

Stefna Vestmannaeyjabæjar gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustað

Vinnustaðurinn Vestmannaeyjabær

Í öllum stofnunum skal vera góður starfsandi sem hvetur starfsfólk til góðra verka og veitir þeim vellíðan við vinnu sína. Starfsfólk stofnana Vestmannaeyjabæjar skulu m.a. hafa eftirfarandi starfshætti að leiðarljósi við störf sín:

- Starfsfólk skal tileinka sér kurteisi og virðingu í öllum samskiptum.
- Tekið skal vel á móti nýju starfsfólki.
- Hvers kyns fordómar eru aldrei liðnir.
- Á vinnustöðum Vestmannaeyjabæjar er tekið markvisst á vandamálum sem koma upp og leitast við að leysa úr þeim á farsælan hátt.
- Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi er undir engum kringumstæðum liðið meðal starfsfólks Vestmannaeyjabæjar.
- Það er mikilvægt að starfsfólk sýni umburðarlyndi og reyni fyrst og fremst að leiðbeina samstarfsmönnum á jákvæðan og uppbyggjandi hátt í stað þess að finna að verklagi eða hegðun þeirra með skömmum eða neikvæðum aðfinnslum.

Hugtök

Yfirmaður er forstöðumaður á hverjum vinnustað.

Öryggistrúnaðarmaður er sá starfsmaður sem starfsfólk, lögum samkvæmt, kýs til að sinna vinnuverndarverkefnum fyrir sína hönd.

Trúnaðarmaður er sá aðili sem sem þolandi treystir og velur sjálfur til að veita sér stuðning í viðtölum. Trúnaðarmaður er fyrst og fremst áheyrnarfulltrúi og stuðningur við þolanda.

Starfsfólk er allt það fólk sem ráðið er í störf hjá Vestmannaeyjabæ.

Ágreiningur er skilgreindur sem einstök mál er tveir eða fleiri starfsmenn koma að og kemur í veg fyrir jákvæð og eðlileg samskipti.

Einelti eða ofbeldi er ekki liðið hjá Vestmannaeyjabæ og er allt starfsfólk ábyrgt gagnvart slíkri hegðun, bregðist það ekki við á tilætlaðan hátt. Einelti birtist í ýmsum myndum, en skilgreining þess er á mælisverð eða síendurtekin 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. Hér er ekki átt við skoðanaágreiningu eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns, eða tveggja eða fleiri starfsmanna, enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstrar ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan. Önnur skilgreining á andlegu ofbeldi eða einelti er, "athöfn af endurtekinni árásgjarnri hegðun til þess að vísitandi skaða annan aðila, líkamlega eða andlega.

Andlegt ofbeldi eða einelti einkennist af því að einstaklingur hegðar sér á ákveðinn hátt til að öðlast vald yfir annarri manneskju."

Kynferðisleg áreitni er ein tegund eineltis og skal ekki líðast í stofnunum Vestmannaeyjabæjar. Kynferðisleg áreitni er kynferðisleg hegðun sem er ósanngjörn og/eða móðgandi og í óþökk þess sem fyrir henni verður, hefur áhrif á sjálfsvirðingu þolendanna og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Kynferðisleg áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknað. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt.

Kynbundin áreitni er skilgreind sem 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.

Einelti

Einelti getur birst í eftirfarandi myndum, þó listinn sé ekki tæmandi:

- Að starf, hæfni og verk þolandans eru lítilsvirt.
- Misnotkun, t.d. með því að neyða þolandann til að sinna endurtekið erindum sem falla ekki undir starfsvið hans eða að láta hann hafa of fá eða of mörg verkefni.
- Særandi athugasemdir.
- Rógur eða útilokun frá félagslegum og faglegum samskiptum.
- Árásir á þolandann eða gagnrýni á einkalíf hans.
- Gera þolanda að athlægi.
- Líkamlegar árásir eða hótanir um slíkt.
- Fjandskapur eða þögn þegar spurt er eða fitjað upp á samtali.
- Móðgandi samtöl.
- Lítilsvirðandi skilaboð í tölvupósti, á samskiptamiðlum eða aðrar skriflegar sendingar.
- Niðurlægning eða auðmýking, t.d. vegna aldurs, kynferðis eða þjóðernis.

