

# Stefna Sinfóníuhljómsveitar Íslands

## gegn einelti, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustað

Stefna Sinfóníuhljómsveitar Íslands og viðbragðsáætlun er sett í samræmi við 38. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

### Markmið

Markmið stefnunnar er að koma í veg fyrir einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustaðnum og tryggja að úrræði séu til staðar telji starfsmaður sig hafa orðið fyrir slíkum brotum.

### Leiðarljós

Einelti, kynbundin eða kynferðisleg áreitni eða ofbeldi er óheimil samkvæmt lögum og er ekki liðin á vinnustaðnum.

- Starfsmönnum er óheimilt að leggja aðra starfsmenn í einelti, áreita þá með kynbundum eða kynferðislegum hætti eða beita þá ofbeldi.
- Það er á ábyrgð allra starfsmanna að koma í veg fyrir einelti og aðra ótilhlýðilega hegðun, bæði með eigin athöfnum og tilkynningu til tilgreindra aðila viðbragðsáætlunar.
- Hafa ber í huga að einstaklingur getur verið ómeðvitaður um að hegðun hans sé óviðeigandi. Því er mikilvægt að starfsmenn setji mörk og geri grein fyrir því ef þeim líkar ekki framkoman. Ef einstaklingur treystir sér ekki til að tala við viðkomandi ætti hann að leita aðstoðar hjá stjórnendum og eftir atvikum tilkynna um málið.
- Þetta á við um samskipti milli samstarfsfólks og samskipti starfsfólks og annarra sem þau eiga samskipti við vegna starfsins.
- Þetta á við um samskipti sem eiga sér stað á vinnustaðnum, þ.e. umhverfi, innanhúss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna. Einnig á það við um samskipti í gegnum tölvu, síma eða önnur fjarskiptatæki, á skemmtunum á vegum vinnustaðarins, starfsmannafélagsins eða í vinnuferðum. Einnig getur Sinfóníuhljómsveitin fjallað um athafnir samkvæmt þessum reglum sem eiga sér stað utan vinnustaðarins og utan þess sem að framan er talið, ef þær eru að mati mannauðsstjóra til þess fallnar að hafa áhrif á samskipti aðila á vinnustaðnum og teljast þær þá falla undir reglur þessar.
- Tekið er á öllum málum samkvæmt viðbragðsáætluninni.
- Tekið verður á fólkskum ásökunum um einelti, áreitni eða ofbeldi.
- Ef starfsmaður telur sig hafa orðið fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi eða telur sig hafa orðið vitni að slíkri hegðun skal hann láta vita svo hægt verði að bregðast við.
- Kvörtunum eða ábendingum ber að beina til næsta stjórnanda, mannauðsstjóra eða framkvæmdastjóra. Ef kvörtun eða ábending varðar næsta stjórnanda er hægt að leita til framkvæmdastjóra eða mannauðsstjóra og beinist kvörtun eða ábending að framkvæmdastjóra

er hægt að leita til næsta yfirmanns, mannauðsstjóra eða formanns stjórnar Sinfóníuhljómsveitarinnar.

- Ábyrgðaraðili viðbragðsáætlunar Sinfóníuhljómsveitarinnar er mannauðsstjóri.

## **Skilgreiningar**

### **Hvað er einelti, kynferðisleg, kynbundin áreitni og ofbeldi?**

- **Einelti:** 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.
- **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 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, 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, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis.

### **Sjá nánar reglugerð 1009/2015:**

[1009/2015 – Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. \(island.is\)](#)

# VIÐBRAGÐSÁÆTLUN

## Verklag um VIÐBRÖGÐ við einelti, kynferðislegri eða kynbundnu áreitni og ofbeldi

### Kvörtun/ábending

Starfsmaður sem hefur orðið fyrir eða hefur vitneskju um einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustað skal upplýsa næsta yfirmann, mannauðsstjóra eða framkvæmdastjóra um það. Ef kvörtun eða ábending varðar næsta yfirmann er hægt að leita til mannauðsstjóra eða framkvæmdastjóra og varði kvörtun eða ábending mannauðsstjóra er hægt að leita til framkvæmdastjóra og formanns stjórnar Sinfóníuhljómsveitar Íslands eða mannauðsstjóra varði kvörtun framkvæmdastjóra. Stjórnanda ber í öllum tilvikum að bregðast við og uppfylla þær skyldur sem hvíla á atvinnurekanda samkvæmt lögum og reglum, m.a. til að koma í veg fyrir að ótilhlýðileg hegðun endurtaki sig á vinnustaðnum.

#### Hægt er að leita til:

- Næsta yfirmanns
- Mannauðsstjóra
- Framkvæmdastjóra
- Formanns stjórnar ef varðar framkvæmdastjóra

Á meðan á málsmeðferð stendur ber að notast við hugtökin „meintur þolandi“ og „meintur gerandi“.

