

Einelti og ofbeldi er ekki liðið í Tröllaborgum. Skólinn á að vera öruggur staður þar sem nemendum og starfsfólki líður vel. . Einelti er brot á mannréttindum og ber að taka föstum tókum. Einelti kemur öllum við og til þess að árangur náist er mikilvægt að allir axli ábyrgð

Skilgreining á einelti:

Einelti er ámælisverð eða síendurtekin háttsemi á hálfu eins eða fleiri saman, þ.e. hegðun, athöfn eða athafnaleysi sem er til þess fallin að meiða, niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa mismuna, ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að.

Samkvæmt reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustað nr. 1009/2015 má finna eftirfarandi skilgreiningar:

- a) Áhættumat: Greining áhættuþátta í starfi og mat á líkum á því að starfsmaður verði fyrir heilsutjóni eða slysi á vinnustað.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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 móðg-andi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.
- e) Ofbeldi: 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 handa-hófs-kennda sviptingu frelsis.
- f) Vinnuaðstæður: Taka til allra þátta vinnunnar, það er vinnuumhverfis, vinnuskipulags og framkvæmdar vinnunnar.
- g) Vinnustaður: Umhverfi, innanhúss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna.
- h) Vinnuverndarfulltrúi á vinnustað: Fulltrúi í öryggisnefnd, sá sem hefur verið kosinn öryggistrúnaðarmaður eða skipaður öryggisvörður skv. 4.-6. gr. II. kafla laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, og aðrir starfs-menn sem sérstaklega hefur verið falið að sinna vinnuvernd innan viðkomandi vinnu-staðar.

Birtingaform eineltis

Birtingaform eineltis getur verið margs konar. Augljósasta form eineltis er líkamlegt einelti, má þar nefna þegar þolandi er sleginn, kýldur, sparkað í hann eða honum hrint. Ítrekuð slík hegðun er augljós birtingarmynd eineltis.

Andlegt eða félagslegt einelti er oft á tíðum ekki eins augljóst. Andlegt einelti getur verið t.d. munnlegar eða skriflegar niðrandi athugasemdir, hótanir, stríðni, baktal og uppnefni. Einnig líkamstjáning eins og augngotur eða andlitsgrettur.

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 í ýmsum smáforritum, eða sem sms. Þar sem netið er opið og efnisem þar ersett inn er mörgum aðgengilegt þá geta áhrifin jafnvel verið meira ógnvekjandi en ef um „hefðbundið“ einelti er að ræða.

Fleiri birtingaform geta einnig komið fram s.s. kynferðislegt áreiti, efnislegt einelti 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 og breytingar á hegðun. Dæmi um áhrif er skert einbeitingarhæfni, auknar fjarvistir í skóla/vinnustað, dvínandi 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 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/áreiti kemur öllum við og er á ábyrgð allra þeirra sem verða varir við slíkt 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 - nemendur

Allt starfsfólk skólans þarf að vera vakandi fyrir líðan og velferð nemenda. Fáir starfsmaður vitneskju um einelti eða grun um að það sé í gangi ræðir hann málið tafarlaust við deildarstjóra sem setur eftirfarandi ferli af stað:

Deildarstjóri upplýsir leikskólastjóra um málið og athugar hvort einhver einkenni eineltis hafi komið fram. Deildarstjóri ræðir við foreldra um gruninn og líðan nemandans. Grunurinn og upplýsingar deildarstjóra eru ræddar á deildarfundi svo allir verði vakandi fyrir líðan og aðstæðum nemandans. Hópstjórar/deildarstjóri fylgjast síðan, í ákveðinn tíma, náið með þeim nemendum sem taldir eru eiga í hlut. Leikskólastjóri og annað starfsfólk er upplýst um gang mála eins fljótt og mögulegt er. Deildarstjóri og leikskólastjóri hafa samráð um hvaða leið sé best að fara í að vinna með deildina alla, hópinn sem heild og þolendur og gerendur. Þegar vinnuferlið hefur verið í gangi í ákveðinn tíma fer fram endurmat á aðstæðum og á deildarfundi eru síðan ákveðin næstu skref. Ferlið skal vera skriflegt.

