



## Siðareglur Spretts

Hestamannafélagið Sprettur eru félagasamtök þar sem sjálfboðaliðar og starfsmenn félagsins vinna að því að búa að sem bestri umgjörð fyrir hestamenskuna í Kópavogi og Garðabæ. Í starfseminni er mikilvægt að allir taki siðferðislega ábyrgð á störfum sínum fyrir Sprett. Til þess að þetta megi takast vill félagið skapa umhverfi þar sem samskipti og vinnubrögð einkennast af virðingu, samvinnu og fagmennsku.

Siðareglurnar gilda um alla féлага í hestamannafélaginu Spretti og starfsmenn félagsins.

Markmið siðaregla Spretts er að veita félagsmönnum almennar leiðbeiningar bæði í leik og starfi. Siðareglurnar eru hluti af félagsandanum sem ríkir í Spretti og er ætlað að vera félagsmönnum hvatning og stuðningur. Siðareglurnar eru einnig ætlaðar til að vernda orðspor félagsins, ímynd þess og trúverðugleika. Siðareglurnar skal kynna öllum félagsmönnum og vera aðgengilegar á vef félagsins.

1. Komdu fram af fullkomnum heilindum og háttvísi gagnvart sjálfum þér og öðrum.
2. Gættu trúnaðar og þagmælsku í störfum þínum en þó innan takmarkana lögboðinnar tilkynningarskyldu.
3. Misnotaðu ekki valdastöðu þína eða hvers konar yfirburði sem þú kannt að hafa yfir öðrum.
4. Við komum í veg fyrir að innan félagsins viðgangist illmælgj eða hvers konar óréttlæti, svo sem einelti, ofbeldi, kynferðileg áreitni eða mismunun byggð á óviðkomandi þáttum svo sem kynferði, aldri, trú, þjóðerni, kynþætti, fötlun eða kynhneigð.
5. Gættu jafnræðis og varastu að misþjóa virðingu einstaklinga eða hópa t.d. hvað varðar kynþátt, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, félagslega stöðu, aldur, kynhneigð, kynvitund, kyneinkenni eða kyntjáningu á öllum sviðum samfélagsins.
6. Umgangast skal hesta og önnur dýr á þann hátt sem dýraverndunar- og heilbrigðisyfirvöld á Íslandi segja til um hverju sinni með vísantil um laga um dýravernd og dýravelferðar.
7. Taktu aldrei, hvort heldur sem er með beinum eða óbeinum hætti þátt í veðmálum, fjárhættuspilum, happdrætti og þess háttar viðburðum eða viðskiptum í tengslum við íþróttaviðburði sem þú getur haft áhrif á.
8. Við gætum þess að okkar eigin hagsmunir eða hagsmunir aðila okkur nákomnum hafi ekki áhrif á ákvarðanir okkar á vettvangi félagsins.
9. Þiggðu hvorki gjafir eða hlunnindi sem geta leitt til þess að rýra trúverðugleika, sjálfstæði eða hlutleysi þitt.

Verðum við áskynja að siðareglur hafi verið brotnar ber að vekja athygli á því með tölvupósti til formanns eða framkvæmdastjóra félagsins.

