



Eineltisáætlun Mánalands

(starfsfólk)

Ábyrgðaraðili:

Nichole Leigh Mosty, Leikskólastjóri

Einelti á vinnustað

Stefna og viðbragðsáætlun Mánalands

Stefna leikskólans

Á leikskólanum Mánalandi er lagt upp með að veita starfsmönnum gott starfsumhverfi. Það er stefna Leikskólans Mánalands, að starfsmenn sýni samstarfsfólki sínu alltaf kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti og kynferðisleg áreitni verður undir engum kringumstæðum umborin á vinnustöðum stofnunarinnar. Í leikskólanum er einelti ekki liðið sama hvernig það birtist. Einelti kemur öllum við og því er mikilvægt að allir axli ábyrgð. Meðvirkni starfsmanna í einelti er fordæmd.

Skilgreining á einelti

Í Leiðbeiningar fyrir stjórnendur, mannauðsráðgjafa og vinnuverndarfulltrúa; *Sættum okkar ekki við Einelti, Áreitni, Ofbeldi* unnið að Vinnueftirliti f.h. Velferðarráðuneyti (2020) er að finna eftirfarandi skilgreiningar:

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. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

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.

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.

Ofbeldi Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjóninga þess sem fyrir henni verður. Einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis.

Birtingarform eineltis

Birtingarform eineltis er margskonar. Algengasta form þess er líkamlegt einelti. Það er þegar þolandi er sleginn, kýldur, sparkað í hann eða honum hrint, þar sem þetta eru sýnilegar aðferðir þá er þetta flokkar sem beint einelti.

Andlegt eða félagslegt einelti er ekki eins augljóst og telst því til óbeins eineltis. Andlegt einelti getur verið t.d. munnlegar eða skriflegar athugasemdir, hótanir, stríðni, baktal og uppnefni. Auk þess getur verið um að ræða líkamstjáningu eins og augngotur eða andlitsglettur.

Félagslegt einelti getur birst í baktali, rógi, útilokun, hundsun eða höfnun frá félagahópi, skoðanir ekki virtar, hart tekið á mistökum og blóraböggull fundinn.

Rafrænt einelti getur birst í formi skilaboða eins og t.d. á facebook, í bloggi eða sem sms. Þar sem netið er opið og efni sem þar er sett inn er mörgum aðgengilegt þá geta áhrifin jafnvel verið meira ógnvekjandi en þegar um hefðbundið einelti er að ræða.

Fleiri birtingarform hafa komið fram t.d. kynferðislegt, efnislegt og einelti byggt á kynþáttafordómum.

Afleiðingar eineltis

Einelti hefur fyrst og fremst slæm áhrif á sjálfstraust þess sem fyrir því verður. Afleiðingar geta verið sálrænar, líkamlegar auk þess sem breytingar verða á hegðun. Dæmi um áhrif er skert einbeiting, auknar fjarvistir í skóla eða frá vinnustað, dvínanadi sjálfstraust, skert sjálfsmynd, lystarleysi, þunglyndi, kvíði, höfnunartilfinning, einmanaleiki og vinaleysi.

Auk þess getur skömmin sem fylgir því að lenda í einelti haft þau áhrif á einstaklinginn að hann á erfiðara með að bindast öðrum og getur það verið upphafið að margvíslegum félags – og tilfinningalegum vanda sem veldur hindrunum í einkalífi og starfi.

Áhrif eineltis geta verið víðtæk þegar ekki er tekið á því í skóla eða á vinnustað því það getur haft mikil áhrif á líðan nemenda og starfsmanna og mótað þann vinnuanda sem ríkir. Einelti kemur öllum við og er á ábyrgð allra þeirra sem verða varir við einelti af einhverju tagi að grípa inn í eða koma ábendingum til réttra aðila svo hægt sé að vinna með málið. Sá sem leiðir einelti hjá sér er orðinn þátttakandi í því. Allt starfsfólk skólans skal taka þátt í því að skapa jákvætt vinnuumhverfi sem stuðlar að vellíðan á vinnustað og er laust við einelti, áreitni og vanlíðan.

Viðbragðsáætlun – starfsfólk

Á vinnustöðum geta komið upp ágreiningsmál eða hagsmunaárekstrar sem geta valdið óþægindum. Mikilvægt er að leysa slík mál tafarlaust. Allt starfsfólk Mánalands ber ábyrgð á sinni hegðun og framkomu. Hver og einn starfsmaður ber ábyrgð á að koma fram við aðra starfsmenn af kurteisi, priðmennsku, virðingu og heiðarleika.

Stjórnendur bera ekki aðeins ábyrgð á störfum starfsfólks heldur einnig á því að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar.

