

Samþykkt um gerð könnunar á einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustað meðal kennara og skólastjórna

Sjötta þing KÍ haldið 1.-4. apríl 2014 beinir því til stjórnar KÍ að framkvæma könnun á kjörtímabilinu 2014-2018, á einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustað meðal félagsmanna KÍ.

Greinargerð:

Í ljósi þess að Velferðarráðuneytið birti þann 16. apríl 2013 til umsagnar drög að reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustað hvetur vinnuumhverfisnefnd KÍ til þess að stjórn KÍ láti gera könnun á einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi meðal félagsmanna KÍ.

Rannsóknir á einelti, m.a. á Norðurlöndum og í Bretlandi, gefa til kynna að allt að 3-10% starfsfólks verði fyrir einelti á vinnustað. Tíðnin er þó mismunandi eftir atvinnugreinum en vísbendingar eru um að tíðnin sé hærri í ýmiss konar opinberri starfsemi, t.d. á heilbrigðisstofnunum. Í könnun á einelti meðal íslenskra ríkisstarfsmanna árið 2010 töldu rúmlega 10% svarenda sig hafa orðið fyrir einelti á síðustu 12 mánuðum í starfi og er það í samræmi við erlendar rannsóknir. Sambærilegar niðurstöður hafa fundist bæði erlendis og hér á landi á kynferðislegri áreitni þar sem tíðnin er í kringum 4% og hæst er hún í ýmiss konar opinberri starfsemi, s.s. mennta- og menningarmálastofnunum. Minni vitneskja er til um tíðni annars ofbeldis á vinnustöðum.

Árið 2003 var gerð rannsókn í samstarfi rannsókn- og heilbrigðisdeildar Vinnueftirlitsins og hjúkrunardeildar Háskóla Íslands meðal 600 kvenna úrtaks úr félagaskrá Félags grunnskólakennara (FG). Niðurstöður rannsóknarinnar voru að tæp 4% orðið fyrir einelti á sl. sex mánuðum, tæp 5% orðið fyrir líkamlegu ofbeldi, tæp 7% orðið fyrir hótunum og um 8% fyrir kynferðislegri áreitni. Samstarfsmenn voru oftast gerendur kynferðislegrar áreitni en nemendur oftast gerendur eineltis, líkamlegs ofbeldis og hótana.

Orsakir eineltis, kynferðislegrar áreitni og ofbeldis á vinnustað geta legið í samspili margra þátta og þar á meðal er ýmislegt í vinnuumhverfinu. Áhættuþættir eru til dæmis óhentugt vinnufyrirkomulag (of miklar/ósamrýmanlegar kröfur), sameining stofnana, of mikið vinnuálag og streita, ófullnægjandi upplýsingagjöf og skortur á úrlausnum á vandamálum og ágreiningi. Aðrar orsakir geta verið skortur á umburðarlyndi, óljós siðræn viðmið á vinnustaðnum og einstaklingsbundin vandamál. Afleiðingarnar geta verið alvarlegar, bæði fyrir viðkomandi einstaklinga, samstarfsfólkið og vinnustaðinn í heild.

Brýnt er að KÍ kanni tíðni og umfang ofangreindra vandamála hjá félagsmönnum sínum til að geta betur aðstoðað þá við að leysa eins farsælega og kostur er úr þeim málum sem upp koma og veita þá þjónustu sem félagsmenn í reynd hafa þörf fyrir. Mikilvægt er að tekið sé tillit til starfsaðstæðna kennara og kannað sé hvort gerendur séu samstarfsmenn eða þriðji aðili (s.s. foreldrar eða nemendur). Í ljósi niðurstaðna slíkrar könnunar væri hægt að búa til markvissa aðgerðar- og fræðsluáætlun KÍ um einelti, kynferðislega áreitni og ofbeldi á vinnustöðum félagsmanna KÍ.