## Hegðunarviðmið fyrir þjálfara

1. Komdu fram af virðingu
  - a. Komdu eins fram við alla iðkendur óháð aldri, kyni, kynþætti, kynhneigð, fötlun, stjórnmalaskoðunum, uppruna, trúarbrögðum eða félagslegri stöðu.
  - b. Berðu virðingu fyrir einstaklingnum óháð getu eða metnaði til að ná árangri.
  - c. Berðu virðingu fyrir mótherjum, foreldrum/forsjáraðilum, dómurum, sjálfboðaliðum, þjálfurum og öðru starfsfólki og stuðlaðu að því að iðkendur geri slíkt hið sama.
2. Vertu heiðarleg(ur)
  - a. Farðu eftir reglum íþróttagreinarnar, haltu á lofti heiðarleika (fair play) og hvettu iðkendur til að gera það líka.
  - b. Stuðlaðu að jákvæðu og íþróttalegu umhverfi sem er laust við vímuefni og árangursbætandi lyf.
  - c. Gættu trúnaðar og sýndu aðgætni við meðferð og vörslu persónuupplýsinga. Undantekningu frá þagnarskyldu má einungis gera af brýnni nauðsyn og í samræmi við lagaboð.
  - d. Taktu aldrei þátt í veðmálum, fjárhættuspilum eða viðskiptum í tengslum við íþróttaviðburði þar sem þú getur haft áhrif á úrslit. Veittu aldrei upplýsingar um íþróttir sem þú eða aðrir geta hagnast á.
3. Vertu góð fyrirmynd bæði innan sem utan vallar
  - a. Allir iðkendur eiga skilið að fá athygli og jöfn tækifæri.
  - b. Leggðu þig fram þannig að iðkendur fái sem mest út úr æfingunni.
  - c. Vertu sanngjarn, tillitssamur og heiðarlegur.
  - d. Ýttu undir heilbrigðan lífsstíl með góðu fordæmi.
4. Berðu virðingu fyrir þjálfarastarfinu
  - a. Gerðu kröfur til þín varðandi málfar, hegðun, stundvísi, undirbúning og kennslu/þjálfun.
  - b. Sýndu íþróttinni og félaginu virðingu og virtu reglur.
  - c. Leggðu metnað þinn í starfið og leitaðu leiða til að auka þekkingu þína.
  - d. Skipuleggðu starfið með tilliti til getu og þroska iðkenda.
  - e. Vertu óhræddur við að leita eftir samstarfi við aðra þjálfara eða sérfræðinga. Taktu leiðtogahlutverk þitt alvarlega og nýttu stöðu þína á uppbyggilegan hátt.
  - f. Haltu iðkendum og aðstandendum upplýstum um þjálfunina.



5. Það sem er iðkandanum fyrir bestu
  - a. Gættu að öryggi í umhverfi og að aðbúnaður hæfi aldri og þroska iðkenda.
  - b. Settu heilsu og heilbrigði iðkenda á oddinn og varastu að setja þá í aðstöðu sem ógnað getur heilbrigði þeirra.
  - c. Sýndu athygli og umhyggju þeim sem orðið hafa fyrir meiðslum og þeim sem leita til þín vegna andlegrar vanlíðanar.
6. Ofbeldi er ekki liðið í íþróttahreyfingunni!
  - a. Vertu vakandi og beittu þér gegn öllu ofbeldi: líkamlegu, kynferðislegu og andlegu.
  - b. Misnotaðu ekki stöðu þína og vald með kynferðislegum tilburðum eða með öðrum hætti.
  - c. Forðastu líkamlega snertingu við iðkendur, nema þar sem hún er nauðsynlegur hluti þjálfunarinnar.
  - d. Þér ber skylda til að tilkynna til barnaverndaryfirvalda ef grunur leikur á að barn hafi verið vanrækt, því misþyrmt eða búi við aðstæður sem geta lagt heilsu þess og þroska í hættu.

Ég hef lesið og kynnt mér hegðunarviðmið þjálfara og mun hafa þau í heiðri í störfum mínum fyrir Sprett:

---

Fullt nafn og KT

---

Sími og netfang

## Hegðunarviðmið fyrir iðkendur

1. Komdu fram af virðingu
  - a. Komdu eins fram við alla óháð aldri, kyni, kynþætti, kynhneigð, fötlun, stjórnmalaskoðunum, uppruna, trúarbrögðum eða félagslegri stöðu.
  - b. Berðu virðingu fyrir einstaklingum óháð getu eða metnaði til að ná árangri.
  - c. Sýndu íþróttinni virðingu og virtu reglur hennar, venjur og siði.
  - d. Berðu virðingu fyrir andstæðingum, dómurum, foreldrum/forsjáraðilum, sjálfboðaliðum, þjálfurum og öðru starfsfólki.
  - e. Leggðu þitt að mörkum til að skapa jákvætt andrúmsloft sem er laust við líkamlegt, andlegt og kynferðislegt ofbeldi.
2. Vertu heiðarleg(ur)
  - a. Farðu eftir reglum íþróttarinnar og komdu fram af fullkomnum heilindum og háttvísi gagnvart sjálfum þér og öðrum.
  - b. Leggðu þitt að mörkum til að skapa jákvætt andrúmsloft og umhverfi sem er laust við vímuefni og árangursbætandi lyf.
  - c. Taktu aldrei þátt í veðmálum, fjárhættuspilum eða viðskiptum í tengslum við íþróttaviðburði þar sem þú getur haft áhrif á úrslit. Veittu aldrei upplýsingar um íþróttir sem þú eða aðrir geta hagnast á.
3. Vertu góð fyrirmynd bæði innan sem utan vallar
  - a. Berðu ábyrgð á eigin hegðun.
  - b. Gerðu þitt besta þannig að þú fáir sem mest út úr æfingunni.
  - c. Vertu sanngjarn, tillitssamur og heiðarlegur og hafðu það hugfast að þú ert fyrirmynd yngri iðkenda.
  - d. Tileinkaðu þér heilbrigðan lífsstíl.
  - e. Misnotaðu ekki stöðu þína og vald með kynferðislegum tilburðum eða með öðrum hætti.



