Viðbragðsáætlun Isavia í málum er varða sálfélagsleg áreiti

Viðbragðsáætlun er sett á grundvelli 38. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, og reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

Í starfsmannastefnu Isavia er lögð rík áhersla á að bæði líkamlegt og andlegt heilsufar starfsmanna, gagnkvæma virðingu, umburðarlyndi og stuðning þeirra á meðal. Viðbragðsáætlun við einelti og annarri sálfélagslegri áreitni er frekari útfærsla á því markmiði og gildir fyrir allar starfsstöðvar Isavia. Það er stefna Isavia að starfsmenn vinni í anda samstarfs og sýni þannig samstarfsfólki sínu alltaf kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti og önnur sálfélagsleg áreitni, svo sem kynbundin og kynferðisleg áreitni, verður undir engum kringumstæðum umborin. Meðvirkni starfsmanna í slíkum tilvikum er jafnframt fordæmd.

Isavia skal koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega hegðun í starfi félagsins með forvörnum og virkri viðbragðsáætlun.

Skilgreiningar:

Skilgreining Isavia á einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum er í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015. Þar segir í 3. grein:

Einelti:

Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða 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 virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

Kynferðisleg áreitni:

Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, 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 þjáningar þess sem fyrir henni verður, einkum hótunum um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

<u>Ennfremur er stuðst við eftirfarandi skilgreiningar</u>

Þolandi: Sá aðili sem verður fyrir einelti, kynferðislegu eða kynbundnu áreiti. Þar til að rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur þolandi“.

Gerandi: Sá aðili sem beitir einelti, kynferðislegu eða kynbundnu áreiti. Þar til að rannsókn á máli er lokið er notast við hugtakið „meintur gerandi“.

Samskiptavandi á vinnustað:

Ágreiningur vegna verkefna, mismunandi skoðana, samskiptaerfiðleika eða ólíkra hagsmuna fellur almennt ekki undir ofangreindar skilgreiningar. Ef slíkur ágreiningur magnast án þess að gripið sé inn í getur hann leitt til eineltis, áreitni eða ofbeldis á vinnustað og er því mikilvægt að stjórnendur bregðist við með viðeigandi hætti þegar slíkur ágreiningur rís.

Gildisvið:

Viðbragðsáætlun þessi á við um allar starfsstöðvar Isavia og jafnt um starfsmenn, stjórnendur og verktaka sem starfa á vegum fyrirtækisins. Mun Isavia bregðast við ábendingum um einelti, áreitni eða ótilhlýðilega háttsemi í samræmi við viðbragðsáætlun þessa og í samstarfi við atvinnurekanda utanaðkomandi einstaklings sem á í samskiptum við starfsmenn Isavia. Við mat á því hvort viðbragðsáætlun sé virkjuð skiptir ekki máli hvort gerandi sé starfsmaður eða td. viðskiptavinur.

Framkvæmd áætlunar:

Fara skal eftir eftirfarandi viðbragðsáætlun í öllum þeim tilvikum þar sem grunur er um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, ofbeldi eða önnur ótilhlýðileg hegðun eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum. Viðbragðsáætlun skal m.a. virkjuð:

verði stjórnendur varir við hegðun eða ágreining í samskiptum starfsmanna sem vekur grunsemdir um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, ofbeldi eða önnur ótilhlýðileg hegðun sé til staðar á vinnustað,

berist stjórnendum kvörtun frá starfsmanni um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega hegðun á vinnustað, eða

berist ábending um að starfsmaður hafi orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi eða annarri ótilhlýðilegri hegðun á vinnustaðnum.

Viðbrögð stjórnenda:

Stjórnendur bera ábyrgð á því að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar og að nýjum starfsmönnum sé kynnt þessi stefna og viðbragðsáætlun Isavia strax við upphaf starfs. Stjórnendum Isavia ber skylda til að skapa vinnuskilyrði sem bjóða ekki upp á hættuna á einelti, áreitni eða ofbeldi. Stjórnendur skulu sína gott fordæmi með því að sýna öðrum starfsmönnum tillitssemi, virðingu, umburðarlyndi og stuðla að góðum starfsanda.

Verði stjórnandi var við einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega hegðun eða hefur rökstuddan grun um að framangreind hegðun eigi sér stað ber honum að bregðast við án ástæðulausrar tafar í því skyni að koma í veg fyrir að slík hegðun endurtaki sig. Skal stjórnandi, upplýsa mannauðsstjóra sem virkjar viðbragðsáætlun þessa.

Stjórnendum ber einnig skylda til að taka á málum í samræmi við viðbragðsáætlun þessa þegar þau koma upp og leita aðstoðar mannauðsstjóra og/eða öryggisnefndar Isavia.

Tilkynning starfsmanna:

Starfsmönnum er óheimilt að leggja annan starfsmann/starfsmenn eða stjórnendur í einelti á vinnustað, áreita þá og/eða beita þá ofbeldi á vinnustað. Starfsmenn skulu sýna hvort öðrum og stjórnendum tillitssemi, virðingu og umburðalyndi ásamt því að stuðla að góðum starfsanda.

