



قلدری (Bullying) و آزار و اذیت

پالیسی

در انجمن جامعه هزاره، ما متعهد به حفظ فرهنگ کرامت و احترام برای همه افراد هستیم. قلدری (Bullying) و آزار و اذیت به هر شکلی برای جامعه ما مضر است و در هیچ یک از برنامه و محل کار قابل تحمل نخواهد بود. این شامل مواردی از قلدری یا آزاری است که توسط بازدیدکنندگان انجمن جامعه هزاره نسبت به کارکنان و یا بازدید کنندگان در محل انجمن ما انجام می شود.

این پالیسی برای همه مسئولین، اعضا، داوطلبان و کارکنان، چه در داخل و چه خارج از محل، اعمال می شود. همچنین شامل افرادی می شود که از راه دور از دفتر اصلی یا محل کار خود کار می کنند. هر گونه قلدری یا آزار و اذیت جدی گرفته می شود و به عنوان تخلف انضباطی تلقی می شود.

قلدری (Bullying) و آزار و اذیت چه است

قلدری (Bullying) و آزار و اذیت مسائل جدی هستند که می توانند تأثیرات مخربی بر افراد در محل کار داشته باشند. آزار و اذیت به عنوان رفتار ناخواسته ای که بر حیثیت زن و مرد تأثیر می گذارد، تعریف می شود. این می تواند شامل اعمال یا نظراتی باشد که برای گیرنده تحقیرآمیز و غیرقابل قبول تلقی شوند. آزار و اذیت می تواند به عوامل مختلفی مانند سن، جنسیت، نژاد، ناتوانی، مذهب، ملیت یا هر ویژگی شخصی دیگر مرتبط باشد. می تواند به عنوان یک موضوع دائمی یا به عنوان یک حادثه مجزا ظاهر شود. برای سازمان ها مهم است که پالیسی و رویه های روشنی برای مقابله و پیشگیری از قلدری و آزار داشته باشند. با ایجاد محیطی امن و محترمانه برای همه سازمان ها می توانند فرهنگ کاری مثبت و سازنده را ارتقا دهند.

قلدری به عنوان رفتار توهین آمیز، تهدید کننده، بدخواهانه یا ناراحت کننده تعریف می شود که شامل سوء استفاده یا سوء استفاده از قدرت به قصد تضعیف، تحقیر یا آسیب رساندن به گیرنده است. این رفتار می تواند توسط یک فرد علیه فرد دیگر یا توسط گروه هایی از افراد انجام شود. این می تواند آشکار یا نامحسوس باشد، رودررو یا از طریق ارتباط نوشتاری یا الکترونیکی مانند ایمیل یا تلفن رخ دهد. صرف نظر از شکلی که به خود می گیرد، قلدری همیشه غیرقابل توجیه است و برای فرد پذیرنده ناخواسته است. این می تواند در محیط های خصوصی یا عمومی رخ دهد، و آن را به یک مسئله فراگیر تبدیل می کند که می تواند عواقب جدی داشته باشد.

✓ برای اطلاعات بیشتر و راهنمایی در مورد قلدری و آزار، لطفاً به www.gov.uk/workplace-bullying-and-harassment مراجعه کنید.

✓ نمونه هایی از رفتارهای قلدری و آزاردهنده عبارتند از:

✓ -انتشار شایعات بدخواهانه یا توهین به شخصی از طریق کلمات یا اعمال، به ویژه بر اساس نژاد، سن، ناتوانی، گرایش جنسی، مذهب یا عقیده.

✓ -کپی یادداشت های انتقادی از شخصی برای افرادی که نیازی به اطلاع ندارند.

