

ANTI-MOBNING OG CHIKANE POLITIK

Formål og omfang

Denne politik gælder for alle OM'ere, frivillige, praktikanter, ansatte, udsendte og besøgende hos OM Danmark (herefter OM). Denne politik udtrykker vores forpligtelse til, hvordan vi behandler hinanden, og gør det klart, at mobning og enhver form for chikane ikke er acceptabelt i OM.

Formålet med denne politik er at sikre, at alle involverede i OM forstår deres ret til frihed fra mobning og chikane, samt hvad de skal gøre, hvis uacceptabel adfærd forekommer. Ingen vil blive udsat for ugunstig behandling eller repressalier som følge af en klage, f.eks. udelukkelse af fællesskaber eller lederfunktioner.

OM vil ikke tolerere nogen form for mobning eller chikane. Enhver, der findes skyldig i dette, kan blive underlagt disciplinære handlinger, som kan omfatte afskedigelse fra OM. Det vil i øvrigt altid blive vurderet, om der er sket en strafbar handling, og i så fald vil politiet blive kontaktet.

Definitioner

Mobning eller chikane er enhver fysisk, verbal eller ikke-verbal adfærd, der er rettet mod en person og skaber et skræmmende, uvenligt, ydmygende eller stødende miljø for vedkommende. Dette kan være en enkelt hændelse eller et mønster af adfærd over tid og kan forekomme både personligt og digitalt.

Chikane kan relatere sig til alder, handicap, civilstand, graviditet, etnicitet, religion eller tro, køn eller seksuel orientering. Chikane er uacceptabelt, selv hvis det ikke falder inden for disse kategorier.

Seksuel chikane er adfærd, opførsel eller tilnærmelser af en uønsket, uopfordret eller upassende seksuel karakter, som kan forårsage krænkelser, forlegenhed eller ydmygelse, eller påvirke en persons rolle i organisationen. Chikanen kan involvere en person af samme køn såvel som det modsatte køn og kan finde sted både online og fysisk.

Eksempler på seksuel chikane involverer:

- Verbale kommentarer eller samtaler, der er upassende eller seksuelt ladede.
- Visuel adfærd, herunder deling af seksuelt eksplicit materiale eller billeder, der kan være stødende.
- Fysisk adfærd såsom uopfordret eller uønsket berøring eller vedvarende, uønsket invasion af privatlivets fred samt mere alvorlige former for fysisk eller seksuelt overgreb.

At en leder eller chef stiller krav om at opretholde professionelle standarder, betragtes ikke som mobning eller chikane.

Retningslinjer for adfærd

Acceptable adfærdsstandarder kræves af alle i OM for at fremme positive arbejdsrelationer og et miljø, der er frit for mobning og chikane.

Følgende handlinger vil hjælpe os med at leve efter vores vejledende værdi om at være 'mennesker med integritet... der lytter til hinanden med respekt og kærlighed':

- Behandl alle, du kommer i kontakt med (både i dit team og i lokalsamfundet), med respekt.
- Tal direkte med en person frem for om dem, når det er muligt.
- Brug ord (både mundtligt og skriftligt), der opmuntrer og bygger andre op, frem for at nedgøre eller demoralisere dem.
- Vær opmærksom på, hvordan din adfærd kan opfattes af dem omkring dig.
- Alle har forskellige grænser for 'personlig plads'. Nogle værdsætter fysisk kontakt (som et kram eller en hånd på skulderen), mens andre ikke gør.
- Tillad andre at fortælle dig, hvis din adfærd er upassende. Lyt til deres feedback, og søg hjælp til at ændre din adfærd, om nødvendigt.
- Hvis du er gift eller i et forhold, overvej om kærlige handlinger (såsom at holde i hånd eller kysse) kan få andre til at føle sig utilpasse.

