

DOF BIRDLIFE'S

ADFÆRDSKODEKS & VÆRDIGRUNDLAG

POLITIKKER OG RETNINGSLINJER



Adfærdskodeks (Code of Conduct)
Politik for værdighed på arbejdspladsen
Safeguarding (PSHEA-politik)
Antikorrupsionspolitik
Klagepolitik og -procedurer
Anti-børnearbejdepolitik
Anti-terrorpolitik

Marts 2026

Kontaktoplysninger til indsendelse af klage/indberetning af uacceptabel adfærd

Direktør: Sigrid Andersen, sigrid.andersen@dof.dk
Afdelingschef: Jacob Jensen, jacob.jensen@dof.dk
HK Tillidsrepræsentant: Michael Fink, michael.fink@dof.dk
AC Tillidsrepræsentant: Knud Flensted, knud.flensted@dof.dk
Forpersoner for lokalafdelinger: DOF Bornholm: Jens Christensen jechbornholm@gmail.com ; DOF Fyn: Henrik Kalckar Hansen kalckar@webspeed.dk ; DOF København: Ingelise Aarøe Petersen ihapd@gmail.com ; DOF Nordjylland: Gitte Holm jgg.holm@gmail.com ; DOF Nordsjælland: John Hansen jo.frederikssund@gmail.com ; DOF Nordvestjylland: Martin Høj Hansen nordvestjylland@dof.dk ; DOF Roskilde (underafdeling af DOF København): Solveig Jonasson sj@kabelmail.dk ; DOF Storstrøm: Bo Kayser kontakt@dofstor.dk ; DOF Sydvestjylland: Karin Gustausen kgustausen@gmail.com ; DOF Sydøstjylland: Conny Brokholm Conny.brokholm.dof@gmail.com ; DOF Sønderjylland: Gert Fahlberg gert.fahlberg@bbsyd.dk ; DOF Vestjylland: Lars Holm Hansen lholmh@gmail.com ; DOF Vestsjælland: Morten Jensen vsj.formand@dof.dk ; DOF Østjylland: John Nielsen Schmidt kirkeugle1@gmail.com
Ledere af ringmærkningsstationer: Skagen Fuglestation: Simon S. Christiansen ssc@dof.dk ; Blåvand Fuglestation: Henrik Böhmer blaavand@dof.dk ; Gedser Fuglestation: Styregruppen styregruppen@gedserfuglestation.dk
Forpersoner for rådgivende udvalg: DOF UNG Udvalget: Amanda Johannisson johannisson95@gmail.com ; Feltornitologisk Udvalg: Jens Ryge Petersen jrygep@gmail.com ; Internationalt Udvalg: Jon Fjeldsaa ifjeldsaa@snm.ku.dk ; Naturpolitisk Udvalg: Hans Meltofte hans.meltofte@dof.dk ; Sjældenhedsudvalget: Rune Sø Neergaard rsneergaard@gmail.com ; Videnskabeligt Udvalg: Iben Hove Sørensen iben.hove@dof.dk
Næstformænd i hovedbestyrelsen: Stefan Stürup ssturup@gmail.com ; Peter Bonne Eriksen peterbonneeriksen@hotmail.com
Formand i hovedbestyrelsen: Egon Østergaard, egon.ostergaard@dof.dk

Det er muligt at indberette uacceptabel adfærd både internt i DOF BirdLife og eksternt via den online klagemekanisme på: <https://www.dof.dk/whistleblowing>, hvor der findes korte klagevejledninger på dansk og engelsk med link til dette dokument.

For DOF BirdLife ansatte, kan indberetning også ske gennem en betroet kollega/anden relevant person. Personer, der ønsker at indgive en klage/indberetning, kan desuden få klagevejledning fra DOF BirdLife's sekretariatsledelse via personlig henvendelse (se tabel ovenfor).