Verði starfsmenn varir við einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega hegðun eða hafa rökstuddan grun um að framangreind hegðun eigi sér stað innan fyrirtækisins ber þeim að bregðast við með því að koma á framfæri kvörtun eða ábendingu til vinnuverndarfulltrúa/öryggisnefndar, næsta yfirmanns eða mannauðssviðs.

Starfsmaður skal jafnframt vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar. Tilkynningareyðublað er hægt að nálgast á innri vef (Flugan) ásamt gátlista. Nafn vinnuverndarfulltrúa ásamt fulltrúum öryggisnefndar er eining að finna á Flugunni.

Ef næsti yfirmaður er gerandi málsins eða sinnir því ekki er lögð áhersla á að starfsmaðurinn snúi sér til mannauðsstjóra og/eða öryggisnefndar Isavia.

Fái þeir aðilar sem tilgreindir eru hér að framan kvörtun eða ábendingu um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega hegðun skulu þeir þegar hafa samband mannauðsstjóra.

Fyrstu viðbrögð:

Mannauðsstjóri ber ábyrgð á rannsókn mála og skal hann eða mannauðsstjóri þegar í stað virkja viðbragðsáætlun þessa. Taka skal allar tilkynningar alvarlega og sýna nærgætni í aðgerðum gagnvart aðilum máls. Mannauðsstjóri metur í samráði við vinnuverndarfulltrúa eða næsta yfirmann án ástæðulauss dráttar þörf þolanda fyrir bráðan stuðning og veita hann.

Leggja skal ríka áherslu á að brugðist sé við hið fyrsta í þeim tilgangi að koma í veg fyrir að hegðunin endurtaki sig og koma þannig í veg fyrir frekari skaða.

Yfirmaður sem kærður er vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, kynbundinnar áreitni eða kynferðislegrar áreitni, skal samkvæmt lögum nr. 10/2008, gr. 22, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, vera vanhæfur til að taka ákvarðanir um starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal næsti stjórnandi taka slíkar ákvarðanir.

Þegar yfirmaður eða trúnaðaraðilar fyrirtækisins fá vitneskju um einelti, áreitni eða ofbeldi skulu þeir bregðast við samkvæmt viðbragðsáætlun.

Gæta skal þess að vinnuaðstæður þolanda á meðan málsmeðferð stendur séu þannig að hann sé ekki útsettur frekar, njóti stuðnings og upplifi sig öruggan á vinnustaðnum.

Málsmeðferð:

Mannauðsstjóri í samráði við viðkomandi yfirmann sviðs skal sjá til þess að gerð verði athugun á málsatvikum í þeim tilgangi að meta hvers eðlis umrædd kvörtun eða ábending er ásamt því að meta hvort ástæða sé til að leita til utanaðkomandi aðila, þar á meðal viðurkenndra þjónustuaðila, til aðstoðar svo leiða megi mál til lykta og tryggja hlutlausa málsmeðferð. Einnig skal virða óskir málsaðila um aðkomu utanaðkomandi aðila að málinu.

Við meðferð máls skal sýna varfærni og nærgætni í aðgerðum með virðingu og einkahagi hlutaðeigandi starfsmanna í huga, meðal annars með því að veita ekki óviðkomandi aðilum upplýsingar um mál og tryggja að utanaðkomandi aðilar sem kunna að koma að meðferð máls geri slíkt hið sama.

Áður en málsmeðferð hefst skal Mannauðsstjóri upplýsa aðila máls að mál þeirra muni verða tekið til meðferðar.

Við mat á atviki eru eftirfarandi atriði tekin til athugunar:

Gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum. Rætt er við þolanda, geranda og aðra sem veitt geta upplýsingar um málið. Mikilvægt er að leita upplýsinga um tímasetningar og fá fram gögn ef einhver eru, s.s. tölvupósta, smáskilaboð eða annað.

Fundin er lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Einnig er metið hvort þörf sé fyrir utanaðkomandi sérfræðing til að gera úttekt á málinu og að málið fái þannig formlega málsmeðferð hlutlaus aðila.

Málinu er síðan fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma liðnum og fylgst með samskiptum þeirra.

Ef einelti, áreitni eða ofbeldi er staðfest að lokinni athugun skal gripið til viðeigandi aðgerða til að stöðva atferlið sem átt hefur sér stað.

Láti gerandi ekki af ámælisverði hegðun getur það leitt til uppsagnar hans úr starfi.

Þolanda og geranda er boðinn sálfræðistuðningur eftir því sem við á og þörf krefur.

Upplýsinga aflað og skráningarskylda:

Mannauðsstjóri skal tryggja að við matið sé hlutaðeigandi starfsmönnum gefinn kostur á að koma sjónarmiðum sínum á framfæri og að jafnan sé rætt við einn aðila máls í senn.

Athugun á málsatvikum skal fela í sér viðtal við ætlaðan þolanda, ætlaðan geranda, vitni eða aðra þá sem veitt geta upplýsingar sem skýra málsatvik. Skrásetja skal allar frásagnir aðila og bera þær undir viðkomandi til samþykktar. Leitað verður upplýsinga um tímasetningar og önnur gögn, s.s. tölvubréf, smáskilaboð í síma eða tölvu eða annað sem varpað getur ljósi á málavöxtu.

