



2022

VERKLAG HK Í  
EINELTIS- OG  
OFBELDISMÁLUM

ÁDALSTJÓRN HK



## Verkalag HK í eineltis- og ofbeldismálum

Komi upp grunur um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi í starfsemi HK skal fylgja eftirfarandi verklagi. Það skal áréttað að hvert mál er einstakt og mikilvægt að það skoðist sem slíkt. Úrvinnsla mála getur verið ólík eftir eðli og aðstæðum hverju sinni en í meginatriðum er ferlið það sama.

### 1. Hvert skulu iðkendur snúa sér?

Ef iðkandi verður fyrir, eða hefur vitneskju um mál sem hann upplifir sem einelti kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi skal hann snúa sér til stjórnenda félagsins, yfirþjálfara viðkomandi deildar eða umboðsmanns yngri iðkenda og aðstandenda. Iðkendur geta einnig snúið sér til viðkomandi þjálfara sem þeir æfa hjá. Þolandi á alltaf rétt á því að hafa með sér aðila til stuðnings frá upphafi.

### 2. Hver gerir hvað í framhaldi af kvörtunum/ábendingu?

Sá sem leitað er til skal bregðast við eins og fljótt og kostur er; taka niður staðreyndir og upplýsa framkvæmdastjóra. Allar upplýsingar eru trúnaðarmál og verða gögnin varðveitt á öruggum stað. Framkvæmdastjóri skal meta aðstæður á nákvæman og hlutlausan hátt í grundvelli fyrirbyggjandi staðreynda og upplýsinga. Í öllum tilfellum ræðir framkvæmdastjóri fyrst við þolanda og síðan meintan geranda, ef við á. Það styrkir úrvinnslu málsins ef staðreyndum er haldið til haga, það er ef aðilar máls halda skrá um þá atburði sem upp koma: hvað- hver- hvar- hvenær – hvernig. Öllum aðilum málsins er heimill aðgangur að öllum gögnum málsins á öllum stigum að teknu tillit til ákvæða laga um persónuvernd. Meintur gerandi á rétt á því að hafa með sér aðila til stuðnings frá upphafi.

### 3. Hver er næstu skref?

Þegar helstu upplýsingar liggja fyrir, metur framkvæmdastjóri hvort leitað skuli aðstoðar þriðja aðila. Við það mat er tekið tillit til alvarleika, flækjustigs og þess háttar. Þegar grunur er um kynferðisbrot skal framkvæmdastjóri ávallt leita til óháðs aðila sem er sérfræðingur í slíkum málum. Ef um er að ræða brot gagnvart börnum yngri en 18 ára, sbr. 16. gr. [barnaverndarlaga](#) nr. 80/2002, er framkvæmdastjóra skylt að tilkynna það til barnaverndarnefndar Kópavogs, sbr. 17. gr. barnaverndarlaga.

#### 4. Hvernig er úrvinnslu háttað?

Þegar unnið hefur verið úr öllum gögnum málsins og niðurstaða liggur fyrir skal framkvæmdastjóri upplýsa hlutaðeigandi aðila um niðurstöðu málsins. Niðurstaðan getur m.a. falið í sér sáttaumleitun aðila, handleiðslu, stuðning og ráðgjöf, fræðslu til aðila, brottrekstur aðila úr HK og/eða kæra til lögreglu. Framkvæmdastjóri skal halda málaskrá um tilkynnt mál og úrvinnslu þeirra.

#### 5. Skilgreiningar

HK styðst við skilgreiningar í 3. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislega áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

**Einelti** er 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.

**Kynferðisleg áreitni.** Hvers kyns kynferðislega 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.

**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.

**Ofbeldi.** Hvers kyns hegðun sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

#### Dæmi um birtingarform eineltis:

- Að hæfni viðkomandi er lítilsvirt
- Að gefa ekki nauðsynlegar upplýsingar
- Særandi athugasemdir
- Rógur eða útilokun frá félagslegum og faglegum samskiptum
- Að skamma viðeigandi eða gera hann að athlægi
- Fjandskapur eða þögn þegar spurt er eða fitjað upp á samtali
- Óþægileg stríðni

Hvernig viðtakandi tekur móðgun eða ótilhlýðilega háttsemi til sín er grundvallaratriði í sambandi við einelti. Því skiptir ekki öllu hvort að baki býr hugsunarleysi eða ákveðinn vilji til að auðmýkja. Hver og einn verður sjálfur að meta hvaða framkomu hann umber, frá hverjum og segja frá sé honum misboðið. Lögð er áhersla á að athæfi þess sem framkvæmir er síendurtekið og varir í lengri tíma ef um einelti er að ræða.

Dæmi um kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi:

### Líkamlegt

- Káf, þukl og aðrar óvelkomnar snertingar
- Hrista, slá, sparka, bíta eða rasskella
- Óvelkomin faðmlög, kossar, klapp eða strokur
- Að fara inn á persónulegt rými einstaklings (s.s. með því að halla sér yfir eða króa viðkomandi af)
- Viðkomandi beitir líkamlegu afli til að fá sínu framgengt
- Tilraun til nauðgunar eða nauðgun

### Orðbundið

- Klámfengið tal, móðganir af kynferðislegu tagi, blístur og hróp
- Óviðeigandi spurningar um kynferðisleg málefni
- Vafasamar eða niðurlægjandi athugasemdir eða brandarar um útlit, líkama eða klæðnað viðkomandi
- Tilboð og kröfur um kynferðisleg samskipti sem ekki er óskað eftir
- Hótanir eða ógnandi hegðun

### Táknræn

- Gláp, kynferðisleg hljóð eða hreyfingar
- Óvelkomnar kynferðislegar augngotur eða önnur hegðun sem gefa eitthvað kynferðislegt til kynna
- Sýna eða senda kynferðislegt efni s.s. gegnum SMS, tölvupóst eða á samfélagsmiðlum

### Gagnlegar upplýsingar

- Leiðbeiningar og verkferlar Íþróttabandalags Reykjavíkur:

<https://www.ibr.is/leidbeiningar-og-verkferlar>

Fræðslusíða Íþróttá- og Ólympíusamband Íslands: <https://isi.is/fraedsla/>

- Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980, svokölluð vinnuverndarlög
- Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015
- Leiðbeiningar fyrir stjórnendur, mannauðsráðgjafa og vinnuverndarfulltrúa. Sættum okkur ekki við einelti, áreitni og ofbeldi.  
<https://www.vinnueftirlit.is/vinnuvernd/adbunadur/einelti-areitni-ofbeldi/>
- Leiðbeiningar fyrir starfsmenn. Sættum okkur ekki við einelti, áreitni og ofbeldi.  
<https://www.vinnueftirlit.is/vinnuvernd/adbunadur/einelti-areitni-ofbeldi/>
- Heimasíða Vinnueftirlitsins:  
<http://www.vinnueftirlit.is/log-reglur-og-stadlar/>