Í samtölum við foreldra er farið yfirstöðuna, hvað leikskólinn sé að gera og hvernig foreldrar geti unnið með börnum sínum heima fyrir. Skrifleg og undirrituð fundargerð skal gerð.

Forvarnir

Einelti þrífst illa þar sem tekist hefur að koma á jákvæðu og uppbyggjandi andrúmslofti sem einkennist af samvinnu og samkennd meðal nemenda og annarra aðila innan leikskólans. Í slíku umhverfi eiga allir auðveldara með að taka afstöðu gegn einelti. Unnið er í samræmi við [barnasáttmála UNICEF](#).

Nemendur

Allir starfsmenn leikskólans skulu sýna nemendum hlýju, umhyggju og umbyrðarlyndi og gera þeim ljóst að ætlast sé til hins sama af þeim gagnvart öðrum nemendum og starfsfólki. Starfsmenn eiga að vera jákvæðar fyrirmyndir, vanda orð sín og athafnir og bera virðingu fyrir sérkennum og tilfinningum annarra.

Viðbragðsáætlun – starfsfólk

Á vinnustöðum geta komið upp ágreiningsmál eða hagsmunaárekstrar sem valdið geta óþægindum.

Mikilvægt er að leysa slík mál án tafar áður en þau þróast til verri vegar. Allt starfsfólk Iðavallar ber ábyrgð á hegðun sinni og framkomu. Sérhver starfsmaður ber að gæta þess að koma fram við aðra starfsmenn af kurteisi, þrúðmennsku, virðingu og heiðarleika. Hver og einn starfsmaður ber ábyrgð á og er hluti af vinnustaðamenningu og anda á vinnustað.

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 um eða vissu fyrir að starfsmaður sé lagður í einelti ber skylda til þess að tilkynna það til skólastjórna 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 án tafar. Lögð er áhersla á að leysa málið hið fyrsta og koma í veg fyrir frekara einelti.

Hægt er að velja á milli **óformlegrar** eða **formlegrar** málsmeðferðar samkvæmt verklagi Vrs-008 frá 2016 stjórnslusviðs Akureyrarbæjar sem finna má í stjórnendahandbók. Starfsmönnum er bent á að einnig er hægt að sækja til Fræðslusviðs með málsmeðferð kjósi þeir það.

Óformleg málsmeðferð: Felur í stuttu máli í sér að leitað er upplýsinga hjá þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarmannasamtali eða ráðgjöf. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.

Formleg málsmeðferð: Felur í stuttu máli í sér að gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum og fundin viðeigandi lausn sem að endingu getur m.a. falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Hægt er að vísa málum í formlegt ferli hjá eineltisteymi mannauðssviðs Akureyrarbæjar ef þarf. Í teyminu eru: Halla Margrét Tryggvadóttir, sviðsstjóri Stjórnslusviðs (halla@akureyri.is), Birna Eyjólfsdóttir, mannauðsráðgjafi (birnae@akureyri.is), Inga Þöll Þórgnýsdóttir, bæjarlögmaður (inga@akureyri.is)

Forvarnir

Einelti og áreitni þrífst illa þar sem tekist hefur að koma á jákvæðu og uppbyggjandi andrúmslofti sem ein-kennist af samvinnu og samkennd meðal starfsmanna innan leikskólans. Í slíku umhverfi eiga allir auðveldara með að taka afstöðu gegn einelti.

Starfsfólk

Á góðum vinnustað er virkt upplýsingaflæði og rík áhersla lögð á góð og heiðarleg samskipti. Á lðavelli er hvatt til jákvæðra samskipta. Unnið er að því að skapa jákvæðan starfsanda, virðingu og umburðarlyndi. Eineltisáætlunin verður rifjuð upp reglulega eða einu sinni á ári, á starfmannafundi á haustin. KÁF fræðsla frá Mannauðsdeild reglulega. Eineltisáætlun leikskólans er aðgengileg á heimasíðu skólans.

[Viðbrögð vegna eineltis, áreiti og ofbeldis á vinnustað](#)

[Starfsmannavefur Akureyrarbæjar](#)

[Vinnuvernd. Ábendingar um einelti, áreiti eða ofbeldi](#)

[Sálfélagslegt vinnuumhverfi](#)