Þeim sem verða fyrir einelti eða hafa grun eða vissu fyrir að einstaklingur sé lagður í einelti ber skylda til að tilkynna slíkt til skólustjórnanda eða trúnaðarmanns. Berist leikskólastjóra vitneskja um einelti meðal starfsmanna ber honum að bregðast við með því að veita þolanda stuðning og tryggja að málið verði rannsakað á tafar. Lögð er áhersla á að leysa málið hið fyrsta og koma í vef fyrir frekara einelti.

Hægt er að velja á milli **formlegrar** eða **óformlegrar** málsmeðferðar.

Formleg málsmeðferð: Gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum af utanaðkomandi óháðum aðila.

- 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.
- Fundin verður lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Gerandi mun fá leiðsögn og aðvörun, hann gæti líka verið færður til í starfi.
- Málinu verður fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma liðnum. Fylgst verður með samskiptum aðila málsins.
- Leikskólastjóri ber að fylgja því eftir að einelti sem upp er komið endurtaki sig ekki. Skrifleg áminning og uppsögn eru meðal þeirra viðbragða sem leikskólastjóri kann að grípa til ef um allt þrýtur. Alvarleg atvik verða hugsanlega kærð að höfðu samráði við þolanda. Gerandi verður látinn axla ábyrgð

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.

- Rætt er einslega við meintan þolanda og meintan geranda og aðra sem geta veitt upplýsingar um málið ef ástæða þykir.
- Ef um einelti er að ræða fær gerandi munnlega áminningu um að breyta framkomu sinni.

Forvarnir

Einelti þrífst illa þar sem tekist hefur að koma á jákvæðu og uppbyggjandi andrúmslofti sem einkennist af samvinnu og samkennd á meðal starfsmanna leikskólans. Í slíku umhverfi eiga allir auðveldara með að taka afstöðu gegn einelti. Í Forvarna- og Viðbragðsáætlun Mýrdalshrepss vegna EKKO (2022) kemur fram eftirfarandi skilgreining og verklag vegna forvarnir:

„Í forvarnarstarfi er lögð áhersla á að skapa aðstæður/menningu sem eykur vellíðan starfsfólks og tryggir öryggi þeirra. Eftirfarandi atriði eru höfð til hliðsjónar í forvarnarstarfi:

- Greina og meta áhættuþætti í vinnuumhverfinu og hafa skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað sem byggir á áhættumati í samræmi við vinnuverndarlög nr.46/1980. Starfsfólki skal vera kunnugt um þá áætlun.
- Rýna niðurstöður vinnustaðagreininga sem mæla líðan á vinnustað og EKKO málaflokkinn.
- Endurskoða skilvirkni aðferða með reglulegu millibili og að loknu EKKO máli ef slíkt kemur upp.
- Þjálfar stjórnendur í EKKO verkferlum og sálrænni skyndihjálp. Stjórnendur þurfa auk þess að sækja endurmenntun á a.m.k. tveggja ára fresti.
- Fræða starfsfólk um einkenni, afleiðingar og verkferla EKKO á tveggja ára fresti eða eftir þörfum ef EKKO mál kemur upp á starfsstöð.
- Verkferlar EKKO séu sýnilegir og aðgengilegir starfsfólki á miðlum vinnustaðar (innri vef), gerð sé grein fyrir þeim í starfsmannahandbókum starfsstöðva Mýrdalshrepps og upplýsingar um þá gerðar aðgengilegar í sameiginlegum rýmum starfsmanna, t.d. kaffistofum „ (Mýrdalshreppur. 2022)

Starfsfólk

Á góðum vinnustað er virkt upplýsingaflæði og rík áhersla lögð á góð og heiðarleg samskipti. Á Mánalandi er hvatt til jákvæðra samskipta. Unnið er að því að skapa jákvæðan starfsanda, virðingu og umburðarlyndi. Eineltisáætlunin verður rifjuð reglulega upp á starfsmannafundum. Eineltisáætlun leikskólans er aðgengileg á heimasíðu leikskólans.

Eineltisáætlun þess tekur gildi frá og með 29. apríl 2024

Heimildir:

Mýrdalshreppur (2022) Forvarna- og viðbragðsáætlun Mýrdalshrepps vegna EKKO

https://www.vik.is/static/files/Reglur_og_samthykkir/ekko-stefna.pdf

Velferðarráðuneyti (2020) Leiðbeiningar fyrir stjórnendur, Mannauðsráðgjafa og Vinnuverndarfulltrúa; *Sætum okkar ekki við Einelti Áreitni Ofbeldi. Einelti á vinnustað.*

Leiðbeiningar fyrir stjórnendur. https://wp.vinnueftirlitid.is/wp-content/uploads/2021/09/saettum_okkur_ekki_vid_einelti_areitni_ofbeldi.pdf