Kynferðisleg áreitni

Kynferðisleg áreitni er óvelkomin þeim sem fyrir henni verður. Sérhver þolandi verður að meta hvaða framkomu hann umber og frá hverjum. Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum getur falist í eftirfarandi:

- Dónalegum bröndurum og kynferðislegum athugasemdum.
- Óviðeigandi spurningum um kynferðisleg málefni.
- Snertingu sem ekki er óskað eftir.
- Endurteknum beiðnum um kynferðislegt samband sem mæta áhugaleysi eða er hafnað.

Kynferðisleg áreitni einkennist oft af:

- Misnotkun á valdi eða stöðu.
- Andlegri kúgun og að sjálfsvirðingu sé misboðið
- Framkomu sem ætlað er að knýja einstaklinga til undirgefni og gera lítið úr þeim.
- Endurtekinni áreitni.
- Niðurlægningu fyrir þann sem fyrir áreitninni verður og hefur neikvæð áhrif á andlega og líkamlega heilsu hans.

Polandi sem telur á sér brotið á einhvern fyrrgreindan hátt skal leita til yfirmanns eða mannauðstjóra sem leiðbeinir aðilanum í gegnum verklagsreglur Vestmannaeyjabæjar, um viðbrögð við einelti, kynferðislegri áreitni og kynbundinni áreitni.

Yfirmenn í samráði við starfsfólk skulu stefna að því að viðhalda jákvæðum og hvetjandi vinnuanda með ýmsum ráðum, t.d. samkomum utan vinnutíma, skipulögðum fundum, námskeiðum og ýmsum upþákomum á vinnutíma. Starfsumhverfi skal rætt sérstaklega á starfsmannafundum, úrlausnir vandamála ræddar og úr þeim bætt eins og hægt er, eins fljótt og mögulegt er.

Forvarnir

Yfirmaður skal leitast við að fyrirbyggja ofangreind mál sem kynnu að koma upp. Jafnframt að skapa góðan starfsanda. Meðal leiða má nefna:

- Yfirmaður skal láta skýr boð út ganga um að einelti, áreitni og ofbeldi sé ekki liðið á vinnustaðnum.
- Yfirmaður skal tryggja að starfsumhverfið sé gott frá andlegu, líkamlegu og félagslegu sjónarmiði.
- Stuðla að því að árlega standi starfsmönnum til boða að sækja námskeið um einelti, áreitni og ofbeldi.
- Að yfirmenn, jafnt sem aðrir starfsmenn, vinni markvisst að því að skapa jákvæðan starfsanda.
- Upplýsa starfsmenn um ástæður, afleiðingar og skilgreiningar ágreinings, eineltis, áreitnis og ofbeldis.
- Að hafa starfslýsingar skýrar og að þær séu lýsandi fyrir tilgang og hlutverk og hvaða kröfur eru gerðar til starfa.
- Vinna með starfsmönnum þegar upp koma samskiptavandi og/eða erfiðaleikar á milli starfsfólks og/eða á milli starfsfólks og stjórnenda.
- Sýna gott fordæmi í samskiptum.
- Útbúa samskiptareglur í nánú samstarfi við starfsfólk vinnustaðarins.
- Bregðast skjótt við og leysa vandamál og ágreining sem koma upp á vinnustaðnum.
- Taka mið af fræðslu þessara mála í símenntunaráætlun stofnunnar.
- Að yfirmenn upplýsi starfsmenn um stefnu Vestmannaeyjabæjar í þessum málefnum og kynni þeim þær verklagsreglur sem liggja fyrir ef grunur er um einelti eða kynferðislega áreitni.
- Framkvæma áhættumat á félagslegri og andlegri líðan með reglubundnum hætti, og eftir þörfum hverju sinni.

Samþykkt í bæjarráði þann 24. september 2021