INDHOLD

INTRODUKTION

- Ændringer i politikker
- Anvendelsesområde og formål
- Konsekvenser ved overtrædelse af DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer
- Information til medlemmer og offentligheden
- Forebyggelse af overtrædelser af DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer

ADFÆRDSKODEKS (CODE OF CONDUCT)

- Standarder for adfærdskodeks
- Klager og indberetninger

POLITIK FOR VÆRDIGHED PÅ ARBEJDSPLADSEN

- Politikens anvendelsesområde
- Hvad er mobning og chikane?
- Hvad er viktimisering?
- Hvad skal jeg gøre, hvis jeg mener, at jeg bliver mobbet eller chikaneret?
- Hvad kan jeg gøre for at hjælpe med at stoppe mobning og chikane?
- Implementering af politikken
- Håndtering af sager om chikane og mobning

SAFEGUARDING (PSHEA-POLITIK)

- Definition
- Formål
- Anvendelsesområde
- Hvad er safeguarding?
- Principper
- Forebyggelse
- Mulighed for indberetning
- Hvordan indberettes en safeguarding-bekymring?
- Reaktion
- Fortrolighed
- Ordliste

ANTI-KORRUPTIONSPOLITIK

- Introduktion
- Definitioner
- Korruption i praksis
- Definition af mistanke, rimelig mistanke og beviser for korruption
- Forebyggelse
- Forebyggelse af korruption i relation til bevillinger modtaget fra Udenrigsministeriet via CISU
- Handling ved mistanke, begrundet mistanke eller beviser for korruption i relation til bevillinger modtaget fra Udenrigsministeriet via CISU

KLAGEPOLITIK OG -PROCEDURER

- Baggrund
- Principper
- Klager eller indberetninger om uacceptabel adfærd i internationale indsatser støttet af DOF BirdLife
- Whistleblowerordning
- Indgivelse af klage eller indberetning af uacceptable forhold
- Procedure

ANTI-BØRNEARBEJDEPOLITIK

ANTI-TERRORPOLITIK

- DOF BirdLife's anti-terrorcreening

INTRODUKTION

Formålet med DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer er at give generel information til medarbejdere i forbindelse med deres ansættelse samt at fungere som et vejledende referencedokument og redskab i tilfælde af hændelser/brud.

Beskrivelse af principper og retningslinjer for øvrige ansættelsesforhold i DOF BirdLife fremgår af DOF BirdLife's medarbejderhåndbog, herunder arbejdsmiljø- og sikkerhedspolitik, disciplinærpolitik, ansættelsespolitik, politikker for e-mail, internet og sociale medier samt principper for opbevaring, behandling og beskyttelse af personoplysninger (GDPR).

Hvis der er noget i DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer, som en medarbejder ikke forstår, skal vedkommende i første omgang henvende sig til sin tillidsrepræsentant, nærmeste leder eller til DOF BirdLife's direktør.

Sammen med DOF BirdLife's øvrige politikker og procedurer samt ansættelsesvilkår udgør DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer den ramme, inden for hvilken alle DOF BirdLife's medarbejdere – uanset geografisk placering – forpligter sig til at udføre deres arbejde og regulere deres adfærd. De understøtter samtidig DOF BirdLife i rollen med at implementere, overvåge og håndhæve disse standarder.

Ændringer i politikker

DOF BirdLife forbeholder sig retten til løbende at ændre dette Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer som følge af ændringer i kontekst, ny viden, nye regler og/eller ændrede behov. Væsentlige ændringer i dette dokument skal godkendes af DOF BirdLife's bestyrelse.

DOF BirdLife's ledelse vil orientere medarbejderne, når der sker opdateringer. Det er dog den enkelte medarbejders ansvar at holde sig orienteret om den seneste version af DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer, som er frit tilgængelig på DOF BirdLife's hjemmeside.

Ledelsen vil sikre løbende monitorering og implementering af de tiltag, der er beskrevet i dette dokument, og det vil blive gennemgået årligt.

Anvendelsesområde og formål

DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer gælder for alle fastansatte og kontraktansatte medarbejdere – både internationale og lokale – ansat i DOF BirdLife. Tilpassede versioner af politikkerne gælder for frivillige, partnere, konsulenter og leverandører.

Formålet med DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer er at beskrive og understrege den adfærd, der forventes af DOF BirdLife's medarbejdere under deres ansættelse, og de udgør en integreret del af alle ansættelseskontrakter. Den senest opdaterede version af DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer er til enhver tid gældende.

Ved accept af en stilling i DOF BirdLife forpligter medarbejderen sig til at udføre sine opgaver og regulere sin adfærd i overensstemmelse med kravene i DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer og dermed bidrage til organisationens kvalitet i opgaveløsning og omdømme.