## Hegðunarviðmið fyrir stjórnarmenn og starfsfólk

1. Komdu fram af virðingu
  - a. Komdu eins fram við alla óháð aldri, kyni, kynþætti, kynhneigð, fötlun, stjórnsmálaskoðunum, uppruna, trúarbrögðum eða félagslegri stöðu.
  - b. Berðu virðingu fyrir skoðunum annarra.
2. Vertu heiðarleg(ur)
  - a. Farðu eftir reglum íþróttahreyfingarinnar, haltu á lofti heiðarleika (fair play) og hvettu félagsmenn til að gera það líka.
  - b. Stuðlaðu að jákvæðu og íþróttalegu umhverfi sem er laust við vímuefni og árangursbætandi lyf.
  - c. Gættu fyllsta trúnaðar þar sem við á.
  - d. Taktu aldrei þátt í veðmálum, fjárhættuspilum eða viðskiptum í tengslum við íþróttaviðburði þar sem þú getur haft áhrif á úrslit. Veittu aldrei upplýsingar um íþróttir sem þú eða aðrir geta hagnast á.
  - e. Forðastu eða tilkynntu fjárhagslega og persónulega hagsmunaárekstra.
3. Vertu félagsmönnum góð fyrirmynd
  - a. Vertu ávallt til fyrirmyndar varðandi hegðun og framkomu, bæði innan félags og utan.
  - b. Virtu lýðræðisreglur og gagnsæi við ákvarðanatöku og stjórnaðu samkvæmt reglum um ábyrga fjármálastjórn.
  - c. Vertu sanngjarn, tillitssamur og heiðarlegur.
  - d. Leggðu metnað í starfið og berðu ábyrgð á eigin hegðun.
  - e. Misnotaðu ekki stöðu þína og vald með kynferðislegum tilburðum eða öðrum hætti.
4. Berðu virðingu fyrir starfsemi félagsins
  - a. Þekktu lög og reglur félagsins.
  - b. Stattu vörð um anda og gildi félagsins.
  - c. Hafðu lýðræðisleg vinnubrögð í heiðri.
  - d. Sýndu íþróttum virðingu og virtu reglur þeirra, venjur og siði.
  - e. Sýndu öllum iðkendum, dómurum, sjálfboðaliðum, þjálfurum og starfsfólki virðingu og stuðlaðu að því að iðkendur og félagsmenn geri slíkt hið sama.
  - f. Þér ber skylda til að tilkynna til barnaverndaryfirvalda ef grunur leikur á að barn hafi verið vanrækt, því misþyrmt eða búi við aðstæður sem geta lagt heilsu þess og þroska í hættu.



## Hegðunarviðmið fyrir foreldra/forsjáraðila

1. Mundu að barnið þitt er í íþróttum sín vegna, en ekki þín vegna.
2. Hvettu barnið til þátttöku í íþróttum, en ekki þvinga það.
3. Hvettu öll börn, ekki bara þitt.
4. Sýndu jákvæðni, líka þegar á móti blæs.
5. Berðu virðingu fyrir öllum iðkendum, dómurum, sjálfboðaliðum, þjálfurum og öðru starfsfólki.
6. Berðu virðingu fyrir réttindum barna, hvert barn er einstakt.
7. Mundu að þjálfarinn þjálfar en foreldrar hvetja.
8. Upplýstu um stríðni, einelti eða áreitni.
9. Sýndu starfi félagsins virðingu og vertu virkur þátttakandi.
10. Misnotaðu ekki stöðu þína og vald með kynferðislegum tilburðum eða öðrum hætti.
11. Taktu aldrei þátt í veðmálum, fjárhættuspilum eða viðskiptum í tengslum við íþróttaviðburði þar sem þú getur haft áhrif á úrslit. Veittu aldrei upplýsingar um íþróttir sem þú eða aðrir geta hagnast á.
12. Þér ber að tilkynna til barnaverndaryfirvalda ef grunur leikur á að barn hafi verið vanrækt, því misþyrmt eða búi við aðstæður sem geta lagt heilsu þess og þroska í hættu.