- ✓ -مسخره کردن یا تحقیر کسی یا قرار دادن او برای شکست.
- ✓ -تنها گذاشتن و یا احساس قربانی دادن به او
- ✓ نظارت بیش از حد، استفاده نادرست از قدرت یا موقعیت،
- ✓ پیشرفت های ناخواسته مانند دست زدن یا ایستادن بیش از حد نزدیک،
- ✓ و نمایش مواد توهین آمیز.
- ✓ تهدید یا اظهار نظر در مورد امنیت شغلی بدون مبنای معتبر،
- ✓ تضعیف عمدی اشخاص شایسته از طریق بارگذاری بیش از حد و انتقاد مداوم،
- ✓ و مسدود کردن عمدی فرصت های ارتقا یا آموزش

انتقاد سازنده و منصفانه از عملکرد یا رفتار کارمند در محل کار، قلدری محسوب نمی شود. مهم است که بین بازخورد مشروع و رفتار قلدری تفاوت قائل شویم. علاوه بر این، درک این نکته ضروری است که اختلاف نظرهای گاه به گاه یا صدای بلند به منزله قلدری در محل کار نیست. حفظ یک محیط حرفه ای و محترمانه در حین رسیدگی به مسائل عملکرد بسیار مهم است.

رویش ها:

شکایات مربوط به قلدری و/یا آزار و اذیت، و همچنین هرگونه اطلاعات ارائه شده توسط کارکنان و یا در رابطه با این شکایات، به شیوه ای منصفانه، محرمانه و حساس با پیروی از رهنمودهای مندرج در رویه های شکایت انجمن جامعه هزاره رسیدگی خواهد شد. توجه به این نکته مهم است که قلدری یا آزار و اذیت به عنوان یک شکایت معمولی تلقی نخواهد شد. بلکه موضوعی جدی است که به آن رسیدگی خواهد شد.

در مواردی که شکایت از قلدری یا آزار و اذیت مدیر شما را شامل می شود، توصیه می شود برای کمک به مسول مناسب دیگری مراجعه کنید.

بررسی و تحقیق

رسیدگی به شکایات با نهایت جدیت و به سرعت، عینی و مستقل انجام خواهد شد. پس از بررسی دقیق حقایق، تصمیمات مربوط به اقدام مناسب اتخاذ خواهد شد.

فرآیند غیررسمی حل و فصل

در موارد خاص، ممکن است مسائل از طریق روش های غیررسمی حل شود. اغلب اوقات، افراد ممکن است متوجه نباشند که اعمال آنها باعث ناراحتی یا آسیب می شود. درگیر شدن در یک بحث غیررسمی می تواند ارتباط و درک متقابل بهتری را تقویت کند و در نهایت منجر به توافق برای توقف رفتار شود.

اقدام رسمی:

در موارد قلدری یا آزار شدید، انجمن از طریق رویه های انضباطی خود به موضوع رسیدگی خواهد کرد. اگر این رفتار منجر به سوء رفتار فاحش باشد، اخراج بدون اطلاع قبلی ممکن است در نظر گرفته شود.

خدمات مشاوره و میانجیگری

خدمات مشاوره و میانجیگری در مواردی توصیه می شود که تحقیقات دلیلی برای اقدام انضباطی نشان نمی دهد، یا زمانی که تسهیل حل و فصل و حمایت از فرد متهم و شاکی مفید است. این خدمات می تواند به رفع تعارضات و ارتقای تفاهم بین طرفین درگیر در یک اختلاف کمک کند.

اتهامات بی اساس

کارمندانی که شکایت می کنند، با برخورد انضباطی مواجه نخواهند شد، مگر اینکه فردی اتهامات بی پایه ای مبنی بر قلدری و/یا آزار و اذیت با نیت مخرب مطرح کند. در این گونه موارد تحقیقات دقیقی انجام شده و با رعایت رویه انضباطی عادلانه و بی طرفانه به موضوع رسیدگی خواهد شد.



رویش ها

هدف از این رویه ها شناسایی موثر و رسیدگی به حوادث قلدری (Bullying) و آزار و اذیت است.

چگونه می توان قلدری (Bullying) و آزار و اذیت را شناسایی کرد؟

به رسمیت شناختن قلدری (Bullying) و آزار و اذیت می تواند چالش برانگیز باشد زیرا رفتاری که یک فرد آن را قلدری می داند ممکن است توسط دیگری به عنوان مدیریت شرکت در نظر گرفته شود. در حالی که موارد شدید قلدری (Bullying) و آزار و اذیت عموماً مورد توافق است، این مناطق "خاکستری" هستند که اغلب بیشترین مشکلات را ایجاد می کنند.

