

Politik for krænkende adfærd

Til formænd og styregrupper for fondsbutikker.

Hos Mødrehjælpen skal det være rart og trygt at færdes, både som ansat og som frivillig. Vi arbejder aktivt for at skabe en kultur, hvor der er plads til forskelligheder, og hvor vi hjælper hinanden med at sige fra overfor uønsket og krænkende adfærd.

Krænkende adfærd i forskellige aspekter kan være svære at tale om, og det kan i nogle tilfælde være svært at identificere, hvornår der er tale om krænkende adfærd. Formålet med denne politik er at gøre det gennemsigtigt for dig som lokalforeningsformand eller styregruppedlem, så du ved, hvordan du skal forholde dig, hvis du får henvendelser om krænkende adfærd.

Hvad er krænkende adfærd?

Krænkende adfærd kan komme til udtryk på mange måder. Da vi alle er forskellige, kan der være stor forskel på, hvordan vi hver især opfatter de samme hændelser. Vi skal have respekt for, at ikke alle har de samme grænser.

Arbejdstilsynet definerer krænkende handlinger som *"... når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende"*.

Her fremgår det også, at det er den enkeltes oplevelse af handlingerne, som er væsentlig. Det kan derfor være meget forskelligt, hvad man oplever som krænkende eller nedværdigende. Krænkende adfærd kan manifestere sig i konkrete handlinger, men det kan også opfattes som krænkende at undlade at handle i en given situation. Krænkende handlinger kan både være intentionelle eller bero på en misforståelse.

Eksempler på krænkende adfærd:

- ubehagelige drillerier
- bagtalelse, sladder eller udelukkelse fra det sociale- og faglige fællesskab
- sårende bemærkninger
- at blive råbt ad eller latterliggjort
- fysiske overgreb eller trusler herom

- nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- krænkende telefonsamtaler, skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- nedvurdering på baggrund af etnicitet, hudfarve, køn, alder kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning
- krænkelser uden ord: at blive mødt med tavshed, tilbageholdelse af nødvendig information, blive ignoreret eller ikke blive inviteret med til frokost mm.

Ovenstående liste er ikke udtømmende.

Vi tager krænkende adfærd alvorligt

Mødrehjælpens ledelse har et særligt ansvar for at skabe et trygt og rummeligt fællesskab for både frivillige, ansatte og familier. Lokalt udgøres ledelsen af lokalforeningens bestyrelse og bestyrelsesformanden eller styregruppen for en fondsbutik. Ledelsen er både nationalt og lokalt forpligtiget til at være særlig opmærksom på, at krænkende adfærd ofte kan opleves, når der er tale om et ulige magtforhold.

Hvis du som lokalforeningsformand eller styregruppemedlem får en henvendelse om krænkende adfærd, skal det altid tages alvorligt, og der skal handles på alle henvendelser om krænkende adfærd.

Enhver henvendelse om krænkende adfærd skal behandles fortroligt.

Hvis en medarbejder eller frivillig føler sig krænket, men ikke ønsker at gå videre med en sag, skal dette respekteres. Mødrehjælpen kan dog, hvis ledelsen (nationalt eller lokalt) vurderer, at sagen er af særlig grov karakter eller ikke er forenelig med et trygt og sikkert arbejdsmiljø, være nødsaget til at agere. I sådanne tilfælde skal medarbejderen eller den frivillige orienteres om, at ønsket og ansvaret om at bringe sagen videre bliver taget på Mødrehjælpens opfordring.

Mødrehjælpens retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd

Alle medarbejdere og frivillige i Mødrehjælpen opfordres til at reagere, hvis de udsættes for eller overvære krænkende adfærd. Disse henvendelser skal altid tages alvorligt, og der skal handles på dem indenfor kort tid.

Frivillig opfordres til at følge nedenstående ansvarstrappe.

Ansvarsled i Mødrehjælpen



Frivillige opfordres til at kontakte deres lokalforeningsformand eller styregruppemedlem, hvis de oplever eller overværer krænkende adfærd. Hvis du som formand eller styregruppemedlem får sådan en henvendelse, er din rolle at agere upartisk og undersøgende. Du skal sikre, at hændelsen belyses grundigt fra alle involverede parter. Du har ligeledes ansvar for at sikre, at undersøgelsen foregår ordentligt og sagligt, og at alle relevante parter bliver hørt.

Du kan altid kontakte en af Mødrehjælpens frivilligkonsulenter for råd og sparring.

Ved sager af særlig grov karakter som fx mobning, fysiske overgreb, seksuel chikane eller andre grove hændelser kan afdelingschefen for Frivillighed, Tværfaglige Indsatser og Udvikling (FTU) inddrages. Hvis sagen involverer en medarbejder i Fonden Mødrehjælpen skal chefen for FTU ligeledes inddrages.

Konsekvenser ved uønsket og krænkende adfærd

I mange tilfælde kan sager om uønsket eller krænkende adfærd løses gennem dialog. I nogle tilfælde kan sagen løses med en undskyldning og eventuelt en aftale om det fremtidige samarbejde. Hvis der derimod er tale om grove eller gentagne tilfælde af krænkende adfærd, skal der iværksættes passende sanktioner overfor den, der har udvist uønsket eller krænkende adfærd.

Hvis der er tale om en frivillig, der har udvist uønsket eller krænkende adfærd eller handlet i strid med Mødrehjælpens øvrige politikker, bør samarbejdet med den frivillige bringes til

ophør. Ansvar for dette ligger hos dig som lokalforeningsformand eller styregruppedlem med involvering af bestyrelsen eller styregruppen og evt. i samråd med en af Mødrehjælpens frivilligkonsulenter.

Hvis der er tale om en medarbejder, der har udvist uønsket eller krænkende adfærd behandles dette i en særskilt politik for Mødrehjælpens medarbejdere. Ansvar for dette ligger hos den ansattes personaleleder evt. i samråd med HR.

Hvis der er tale om en deltager i en af lokalforeningens aktiviteter, der har udvist uønsket eller krænkende adfærd overfor en frivillig eller en anden deltager, kan du søge råd og vejledning via [Mødrehjælpens hotline til socialrådgivere for frivillige](#).