Politikkerne og retningslinjerne beskriver, hvad DOF BirdLife forventer af sine medarbejdere, og hvad medarbejderne kan forvente af DOF BirdLife.

Selv om nationale og lokale love og kulturer varierer betydeligt fra land til land, er DOF BirdLife en dansk ikke-statslig organisation, der arbejder både nationalt og internationalt. DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer er derfor udviklet med afsæt i internationale og FN-standarder. DOF BirdLife's medarbejdere forventes at overholde gældende lovgivning, hvor end de arbejder, samt efterleve den adfærd, der er fastlagt i dette dokument.

Konsekvenser ved overtrædelse af DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer

Overtrædelser af bestemmelserne og intentionerne i DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer vil blive mødt med aktioner, der står mål med overtrædelsens karakter, omfang og alvor – fra henstillinger og krav til egentlige sanktioner. DOF BirdLife kan iværksætte forskellige former for sanktioner over for enkeltpersoner, virksomheder eller organisationer, der alvorligt har overtrådt DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer, mens de har været under kontrakt med eller repræsenteret DOF BirdLife. Dette kan omfatte disciplinære foranstaltninger over for egne medarbejdere og kontraktparter (advarsel/afskedigelse eller udelukkelse), ophævelse af kontrakter med bevillingsmodtagere og leverandører samt politianmeldelse i straffesager. DOF BirdLife kan desuden kræve erstatning for lidt skade, hvor dette er nødvendigt og relevant.

Information til medlemmer og offentligheden

DOF BirdLife's hjemmeside indeholder et afsnit med link til dette dokument samt en kort introduktion. Afsnittet vil også indeholde et overblik over væsentlige overtrædelser af politikkerne og retningslinjerne under hensyntagen til beskyttelse af personoplysninger. Sager om korrupsion og sager om brud på safeguarding-principper vil løbende blive offentliggjort på DOF BirdLife's hjemmeside med behørig hensyntagen til databeskyttelse (GDPR). DOF BirdLife opfordrer alle medlemmer, partnere og øvrige interessenter til at følge de samme principper og til at udarbejde deres eget grundlag herfor, tilpasset organisationens karakter, størrelse m.v.

Forebyggelse af overtrædelser af DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer

Gennem information og dialog vil DOF BirdLife's ledelse gøre sit yderste for at sikre, at interessenter er bekendt med deres ansvar i relation til deres forskellige roller og overholder DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer. Det internationale team i DOF BirdLife har ansvaret for at gøre internationale interessenter bekendt med deres forpligtelser i denne sammenhæng. Centrale interessenter inden for de forskellige temaer vil efter behov blive informeret med henblik på at handle i overensstemmelse med DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer og vejlede andre interessenter herom. DOF BirdLife's ledelse har ansvaret for formidlingen af denne information.

ADFÆRDSKODEKS (CODE OF CONDUCT)

I arbejdet for at realisere vores ambition og vision om *at sikre nuværende og kommende generationer mulighed for at opleve et rigt og varieret fugleliv* skal vi altid forblive tro mod vores kerneopgave, mål og værdier.

I overensstemmelse med sin vision og sine værdier er DOF BirdLife forpligtet til at opretholde den højeste grad af etisk adfærd blandt alle medarbejdere og tilknyttet personale, herunder frivillige.

Adfærdskodekset giver vejledning i forbindelse med etiske dilemmaer, som medarbejdere kan møde, og beskriver DOF BirdLife's forventninger til medarbejderne på centrale områder.

Det viser medarbejderen, hvordan komplekse situationer håndteres, ved at fastlægge standarder og værdier samt hvordan man beskytter sig mod situationer, der kan skade medarbejderen eller DOF BirdLife.

Kodekset har også til formål at sikre, at medarbejdere undgår at udnytte eventuelle ulige magtforhold til egen fordel.

Standarder for adfærdskodeks

Disse standarder udleveres til medarbejdere ved ansættelse til underskrift.

Som medarbejder i DOF BirdLife vil jeg:

Opretholde DOF BirdLife's integritet og omdømme ved at sikre, at min professionelle og personlige adfærd er i overensstemmelse med DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer.