رویه های شناسایی قلدری (Bullying) و آزار و اذیت می تواند پیچیده باشد، زیرا ممکن است همیشه برای دیگران آشکار نباشد و می تواند ظریف باشد. فردی که این رفتار را تجربه می کند ممکن است سوال کند که آیا این رفتار در انجمن جامعه هزاره طبیعی است یا خیر. آنها ممکن است از این بترسند که اگر علیه اقدامات ترسناک صحبت کنند، ضعیف یا ناکافی تلقی شوند. علاوه بر این، آنها ممکن است نگران باشند که در صورت گزارش حوادث، متهم به واکنش بیش از حد و عدم باور آنها شوند.

بسیاری از افراد به دلیل ترس از مواجهه با عواقب، در گزارش موارد قلدری در محل کار مردد هستند. همکاران همچنین ممکن است تمایلی به گام برداشتن به عنوان شاهد نداشته باشند، زیرا آنها نیز ممکن است نگران عواقب احتمالی باشند. در برخی موارد، افراد حتی ممکن است برای جلوگیری از تبدیل شدن به یک هدف، خود را با قلدر همسو کنند. این رفتار می تواند یک محیط کاری سمی ایجاد کند و چرخه سوء استفاده را تداوم بخشد.

قلدری (Bullying) و آزار و اذیت می تواند تأثیر مخربی بر سلامت روانی فرد داشته باشد و باعث ایجاد احساس اضطراب و تحقیر شود. ناتوانی در مقابله مؤثر با چنین بدرفتاری ممکن است منجر به احساس خشم و ناامیدی شود و برخی افراد را به دنبال انتقام بکشاند. دیگران ممکن است ترس و از دست دادن انگیزه را تجربه کنند.

استرس، کاهش اعتماد به نفس و کاهش عزت نفس ناشی از آزار و اذیت یا قلدری می تواند عواقب جدی مانند ناامنی شغلی، بیماری، افزایش غیبت و حتی استعفا داشته باشد. همواره عملکرد شغلی تحت تأثیر منفی قرار می گیرد و در نتیجه روابط محل کار آسیب می بیند.

برای ارگان ها بسیار مهم است که از قلدری و آزار در محل کار جلوگیری کنند تا از رفاه و بهره‌وری همه منابع خود اطمینان حاصل کنند.

چرا اقدام برای مقابله با قلدری (Bullying) و آزار و اذیت در انجمن ضروری است؟

این رفتارها نه تنها از نظر اخلاقی غیرقابل قبول هستند، بلکه در صورت عدم کنترل یا سوء استفاده، می‌توانند منجر به مشکلات جدی بی‌شماری شوند:

- کاهش روحیه و تیرگی روابط اعضا و رضاکاران

- کاهش احترام به مدیران و مسولین

- کاهش سطح عملکرد

- کاهش بهره‌وری

- افزایش غیبت اعضا و رضاکاران

- نرخ بالای استعفا

- آسیب به شهرت انجمن

- پیامدهای قانونی بالقوه، از جمله پرونده های دادگاه که منجر به پرداخت پول قابل توجه می شود.

برای سازمان‌ها بسیار مهم است که به منظور حفظ محیط کاری مثبت و اجتناب از پیامدهای منفی مرتبط با این رفتارهای مضر، از قلدری (Bullying) و آزار و اذیت پیشگیری کنند.

موقعیت قانونی تبعیض و آزار و اذیت

در حالی که نمی توان مستقیماً در مورد قلدری به دادگاه شکایت کرد، کارمندان ممکن است این گزینه را داشته باشند که بر اساس قوانینی که به تبعیض و آزار و اذیت رسیدگی می کنند شکایت کنند.

