



Siðareglur starfsfólks og stjórnar ÍBR

1. Vinnubrögð og samskipti á vinnustaðnum

- Samvinna, gagnkvæm virðing og lýðræðislegir stjórnarhættir einkenna starfsumhverfi ÍBR.
- Starfsfólk og stjórn ÍBR vandar vinnubrögð og alla meðferð upplýsinga og skjala og gætir nauðsynlegs trúnaðar.
- Starfsfólk og stjórn ÍBR skal gegna störfum sínum af kostgæfni, samviskusemi, trúmennsku og heiðarleika. Öllu starfi skal sinna með hagsmunum bandalagsins að leiðarljósi og standa vörð um markmið og heiður þess.
- Starfsfólk og stjórn ÍBR byggir ráðgjöf sína og ákvarðanir á bestu fánægum upplýsingum miðað við aðstæður. Faglegs mats sérfróðra aðila er aflað eftir því sem við á. Starfsfólk hefur forystu um úrlausn mála þegar það á við.
- Kynferðisleg áreitni, ofbeldi og einelti er ekki liðið.

2. Háttsemi og framkoma

- Starfsfólk og stjórn ÍBR rýrir ekki trúverðugleika ÍBR með ámælisverðri framkomu, skeytingarleysi um lög eða virðingarleysi við mannhelgi og mannréttindi.
- Starfsfólk þiggur ekki gjafir, fríðindi eða önnur hlunnindi frá aðilum er leita eftir þjónustu ÍBR sem endurgreiðslu fyrir greiða eða sérstaka þjónustu.
- Í samskiptum utan vinnu, þ. á m. við notkun samfélagsmiðla, virðir starfsfólk trúnað við samstarfsfólk og gagnvart vinnustað.

3. Hagsmunatengsl og hagsmunaárekstrar

- Starfsfólk og stjórn ÍBR skal aldrei misnota aðstöðu sína gagnvart samskiptaaðilum eða þátttakendum með neinum hætti sér til framdráttar eða eigin hags. Komi upp sú staða að hætta sé á hagsmunaárekstrum skulu aðilar greina frá öllum hugsanlegum persónulegum hagsmunum sem geta haft áhrif á störf þeirra. Framkvæmdastjóri og stjórn metur hvort um hagsmunaárekstur er að ræða.
- Starfsfólk og stjórn ÍBR skal forðast að taka að sér verkefni eða störf sem samræmast ekki eða ganga gegn skyldum eða störfum þeirra og eru til þess fallin að draga óhlutdrægni þeirra í starfi í efa. Ef vafamál kemur upp skal leita samþykkis framkvæmdastjóra eða stjórnar.
- Starfsfólk ÍBR gætir þess að vina-, hagsmuna- og skyldleikatengsl hafi ekki áhrif á störf þess.

4. Samskipti við aðildarfélög, samstarfsaðila, fjölmiðla og almenning

- Starfsfólk og stjórn ÍBR gætir jafnræðis þegar komið er til móts við óskir hagsmunahópa og í samskiptum við þá.
- Starfsfólk ÍBR sýnir þeim sem til þeirra leita kurteisi og sinnir erindum greiðlega innan eðlilegra tímamarka, þar sem við á með formlegum hætti.



