

Sameiginleg ábyrgð

Virðing skal ætíð höfð að leiðarljósi í samskiptum og mikilvægt er að leysa jafnharðan úr ágreiningi

Það er sameiginleg ábyrgð allra stjórnenda og starfsmanna Hafnarfjarðarbæjar að einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað þrífist ekki. Virðing skal ætíð höfð að leiðarljósi í samskiptum og mikilvægt er að leysa jafnharðan úr ágreiningi sem upp kann að koma. Fagleg framkoma

getur ráðið úrslitum um hvort og hvernig ágreiningur þróast. Ef starfsmenn verða varir við einelti eða aðra ótilhlýðilega háttsemi gagnvart samstarfsmanni er brýnt að þeir líti ekki undan heldur láti viðkomandi stjórnanda, mannaússtjóra eða trúnaðarmann vita.

Ágreiningur vegna verkefna, mismunandi skoðana eða ólíkra hagsmuna telst ekki vera einelti, en ef slíkur ágreiningur magnast getur slíkt leitt til eineltis.

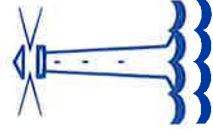
Forvarnir

Fræðsluáætlun felur meðal annars í sér áherslu á þjálfun

Til að fylgja eftir mannaússtefnu um jákvætt starfsumhverfi þar sem velliðan starfsmanna er í fyrirrúmi eru framkvæmdar reglulega viðhorfskannanir meðal starfsmanna til að kanna líðan þeirra í starfi. Framkvæmdaáætlun eru unnin í framhaldi niðurstaðna ef þurfa þykir.

Allir starfsmenn hafa hlutverki að gegna við að fyrirbyggja áreitni og einelti á vinnustað. Ef samskipi einkennast af gagnkvæmri virðingu, tillitssemi og góðu upplýsingaflæði nær einelti og áreitni ekki að skjóta rötum.

Lögð er áhersla á skýrar starfslýsingar og að ábyrgðarsvið séu vel afmörkuð. Fræðsluáætlun Hafnarfjarðarbæjar felur meðal annars í sér áherslu á þjálfun stjórnenda með tilliti til samskiptaferni og mannaússtjórnunar.



HAFNARFJÖRÐUR

Viðbrögð í málum er varða einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum Hafnarfjarðarbæjar



Viðbragðsáætlun þessi nær til og varðar allt starfsfólk Hafnarfjarðarbæjar. Markmið hennar er að fyrirbyggja og stemma stigu við einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi og annarri ótilhlýðilegri háttsemi á vinnustöðum Hafnarfjarðarbæjar. Markmið hennar er jafnframt að benda starfsfólki á leiðir til úrlausna ef það telur á sér brotið eða á samstarfsfólki sínu hvað þetta varðar.

Mannauðsstefna

- Mannauðsstefna Hafnarfjarðarbæjar leggur áherslu á jákvæð og óflug samskipti starfsfólks og auðsýnda virðingu þeirra í milli.

Í mannaústsstefnunni segir meðal annars:

- Byggja þarf upp starfsumhverfi sem er jákvætt og þar sem vellíðan starfsfólks er í fyrirrúmi. Þetta krefst þess að starfsmenn og stjórnendur leggi sitt af mörkum til að skapa góðan starfsanda og starfsánægju.
- Stjórnendum og starfsfólki ber að virða fjölbreytileikann og koma fram við hvert annað af virðingu.

Baktal, slúður, sögusagnir og útlökun eru dæmi um birtingar-myndir eineltis.

Afstaða gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað

- Hjá Hafnarfjarðarbæ er ekki líðið að starfsfólk leggi samstarfsfélaga, undirmenn eða yfirmenn í einelti.

Hjá Hafnarfjarðarbæ er ekki líðið að starfsfólk leggi samstarfsfélaga, undirmenn eða yfirmenn í einelti. Hið sama gildir um kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhýðilega háttsem. Meðvirkni starfsmanna vegna slíkra mála er lítin

alvarlegum augum. Hafnarfjarðarbær mun grípa til aðgerða gagnvart starfsmönnum sem leggja aðra í einelti, beita kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi t.d. með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn.

Einelti, áreitni og annað ofbeldi á vinnustað getur verið af hálfu starfsfólks, stjórnenda eða annarra utanaðkomandi sem tengjast vinnustaðnum.



Skilgreining á hugtökum

- Samkvæmt reglugerð nr. 1009/2015

Einelti: Siendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera litð úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Kynbundin áreitni: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðinguvíðkomandi 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 virðinguvíðkomandi, 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 þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennða sviptingun frélis.



Hvert geta starfsmenn leitað?

- Starfsmaður skal snúa sér hjó fyrsta til næsta yfirmanns síns eða forstöðumanns víðkomandi stofnunar

Starfsmaður sem hefur orðið fyrir eða hefur vitneskju um einelti eða kynferðislega áreitni á vinnustað skal snúa sér hjó fyrsta til næsta yfirmanns síns eða forstöðumanns víðkomandi stofnunar, trúnaðarmanns, öryggis trúnaðarmanns, til mannaúdsstjóra eða senda tölvupóst á trunadur@peissir.is og tilkynna um atvik. Þessir aðilar fá sérstaka þjálfun í að bregðast við slíkum erindum og

Grín og daður telst ekki vera kynferðisleg áreitni nema hegðunin sé óvelkomin og hvorki gagnkræm né á jafnréttisgrundvall.

skulu þeir sýna polanda fullan trúnað. Ef næsti yfirmaður er gerandi málsins eða sinnir því ekki er hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfskilyrði víðkomandi starfsmanns meðan á meðferð málsins standur. Tilkynningar um einelti verða alltaf litnar alvarlegum augum og tekið á þeim eftir markvissum leiðum. Starfsmenn skulu vera reiðubúnir að skýra mál sitt nánar ef ástæða þykir til.