## Hegðunarviðmið fyrir sjálfboðaliða og nefndir

### 1. Komdu fram af virðingu

- a. Komdu eins fram við alla óháð aldri, kyni, kynþætti, kynhneigð, fötlun, stjórnmalaskoðunum, uppruna, trúarbrögðum eða félagslegri stöðu.
- b. Berðu virðingu fyrir einstaklingum óháð getu eða metnaði til að ná árangri.
- c. Sýndu íþróttinni virðingu og virtu reglur hennar, venjur og siði.
- d. Berðu virðingu fyrir andstæðingum, dómurum, foreldrum/forsjáraðilum, sjálfboðaliðum, þjálfurum og öðru starfsfólki.
- e. Leggðu þitt að mörkum til að skapa jákvætt andrúmsloft sem er laust við líkamlegt, andlegt og kynferðislegt ofbeldi.

### 2. Vertu heiðarleg(ur)

- a. Farðu eftir reglum íþróttarinnar og komdu fram af fullkomnum heilindum og háttvísi gagnvart sjálfum þér og öðrum.
- b. Leggðu þitt að mörkum til að skapa jákvætt andrúmsloft og umhverfi sem er laust við vímuefni og árangursbætandi lyf.
- c. Taktu aldrei þátt í veðmálum, fjárhættuspilum eða viðskiptum í tengslum við íþróttaviðburði þar sem þú getur haft áhrif á úrslit. Veittu aldrei upplýsingar um íþróttir sem þú eða aðrir geta hagnast á.

### 3. Vertu góð fyrirmynd bæði innan sem utan vallar

- a. Berðu ábyrgð á eigin hegðun.
- b. Gerðu þitt besta þannig að þú fái sem mest út úr æfingunni.
- c. Vertu sanngjarn, tillitssamur og heiðarlegur og hafðu það hugfast að þú ert fyrirmynd yngri iðkenda.
- d. Tileinkaðu þér heilbrigðan lífsstíl.
- e. Misnotaðu ekki stöðu þína og vald með kynferðislegum tilburðum eða með öðrum hætti.



## Viðbragðsáætlun við einelti og ofbeldi

### 1. Viðbragðsáætlun

- 1.1. Með þessari áætlun er markmiðið að koma í veg fyrir áreitni, einelti eða ofbeldi og tryggja að til séu úrræði fyrir þá sem telja sig hafa orðið fyrir því að á þeim sé brotið. Hestamannafélagið Sprettur leggur áherslu á að allt starfsfólk sýni samstarfsfólki sínu, sjálfboðaliðum félagsins og félagsmönnum ávallt kurteisi og virðingu í samskiptum á vinnustað sem og utan hans þar sem samskipti utan vinnustaðar hafa ávallt áhrif innan vinnustaðar.
- 1.2. Viðbragðsáætlunin tekur til samskipta milli launaðs starfsfólks/verktaka og annarra sem það á samskipti við vegna starfsins svo sem sjálfboðaliða og félagsmenn. Viðbragðsáætlun þessi á við um samskipti sem eiga sér stað á vinnustaðnum, þ.e. umhverfi, innanhúss eða utan, þar sem starfsfólk eða sjálfboðaliðar þurfa að fara um vegna starfa sinna fyrir félagið. Einnig á hún við um samskipti í gegnum tölvu, síma eða önnur fjarskiptatæki.

### 2. Orðskýringar:

#### 2.1. Félagið: Hestamannafélagið Sprettur.

Starfsmaður: Einstaklingur sem þiggur laun hjá félaginu, annað hvort sem launþegi eða verktaki.

Tilkynnandi: Sá aðili sem leggur fram kvörtun fyrir sína hönd eða þriðja aðila.

Viðtakandi: Sá aðili sem tekur við kvörtun eða ábendingu og kemur henni í ferli.

Vinnustaður: Umhverfi, innanhúss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna.

Stjórnendur: Framkvæmdastjóri, stjórn.

### 3. Skilgreiningar

- 3.1. Kynbundin áreitni: Hegðun sem tengist kyni eða kyngervi 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.
- 3.2. 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, stafræn og/eða líkamleg.
- 3.3. Kynbundið ofbeldi: ofbeldi á grundvelli kynferðis sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þolenda. Einnig teljast hótanir



um slíkt ofbeldi, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis á grundvelli kynferðis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi, til kynbundins ofbeldis.

