



Einelti á vinnustað

Virðing og öryggi**Markmið og ábyrgð****Viðbrögð og úrlausn**

Í leikskólanum Krakkaborg er einelti, áreitni eða ofbeldi ekki liðið. Allt starfsfólk Krakkaborgar á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og kurteisi. Það á að vera öruggt á vinnustað sínum og ekki að þurfa að þola áreitni, einelti eða ofbeldi af neinu tagi.

Vinnustaður þar sem áreitni og einelti fær þrífist er óheilbrigður og mikilvægt að sporna gegn því. Allir starfsmenn hafa þeim skyldum að gegna að fyrirbyggja einelti. Þeim ber einnig að reyna að leysa ágreining og vandamál sem upp koma í samskiptum.

Einelti á vinnustað hamlar góðum árangri og veldur vanlíðan. Veikindafrí og starfsmannavelta aukast, sem hefur í för með sér aukinn kostnað fyrir vinnustaðinn. Það er því öllum í hag að skapa aðstæður á vinnustað þar sem öllum líður vel og mikilvægt er að eiga opin samskipti og hafa skýrar reglur.

Skilgreining á einelti

„Einelti er 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. Hér er ekki átt við skoðanaágreining eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda sé skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur hvorki viðvarandi eða endurtekinn kerfisbundið.“

Einelti og ótilhlýðileg háttsemi er brot á starfsskyldum.

Dæmi um ótilhlýðilega háttsemi

- Misnotkun valds/ofstjórnun
- Óréttmæt starfstengd gagnrýni
- Útilokun, einangrun, skeytingarleysi og þöggun
- Baktal og niðrandi ummæli viðhöfð
- Ofsóknir og hótanir í garð starfsmanns
- Meðvitað komið í veg fyrir að starfsmaður geti sinnt verkefnum sínum.

Einelti birtist í fleiri myndum, svo sem líkamlegu og andlegu ofbeldi, að starfsmaður fái ekki stöðuhækkun eða starfsþjálfun o.fl.

**EINELTISÁÆTLUN · STARFSFÓLK**

Markmið og ábyrgð

Virðing og öryggi

Markmið og ábyrgð

Viðbrögð og úrlausn

Markmið áætlunarinnar

- 01** Að starfsfólk Krakkaborgar sé öruggt í umhverfi sínu og finnist gott að starfa í leikskólanum.
- 02** Að starfsfólk gæti þess í hvívetna að fara eftir samskiptasamningi Krakkaborgar.
- 03** Að starfsfólk sé meðvitað og upplýst um hvaða hegðun er viðunandi sem og óviðunandi á vinnustaðnum.
- 04** Að draga úr hættu á því að þær aðstæður skapist sem geti leitt til ótilhlýðilegrar háttsemi eða eineltis.
- 05** Að starfsfólk Krakkaborgar þekki boðleiðir við slíkar kringumstæður og geti brugðist rétt við.
- 06** Að starfsfólk Krakkaborgar sé meðvitað um málsmeðferð í eineltis- og áreitnismálum á vinnustað sínum.

Starfsmaðurinn

- Starfsmaður sem er óánægður með ummæli sem falla um hann skal fyrst ræða við þann sem lét þau falla og segja honum frá því að hann óski eftir því að það gerist ekki á ný.
- Starfsmaður sem orðið hefur fyrir eða hefur vitneskju um einelti, áreitni, ofbeldi eða vanlíðan á vinnustað skal upplýsa yfirmann eða trúnaðarmann um það.
- Telji starfsmaður sig verða fyrir einelti skal hann leita til læknis til að fá staðfestingu á líðan sinni ef það á við.
- Starfsmanni er ráðlagt að halda dagbók yfir vanlíðan sína og ástæður hennar.
- Gott er að halda saman upplýsingum og gögnum eða skjölum sem geta staðfest ofbeldið/eineltið.
- Sé um ofbeldi, nauðgun, hótanir eða líkamsmeiðingar að ræða er mikilvægt að kæra slíkt til lögreglu sem fyrst.



Viðbrögð og úrlausn

Virðing og öryggi

Markmið og ábyrgð

Viðbrögð og úrlausn

Tilkynning og boðleiðir

Tilkynna skal um eineltismál með skriflegum hætti til leikskólastjóra sem kemur þeim í viðeigandi farveg. Sé það ekki hægt skal tilkynna um málið skriflega til næsta yfirmanns leikskólastjóra, sem er sveitarstjóri. Öll mál sem berast með þeim hætti verða könnuð. Mál er varða kynferðislegt ofbeldi má tilkynna hvort heldur sem er munnlega eða skriflega. Mál af þessu tagi geta verið flókin og oft þarf sérfróða eða óháða aðila til að meta aðstæður á vinnustað og leiðbeina um úrlausnir. Hins vegar er alltaf mikilvægt að tilkynna þau næsta yfirmanni.

Könnun máls og málsmeðferð

Öll mál skulu könnuð og bæði þarf að ræða við þolendur og gerendur.

Yfirmanni ber skylda til að bregðast fljótt við öllum kvörtunum um áreitni, einelti eða ofbeldi. Vinna þarf mál hratt og flýta allri meðferð eins og hægt er.

Gefa skal þolendum og gerendum tækifæri til að tjá sig um málið áður en gripið er til ráðstafana.

Tryggja þarf að hlutleysis sé gætt við meðhöndlun viðkvæmra mála.

Yfirmönnum (deildarstjóra, aðstoðarleikskólastjóra og leikskólastjóra) viðeigandi starfsmanna verður gert viðvart nema ljóst sé að þeim sé kunnugt um atburðinn.

Ef atvikið varðar alvarlegt ofbeldi skal það kært til lögreglu en þó alltaf með samþykki þolanda.

Úrlausn og stuðningur

Leita ber sátta eftir föngum og reyna að leysa vandann innan leikskólans áður en gripið er til annarra úrræða.

Ef ekki er unnt að vinna á vandanum innan leikskólans mun óháður aðili verða fenginn til að meta aðstæður og hlutast til um úrlausn.

Leiðbeina skal starfsmanni um sálfræðipjónustu ef hann þarf á því að halda en stéttarfélög niðurgreiða slíka þjónustu.

Alvarleg og endurtekin áreitni og einelti geta varðað áminningu eða brottvikningu úr starfi skv. lögum nr. 70/1996 um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna.