

POLITIK FOR FOREBYGGELSE AF KRÆNKENDE HANDLINGER

Godkendt af hovedbestyrelsen for Røde Kors i Danmark
15. juni 2026



INDLEDNING

Røde Kors i Danmark ønsker, at alle mennesker bliver mødt med respekt og værdighed og oplever tryghed. Vores adfærd – over for ansatte, frivillige, samarbejdspartnere og de mennesker, vi er sat i verden for at hjælpe – er afgørende for vores mulighed for at yde støtte til mennesker i sårbare situationer og vores troværdighed som organisation.

Denne politik har til formål at forebygge og håndtere krænkende handlinger i Røde Kors i Danmark ved at tydeliggøre:

- hvad der forstås ved krænkende handlinger
- hvilken kultur vi ønsker, og hvilken adfærd vi forventer af hinanden
- hvordan vi forebygger og tager hånd om krænkende handlinger

RAMMER OG GYLDIGHED

Alle, der indgår i en Røde Kors-sammenhæng, er forpligtet til at bidrage til en kultur, hvor alle mennesker bliver mødt med respekt og værdighed og oplever tryghed. Politikken gælder for ansatte og frivillige under Røde Kors i Danmark, både nationalt og internationalt, herunder også for Røde Kors Asyl og Ungdommens Røde Kors.¹ Deltagere i Røde Kors' aktiviteter og modtagere af Røde Kors' hjælp forventes også at bidrage til den kultur, der beskrives i politikken.

Denne politik gælder i samspil med en række politikker og retningslinjer for henholdsvis medarbejdere og frivillige, som illustreret nedenfor.

Politikkerne og retningslinjerne bygger på Røde Kors' syv principper, gældende lovgivning og relevante standarder og supplerer organisationens øvrige politikker og retningslinjer på området.

¹ Herefter benævnt 'Røde Kors'.



Politikken skal således altid følges. Se Annex I for hvilke nærmere retningslinjer, der skal følges i situationer, der involverer en kombination af medarbejdere, frivillige og deltagere.

DEFINITION

I politikkerne og retningslinjerne anvendes krænkende handlinger som en samlet betegnelse for chikane, diskrimination, mobning, uønsket seksuel adfærd, seksuelt misbrug og seksuel udnyttelse samt trusler og vold. *Se definitioner i Annex II.*

Krænkende handlinger kan være handlinger, som den person, der oplever dem, finder ubehagelige, fjendtlige, truende, ydmygende eller på anden måde nedværdigende. Det kan både være aktive handlinger og situationer, hvor man undlader at handle, selvom man har mulighed og ansvar for at gribe ind. Det er den enkeltes oplevelse, der afgør, om en handling er krænkende – ikke intentionen bag handlingen. Krænkende handlinger kan komme til udtryk på mange måder og være både verbale, skriftlige og fysiske.

FORPLIGTELSE

Røde Kors' syv principper er retningsgivende for, hvordan vi er sammen i Røde Kors, og vi bestræber os alle på at bidrage til en kultur, der afspejler dem. Samtidig ved vi, at når mennesker mødes, kan vi komme til at overskride hinandens grænser. I Røde Kors forpligter vi os til:

- at vi hver især tager ansvar for at agere på måder, der ikke kan opleves som krænkende.
- at vi er imødekommende, når nogen fortæller os, at vi har overtrådt deres grænse.
- at vi respekterer hinandens forskellige perspektiver, oplevelser og grænser.
- at vi alle bærer et ansvar for at agere, når vores egne eller andres grænser bliver overtrådt.
- at vi bidrager aktivt til en kultur, hvor vi taler med hinanden og tilstræber at håndtere krænkelser så tæt på de involverede parter, som det er hensigtsmæssigt.
- at vi håndterer krænkelser ansvarligt og behandler alle parter med respekt og værdighed.
- at vi er opmærksomme på, at magt og position kan skabe ulige relationer, og at det medfører et særligt ansvar for ledere og andre med formel eller uformel autoritet.
- at vi ikke indgår i seksuelle relationer med personer, uanset alder, der modtager Røde Kors' beskyttelse eller bistand eller tager del i vores aktiviteter.

Da denne politik er en ramme, gælder der yderligere og skærpede forpligtelser for medarbejdere samt for specifikke grupper af frivillige under Røde Kors, som man er forpligtet til at gøre sig bekendt med og efterleve.²

² Du kan konsultere din aktivitetsleder, nærmeste konsulent eller leder for at finde ud af, hvad der gælder for dig.