- 3.4. Kynferðislegt ofbeldi: brot sem lýst er refsivert í XXII. kafla almennra hegningarlaga nr. 19/1940.
- 3.5. 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 valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.
- 3.6. Ofbeldi: 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. Dæmi um birtingarmyndir, ofbeldis, eineltis og áreitnis

Orðbundið	Táknrænt	Líkamlegt	Einelti
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Þrýstingur um kynferðislega greiða</li> <li>• Óvelkomin kynferðisleg eða kynbundin stríðni, grín, athugasemdir eða spurningar</li> <li>• Kynbundnar eða kynferðislegar athugasemdir um klæðnað eða útlit einstaklings</li> <li>• Óviðeigandi og/eða þrálát boð á stefnumót</li> <li>• Að láta starfsmann klæðast á kynferðislegan eða kynbundinn hátt við vinnu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Óvelkomnar kynferðislegar augngotur eða önnur hegðun sem gefa eitthvað kynferðislegt til kynna</li> <li>• Flauta á eftir einstaklingi</li> <li>• Sýna eða senda kynferðislegt efni s.s. gegnum SMS, tölvupóst eða samfélagsmiðla</li> <li>• Að hengja upp veggspjöld, dagatöl eða myndefni sem innihalda kynferðislegt efni eða niðurlægja annað kynið</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Óvelkomin faðmlög, kossar, klapp eða strokur</li> <li>• Hrista, slá, sparka, bíta eða rassskella</li> <li>• Að fara inn á persónulegt rými einstaklings, s.s. með því að halla sér yfir eða króa af enda hegðunin óvelkomin</li> <li>• Óvelkomin snerting, grip og þukl</li> <li>• Nauðgun eða tilraun til kynferðislegs ofbeldis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Starf, hæfni eða verk starfsfólks eru lítilsvirt</li> <li>• Draga að ástæðulausu úr ábyrgð og verkefnum</li> <li>• Gefa ekki nauðsynlegar upplýsingar</li> <li>• Síendurtekin, ómálefnaleg gagnrýni</li> <li>• Rógur eða útilokun frá félagslegum samskiptum</li> <li>• Skamma starfsfólk í starfi eða gera það að athlagi</li> <li>• Fjandskapur eða þögn þegar spurt er eða fitjað er upp á samtali</li> <li>• Lítilsvirðandi texti í tölvupósti eða öðrum skriflegum sendingum</li> <li>• Óþægileg stríðni</li> <li>• Niðurlægjandi athugasemdir vegna, aldurs, kynferðis, kynhneigðar, uppruna eða annarra persónulegra þátta</li> <li>• Þöggun</li> </ul>

#### 4. Kvörtun eða ábending

- 4.1. Kvörtun eða ábending vegna meints áreitnis eða ofbeldis berist til framkvæmdastjóra.
- 4.2. Beinist kvörtun eða ábending um meint brot framkvæmdastjóra skal hún berast til formanns félagsins.
- 4.3. Tilkynnandi getur leitað til þriðja aðila við að koma kvörtun eða ábendingu í ferli eins og viðbragðsáætlun þessi getur til um. Þriðji aðili getur verið samstarfsfólk í nefnd eða aðstandandi.
- 4.4. Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað skal upplýsa framkvæmdastjóra um það. Skal starfsmaðurinn jafnframt vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar. Við kvörtun eða ábendingu óskar viðtakandi hennar



eftir því að fá að hámarki tvær vikur til að vinna úr tilkynningunni. Sá sem tekur við tilkynningunni upplýsir tilkynnanda um þá aðstoð sem stendur til boða. Til að mynda sálfræðiaðstoð, sáttamiðlun eða önnur úrræði.

## 5. Skyldur stjórnenda

- 5.1. Stjórnendum er óheimilt að leggja starfsmann eða starfsfólk í einelti á vinnustað. Stjórnendum er jafnframt óheimilt að áreita starfsmann eða starfsfólk kynferðislega sem og á grundvelli kyns eða beita þá ofbeldi á vinnustað.
- 5.2. Stjórnendur skulu haga vinnuaðstæðum á vinnustað þannig að dregið sé úr hættu á að aðstæður skapist sem líkur eru á að leitt geti til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum.
- 5.3. Stjórnendum ber skylda til að láta einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað ekki viðgangast á vinnustað og skal hann gera starfsfólki ljóst með skýrum hætti að slík hegðun sé óheimil.
- 5.4. Við meðferð máls skulu stjórnendur sýna varfærni og nærgætni í aðgerðum sínum með virðingu og einkahagi hlutaðeigandi 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.

