



---

## Viðbragðsáætlun

### 1. gr. Markmið

- 1.1. Markmið með þessari áætlun er að koma í veg fyrir áreitni, einelti eða ofbeldi innan Hjálparseitin Tintron og tryggja að til séu úrræði fyrir þá sem telja sig hafa orðið fyrir því að á þeim sé brotið. Tintron leggur áherslu á að allt félagsfólk sýni öðru félagsfólki ávallt kurteisi og virðingu í samskiptum í starfi sveitarinnar sem og utan þar sem samskipti utan starfsins í sveitinni hefur ávallt áhrif innan starf sveitarinnar.
- 1.2. Viðbragðsáætlunin tekur til samskipta milli félagsfólks og annarra sem það á samskipti við vegna félagsstarfsins. Viðbragðsáætlun þessi á við um samskipti sem eiga sér stað í félagsstarfinu, þ.e. umhverfi, innanhúss eða utan, þar sem félagsfólk hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna fyrir hönd Tintron. Einnig á hún við um samskipti í gegnum tölvu, síma eða önnur fjarskiptatæki, á skemmtunum á vegum sveitarinnar eða í ferðum á vegum sveitarinnar.

### 2. gr. Orðskýringar

- 2.1. *Félagið*: Slysavarnafélagið Landsbjörg.
- 2.2. *Sakamá*l: mál sem eru til meðferðar hjá lögreglu og ákærvaldi og, eftir atvikum, fyrir dómi vegna ætlaðrar refsiverðrar háttsemi.
- 2.3. *Félagsfólk*: einstaklingur sem er skráður í félagatal Hjálparseitinni Tintron
- 2.4. *Tilkynnandi*: sá aðili sem leggur fram kvörtun fyrir sína hönd eða þriðja aðila.
- 2.5. *Viðtakandi*: sá aðili sem tekur við kvörtun eða ábendingu og kemur henni í ferli.
- 2.6. [*Sveitin/deildin*]: Umhverfi, innanhúss eða utan, þar sem félagsfólk hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna.
- 2.7. *Stjórnendur*: formaður og stjórn félagseiningar

### 3. gr. 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 áreitiss

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>• Óvelkomin 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 stökur</li><li>• Hrista, slá, sparka, bita 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 athlægi</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. gr. Kvörtun eða ábending**

- 4.1.** Kvörtun eða ábending vegna meints áreitnis eða ofbeldis berist til formanns og/eða stjórnar sveitarinnar
- 4.2.** Beinist kvörtun eða ábending um meint brot gegn formanni stjórnar skal hún berast til varaformanns og/eða annars stjórnafólks sveitarinnar.
- 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 trúnaðarmaður, félagsfólk eða aðstandandi.
- 4.4.** Félagsfólk sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi í starfi sveitarinnar eða hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun í starfi sveitarinnar skal upplýsa formann og/eða stjórn um það. Skal félagsfólk jafnframt vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar.
- 4.5.** 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. gr. Skyldur stjórnenda/stjórnar félagseininga**

- 5.1.** Stjórn/Stjórnendur er óheimilt að leggja félagsfólk í einelti í starfi sveitarinnar.
- 5.2.** Stjórn/Stjórnendum er jafnframt óheimilt að áreita félagsfólk kynferðislega sem og á grundvelli kyns eða beita þá ofbeldi á vinnustað. Stjórn/Stjórnendur skulu haga aðstæðum í starfi sveitarinnar 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.
- 5.3.** Stjórn/Stjórnendum ber skylda til að láta einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi í félagsstarfi ekki viðgangast í starfi sveitarinnar og skal hann gera félagsfólki ljóst með skýrum hætti að slík hegðun sé óheimil.
- 5.4.** Við meðferð máls skulu stjórn/stjórnendur sýna varfærni og nærgætni í aðgerðum sínum með virðingu og einkahagi hlutaðeigandi félagsfólks 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. gr. Skyldur félagsfólks**

- 6.1.** Félagsfólki er óheimilt að leggja annað félagsfólk í einelti í starfi sveitarinnar. Félagsfólki er jafnframt óheimilt að áreita annað félagsfólk á grundvelli kyns eða beita það ofbeldi í starfi sveitarinnar.
- 6.2.** Félagsfólk sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi í starfi sveitarinnar eða hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun í starfi skal það upplýsa um það í samræmi við áætlun þessa.



- 6.3.** Ef félagsfólk sætir rannsókn af hálfu lögreglu eða dómsstóla er leitt gætu til sakamáls þeim að upplýsa stjórn sveitarinnar um það og víkja úr starfi á meðan á rannsókn stendur.

## **7. gr. Málsmeðferð**

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. Formaður og/eða stjórn í samvinnu við málsaðila velur hvor leiðin er farin. Ef alvarleiki máls er þess eðlis skal gripið til formlegra aðgerða og siðanefnd jafnframt fengin til að meta hvort um sé að ræða brot á siðareglum félagsins.

### **7.1. Óformleg málsmeðferð**

Slík málsmeðferð felur í sér að formaður og/eða stjórn 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 formanns og/eða stjórnar 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 fengin er hlutlaus utanaðkomandi aðili sem framkvæmir athugun á málsatvikum og safnar viðeigandi gögnum. Formaður og/eða stjórn er ábyrg fyrir formlegri málsmeðferð og fylgir eftir framgangi málsins. Fundin verður lausn sem getur m.a. falið í sér breytingu í sveitinni, vinnubrögðum eða fyrirkomulagi á meðan málsmeðferð stendur. Ef einelti, áreitni eða ofbeldi er staðfest að lokinni athugun fær gerandi skriflega áminningu og gæti starf hans verið takmarkað eftir alvarleika máls. Láti gerandi ekki segjast og viðheldur hegðun sinni leiðir það til brottreksturs úr sveitinni. Þolanda og geranda er boðin sálfræðistuðningur eða önnur aðstoð eftir því sem við á og þörf krefur.

### **7.3. Eftirfylgni**

Nauðsynlegt er að fylgja málum eftir hvort sem óformleg eða formleg leið er farin. Eftirfylgni miðar að því að tryggja bættu 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 menningu innan félagseiningar og þeim samskiptum sem leiddu til þessarar tilkynningar.

### **7.4. Skráning og meðferð upplýsinga**

Formaður og/eða stjórn skal skrá niður allt sem tengist meðferð máls og halda hlutaðeigandi félagsfólki upplýstu á meðan á málsmeðferð stendur. Öll gögn er



verða til við málsmeðferð eru trúnaðarmál og verða vistuð á aðgangsstýrðu svæði/  
trúnaðarbók 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 félagsfólk upplýst um það með  
skriflegum hætti. Tekin skal saman skýrsla um málið þar sem fram kemur málsatvik,  
hvaða upplýsinga 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  
var samþykkt á stjórnarfundum 6.3.2024 og tekur þegar í gildi.

Viðbragðsáætlun þessa skal endurskoða árlega.

Útgáfa 1.0. Uppfært 27.2.2024