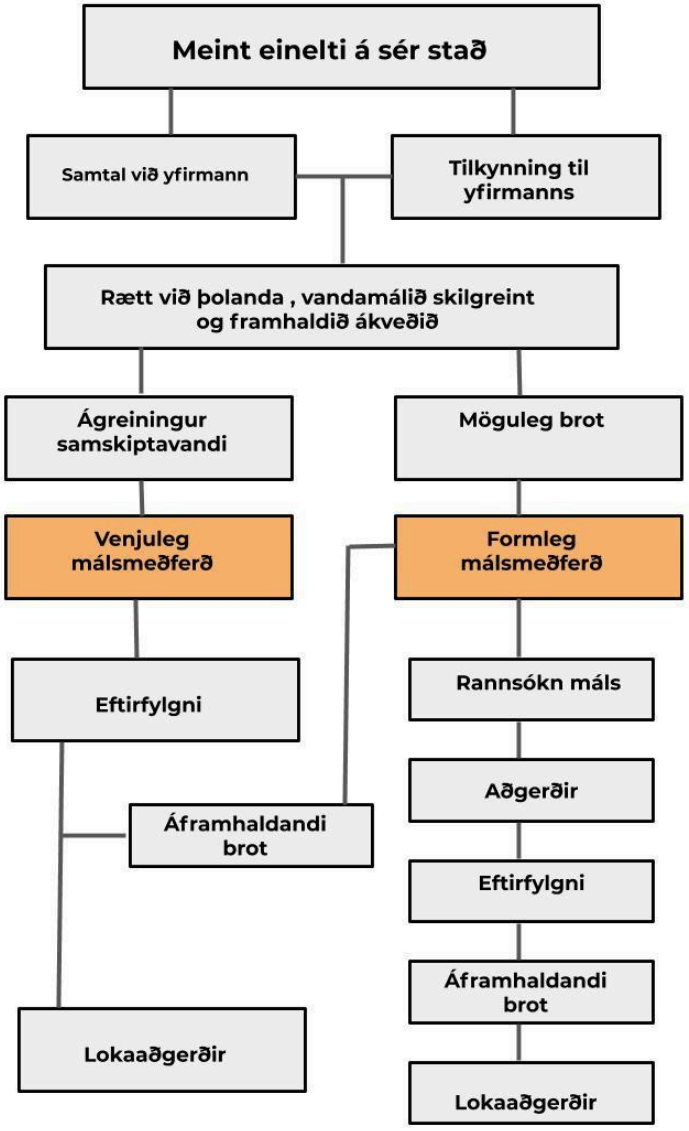
Formleg málsmeðferð
Gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum. Rætt er við þolanda, geranda og aðra sem veitt geta upplýsingar um málið. Mikilvægt er að leita upplýsinga um tímasetningar og fá fram gögn ef einhver eru, svo sem tölvupósta, smáskilaboð eða annað. Fundin skal lausn sem meðal annars getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Gerandi mun fá leiðsögn og aðvörun auk þess sem hann gæti líka verið færður til í starfi.
Málinu verður fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma liðnum. Fylgst verður með samskiptum aðila málsins.

Mögulega er leitað er leiða til að leysa málið m.a. með breytingum á vinnustað, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Gerandi fær leiðsögn og aðvörun og í einhverjum tilvikum færður til í starfi. Þá er málinu fylgt eftir og rætt við aðila máls að ákveðnum tíma liðnum. Þá er fylgst með samskiptum aðila. Láti gerandi ekki segjast og viðheldur eineltinu leiðir það til uppsagnar hans úr starfi.

Fyrirbyggjandi aðgerðir
1. Tryggja skal öllum starfsmönnum reglulega fræðslu um heilbrigði, öryggi og vinnuvernd.

Auk yfirmanna sveitarfélagsins eru trúnaðaraðilar tilbúnir að ræða við starfsmenn um meint einelti á vinnustaðnum. Upplýsingar um nöfn trúnaðarmanns og öryggisfulltrúa er á heimasíðu skólans.

Skýringarmynd



Nánari upplýsingar:

- Í leiðbeiningarritum Vinnueftirlitsins (2016a, 2016b) er að finna ítarlegri upplýsingar um orsakir, afleiðingar, birtingarmyndir og áhættuþætti en hér eru settir fram.

Síðasta endurskoðun May 13, 2025