



Áætlun gegn kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi – Starfsfólk

Kynbundin og kynferðisleg áreitni, og ofbeldi (hér eftir nefnt brot) er með öllu óheimilt af hálfu starfsfólks og nemenda Fjölbrautaskóla Suðurlands. Slíkt er hvorki liðið í samskiptum starfsfólks og nemenda, starfsfólks innbyrðis eða nemenda innbyrðis.

Skilgreining FSu á hvað kynferðisleg og kynbundin áreitni og ofbeldi styðst við reglugerð nr. 1000/2004 en þar segir í 3. gr.:

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.

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.

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 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 og viðbragðsáætlun FSu í brotamálum strax við upphaf starfs. Stefnan og viðbragðsáætlunin skulu rifjaðar upp reglulega á starfsmannafundum og vera aðgengileg á vef skólans.

VIÐBRÖGÐ – Starfsmenn

Starfsmaður sem telur sig verða fyrir broti skal snúa sér hið fyrsta til trúnaðaraðila (Stjórnandi, jafnréttisfulltrúi, trúnaðarmaður eða öryggistrúnaðarmaður) og tilkynna um atvikið. Móttakandi upplýsir starfsmann um þær **leiðir** sem í boði eru:

1. Starfsmaður getur tilkynnt mál til stjórnanda.



2. Starfsmaður getur tilkynnt mál til Vinnueftirlitsins sem skráir atvik en rannsakar ekki.

3. Félagismaður getur leitað aðstoðar og ráðgjafar hjá viðkomandi aðildarfélagi.

4. Trúnaðarmaður eða jafnréttisfulltrúi veitir aðstoð sem hlutlaus þriðji aðili ef viðkomandi óskar eftir því, til dæmis í viðtölum við stjórnanda og/eða fræðslufirvöld.

Ef stjórnanda/trúnaðaraðila berst kvörtun eða tilkynning um brot skal stjórnandi boða þann/þá/hán sem kvartað er yfir á fund og kanna afstöðu hans/hennar/háns til kvörtunar eða tilkynningar. Berist tilkynning frá öðrum en þeirri/þeim/háni sem talið er að hafi orðið fyrir broti, boðar stjórnandi þá/þann/hán sem talið er að hafi orðið fyrir broti á fund sinn og kannar afstöðu hennar/hans/háns til tilkynningar. Stjórnandi ræðir við þolanda, tekin er ákvörðun um hvort stjórnandi eða óháður aðili fari með rannsókn.

Stjórnandi getur kosið að standa utan rannsóknar og fela utanaðkomandi sérfræðingum að framkvæma óháða úttekt. Æskilegt getur verið að fá utanaðkomandi til að rannsaka mál er varða **kynferðislega áreitni eða ofbeldi**. Slík mál eru sérstaklega viðkvæm og þarfnast rannsóknar alveg óháðra sérfræðinga. Ef grunur er um refsivert brot skal vísa máli til lögreglu sem sér um rannsókn.

Ef um yfirmann er að ræða er hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í málum málsaðila og tekur þá næsti yfirmaður ákvarðanir á meðan á málsmeðferð stendur. Ef skólameistari er aðili máls skal beina kvörtun til Mennta- og menningarmálaráðuneytis.

Ákveði stjórnandi að sinna málinu sjálfur skal hann grípa til nauðsynlegra ráðstafana varðandi náms- eða vinnutilhögun aðila málsins. Reynt skal að ná sáttum um vinnutilhögun meðan málið er í skoðun. Óheimilt er að flytja þá/þann/hán, sem hefur kvartað eða orðið fyrir broti, til í starfi vegna kynbundinnar eða kynferðislegrar áreitni eða ofbeldis, nema viðkomandi óski þess. Mikilvægt er að stjórnandi hugi að vinnuumhverfi þolanda og hagi málum þannig að honum líði sem best í vinnu og þurfi ekki að eiga samskipti við meintan geranda.

Stjórnandi skal kanna málið til hlítar meðal annars með því að ræða við aðila þess og eftir atvikum samstarfsfólk eða aðra sem varpað geta ljósi á málið. Ekki á að ræða við meintan geranda og þolanda saman.



Mikilvægt er að stjórnandi afli gagna um málið, haldi nákvæma atvikaskrá með

dagsetningum, skrái upplýsingar úr viðtölum og allar munnlegar upplýsingar sem berast.

Þjóða skal þeirri/þeim/háni sem talið er að hafi orðið fyrir broti sérfræðiaðstoð sálfræðings, náms-starfsráðgjafa eða annars meðferðaraðila með sérþekkingu á umræddum brotum.

Óski viðkomandi eftir að kæra mál til lögreglu skal stjórnandi vera henni/honum/háni til aðstoðar við það eftir föngum.

Þegar rannsókn máls er lokið kynnir stjórnandi þeim aðilum er viðkoma málinu hvort hann telji að um brot hafi verið að ræða og gerir tillögur að viðbrögðum og hvaða úrræða er réttast er að grípa til. Mikilvægt er að ljúka málinu með sameiginlegum fundi þegar atvik hafa verið upplýst.

Þagnarskylda

Mæli lög ekki á annan veg er stjórnanda og öðrum þeim sem að málinu koma skylt að gæta þagmælsku um einstök mál.

Gildistaka

Verklagsreglur þessar, sem settar eru á grundvelli reglugerð um aðgerðir gegn kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015 og með hliðsjón af lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008.