

Viðbragðsáætlun - starfsfólk

Vellíðan á vinnustað er mikilvægur þáttur í gæðamarkmiðum skólans. Það er stefna FÁ að á vinnustaðnum sé virkt upplýsingaflæði, og rík áhersla lögð á kurteisi og virðingu í samskiptum. Ólíkum einstaklingum er sýnt umburðarlyndi, fordómar eru ekki liðnir og lögð áhersla á að innan skólans ríki gagnkvæm virðing karla og kvenna. Tekið er á vandamálum sem upp koma og viðbrögð eru markviss. Lausna er leitað í stað þess að grafa vandamál í þögn. Ólíklegra er að skaðleg samskipti eigi sér stað innan vinnustaðar þar sem starfsandi og vinnuumhverfi einkennast af virðingu og umburðarlyndi. Stjórnendur bera ábyrgð á því að grundvallarreglur samskipta séu virtar á vinnustaðnum.

Einelti, áreitni og ofbeldi hefur víðtæk áhrif á þau sem fyrir því verða, bæði andleg og líkamleg, og hefur oft neikvæð áhrif á starfsanda og vellíðan annarra á vinnustaðnum. Einelti / áreitni / ofbeldi verður undir engum kringumstæðum umborið í skólanum eða innan vébanda hans. Í viðbragðsáætlun hér aftar eru leiðbeiningar um vinnulag í slíkum málum. Áætlunin skal höfð aðgengileg á vef skólans, rifjuð upp minnst árlega á starfsmannafundum og kynnt í starfsmannahandbók sem nýtt starfsfólk fær afhenta við upphaf starfs.

Skilgreiningar FÁ innan þessarar áætlunar styðjast við Reglugerð Velferðarráðuneytis nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn

einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.
(<https://www.reglugerd.is/reglugerdir/allar/nr/1009-2015>)

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.

Dæmi um einelti (listinn er ekki tæmandi):

- Misnotkun valds/ofstjórnun
- Óréttmæt gagnrýni tengd starfi viðkomandi
- Meiðandisögusögnum er komið af stað
- Starfsmaður er lítillækkaður, útilokaður eða tekinn fyrir

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: (listinn er ekki tæmandi):

- Smættandi tal eða brandarar um kyn starfsmanns
- Mismunun eða útilokun starfsmanns vegna kynhneigðar, kynvitundar eða kyntjáningar

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 (listinn er ekki tæmandi):

- Athugasemdir um kynferðislegar langanir, kynþokkafullt útlit o.s.frv.
- Ósamþykkt snerting
- Tilboð eða krafa um kynlíf

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.

Kynferðisofbeldi:

Brot gegn kynfrelsi einstaklings sem lýst eru refsiverð í XXII. kafla almennra hegningarlaga.

(<https://www.althingi.is/altext/stjt/1992 ml>)

Þetta er ekki einelti, áreitni eða ofbeldi:

Undir ofangreint fellur EKKI skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á milli tveggja eða fleiri starfsmanna nema hann sé viðvarandi eða endurtekinn. Hins vegar er mikilvægt að leysa slík mál án tafar áður en þau þróast til verri vegar. Tekið verður á fólkskum ásökunum af festu.

Ábyrgðaraðilar:

Í 22. grein laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 (hér á eftir kölluð jafnréttislög) segir: „Ef yfirmaður er kærður vegna [ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni] verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.“ Ef skólameistari eða aðstoðarskólameistari er gerandi máls skal starfsmaðurinn, eða trúnaðaraðilinn sem leitað var til, snúa sér til Kennarasambandsins. Hér á eftir er gert ráð fyrir að

skólameistari sé ekki meintur gerandi og þar af leiðandi hæfur til að halda utan um málið.

Viðbrögð við einelti / áreitni / ofbeldi – starfsfólk

Starfsmaður sem verður fyrir einelti, ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni af höndum samstarfsmanns eða nemanda skal snúa sér til skólameistara, aðstoðarskólameistara eða trúnaðaraðila og tilkynna um atvikið (á heimasíðu Kennarasambandsins má fletta upp hvaða starfsmenn gegna stöðu trúnaðarmanna í hverjum skóla).

Allir aðilar skulu taka kvörtun alvarlega og sýna þolanda fullan trúnað og tillitsemi. Öllum aðilum þarf að vera ljóst hvernig tekið er á kvörtun, við hverju megi búast og hvenær - bæði fyrir þann sem ber upp kvörtunina og hinn sem kvartað er undan.

