

Tryghedspolitik

Retningslinjer for- og vejledning i håndtering af krænkende adfærd

I tilfælde af krænkende adfærd, henvend dig til din nærmeste tillidsperson.

Uanset om det er dig selv der er blevet udsat for krænkende adfærd eller om du har set en anden blive udsat for det, så henvend dig straks trygt til tillidspersonen i din storkreds.

Hvis ikke der er en tillidsperson i storkredsen, så henvend dig til Hovedbestyrelsens/Landsledelsens tillidsperson.

Du kan forvente svar indenfor 12 timer.

Tryghedspolitikken er inspireret af Københavns Universitets politik på området, og er udarbejdet af:

- Katrine Ida Olsson.
- Mayanoa Kjærgård.
- Tine Pil Østberg.
- Henrik Vindfeldt.

Forkortelser:

VP = Veganerpartiet.

HB = Hovedbestyrelsen.

KL = Kommunernes Landsforening.

Indholdsfortegnelse:

1. Tillidspersoner.....	side 2
2. Oversigt over ekstern hjælp og rådgivning ...	side 3
3. Baggrund og formål for retningslinjerne	side 4
4. Hvad er krænkende adfærd?.....	side 4
5. Generelle retningslinjer i Veganerpartiet	side 4
6. Ansvar for håndtering af krænkende adfærd	side 5
- 6.1 Ledelsens ansvar	
- 6.2 Den enkeltes ansvar	
7. Tillidspersonernes opgaver.....	side 6
8. Valg af tillidspersoner	side 6
9. Opsigelse og gyldighed	side 7

I tilfælde af krænkende adfærd, henvend dig til din nærmeste tillidsperson.

Uanset om det er dig selv der er blevet udsat for krænkende adfærd eller om du har set en anden blive udsat for det, så henvend dig straks trygt til tillidspersonen i din storkreds. Hvis ikke der er en tillidsperson i storkredsen, så henvend dig til Hovedbestyrelsens/Landsledelsens tillidsperson. Du kan forvente svar indenfor 12 timer.

1. Tillidspersoner:

Bornholms storkreds:

Søger en tillidsperson.

Københavns storkreds:

Carsten Olesen: carsten@vgpt.dk / tlf 26272710

København omegns storkreds:

Søger en tillidsperson.

Nordsjællands storkreds:

Søger en tillidsperson.

Sjællands storkreds:

Liselotte Rotfeld: tlf: 24246424

Fyns storkreds:

Peder Nielsen: pederla@live.dk

Østjyllands storkreds:

Søger en tillidsperson.

Nordjyllands storkreds:

Søger en tillidsperson.

Vestjyllands storkreds:

Søger en tillidsperson.

Hovedbestyrelsen/Landsledelsen:

Katrine Ida Olsson tlf: 22629267

(send sms "Hej Tillidsperson, mvh 'dit navn'", så ringer jeg dig op så snart jeg ser den)

2. Eksterne steder hvor de implicerede parter kan få hjælp

Arbejdstilsynets hotline er for ALLE:

Alle kan anonymt ringe på telefon **70 22 12 80**

Hotlinen giver personlig råd og vejledning om forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, hvad enten du selv har oplevet at blive krænket, du har været vidne til krænkende handlinger, eller du som leder eller tillidsrepræsentant ønsker gode råd og vejledning.

<https://kulturoginformation.dk/loen-og-ansaettelse/arbejds miljoe/kraenkende-adfaerd-mobning-chikane>

Hotline til kommunalpolitikere: 33 70 39 50

KL (Kommunernes Landsforening) har en hotline, hvor man som kommunalpolitiker kan henvende sig, hvis man har været udsat for grænseoverskridende seksuel adfærd, eller hvis man har oplevet andre kommunalpolitikere blive det. Hotlinen vil med udgangspunkt i Q&A's (der findes via linket) kunne rådgive generelt om handlemuligheder.

<https://www.kl.dk/okonomi-og-administration/forvaltning-og-ledelse/inspirationsmateriale-til-haandtering-og-forebyggelse-af-sexisme-i-kommunalbestyrelser/kls-hotline-for-graense-overskridende-adfaerd/>

Er den krænkede i krise eller depression efter hændelsen?

Da kan vedkommende ringe, chatte eller maile til psykiatrifondens rådgivning, der ofte også har aftenåbent:

<https://www.psykiatrifonden.dk/faa-hjaelp.aspx>

Behov for psykologhjælp?

Der kan søges om tilskud til psykologhjælp via af egen læge i tilfælde af vold, voldtægt, selvmordsforsøg eller let- til moderat depression.

<https://www.sundhed.dk/borger/behandling-og-rettigheder/sygesikring-og-laegevalg/gratis-behandling-og-tilskud/psykologhjaelp/>

3. Baggrund og formål

Veganerpartiet (herefter omtalt som VP) har nultolerance over for mobning, seksuel chikane og andre adfærdsformer, som krænker frivillige, medlemmer, aktive og ledere.