- Jeg vil behandle alle mennesker retfærdigt med respekt og værdighed
- Når jeg arbejder i en international sammenhæng eller rejser internationalt på vegne af DOF BirdLife, vil jeg overholde lokale love og udvise respekt for lokale skikke
- Jeg vil sikre, at min adfærd ikke bringer DOF BirdLife i miskredit eller underminerer min evne til at udføre mit arbejde
- Jeg vil ikke arbejde under påvirkning af alkohol eller anvende eller være i besiddelse af ulovlige stoffer

Ikke udvise krænkende eller udnyttende adfærd

- Jeg vil ikke indgå i seksuelle relationer med børn (personer under 18 år). Fejlagtig antagelse om et barns eller en ung persons alder er hverken et forsvar eller en undskyldning
- Jeg vil ikke udveksle penge, ansættelse, varer eller ydelser for sex, herunder seksuelle ydelser eller andre former for ydmygende, nedværdigende eller udnyttende adfærd. Dette omfatter også udveksling af hjælp, som modtagere ellers har ret til
- Jeg vil ikke indgå i seksuelle relationer med modtagere af bistand, da sådanne relationer er baseret på iboende ulige magtforhold
- Jeg vil ikke deltage i kommercielt udnyttende aktiviteter, herunder børnearbejde eller menneskehandel, rettet mod børn eller sårbare voksne
- Jeg vil ikke udøve fysisk, følelsesmæssig eller psykisk vold mod børn eller sårbare voksne

Sikre sikkerhed, sundhed og trivsel for alle medarbejdere og tilknyttet personale (frivillige, partnere, leverandører og konsulenter)

- Jeg vil overholde alle gældende arbejdsmiljø- og sikkerhedskrav
- Jeg vil følge lokale sikkerhedsretningslinjer og proaktivt informere ledelsen om nødvendige ændringer
- Jeg vil optræde på en måde, der minimerer unødige risici for mig selv og andre, herunder ansatte i partnerorganisationer og lokalsamfund vi arbejder sammen med

Udvis ansvarlighed i brugen af information, aktiver og ressourcer som jeg har adgang til som ansat i DOF BirdLife

- Jeg vil anvende DOF BirdLife's aktiver og ressourcer ansvarligt og redegøre for brug af midler og ejendom
- Jeg vil ikke anvende DOF BirdLife's IT-udstyr, software, e-mail eller sociale medier til ulovlige aktiviteter eller til at fremme kriminell adfærd, herunder materiale der chikanerer eller opfordrer til ekstremisme
- Jeg vil ikke anvende DOF BirdLife IT-udstyr til at tilgå, opbevare eller dele upassende eller krænkende materiale, herunder pornografi eller materiale med overgreb mod børn

Udføre mine arbejdsopgaver og mit privatliv på en måde som undgår interessekonflikter

- Jeg vil informere min nærmeste leder og/eller direktøren om økonomiske, personlige eller familiemæssige interesser, der kan påvirke DOF BirdLife's arbejde
- Jeg vil ikke deltage i beslutninger om ansættelse, kontrakter eller forfremmelser i DOF BirdLife med personer som jeg har økonomiske, personlige eller familiemæssige forhold til, og hvor der foreligger interessekonflikter
- Jeg vil søge tilladelse, før jeg accepterer politiske hverv i et politisk parti
- Jeg vil ikke modtage væsentlige gaver eller vederlag fra regeringer, lokale samarbejdspartnere, donorer, leverandører eller andre personer som følge af min ansættelse i DOF BirdLife

Overholde fortrolighed

- Jeg vil udvise behørig omhu og ikke videregive fortrolige oplysninger, medmindre det er lovpligtigt

Klager og indberetninger

Medarbejdere i DOF BirdLife har pligt til at gøre relevante ledere opmærksomme på enhver hændelse, mistanke eller bekymring, der kan udgøre et brud på dette kodeks. Medarbejdere, der indberetter bekymringer, er beskyttet af politikken om indberetning af kritisable forhold (se afsnittet om Klagepolitik og -procedurer).