### Málsmeðferð

Ábyrgðaraðili ber ábyrgð á rannsókn mála og skal þegar í stað virkja viðbragðsáætlun þessa. Taka skal allar kvartanir eða ábendingar alvarlega og sýna nærgætni í aðgerðum gagnvart aðilum máls. Skal ábyrgðaraðili án ástæðulauss dráttar meta þörf meints þolanda eða meints geranda fyrir bráðan stuðning og veita hann.

### Formleg málsmeðferð

Ef atvik krefst formlegrar málsmeðferðar skal bregðast við í samræmi við eftirfarandi verklag:

- Innri úttekt á meintri háttsemi, með aðkomu næsta stjórnanda og mannauðsstjóra, þar sem lagt er mat á það hvort rökstuddur grunur sé um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi hafi átt sér stað.

#### Eða:

- Málinu er vísað til utanaðkomandi sérfræðings sem hefur fengið vottun Vinnueftirlitsins til að annast slíkt mat.
- Rannsókn
  - Rætt er við meintan þolanda, farið yfir hans upplifun og lýsingu á atvikum. Kannað hvort einhverjir hafi orðið vitni að atvikunum að mati þolanda.
  - Rætt er við meintan geranda, farið yfir hans upplifun á tilgreindum atvikum og lýsingu á þeim. Kanna hvort einhverjir hafi orðið vitni að atvikunum að mati geranda.
  - Rætt er við meint vitni ef við á, þeirra upplifun og lýsingu á tilgreindum atvikum.
  - Meintum þolanda og meintum geranda eftir atvikum boðin ráðgjöf utanaðkomandi aðila.
  - Mat lagt á gögn og upplýsingar og hvort ástæða sé til að ræða aftur við meintan þolanda og meintan geranda í ljósi upplýsinga sem fram hafa komið.

- Fundur matsaðila með mannauðsstjóra og eftir atvikum stjórnanda eða framkvæmdastjóra.
- Niðurstaða rannsóknar kynnt aðilum ásamt tillögum að aðgerðum.

### **Ósk um óformlega málsmeðferð eða trúnað**

Ef starfsmaður óskar eftir óformlegri málsmeðferð eða trúnaði um kvörtun eða ábendingu þarf að taka afstöðu til þess hvort að heimilt sé að verða við því. Ef unnt er að verða við því er upplýsinga aflað hjá starfsmanninum og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Grípa skal til viðeigandi aðgerða í samráði við starfsmann og skulu aðrir innan vinnustaðarins ekki upplýstir um málið.

### **Meðferð upplýsinga**

Allar upplýsingar sem fást um málið verða meðhöndlaðar sem trúnaðarmál og verða skrifleg gögn varðveitt á öruggum stað á ábyrgð vinnuveitanda í samræmi við lög og reglur um persónuvernd. Hlutaðeigandi starfsmönnum er veittur aðgangur að gögnum eftir því sem þeir óska og lög um persónuvernd heimila.

### **Aðgerðir**

Ef ekki telst vera um einelti, áreitni eða ofbeldi að ræða er gripið til aðgerða til að greiða úr samskiptum og hugað að forvarnaraðgerðum.

Sé niðurstaðan sú að um einelti, áreitni eða ofbeldi sé að ræða er gerð aðgerðaáætlun sem felur í sér ákvörðun um afleiðingar fyrir geranda sem og forvarnaraðgerðir sem draga eiga úr hættu á að slíkt endurtaki sig.

Ef málsatvik varða einstakling sem **ekki** er starfsmaður Sinfóníuhljómsveitarinnar s.s. viðskiptavinur eða birgi en samskiptin eiga sér stað í tengslum við starfsemina er unnið samkvæmt viðbragðsáætlun og gripið til aðgerða til að varna því að slíkt endurtaki sig.

### **Eftirfylgni**

Eftirfylgni felst í stuðningi við aðila/þolanda, fylgst er með samskiptum á vinnustaðnum, andlegri líðan og gengi. Mat á árangri aðgerða er tímasett og sem hluti þess mats er endurmat á aðgerðum þar sem metið er hvort þörf er á frekari aðgerðum, s.s. breytingum á vinnustað, viðbrögðum, vinnuskipulagi eða öðru.

### **Máli lokið**

Þegar litið er á að máli sé lokið eru hlutaðeigandi starfsmenn upplýstir um það. Hlutaðeigandi starfsmenn teljast almennt vera meintur gerandi og meintur þolandi.

Ef ekki telst vera um einelti, áreitni eða ofbeldi að ræða felur aðgerðaáætlun í sér aðgerðir til að greiða úr samskiptum. Sé niðurstaðan sú að um einelti, áreitni eða ofbeldi sé að ræða felur aðgerðaáætlun í sér ákvörðun um afleiðingar fyrir geranda sem og forvarnaraðgerðir sem draga eiga úr hættu á að slíkt endurtaki sig.