- Öll mál sem lúta að íþróttafélagi ber að fara í gegnum aðalstjórn félagsins og fulltrúi aðalstjórnar félagsins ber það undir framkvæmdastjóra eða stjórn ÍBR. Undantekning á þessari reglu er ef málið tengist ofbeldi eða siðamálum, þá þarf ekki að fara í gengum aðalstjórn félagsins eða ÍBR og hægt er að hafa samband við starfsmann siðamála ÍBR, sjá ibr.is.
- Mistök eða misskilningur, sem varðar ákvarðanir, meðferð mála eða samskipti, er leiðréttur eins fljótt og mögulegt er.
- Hver sá sem á í samskiptum við utanaðkomandi aðila fyrir hönd bandalagsins skal sýna heiðarleika og gagnsæ vinnubrögð án þess að ljóstra upp trúnaðarupplýsingum. Lögð er áherslu á að veita réttar og eins nákvæmar upplýsingar og unnt er. Ekki skal fullyrða meira en vitneskja gefur tilefni til hverju sinni og viðurkenna þegar þekking er takmörkuð og afla frekari upplýsinga eða vísa fyrirspurnum annað.
- Öll starfsemi og vinnubrögð skulu unnin á opinn, upplýstan, gagnsæjan og lýðræðislegan hátt. Ávallt skal veita faglegar og réttar upplýsingar.
- Starfsfólk og stjórn ÍBR skal koma fram af heiðarleika og virðingu gagnvart öllum þeim sem starfað er með eða fyrir, auk þess sem engum skal mismunað með orðum eða hegðun á grundvelli þjóðernis, uppruna, kynþáttar, litarháttar, kyns, aldurs, trúarbragða, skoðana, kynhneigðar, fötlunar, efnahags, ætternis eða stöðu að öðru leyti.

5. Rekstur og fjármunir

- Starfsfólk og stjórn ÍBR skal ávallt fara vel með fjármuni og önnur verðmæti bandalagsins sem þeim er trúað fyrir eða hafa til umráða vegna starfs síns. Við ráðstöfun þeirra skal hafa hagsmuni bandalagsins að leiðarljósi. Aldrei er heimilt að skuldbinda bandalagið umfram samþykktir. Fjármuni og eigur skal aldrei nota nema í þágu bandalagsins eða verkefna sem samræmast stefnu þess.
- Upplýsingar um tekjur og ráðstöfun þeirra skal setja fram á einfaldan og skýran hátt og skulu upplýsingar vera aðgengilegar bandalagsaðilum. Allar færslur á fjármunum skulu skráðar með viðeigandi hætti og tækar til endurskoðunar.
- Aldrei skal afla styrkja með ólögumætum hætti eða blekkingum.

6. Ábyrgð og eftirfylgni

- Hver starfsmaður og stjórnarmeðlimur er, í samræmi við stöðu sína og hlutverk, ábyrgur fyrir athöfnum sínum og gjörðum.
- Framkvæmdastjóri kynnir starfsmönnum reglur sem um starfið gilda, er á varðbergi gagnvart aðstæðum sem auka líkur á að ekki sé farið eftir reglum, bregst við þegar þörf krefur og gengur á undan með góðu fordæmi.
- Verði starfsmaður eða stjórnarmeðlimur áskynja um siðferðislega ámælisvert eða ólöglegt athæfi á vinnustað skal hann koma ábendingu þar um til formanns/framkvæmdastjóra, sem ekki á sjálfur hagsmuna að gæta, eða annarra viðeigandi aðila.
- Starfsfólk eða stjórnarmeðlimur geldur ekki fyrir ábendingar um brot á starfsmannareglum eða fyrir að leita réttar síns telji það á sér brotið.



- Ávallt skal leita eftir samþykki þeirra sem hyggjast hefja störf um leyfi fyrir öflun upplýsinga úr sakaskrá eða umsagna fyrri vinnuveitanda.
- Gerist starfsmaður brotlegur við siðareglur ÍBR er heimilt að vísa honum úr starfi, tímabundið eða að fullu.
- Framkvæmdastjóri getur tekið á máli er varðar brot á siðareglum á eftirfarandi hátt:
 - Látið málið niður falla
 - Veitt skriflega áminningu
 - Lagt til við framkvæmdastjórn tímabundna brottvísun úr starfi
 - Lagt til við framkvæmdastjórn brottvikningu úr starfi
 - Vísað máli til viðeigandi yfirvalda (lögreglu).

Allir þeir sem koma að starfi hjá ÍBR þurfa að skrifa undir þessar reglur áður en þeir hefja störf. Siðareglurnar skulu kynntar fyrir starfsfólki og vera aðgengilegar. Siðareglur þessar eru í gildi og ber framkvæmdastjóri ábyrgð á framfylgd þeirra.

Samþykktar af stjórn ÍBR 4. desember 2019.



ÍÞRÓTTABANDALAG
REYKJAVÍKUR