## 6. Skyldur starfsfólks/verktaka

- 6.1. Starfsfólki/verktökum er óheimilt að leggja annað starfsfólk í einelti í félaginu. Starfsfólki er jafnframt óheimilt að áreita annað starfsfólk á grundvelli kyns eða beita það ofbeldi á vinnustað.
- 6.2. Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað skal upplýsa um það í samræmi við áætlun þessa.

## 7. Málsmeðferð

- 7.1. Þegar tilkynnt er um einelti, áreitni eða ofbeldi fer af stað ákveðið ferli þar sem tvær leiðir eru færar. Annars vegar er hægt að grípa til óformlegra aðgerða, sem ættu ávallt að vera fyrstu viðbrögð. Hins vegar er hægt að grípa til formlegra aðgerða þar sem fenginn er utanaðkomandi aðili til þess að stýra ferlinu. Framkvæmdastjóri eða formaður í samvinnu við málsaðila velur hvor leiðin er farin. Óformleg málsmeðferð: Slík málsmeðferð felur í sér að framkvæmdastjóri eða formaður leitar upplýsinga hjá bæði þolanda og geranda í sitthvoru lagi og jafnframt rætt við aðra málsaðila ef þörf krefur. Bæði þolendur og gerendur skulu njóta aðstoðar framkvæmdastjóra eða formanns við að leysa málið, auk þess skuli meta þörf fyrir utanaðkomandi aðstoð. Aðrir en þeir sem málið varðar eru ekki upplýstir um málið.
- 7.2. Formleg málsmeðferð: Slík málsmeðferð felur í sér að fenginn er hlutlaus utanaðkomandi aðili sem framkvæmir athugun á málsatvikum og safnar viðeigandi

gögnum. Framkvæmdastjóri eða formaður er ábyrgur fyrir formlegri málsmeðferð og fylgir eftir framgangi málsins. Fundin verður lausn sem getur m.a. falið í sér breytingu á vinnustað, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi á meðan málsmeðferð stendur. Ef einelti, áreitni eða ofbeldi er staðfest að lokinni athugun fær gerandi skriflega áminningu og gæti verið sagt upp starfi eftir alvarleika máls. Láti gerandi ekki segjast og viðheldur hegðun sinni leiðir það til uppsagnar í starfi. Þolanda og geranda er boðin sálfræðistuðningur eða önnur aðstoð eftir því sem við á og þörf krefur.

- 7.3. Eftirfylgni: Miðar að því að tryggja bætta líðan málsaðila og koma í veg fyrir að einelti, áreitni eða ofbeldi endurtaki sig. Hún felst m.a. í því að fylgjast með líðan og félagslegri stöðu geranda og þolanda, veita geranda og/eða þolanda viðeigandi hjálp, meta árangur inngrips, endurskoða inngripið ef ástæða þykir til. Ef athugun máls leiðir í ljós að ekki er um einelti, áreitni eða ofbeldi er að ræða þarf samt sem áður að huga að menningar í félaginu og þeim samskiptum sem leiddu til þessarar tilkynningar.
- 7.4. Skráning og meðferð upplýsinga: Framkvæmdastjóri eða formaður skal skrá niður allt sem tengist meðferð máls og halda hlutaðeigandi starfsfólki upplýstu á meðan á málsmeðferð stendur. Öll gögn er verða til við málsmeðferð eru trúnaðarmál og verða vistuð á aðgangsstýrðu svæði og farið með í samræmi við lög um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga nr. 90/2018.
- 7.5. Málalok: Þegar afgreiðslu máls er lokið er hlutaðeigandi starfsfólk upplýst um það með skriflegum hætti. Tekin skal saman skýrsla um málið þar sem fram kemur málsatvik, hvaða upplýsingum var aflað og niðurstöður máls sem málsaðilar staðfesta með undirritun sinni.

## 8. Gildistaka

Viðbragðsáætlun þessi er sett á grundvelli Reglugerðar um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015 og tekur gildi frá og með 1. október 2024. Viðbragðsáætlun þessa skal endurskoða árlega.