Krænkende adfærd er ydmygende og skaber et ubehageligt miljø, som ikke accepteres.

Alle har altid ret til at sige fra over for handlinger eller udtalelser, som de oplever som seksuel chikane eller anden krænkende adfærd, uden at det får konsekvenser for deres sociale anerkendelse og arbejde i VP.

Hvis der alligevel opstår problemer i det psykiske arbejdsmiljø, skal disse håndteres hurtigt og som udgangspunkt i den storkreds eller på det niveau, hvor de er opstået.

VP's aktiviteter og omdømme bygger på et godt arbejdsmiljø. Grundlaget for et godt arbejdsmiljø er, at bestyrelsesmedlemmer, aktive og frivillige respekterer hinandens grænser og holder en ordentlig omgangstone.

Der er særlig risiko for, at seksuel chikane og anden krænkende adfærd udøves i ulige magtforhold, har man en rolle som leder/eventkoordinator/beslutningstager skal man derfor være ekstra opmærksom på egen adfærd. Alle ledere, bestyrelsesmedlemmer, aktive og frivillige skal fremme en kultur, som bygger på inklusion og respekt.

Ledere, bestyrelsesmedlemmer og aktive skal have et stærkt fokus på at forebygge og modvirke, at krænkende adfærd finder sted, og på at minimere følgevirkningerne, hvis sådanne hændelser alligevel opstår.

4. Hvad er krænkende adfærd

Krænkende adfærd kan udøves af og mellem ledere, bestyrelsesmedlemmer, aktive og frivillige, men kan også udøves af fx. eksterne samarbejdsparter og leverandører, medlemmer, donorer, eller andre parter. Det kan være i VP-regi, til VP-arrangementer eller på VP's kommunikationskanaler.

Krænkende adfærd betyder, at et andet menneskes værdighed krænkes og kan være af både fysisk og psykisk art. Krænkende adfærd kan være mobning, seksuel chikane og overgreb af enhver art og kan forekomme i både fysisk, verbal og skriftlig, herunder elektronisk form.

Krænkende adfærd er også krænkelser med baggrund i fx. etnicitet, religion, køn, seksualitet, alder eller handicap. Det er den krænkedes oplevelse af at have været udsat for krænkende adfærd, som er udgangspunktet.

5. Generelle retningslinjer

Selskabslege, challenges og aktiviteter med seksuelt indhold (SPK, kysse-lege, flaskehalsen peger på, osv.) eller seksuelle undertoner eller forslag til førnævnte foregår ikke i VP-regi, til VP's events (fester, møder) eller på VP's kommunikationskanaler, det være sig Facebook, Instagram, Zoom, Teams, messenger osv.

6. Ansvar for håndtering af krænkende adfærd

Lederen og aktive/frivillige skal i fællesskab skabe rammerne for et arbejdsmiljø med en god omgangstone, hvor krænkende adfærd ikke opstår. Hvis der alligevel opstår problemer med krænkende adfærd, skal disse håndteres hurtigst muligt og senest inden 14 dage og som udgangspunkt på det niveau, hvor de er opstået.

Hvis der er tale om krænkende adfærd af en karakter som er lovmæssigt strafbart, så skal Hovedbestyrelsen informeres.

Når man får kendskab til krænkende adfærd kontakter man den tillidsperson som er nærmest hændelsen. Tillidspersonen vil herefter rette henvendelse til de implicerede parter.

Man skal være opmærksom på, at der er flere parter i sagen, som alle har krav på at blive behandlet med diskretion, omtanke og respekt, herunder at de impliceredes identitet bevares fortroligt for udenforstående og at alle får lejlighed til at fortælle deres side af sagen, selvom den krænkedes persons oplevelse af at blive krænkede altid er valid og ikke kan afvises.

6.1 Ledelsens ansvar

Hvis ledelsen får kendskab til en sag om krænkende adfærd, skal den straks gribe ind og påbegynde en afklaring af problemet. Det gælder, uanset hvilket niveau i organisationen ledelsen er placeret på. Ledelsen er ikke afhængig af at modtage en klage for kunne at gribe ind i en sag om krænkende adfærd.

Ledelsen har ansvar for at forebygge krænkende adfærd ved at skabe en kultur, hvor der kan tales åbent om de forskellige holdninger, oplevelser og forventninger, man kan have til hinanden i partiet/foreningen, og til, hvad man opfatter som krænkende adfærd.

Hvis ledelsen bliver opmærksom på en sag, hvor den krænkede ikke selv har henvendt sig til storkredsens tillidsperson, så skal den nærmeste leder sikre, at der iværksættes en nærmere undersøgelse af sagen. Dette sker i samarbejde med de berørte parter og tillidspersonen. På baggrund af undersøgelsen skal bestyrelsen i den pågældende storkreds træffe beslutning om, hvordan sagen skal håndteres. Tillidspersonen og ledelsen skal kende til de eksisterende muligheder (hotlines mv.) for, at de involverede parter kan få den fornødne hjælp og støtte.

