

## Stefna og viðbragðsáætlun Grunnskóla Fjallabyggðar gegn einelti og áreitni á vinnustað.



### STEFNA

Það er stefna Grunnskóla Fjallabyggðar að starfsmenn sýni samstarfsfólki sínu ætíð kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi verður undir engum kringumstæðum umborin á vinnustaðnum. Meðvirkni starfsmanna í einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi er fordæmd.

Skilgreining á einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi styðst við reglugerð nr. 1009/2015, 3.gr.

**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** er 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.

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 fyrirtækisins til að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi strax við upphaf starfs. Stefnan og viðbragðsáætlunin eru rifjaðar upp reglulega á starfsmannafundum.

Ef upp koma ágreiningsmál, samskiptaerfiðleikar eða hagsmunaárekstrar sem valdið geta óþægindum er mikilvægt að leysa slík mál án tafar áður en þau þróast til verri vegar. Þetta á bæði við ef slíkt kemur upp milli starfsmanna á vinnustaðnum eða við aðila sem ekki teljast til starfsmanna vinnustaðarins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem fram fer á vinnustaðnum.

Tekið verður á fölskum ásökunum um einelti, áreitni eða ofbeldi af festu. Komi upp einelti, áreitni eða ofbeldi skulu þolandur leita til næsta yfirmanns. Ef yfirmaðurinn er gerandinn eða hundsar vandamálið er hægt að leita til tveggja annarra aðila (sjá næsta kafla). Þessir aðilar skulu sýna þolanda fullan trúnað.

Fyrirtækið mun grípa til aðgerða gagnvart starfsmönnum sem leggja aðra í einelti, t.d. með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn. Alvarleg atvik verða hugsanlega kærð að höfðu samráði við þolanda. Gerandi eineltis verður látinn axla ábyrgð.

## VIÐBRAGÐSÁÆTLUN

Starfsmaður sem verður fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni skal snúa sér hið fyrsta til skólastjóra og tilkynna um atvikið. Ef skólastjóri er gerandi málsins eða sinnir því ekki er hægt að snúa sér til aðstoðarskólastjóra eða öryggistrúnaðarmanna. Þegar skólastjórnendur eða öryggistrúnaðarmenn skólans fá vitneskju um einelti munu þeir bregðast við samkvæmt eftirfarandi viðbragðsáætlun.

Strax er metin þörf þolanda fyrir bráðan stuðning og hann veittur. Lögð verður áhersla á að leysa málið hið fyrsta og koma í veg fyrir frekara einelti.

Auk skólastjórnenda eru öryggistrúnaðarmenn tilbúnir að ræða við starfsmenn um meint einelti á vinnustaðnum.

Sá aðili, sem samband er haft við, ákvarðar síðan í samráði við þolandann hvert framhaldið verður. Hægt er að velja á milli óformlegrar eða formlegrar málsmeðferðar.

### Óformleg 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 sem skólastjóri/skólastjórnandi og öryggistrúnaðarmaður hafa umsjón með. Þeir meta hvort athugun þeirra leiðir til fullnægjandi niðurstöðu eða hvort leitað skuli til utanaðkomandi aðila til að framkvæma mat. Athugun á málsatvikum getur falið í sér að 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, s.s. tölvupósta, sms-skilaboð eða annað. Meðan á þessari athugun fer fram er verður það tryggt að þolandi og meintur gerandi þurfi ekki að hafa samskipti er varðar starfsemi vinnustaðarins. Allar upplýsingar sem fást um málið verða meðhöndlaðar sem trúnaðarmál og verða skrifleg gögn varðveitt á öruggum stað á ábyrgð skólastjóra/skólastjórnanda, trúnaðarmanns eða deildarstjóra fræðslu-, frístunda- og menningarmála.

Fundin verður lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Ef í ljós kemur að um atvik hafi verið að ræða sem fellur undir skilgreiningar á einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi mun það vera metið með tilliti til

alvarleika máls hvort gerandi fái leiðsögn og færi á að bæta ráð sitt, hvort hann fái formlega áminningu, verði færður til í starfi eða vikið úr starfi. Gæta þarf að málsmeðferð m.t.t. stjórnarsýslulaga.

Málinu verður fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma liðnum. Fylgst verður með samskiptum aðila málsins. Láti gerandi ekki segjast og viðheldur þeirri háttsemi sem leiddi til málsmeðferðar, verður þeim starfsmanni umsvifalaust vikið úr starfi. Gæta þarf að málsmeðferð m.t.t. stjórnarsýslulaga.

Ef málsatvik varða aðila sem ekki telst til starfsemi vinnustaðarins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem fram fer á vinnustaðnum mun skólastjóri/skólastjórnandi og öryggistrúnaðarmaður strax hefja athugun á málsatvikum. Að athugun lokinni mun verða gripið til aðgerða til að varna að slíkt komi fyrir aftur. Í þessu felst að gripið verður til ráðstafana og aðgerða sem eru til þess fallin að verja starfsfólk fyrir slíku áreiti. Fundin verður lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi.

Samþykkt á starfsmannafundi 3.maí 2017