



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, hollustu-hætti 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 kynbundnum 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 fólskum 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.

Sjá nánar reglugerð 1009/2015:
1009/2015 – Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. (island.is)