6.2 Den enkeltes ansvar

Hvis en aktiv/frivillig/medlem oplever at blive udsat for krænkende adfærd eller oplever, at en kollega udsættes for krænkende adfærd, forventes det, at vedkommende henvender sig til en tillidsperson og/eller leder, der har pligt til at tage henvendelsen alvorligt.

Hvis en aktiv/frivillig oplever krænkende adfærd fra sin leder, kan vedkommende henvende sig til sin storkreds' tillidsperson eller lederens leder (Hovedbestyrelsen).

Er du udenforstående, men er blevet bekendt med en sag om krænkende adfærd i VP-regi og har du bekymringer i forbindelse med denne, henvend dig da til den pågældende storkreds bestyrelse, der vil tage bekymringen til efterretning og svare på de spørgsmål som de kan uden at bryde sagens fortrolighed.

Det kan være ødelæggende for foreningens/partiets sammenhold og arbejde, hvis personer og sager diskuteres af udenforstående og alle opfordres derfor til ikke at deltage i sladder samt såkaldt heksejagt, men i stedet at rette henvendelse til ledelsen hvis der er presserende spørgsmål.

7. Tillidspersonernes opgaver

Ret henvendelse til de implicerede parter og hør alles oplevelse af hvad der er sket.

Bevar alle implicerede parters identitet fortroligt - med undtagelse af sparring med storkredsens bestyrelse eller HB.

Hvis sagen er af en karakter, der kan politianmeldes så skal HB og politiet informeres.

Informér de implicerede parter om muligheden for ekstern råd og vejledning, der passer til dem (KL's, hvis den krænkede er politisk kandidat. Arbejdstilsynets hotline i alle andre tilfælde. Psykiatrifonden og egen læge).

Den krænkedes følelser skal altid lyttes til og anerkendes. Den krænkedes oplevelse er udgangspunktet for behandlingen af sagen.

Spørg hvad den krænkede har brug for, for fremadrettet at kunne trives i VP-regi.

Det er altid bedst hvis tillidspersonen kan facilitere en god dialog imellem parterne.

Den anklagede behandles med omtanke og respekt - herunder navnebeskyttelse.

Sagen vurderes sagligt og neutralt med udgangspunkt i loven om samtykke.

Sagens eventuelle konsekvenser besluttet af tillidspersonen og storkrebsbestyrelsen. Vurderes det, at sagen er grund til udsmidning, så skal det op på et møde i HB.

Er der tvivl om den anklagedes skyld gives en skriftlig advarsel.

Der kan til enhver tid udbedes et møde med HB hvis tillidspersonen eller bestyrelsesmedlemmer fra storkredsen finder det nødvendigt.

For hændelser, der er sket uden for VP-regi, vurderes det individuelt om det er en sag for VP.

Temaet drøftes minimum én gang årligt på et fællesmøde mellem tillidspersonerne og HB, uanset om der er konstateret tilfælde af krænkende adfærd eller ej.

8. Valg af tillidspersoner

HB anbefaler at der udnævnes to tillidspersoner (optimalt af forskelligt køn) i hver storkreds og at disse kommunikeres ud til medlemmer og aktive/frivillige.

Hvad kræves der af en tillidsperson?

En tillidsperson skal have tid og overskud til at vende tilbage på en henvendelse (for eventuelt at aftale en samtale på et senere tidspunkt) i løbet af 12 timer.

Tillidspersonen skal være nærværende når han/hun/hen taler med de implicerede parter.

Skal man som tillidsperson på ferie eller af anden grund er fraværende i flere dage, skal man have aftalt på forhånd med en anden tillidsperson, at man kan henvise til vedkommende. Husk at angive hvem der vikarierer på din auto-mail eller telefonsvarer (alt efter hvad du har oplyst af kontaktmulighed).

Tillidspersonens valgte kontaktoplysninger bliver delt internt i Veganerpartiet.

En tillidsperson skal være imødekommende.

En tillidsperson skal være rolig, omsorgsfuld, lyttende og nysgerrig og samtidigt kunne forholde sig neutral/upartisk.

En tillidsperson skal kunne tale om tabubelagte og intime emner uden selv at blive genert eller akavet.

Tillidspersonen skal være i stand til at holde sagen fortrolig for udenforstående (med undtagelse af bestyrelsen i den pågældende storkreds og HB) inklusiv egen partner.

En tillidsperson skal have situationsfornemmelse for hvornår der er brug for udelukkende at lytte og hvornår der skal findes løsninger.

Tillidspersonen skal kunne referere den krænkedes og den anklagedes oplevelse til den pågældende storkreds' bestyrelse (og evt. HB).

Tillidspersonen skal kunne rette henvendelse til anklagede og tale roligt og alvorligt med vedkommende om sagen. Anklagedes oplevelse af situation skal ligeledes lyttes til.

9. Opsigelse og gyldighed

Retningslinjerne træder i kraft straks efter vedtagelse i HB og når storkredsbestyrelserne er blevet gjort bekendt med disse.

Dette dokument er sidst gennemgået 10 juni 2021.