



## Áætlun um viðbrögð við einelti í starfsmannahópi Öldutúnsskóla

Áætlun þessi gegn einelti meðal starfsmanna í Öldutúnsskóla er byggð á *Reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum* nr. 1000/2004 sem tók gildi 2. desember 2004 og *Leiðbeiningum um viðbrögð við kynferðislegri áreitni og einelti á vinnustöðum Hafnarfjarðarbæjar* sem eru á Læknum, innra neti bæjarins.

Mikilvægt er að starfsmaður, sem orðið hefur fyrir einelti á vinnustað eða hefur vitneskju um slíkt, upplýsi yfirmann eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um eineltið svo hægt sé að bregðast við eins fljótt og kostur er.

### Skilgreining á einelti

Einelti er skilgreint, samkvæmt reglugerðinni, sem ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir.

### Málsmeðferð

Ef fram kemur kvörtun um einelti á vinnustað skal skólastjóri bregðast við eins fljótt og hægt er og leitast við að leysa málið innan vinnustaðarins með aðkomu trúnaðarmanna, öryggisvarða eða öryggisnefnda eftir atvikum. Einnig getur verið um að ræða aðkomu annarra vinnuverndarfulltrúa sem sérstaklega er falið að sinna félagslegum aðbúnaði á vinnustað.

- Kvartanir vegna kynferðislegrar áreitni/eineltis geta verið hvort heldur er munnlegar eða skriflegar.
- Þegar gert er viðvart um einelti ber skólastjóra eða eftir atvikum öðrum yfirmönnum stjórnábyrgð að binda enda á háttseminu reynist hún á rökum reist.
- Ef kvörtun beinist að yfirmanni ber honum að vísa málinu til næsta yfirmanns.
- Yfirmanni viðkomandi starfsmanna skal gerð grein fyrir málinu viti hann ekki af því.
- Skólastjóri getur leitað til næsta yfirmanns eða starfsmannastjóra ef hann er ekki viss um hvernig taka eigi á málinu.
- Gæta skal að því að málið sé unnið hratt og af ákveðni.
- Þolandi og gerandi skulu hafa rétt til að skýra mál sitt áður en ákvörðun um viðbrögð er tekin. Upplýsingar skulu skráðar eftir atvikum.
- Leita skal upplýsinga frá öðrum starfsmönnum ef það getur varpað ljósi á málið.
- Að fenginni niðurstöðu um að einelti sé á ferðinni þarf að gefa skýr skilaboð um að /háttseminu beri að stöðva og leggja ábyrgðina á því alfarið á herðar geranda/gerenda.
- Mikilvægt er að fá skýrar yfirlýsingar frá geranda um með hvaða hætti hann hyggst breyta háttsemi sinni.
- Forðast ber að grípa til ráðstafana sem á einhvern hátt ganga gegn hagsmunum þolandans. Tilfæringar á vinnuskipulagi, flutningur milli deilda o.s.frv. eiga ekki að bitna á þeim sem órétti hefur verið beittur.

- Forðast ber að leiða saman geranda og þolanda til að leysa málið. Slíkt getur gert illt verra fyrir þolanda.
- Þolandi gæti þurft á sérfræðiaðstoð að halda hjá sálfræðingi eða geðlækni. Stuðning frá stéttarfélagum er hægt að fá í mörgum tilvikum.
- Skólastjóra ber að fylgjast reglulega með þróun mála.
- Þolandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til. Alvarleg og endurtekin einelti/áreitni varðar áminningu eða brottrekstri úr starfi. Þess skal gætt að fylgja settum reglum um áminningar og brottrekstur.
- Í einhverjum tilfellum getur verið nauðsynlegt að fá utanaðkomandi aðila strax frá því að kvörtun kemur fram t.d. vinnusálfræðing til að vinna greiningu á vinnustað og koma með tillögur að viðbrögðum.
- Sé atvikið það alvarlegt, að um saknæmt brot sé að ræða samkvæmt hegningarlögum skal það kært til lögreglu, þó með fullu samþykki þolanda.

### Hlutverk Vinnueftirlits ríkisins

Vinnueftirlit ríkisins getur komið að úrlausn eineltismála ef eftirfarandi forsendur eru fyrir hendi:

- Að um endurtekna og viðvarandi háttsemi sé að ræða skv. 2. gr. reglugerðar um aðgerðir gegn einelti nr. 1000/2004.
- Að ljóst sé að sá starfsmaður sem málið varðar sé enn starfandi á vinnustaðnum.
- Að málið hafi verið tekið upp innan vinnustaðarins en viðunandi lausn hafi ekki náðst.
- Að aðstæður séu slíkar að ekki er hægt að taka málið upp innan vinnustaðarins, t.d. þegar yfirmaður er meintur gerandi.
- Að fyrir liggi skriflegt leyfi frá starfsmanninum eða umboðsmanni hans um að upplýsingar varðandi málið megi nota í samskiptum eftirlitsmanns við vinnustaðinn.

### Ráð til þeirra sem verða fyrir einelti

Starfsmannastjóri veitir aðstoð í málum sem varða einelti. Lögð er áhersla á að trúnaður ríki í öllum samskiptum.

Starfsmaður getur líka:

- Leitað til stéttarfélags þíns.
- Gert yfirmanni, trúnaðarmanni, öryggistrúnaðarmanni eða öðrum sem eiga að tryggja öryggi viðvart.
- Skráð nákvæma lýsingu á því sem gerist hverju sinni.
- Það er mikilvægt að vera vel undirbúin/n þegar lögð er fram kvörtun um einelti eða aðra áreitni. Skráð atvik koma sér vel.
- Kannað hvort samstarfsfólk viðkomandi starfsmanns hefur orðið fyrir samskonar áreitni og ef svo er fengið stuðning viðkomandi.
- Starfsmaður gæti þess að reyna ekki að standa ein/einn í stríði við samstarfsmann/yfirmann sinn.
- Láta ekki dragast að vinna í málinu.