Lögð er áhersla á að leysa málið hið fyrsta og koma í veg fyrir frekara einelti/áreitni.

Þegar yfirmaður eða trúnaðaraðili FÁ fær vitneskju um einelti, áreitni eða ofbeldi í garð starfsmanns skal bregðast við samkvæmt eftirfarandi viðbragðsáætlun:

Fyrstu viðbrögð

- Sá aðili sem leitað er til fer yfir málið í ró og næði með þolandanum.
- Strax er metin þörf þolanda fyrir bráðan stuðning og hann veittur. Þolandi og ábyrgðaraðilar meta í sameiningu hvort ástæða er til að fá stuðning utanaðkomandifagaðila. Ef um alvarlegt ofbeldi er að ræða skal hafa samband við lögreglu.
- Þolandi ákveður í samráði við aðilann sem leitað er til 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. Málið er skráð en aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.

Formleg málsmeðferð

Gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum og rætt við þolanda, geranda og aðra sem veitt geta upplýsingar um málið. Farið er yfir málsatvik og gögn lögð fram ef við á. Hlusta skal á sjónarmið allra aðila og gæta trúnaðar og tillitssemi. Skólameistari og/eða aðstoðarskólameistari boða á fundi og meta hvaða aðila þarf að ræða við, halda utan um gögn er málið varðar, og skrá fundagerð. Í lok hvers fundar fá öll viðstödd að lesa yfir og skrifa undir fundargerðina. Gögnin eru geymd í möppu á skrifstofu skólameistara.

- Haldinn er fundur með þolanda. Trúnaðarmaður starfsmanna er boðaður á fundinn til að gæta hagsmuna þolanda, nema þolandi kjósi að hafa annan stuðningsaðila.
- Haldinn er fundur með meintum geranda. Trúnaðarmaður starfsmanna er boðaður á fundinn til að gæta hagsmuna geranda, nema gerandi kjósi að hafa annan stuðningsaðila.
- Rætt er við aðra sem geta veitt upplýsingar um málið, t.d. samstarfsfólk, án þess að draga fleiri inn í málið en nauðsynlegt er.
- Rétt er að ræða við einn aðila í senn. Aldrei er rætt við þolanda og geranda saman.
- Upplýsingar úr viðtölum og aðrar upplýsingar sem fengnar eru munnlega ber að skrá.
- Í einhverjum tilvikum er nauðsynlegt að afla gagna. Mikilvægt er að leita upplýsinga um tímasetningar og fá fram gögn ef einhver eru, s.s. tölvupóst, sms-skilaboð eða annað.
- Gæta skal þess að upplýsa þolanda um framvindu málsins eins og kostur er á meðan unnið er að lausn þess. Efst í eyðublaði

Niðurstöður formlegrar málsmeðferðar

Þegar könnun málsins er lokið eru niðurstöður málsins kynntar geranda og þolanda.

Þegar atvik hafa verið upplýst og talið er að meintur gerandi hafi beitt þolanda einelti, áreitni eða ofbeldi þarf að huga að afleiðingum og lausn málsins:

- Sem dæmi um afleiðingar má nefna áminningu, breytingu á starfi, breytingar á vinnustað, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi eða fyrirvaralaus brottvikningu geranda.
- Gerendur og þolendur fá stuðning og leiðsögn innan FÁ. Ef ástæða er til er starfsmönnum vísað áfram til fagaðila utan skólans.
- Málinu er fylgt eftir og fylgst með samskiptum aðila málsins. Skólastjórnendur kalla gerendur og þolendur til sín sitt í hvoru lagi til að ræða stöðumála að ákveðnum tíma liðnum. Tímamörkin eru ákveðin á fundum með aðilum málsins.
- Láti gerandi ekki af eineltinu leiðir það til áminningar og hugsanlega uppsagnar hans úrstarfi.
- Ekki er þörf á formlegri áminningu eða í tilfellum þar sem vafi leikur á réttmæti ásakana.
- Sáttaumleitun er mikilvæg þegar atvik hafa verið upplýst.
- Í 27. grein jafnréttislaga segir: „Atvinnurekandi skal jafnframt gæta þess að starfsmaður verði ekki beittur óréttlæti í starfi, svo sem með tilliti til starfsöryggis, starfsskjara eða mats á árangri, á grundvelli þess að hafa kært eða veitt upplýsingar um kynbundna eða kynferðislega áreitni eða kynjamismun.