ANNEX I – Hvad gælder, når situationen involverer forskellige parter

I Røde Kors er vi ofte sammen på tværs af frivillige, medarbejdere, deltagere og samarbejdspartnere. Det styrende princip for, hvilke retningslinjer der skal anvendes i en given situation, er, at retningslinjer følger den, der formodes at have krænket. Det betyder konkret:

- Når en frivillig formodes at have krænket, skal *Retningslinjer for håndtering af krænkende handlinger for frivillige* følges. For frivillige i Ungdommens Røde Kors er det *Ungdommens Røde Kors' Samværspolitik*, der skal følges.
- Når en ansat formodes at have krænket, skal *Medarbejderpolitik for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger* for ansatte følges. Tilsvarende skal medarbejderpolitikken hos Røde Kors Asyl og Ungdommens Røde Kors følges.
- Når en deltager formodes at have krænket, skal der foretages en konkret vurdering af, om det er nødvendigt at udelukke deltageren fra aktiviteten, ændre i roller og opgaver eller noget tredje. Denne vurdering foretages, afhængigt af situationen, af aktivitetsleder, afdelingsbestyrelse, ansvarlig konsulent eller sektionsleder.
- Når en samarbejdspartner formodes at have krænket, skal der foretages en konkret vurdering, om det er nødvendigt at afslutte samarbejdet, ændre i roller og opgaver eller noget tredje. Denne vurdering foretages, afhængigt af situationen, af aktivitetsleder, afdelingsbestyrelse, ansvarlig konsulent eller sektionsleder.

I alle tilfælde af potentielt lovbrud skal situationen politianmeldes.

ANNEX II - DEFINITIONER

Chikane: En uønsket adfærd, der finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.³

Diskrimination: Enhver forskelsbehandling på baggrund af en persons alder, sociale status, race, etnicitet, køn, kønsidentitet og kønsudtryk, seksuel orientering, tro, handicap eller andre personlige karakteristika. Diskrimination har til formål eller virkning at behandle en person eller en gruppe af personer ufordelagtigt, negativt eller uretfærdigt. Diskrimination kan både være direkte eller indirekte.⁴

Mobning: Når en eller flere personer regelmæssigt, over længere tid eller gentagne gange, på grov vis udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. Mobning kan være fysisk, verbal eller psykisk. Det kan ske ansigt til ansigt eller digitalt.⁵

Uønsket seksuel adfærd: Enhver form for uønsket verbal, nonverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner.⁶

Seksuelt misbrug: Fysiske krænkelser af seksuel karakter eller trusler herom, enten ved tvang eller i situationer, hvor der er en ulige magtbalance.⁷

Seksuel udnyttelse: Misbrug af en persons tillid, afhængighed eller sårbare situation til seksuelle formål eller forsøg på sådan. Det kunne fx være at opnå økonomiske, sociale eller politiske fordele gennem den seksuelle udnyttelse af en anden person.⁸

Trusler: Handlinger, hvor en person verbalt, nonverbalt eller digitalt udtrykker eller antyder, at der kan ske skade mod eller opstå negative konsekvenser for en anden persons liv, sikkerhed, pårørende eller ejendele.⁹

Vold: Dækker over fysisk og psykisk vold:

- Fysisk vold: Fysisk vold efterlader typisk mærker på kroppen og/eller forårsager fysisk smerte eller ubehag. Det kan fx være slag med hånd eller genstand, skub, spark, kvælertag og riv i håret eller spyt.¹⁰
- Psykisk vold: Gentagne handlinger eller hændelser, som er egnet til at nedgøre, ydmyge, krænke, manipulere, true eller isolere en anden person.¹¹

³ Baseret på et uddrag fra Forskelsbehandlingsloven.

⁴ Baseret på Det Internationale Røde Kors Forbunds politikker.

⁵ Baseret på Arbejdstilsynets og Anti Bullying Alliance's definitioner.

⁶ Baseret på Det Internationale Røde Kors Forbunds politikker.

⁷ Baseret på Det Internationale Røde Kors Forbunds politikker.

⁸ Baseret på Det Internationale Røde Kors Forbunds politikker.

⁹ Baseret på Arbejdstilsynets definition.

¹⁰ Baseret på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø samt Straffelovens § 244.

¹¹ Baseret på Social- og Boligstyrelsens definition.