Indberetning af en hændelse

Hvis du oplever mobning eller chikane, kan du:

- 1)** Konfrontere personen direkte, hvis du føler dig tryk ved det, og bede dem stoppe. Hvis du ikke føler dig tryk, kan du bede en kollega om at ledsage dig eller tale på dine vegne.
- 2)** Hvis du ikke kan tale med personen, eller hvis adfærden fortsætter, skal du rapportere det til din nærmeste leder. Denne skal indgives skriftligt f.eks. via mail. Hvis indberetningen vedrører denne leder, sendes den til næste ledelsesniveau.

Respons på en indberetning

Når en indberetning modtages, vil OM reagere ved at:

- Spørge, om du har haft mulighed for at tale med den anden person om deres adfærd og bede dem stoppe. Hvis du ikke føler dig tryk ved det, eller hvis du har forsøgt uden effekt, vil vi sammen drøfte mulige næste skridt. Disse kan inkludere, at teamlederen eller landslederen holder øje med situationen, at du får støtte til at håndtere den, et møde med alle involverede, mægling eller en formel behandling af sagen. Vi vil så vidt muligt forsøge at håndtere sagen uformelt, men om nødvendigt vil den formelle proces nedenfor blive fulgt.
- *Undersøgelse af indberetningen:* Vi påbegynder denne proces inden for en måned efter beslutningen om at håndtere sagen formelt. Både den, der er anklaget for mobning/chikane, og den, der har indgivet rapporten, vil få mulighed for at fremlægge deres oplevelse af situationen. Der kan også indhentes udtalelser fra vidner, og relevant dokumentation kan blive indsamlet. Den person, der foretager undersøgelsen, skal være upartisk og kan være en leder eller et erfarent medlem fra OM.
- *Beskyttelse af den person, der har indgivet rapporten:* Vi behandler rapporten fortroligt og informerer kun de personer, der har brug for at kende til sagen. Vi vil iværksætte tiltag for at beskytte den involverede part og forhindre yderligere mobning eller gengældelse under undersøgelsen. Dette kan indebære, at den anklagede person midlertidigt fritages for tjeneste under undersøgelsen (se nedenfor vedrørende 'administrativ orlov').
- Tilbyde støtte gennem psykologhjælp til både den, der har indgivet rapporten, og den, der er anklaget for mobning/chikane.
- Under visse omstændigheder kan det være nødvendigt at sætte den anklagede person på 'administrativ orlov' – dette betyder, at personen ikke deltager i arbejde, tjeneste eller teamaktiviteter, mens undersøgelsen pågår. Dette er ikke en antydning af skyld, men en måde at skabe ro for alle involverede, mens sagen bliver behandlet.
- Afsender af den indgivne rapport, og den, der er anklaget, vil blive informeret om, at der er indgivet en rapport, og hvilke næste skridt der vil blive taget.
- Resultatet af undersøgelsen vil blive kommunikeret til den, der har indgivet rapporten, den anklagede, samt til det bredere team, hvis det er nødvendigt.
- En skriftlig optegnelse af klagen, undersøgelsens resultater, de truffene beslutninger og heraf handlinger samt udfaldet vil blive opbevaret i 5 år.

Konsekvenser ved overtrædelse af denne politik

Hvis en frivillig, ansat, praktikant, udsendt eller besøgende bryder denne politik, kan følgende konsekvenser finde sted:

- Vedkommende kan blive bedt om at undskylde og gøre bod.
- Vedkommende kan blive pålagt at modtage rådgivning, uddannelse eller blive tildelt en mentor ordning.
- Vedkommende kan blive flyttet til en anden tjeneste og/eller lokation.
- En disciplinær proces kan blive iværksat, hvilket kan føre til hjemsendelse og udmeldelse fra OM.
- En anmærkning vil blive placeret i vedkommendes personalemappe.

Falske eller fejlagtige rapporter

Enhver, der oplever mobning eller chikane, opfordres til at søge hjælp. Ingen vil blive straffet for at indgive en rapport i god tro.

Hvis det viser sig, at en rapport blev indgivet med ondsindet hensigt for at få en anden person i problemer, kan den, der indgav rapporten, blive underlagt disciplinære foranstaltninger, herunder team- eller tjenesteskift eller udmeldelse fra OM.