Medarbejdere med klager eller bekymringer skal straks indberette disse til deres tillidsrepræsentant og sammen med denne til nærmeste leder. Hvis medarbejderen ikke føler sig tryk ved at indberette til sin leder, kan indberetning ske til en anden relevant medarbejder, f.eks. en anden leder eller direktøren.

Medarbejdere, der modtager indberetninger, er forpligtet til straks at handle i overensstemmelse med Klagepolitik og -procedurer.

POLITIK FOR VÆRDIGHED PÅ ARBEJDSPLADSEN

DOF BirdLife er forpligtet til at skabe et arbejdsmiljø uden chikane og mobning, hvor alle behandles med værdighed og respekt.

Chikane og mobning kan have meget alvorlige konsekvenser for både den enkelte og organisationen. Chikane eller mobning kan gøre mennesker ulykkelige, forårsage stress og påvirke deres helbred samt familie- og sociale relationer. Det kan forringe arbejdsindsatsen og i værste fald føre til, at den enkelte forlader sit job. For organisationen kan konsekvenserne blandt andet være lavere arbejdsmoral, ringere arbejdspræstationer, øget personaleomsætning, retssager og skade på organisationens omdømme. Medarbejdere, der findes skyldige i chikane eller mobning, kan blive mødt med disciplinære sanktioner, herunder afskedigelse. Alvorlig chikane kan desuden udgøre en strafbar handling.

DOF BirdLife tolererer ikke mobning eller chikane af nogen art. Alle påstande om mobning og chikane vil blive undersøgt, og hvor det er relevant, vil der blive iværksat disciplinære foranstaltninger. Organisationens tolererer heller ikke repressalier mod personer, der i god tro fremsætter en klage om mobning eller chikane eller støtter andre i at indgive en sådan klage. Repressalier udgør en disciplinær overtrædelse.

Politikens anvendelsesområde

Denne politik omfatter mobning og chikane udøvet af eller rettet mod ledere, medarbejdere, konsulenter, frivillige, vikarer og enhver anden person, der er engageret i arbejde for organisationen – uanset om der foreligger et direkte kontraktforhold eller ej.

Politikken omfatter mobning og chikane på arbejdspladsen samt i alle arbejdsrelaterede sammenhænge uden for arbejdspladsen, f.eks. på rejser og udflugter, under projektgennemførelse og ved arbejdsrelaterede sociale arrangementer.

Hvad er mobning og chikane?

Mobning er krænkende, truende, ondsindet eller fornærmende adfærd og/eller misbrug af magt, der har til formål at underminere, ydmyge eller skade den person, som adfærden rettes imod.

Chikane er uønsket adfærd relateret til relevante beskyttede karakteristika, herunder køn, kønsidentitet eller kønsskifte, race (herunder hudfarve, nationalitet samt etnisk eller national oprindelse), handicap, seksuel orientering, religion eller tro samt alder, som har til formål eller den virkning at krænke en persons værdighed eller skabe et intimiderende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller krænkende miljø for vedkommende.

Adfærden kan udgøre chikane, uanset om den, der udviser adfærden, har haft til hensigt at krænke eller ej. Noget, der er ment som en "joke", kan virke krænkende på en anden person. Mennesker har forskellige grænser for, hvad de finder acceptabelt. Enhver har ret til selv at definere, hvilken adfærd der er acceptabel for dem, og til at få deres oplevelse af situationer respekteret af andre.

Adfærd, som enhver person burde indse højst sandsynligt, vil virke krænkende, vil blive betragtet som chikane, uden at den berørte person på forhånd behøver at gøre opmærksom på, at adfærden ikke er acceptabel – f.eks. uønsket seksuel berøring.

Det er ikke nødvendigvis på forhånd klart, at visse former for adfærd vil være uønskede for eller kunne virke stødende på en bestemt person, f.eks. visse former for "drilleri", flirt eller det at invitere en person på

en privat drink efter arbejdstid. I sådanne tilfælde vil førstegangsadfærd, der utilsigtet forårsager krænkelser, ikke udgøre chikane, men det vil blive betragtet som chikane, hvis adfærden fortsætter, efter at modtageren har gjort det klart, enten ved ord eller handling, at en sådan adfærd er uacceptabel for vedkommende.

