

Politik for krænkende adfærd

Hvis du oplever eller overværer krænkende adfærd.

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 frivillig, så du ved, hvordan du skal forholde dig, hvis du selv oplever krænkende adfærd, eller overværer andre, der udsættes for 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 fondsbutikkens styregruppe. 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.

I Mødrehjælpen tages alle henvendelser om krænkende adfærd meget alvorligt, og der vil blive handlet på alle henvendelser om krænkende adfærd. Enhver henvendelse om krænkende adfærd vil blive behandlet fortroligt.

Mødrehjælpens retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd

Skulle du blive udsat for krænkende adfærd er det vigtigt, at du reagerer og gør opmærksom på det. Det er ligeledes vigtigt at reagere, hvis du oplever, at andre udsættes for krænkende adfærd. Din henvendelse vil blive taget alvorligt, og der vil altid blive reageret på det, du bringer frem.

Hvis du som frivillig oplever krænkende adfærd, skal du i første omgang kontakte din bestyrelsesformand eller styregruppen i din fondsbutik. I konkrete sager om krænkende adfærd skal din bestyrelsesformand eller styregruppe sikre, at hændelsen belyses grundigt fra alle involverede parter. Bestyrelsesformanden eller styregruppen har ansvaret for at sikre, at undersøgelsen foregår ordentligt og sagligt, og at alle relevante parter bliver hørt. Hvis formanden eller styregruppen vurderer det nødvendigt, kan der tages kontakt til en af Fonden Mødrehjælpens frivilligkonsulenter. Hvis hændelsen involverer formanden eller én fra styregruppen, kan den berørte person på tilsvarende vis kontakte frivilligkonsulenten.

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.



Ansvarsled i Mødrehjælpen

