

Starfsmannastefna Vopnafjarðarskóla varðandi einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi

Stefna Vopnafjarðarskóla er að starfsmenn sýni samstarfsfólki sínu alltaf kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi verður ekki umborin á vinnustaðnum. Meðvirkni starfsmanna í einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi er fordæmd.

Skilgreining Vopnafjarðarskóla á hvað einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi styðst við reglugerð nr. 1009/2015 en þar segir í 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, hunsa, 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 þjáninga 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 skólans og viðbragðsáætlun til að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi strax við upphaf starfs.

Stefnan og viðbragsáætlunin 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, milli foreldra nemenda og starfsfólks eða milli starfsfólks og nemenda. Tekið verður á fölskum ásökunum um einelti, áreitni eða ofbeldi af festu.

Komi upp einelti, áreitni eða ofbeldi skulu þolendur leita til skólastjóra. Ef skólastjóri er gerandinn eða hundsar vandamálið er hægt að leita til viðkomandi trúnaðarmanns eða aðstoðarskólastjóra. Þessir aðilar skulu sýna þolanda fullan trúnað. Vopnafjarðarskóli mun grípa til aðgerða gagnvart starfsmönnum, foreldrum eða nemendum sem leggja aðra í einelti, t.d. með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn eftir því sem við á. Gerandi eineltis verður látinn axla ábyrgð.

Viðbragðsáætlun

Ábyrðaraðilar þess máls sem upp kemur geta verið eftirfarandi:

Skólastjóri, aðstoðarskólastjóri, trúnaðarmaður, öryggistrúnaðarmaður, fræðslufirvöld og/eða utanaðkomandi aðilar sem leita þarf til sé málið svo erfitt .

Starfsmaður sem verður fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni skal snúa sér hið fyrsta til skólastjóra/aðstoðarskólastjóra og tilkynna um atvikið. Ef annar þeirra aðila er gerandi málsins eða sinnir því ekki er hægt að snúa sér til viðkomandi trúnaðarmanns eða annarra ábyrðaraðila sem bent er á hér að framan.

Þegar skólastjóri eða sá aðili sem við á fær vitneskju um einelti eða annað sem um getur hér að framan 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.

Skólastjóri eða 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 felur í sér að leitað er upplýsinga hjá þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Rætt er við viðkomandi geranda og honum leiðbeint. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.

Formleg málsmeðferð felst í að gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum sem ábyrðaraðili hefur umsjón með. Metið er hvort athugun 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. Allar upplýsingar sem fást um málið verða meðhöndlaðar sem trúnaðarmál og verða skrifleg gögn varðveitt á öruggum stað.

Leiði umleitanir þess aðila sem stýrir athugun á málinu ekki til lausnar er leitað eftir þátttöku fræðslufirvalda. Leiði slíkt ekki til lausnar er leitað eftir mati og aðstoð frá utanaðkomandi aðila.

Ef í ljós kemur að um atvik hafi verið að ræða sem fellur undir skilgreiningu á einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi mun það verða metið með tilliti til

alvarleika máls hvort gerandi fái leiðsögn og færi á að bæta ráð sitt, hvort hann fái aðvörun, verður færður til í starfi eða verði vikið úr starfi.

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.