

Stefna í málum er varða einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustöðum

Stefnan nær til og varðar alla starfsmenn Garðabæjar. Markmið hennar er að stemma stigu við einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi og annarri ótilhlýðilegri háttsemi á vinnustöðum Garðabæjar.

Hjá Garðabæ verður ekki liðið að starfsmenn leggi samstarfsfélaga, undirmenn eða yfirmenn í einelti. Hið sama gildir um kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega háttsemi. Meðvirkni starfsmanna vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis er fordæmd.

Með hugtakinu einelti er átt við:

„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.“ (3.gr. liður b reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum).

Með hugtakinu kynferðisleg áreitni er átt við:

„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, fjandsamlegrar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.“ (2. gr., 4. tl. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla með síðari breytingum).

Með hugtakinu kynbundin áreitni er átt við:

„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.“ (2. gr., 3. tl. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla með síðari breytingum).

Með hugtakinu ofbeldi er átt við:

„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 handahófskennda sviptingu frelsis.“ (3.gr. liður e reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum).

Garðabær mun grípa til aðgerða gagnvart starfsmönnum sem leggja aðra í einelti, beita kynferðislegri áreitni, kynbundinn áreitni eða ofbeldi t.d. með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn í kjölfar áminningar.

Tekið verður á fölskum ásökunum um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi af sömu festu og fyrrgreinda áreitni almennt.

Verði starfsmaður fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi skal þolandi leita til næsta yfirmanns eða forstöðumanns viðkomandi stofnunar, trúnaðarmanns, vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins eða til mannauðsstjóra Garðabæjar. Þessir aðilar skulu sýna þolanda fullan trúnað. Sjá nánar

„Viðbragðsáætlun vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis“.

Ef yfirmaður er ásakaður um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi er hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði viðkomandi starfsmanns á meðan á meðferð málsins stendur og mun þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.

Sjá nánar: <http://www.vinnueftirlit.is/vinnuvernd/adbunadur/einelti/>