اخراج ناعادلانه

کارفرمایان موظفند از رفاه همه کارکنان و رضا کاران خود اطمینان حاصل کنند. هنگامی که اعتماد و اطمینان متقابل بین کارفرما و کارمند و یا رضا کار به خطر بیفتد، مانند مواردی از زورگویی و آزار و اذیت در محل کار، کارمند و یا رضاکار حق دارد استعفا دهد و بر اساس نقض قرارداد، ادعای "اخراج سازنده" را ارائه دهد. کارفرمایان معمولاً از نظر قانونی در قبال اقدامات کارمندان و رضاکاران خود پاسخگو هستند

نقض قرارداد همچنین می تواند شامل غفلت از تضمین سلامت و ایمنی کارمند در محل کار باشد. طبق قانون بهداشت و ایمنی در محل کار 1974، کارفرمایان موظف هستند از سلامت، ایمنی و رفاه همه کارکنان و رضاکاران در حمایت کنند.

"راهنمای استرس در محیط کار" مدیر بهداشت و ایمنی تاکید می کند که استرس باید به عنوان یک خطر قابل توجه برای سلامتی در نظر گرفته شود. کارفرمایان از نظر قانونی موظف به اتخاذ تدابیر معقول برای جلوگیری از خطرات سلامتی ناشی از سطوح بیش از حد و طولانی مدت استرس هستند.

مدیریت باید استانداردهای رفتاری مورد انتظار را به وضوح بیان کند، در رفتار خود الگو قرار دهد و اطمینان حاصل کند که همه افراد مسئولیت های خود را در قبال دیگران درک می کنند.

رویه ها

قلدری نباید به عنوان یک شکایت معمولی رد شود. موضوع مهمی است که نیازمند توجه مناسب است. شکایات مربوط به قلدری و/یا آزار و اذیت، و همچنین هرگونه اطلاعات ارائه شده توسط کارکنان و یا رضاکاران در مورد چنین موضوعاتی، باید با انصاف، محرمانه بودن و حساسیت رسیدگی شود. این موارد باید از قالب کلی مشخص شده در روش های شکایت سازمان پیروی کنند تا از پاسخگویی کامل و مناسب اطمینان حاصل شود.

بررسی شکایات

بررسی شکایات یک جنبه حیاتی برای حفظ یک محیط کاری منصفانه و محترمانه است. جدی گرفتن شکایات و انجام تحقیقات سریع و عینی مهم است. کارمندان و رضاکاران معمولاً اتهامات جدی نمی زنند مگر اینکه احساس کنند واقعاً در حقتان ظلم شده است. بنابراین، ضروری است که تحقیقات به عنوان بی طرفانه و مستقل تلقی شود. پس از تکمیل تحقیقات، می توان تصمیماتی را در رابطه با اقدام مناسب برای رسیدگی به موضوع مورد نظر اتخاذ کرد.

برخورد غیر رسمی

برخورد با موضوع تخلف در محیط کار گاهی از راه های غیررسمی قابل حل است. اغلب اوقات، افراد ممکن است متوجه نامناسب بودن رفتارشان نشوند و یک مکالمه گاه به گاه می تواند منجر به درک بهتر و توافق برای توقف رفتار شود. در برخی موارد، فرد ممکن است بتواند به تنهایی به موضوع رسیدگی کند، در حالی که در موارد دیگر، ممکن است به کمک یک مدیر، همکار یا نماینده کارمند نیاز داشته باشد.

مشاوره یا میانجیگری

مشاوره یا میانجیگری ممکن است در مواردی که مناسب تشخیص داده شود مورد استفاده قرار گیرد، به ویژه در مواردی که تحقیقات دلیلی برای اقدام انضباطی نشان نمی دهد یا در صحت شکایت تردید وجود دارد. این روش ها می توانند به حل مسئله مورد نظر کمک کنند و از فرد متهم و شاکی حمایت کنند.

سوء رفتار جدی

در شرایطی که شامل بد رفتار جدی است، جایی که نیاز به جدا کردن طرفین درگیر وجود دارد، ممکن است تعلیق مختصری از قلدر/آزاردهنده ادعایی در زمانی که پرونده در دست بررسی است، ضروری باشد. در مواردی که ادعاهای نادرست قلدری و/یا آزار و اذیت برای اهداف مخرب مطرح می شود، باید تحقیقات کامل و بی طرفانه طبق رویش انضباطی انجام شود.

Change Record

Date of Change:	Changed By:	Comments:
18/01/2024	Nazir Moradi	Policy approved by the Trustees