Mannauðsstjóri skal sjá til þess að allt sem tengist meðferð máls sé skráð niður og halda hlutaðeigandi starfsmönnum og stjórnendum sem og vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins upplýstum meðan á meðferðinni stendur, meðal annars með því að veita þeim aðgang að öllum upplýsingum og gögnum í málinu, að teknu tilliti til laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga.

Ráðstafanir vegna samskipta meðan á rannsókn stendur:

Meðan athugun fer fram skal næsti yfirmaður grípa til ráðstafana sem tryggja að ætlaður þolandi og ætlaður gerandi þurfi ekki að hafa samskipti er varðar starfsemi vinnustaðarins, svo sem með breyttum verkferlum.

Varði málsatvik aðila sem ekki er starfsmaður fyrirtækisins mun næsti yfirmaður sjá til þess að starfsmaður þurfi ekki að vera í samskiptum við aðilann.

Allar upplýsingar meðhöndlaðar sem trúnaðarmál:

Allar upplýsingar sem fást um málið verða meðhöndlaðar sem trúnaðarmál og verða öll gögn varðveitt á öruggum stað á ábyrgð Isavia og meðhöndluð samkvæmt persónuverndarlögum.

Mannauðsstjóri skal tryggja að óviðkomandi aðilum verði ekki veittar upplýsingar um málið og tryggja að utanaðkomandi aðilar sem kunna að koma að meðferð máls geri slíkt hið sama.

Aðgerðir í kjölfar niðurstöðu:

Þegar mál telst nægjanlega upplýst skal Mannauðsstjóri taka ákvörðun, í samráði við aðra stjórnendur eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins, til hvaða aðgerða verði gripið í samræmi við alvarleika máls hverju sinni.

Þegar atvik eða hegðun telst vera einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, ofbeldi eða önnur ótilhlýðilega hegðun verður brugðist við eftir eðli máls með því að veita geranda tiltal, áminningu, tilfærslu í starfi eða honum sagt upp störfum.

Þolanda og geranda verður veitt viðhlítandi aðstoð.

Haldi þolandi og gerandi áfram störfum er lögð áhersla á að breytingar verði gerðar á vinnustaðnum eins og kostur er, svo sem breytingar á vinnuskipulagi, verkferlum, staðsetningu innan starfsstöðva o.s.frv.

Mál sem varða við almenn hegningarlög skal tilkynna til lögreglu.

Tilkynna skal hlutaðeigandi starfsmönnum sem og vinnuverndarfulltrúa skriflega um málalyktir.

Upplýsingar til annarra starfsmanna:

Mannauðsstjóri skal meta hvort nauðsynlegt sé að upplýsa aðra starfsmenn um lyktir mála eða farveg þeirra, með það að markmiði að tryggja heilsusamlegt vinnuumhverfi. Gæta skal að því að persónuupplýsingar eða aðrar upplýsingar séu ekki veittar óviðkomandi aðilum.

Eftirfylgni mála:

Mannauðsstjóri felur viðeigandi yfirmönnum að fylgja málinu eftir í þeim tilgangi að tryggja að umrædd háttsemi endurtaki sig ekki. Láti gerandi ekki af háttsemi sinni m leiddi til málsmeðferðar, þrátt fyrir leiðsögn eða áminningu, getur það leitt til tafarlausrar brottvikningar úr starfi.

Eftirfylgni miðar að því að tryggja bætta líðan þolanda og koma í veg fyrir að meint einelti, áreitni eða ofbeldi endurtaki sig.

Ábyrgð og endurskoðun:

Mannauðsstjóri ber ábyrgð á að framfylgja stefnu þessari og viðbragðsáætlun. Einnig bera yfirmenn sviða, deilda og vakta ábyrgð á því að öllum ákvæðum áætlunarinnar sé framfylgt. Stefna þessi og áætlun skal kynnt öllum starfsmönnum og þeim leiðbeint hvert þeir geti leitað með einstök mál.

Mannauðsstjóri hefur eftirlit með framkvæmd og endurskoðun viðbragðsáætlunarinnar og áhættumati og skal metið og endurskoðað á tveggja ára fresti. Ábendingum og tillögum varðandi áætlunina skal koma á framfæri við mannauðsstjóra og eða vinnuverndarfulltrúa.

Áhættumat og forvarnaraðgerðir:

Ef viðbragðsáætlun er virkjuð þá verður áhættumat sálfélagslegra þátta viðkomandi sviðs endurmetið og úrbætur framkvæmdar á grundvelli þess. Til forvarnaraðgerða telst fræðsla til allra starfsmanna um aðgerðaráætlun þessa og stefnu, ásamt ýmsum námskeiðum um álag og streitu, mögulegar breytingar á vinnuaðstöðu, verkferlum og öðru vinnuskipulagi ef þurfa þykir. Enn fremur getur Isavia óskað eftir mati viðurkennds þjónustuaðila á árangri slíkra aðgerða þegar ástæða þykir til.