



## Eineltisstefna

Það er stefna Leikskólans Undralands, að starfsmenn sýni samstarfsfólki sínu alltaf kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti og kynferðisleg áreitni verður undir engum kringumstæðum umborin á vinnustöðum stofnunarinnar. Meðvirkni starfsmanna í einelti er fordæmd.

Skilgreining stofnunarinnar á hvað einelti og kynferðisleg áreitni er styðst við reglugerð nr. 1000/2004 en þar segir í 3. gr.:

***Einelti: Ámælisverð eða siendurtekin 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.***

Stjórnendur bera ekki aðeins ábyrgð á störfum starfsfólks heldur einnig á því að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar. Nýjum starfsmönnum er kynnt stefna og viðbragðsáætlun stofnunarinnar í eineltismálum strax við upphaf starfs.

Stefnan og viðbragsáætlunin eru rifjaðar upp reglulega á starfsmannafundum.

Á vinnustöðum geta komið upp ágreiningsmál og hagsmunaárekstrar sem valdið geta óþægindum. Mikilvægt er að leita til næsta yfirmanns eða trúnaðarmanns og leitast við að leysa slík mál án tafar áður en þau þróast til verri vegar.

Tekið verður á fölskum ásökunum um einelti af sömu festu og einelti almennt.

Komi upp einelti skulu þolendur leita til næsta yfirmanns. Ef yfirmaðurinn er gerandinn eða hundsar vandamálið er hægt að leita til trúnaðarmanns á vinnustað eða stéttarfélags ef ekki er trúnaðarmaður starfandi í leikskólanum. Einnig er hægt að leita til sveitarstjóra, sem næsta yfirmanns leikskólastjóra. Þessir aðilar skulu sýna þolanda fullan trúnað.

Leikskólinn Undraland mun grípa til aðgerða gagnvart starfsmönnum sem leggja aðra í einelti, t.d. með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn. Alvarleg atvik verða hugsanlega kærð að höfðu samráði við þolanda. Gerandi eineltis verður látinn axla ábyrgð.

### VIÐBRÖGÐ

Starfsmaður sem verður fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni skal snúa sér hið fyrsta til næsta yfirmanns og tilkynna um atvikið. Ef næsti yfirmaður er gerandi málsins eða sinnir því ekki er hægt að snúa sér trúnaðarmanns eða sveitarstjóra. Einnig má leita til Vinnueftirlitsins og eða stéttarfélaga.

Þegar yfirmaður eða trúnaðaraðilar fyrirtækisins fá vitneskju um einelti 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.



Auk yfirmanna fyrirtækisins eru í trúnaðaraðilar tilbúnir að ræða við starfsmenn um meint einelti á vinnustaðnum.

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**

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.

## **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.

Láti gerandi ekki segjast og viðheldur eineltinu leiðir það til uppsagnar hans úr starfi samkvæmt lagaheimildum.

[Um einelti og kynferðislega áreitni á vinnustöðum:](#)