



Code of Conduct for Thin Blue Line Denmark

Formål

Code of conduct - vores adfærdskodeks skal hjælpe vores medarbejdere og frivillige til at træffe de rigtige beslutninger hver evig eneste dag. Code of Conduct opstiller retningslinjer for, hvordan Thin Blue Line Denmark ønsker, at vores medarbejdere opfører sig overfor hinanden, målgruppen og andre interessenter. Denne politik har til formål at sikre et sikkert og respektfuldt arbejdsmiljø fri for magtmisbrug, seksuel chikane og overgreb. Vi forpligter os til at fremme ligestilling og respekt i vores organisation.

Omfattede personer

Denne politik gælder for alle medarbejdere, frivillige (herunder også projektledere og ressourcepersoner), bestyrelsesmedlemmer og eksterne samarbejdspartnere tilknyttet Thin Blue Line Denmark.

Arbejdsmiljø

Hos Thin Blue Line Denmark ønsker vi et sundt arbejdsmiljø og gode arbejdsforhold for vores medarbejdere og frivillige, som overholder alle gældende regler og love. Det gælder fysisk såvel som psykisk.

Arbejdstid

I Thin Blue Line Denmark har vi ansatte personer på almindelige vilkår, samt personer i flexjob. Vi har en forventning om, at alle ansatte overholder de vilkår, man er ansat under. Der skal foretages timeregistrering af alle ansatte jf. de retningslinjer, der er anført om tidsregistrering for at sikre, at vores medarbejdere har en arbejdsmængde og arbejdstid, der er rimelig ift. de aftaler, der foreligger. CEO er fritaget for tidsregistrering.

Interessekonflikt, tavshedspligt og habilitet

I Thin Blue Line Denmark behandler vi alle vores oplysninger med størst mulig fortrolighed, og alle medarbejdere og frivillige har tavshedspligt. Ved interessekonflikter eller inhabilitet har vi i Thin Blue Line Denmark en forventning om, at man selv gør opmærksom på dette. Det kan være ved ansættelser, indkøb hos samarbejdspartnere eller beslutninger, der har ens personlige økonomiske interesse eller folk i ens omgangskreds/families økonomiske eller politiske interesse. Er man i tvivl, skal man altid orientere bestyrelsen.

Man bruger ikke sit arbejde og engagement i Thin Blue Line Denmark til at promovere egne interesser for egen vindings skyld. Det betyder dermed også, at man ikke gør opmærksom på eller sælger egne produkter eller ydelser i Thin Blue Line Denmark-regi.



Seksuel chikane og overgreb

Når vi omgås vores målgruppe, som er sårbare mennesker, er det særligt vigtigt at vi, som frivillige, projektledere, bestyrelsesmedlemmer eller ansatte er bevidste om, at vi har et direkte eller indirekte ansvar overfor disse. Dermed er rollerne ikke ligeværdige. Det betyder, at det der af den ene part kan være opfattet som samtykke og gensidig aftale, kan af den anden part blive opfattet som udnyttelse, magtmisbrug eller chikane i situationen eller efterfølgende.

Vi vil dog gerne bakke op om private relationer og ved, at de kan opstå fx i vores regi. Derfor er det vigtigt, at hvis der opstår en romantisk eller seksuel relation mellem to fra kredsen af omfattede personer (se ovenfor), eller en person fra kredsen og en fra vores målgruppe, så skal Thin Blue Line Denmark informeres herom. Dette er for at undgå sager, hvor der kan blive sået tvivl om inhabilitet eller manglende dømmekraft. Definitionen er følgende:

- Seksuel chikane: Enhver uønsket handling af seksuel karakter, herunder verbale, ikke-verbale eller fysiske handlinger, som krænker en persons værdighed.
- Overgreb: Enhver form for uønsket fysisk kontakt eller trusler herom.

Hos Thin Blue Line Denmark ønsker vi at forebygge dette på følgende måde:

- Vi fremmer en åben og inkluderende kultur, hvor alle føler sig trygge ved at rapportere upassende adfærd.
- Når nye personer bliver en del af Thin Blue Line Denmark, er det vigtigt, at de bliver informeret om organisationens holdning.
- Bestyrelsesmedlemmer, ledere og andre med et givent ansvar skal gå foran med et godt eksempel og aktivt fremme en arbejdskultur, hvor seksuel chikane og overgreb ikke tolereres.
- Kredsen af omfattede personer må ikke indlede romantiske eller seksuelle forhold til vores målgruppe i forbindelse med deltagelse i vores tilbud. Det betyder altså, at er man med til at afvikle et tilbud / aktivitet, fx som frivillig, projektleder eller ressourceperson, så må der ikke indledes en romantisk eller seksuel relation til deltagerne op til, under eller i forlængelse af tilbuddet / aktiviteten.

LGBT+

Hos Thin Blue Line Denmark har vi en LGBT+ politik. Formålet er at sikre, at alle nuværende og fremtidige medlemmer, herunder støttemodtagere, frivillige og ansatte i Thin Blue Line Denmark føler sig velkomne, respekterede og inkluderede, uanset deres seksuelle orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk.

1. **Lighed og ikke-diskrimination:** Thin Blue Line Denmark forpligter sig til at fremme lighed og undgå enhver form for diskrimination baseret på seksuel orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk. Alle medlemmer og støttemodtagere skal behandles med respekt og værdighed.
2. **Inklusion af LGBT+ medlemmer:** Organisationen anerkender og værdsætter mangfoldighed blandt sine medlemmer og sørger for, at alle, uanset deres LGBT+ identitet, føler sig inkluderet og anerkendt i det daglige arbejde samt i organisationens støtteaktiviteter.



3. **Sikkerhed og tryghed:** Thin Blue Line Denmark vil arbejde for at sikre, at LGBT+ personer, der deltager i organisationens aktiviteter, føler sig sikre og trygge. Dette indebærer en nultolerancepolitik over for enhver form for chikane, mobning eller diskrimination.
4. **Rekruttering og frivillighed:** Thin Blue Line Denmark vil sikre, at rekrutterings- og frivilligprocesserne er inkluderende og tilgængelige for LGBT+ personer.

Denne LGBT+ politik er en central del af Thin Blue Line Denmarks arbejde for at skabe et miljø præget af respekt, lighed og støtte. Ved at implementere denne politik vil organisationen bidrage til et mere inkluderende samfund og sikre, at alle politibetjente og deres familier, uanset deres seksuelle orientering eller kønsidentitet, kan modtage den støtte, de har brug for samt være en del af Thin Blue Line Denmark-organisationen som frivillig eller ansat.

Overtrædelse af Code of Conduct

- **Anonymitet:** Rapporter og henvendelser kan indgives anonymt til whistleblower@thinblueline.dk
- **Kontaktperson:** CEO er ansvarlig kontaktperson og modtager og håndterer klager.
- **Procedure:** Alle klager undersøges hurtigt og grundigt.

Håndtering af klager

- **Undersøgelse:** En undersøgelse igangsættes straks ved modtagelse af en klage. Undersøgelsen vil være grundig, upartisk og konfidentiel.
- **Sanktioner:** Hvis klagen viser sig at være berettiget, iværksættes passende disciplinære tiltag, som kan omfatte advarsler, opsigelse eller politianmeldelse.

Opdateret senest 31. oktober 2024