Chikane kan også forekomme, hvis en person udviser uønsket adfærd over for en anden, fordi vedkommende opfatter, at modtageren har et beskyttet kendetegn (for eksempel en opfattelse af, at personen er homoseksuel eller har et handicap), selv om modtageren faktisk ikke har dette beskyttede kendetegn. Det vil for eksempel udgøre chikane, hvis en person gentagne gange driller en anden på baggrund af en fejlagtig opfattelse af, at vedkommende er døv.

Tilsvarende kan chikane forekomme, hvis en person bliver mobbet eller chikaneret på grund af en anden person, som vedkommende har tilknytning til eller er associeret med, for eksempel hvis vedkommendes barn har et handicap, ægtefælle er gravid, eller en ven er praktiserende kristen.

En person kan føle sig chikaneret, selv om den uønskede adfærd ikke er rettet mod vedkommende eller relaterer sig til vedkommendes faktiske eller opfattede beskyttede kendetegn. Det kan for eksempel udgøre chikane, hvis en medarbejder bliver stødt over ophængning af en kalender med topløse billeder.

Der kan også forekomme situationer, hvor en person udsættes for uønsket adfærd fra en tredjepart, såsom en frivillig, klient eller kunde. Det kan eksempelvis være, at en klient fremsætter en række racistiske bemærkninger til en sort medarbejder. Hvis en medarbejder mener at være blevet mobbet eller chikaneret af kunder, leverandører eller besøgende, bør vedkommende rapportere dette til sin leder, som vil træffe passende foranstaltninger. Mobning eller chikane af modtagere, frivillige, leverandører eller besøgende eller andre vil blive håndteret i henhold til den disciplinære procedure.

En enkelt hændelse kan udgøre chikane, hvis den er tilstrækkelig alvorlig.

Al mobning og chikane udgør misligholdelse og er en disciplinær forseelse, som vil blive behandlet i henhold til DOF BirdLife's disciplinære politik. Mobning eller chikane vil ofte udgøre grov misligholdelse, hvilket kan føre til bortvisning uden varsel.

Hvad er viktimisering?

Viktimisering er, når en person udsættes for en ulempe, fordi vedkommende i god tro har klaget (formelt eller uformelt) over, at nogen har mobbet eller chikaneret vedkommende selv eller en anden.

Forudsat at personen handler i god tro, dvs. at vedkommende reelt tror, at det fremsatte er korrekt, har vedkommende ret til ikke at blive udsat for viktimisering som følge af at have indgivet en klage eller foretaget sig noget i forbindelse med en klage om mobning eller chikane, og DOF BirdLife vil træffe passende foranstaltninger for at håndtere enhver påstået viktimisering, hvilket kan omfatte disciplinære sanktioner over for den eller de personer, der har udsat vedkommende for viktimisering.

At indgive en klage, som man ved er usand, eller at afgive oplysninger, som man ved er usande, kan medføre disciplinære sanktioner.

Hvad skal jeg gøre, hvis jeg mener, at jeg bliver mobbet eller chikaneret?

Det kan være muligt at løse forholdet uformelt. Den pågældende er måske ikke klar over, at vedkommendes adfærd er uønsket eller krænkende. En uformel drøftelse kan hjælpe vedkommende med at forstå virkningen af adfærden og føre til en aftale om at ændre den. Du kan vælge selv at henvende dig til personen eller gøre det med støtte fra din leder eller en anden uafhængig medarbejder. Du bør oplyse personen om, hvilken adfærd du finder stødende og uønsket, og tilkendegive, at du ønsker, at den ophører straks.

Du kan desuden tilføje, at du – hvis adfærden fortsætter – har til hensigt at indgive en formel klage til din leder. Du bør føre skriftlige notater om datoer samt hvad der blev sagt og gjort. Dette kan udgøre nyttig dokumentation, hvis den uacceptable adfærd fortsætter, og du ønsker at indgive en formel klage. Alle klager vil blive undersøgt uden unødigt forsinkelse, og hvis det er relevant, vil der blive iværksat disciplinære foranstaltninger mod den påståede krænker.

Du vil blive holdt orienteret om den overordnede fremdrift i undersøgelsesprocessen samt om udfaldet af eventuelle disciplinære foranstaltninger. DOF BirdLife's ledelse vil på baggrund af en samlet vurdering af sandsynlighederne og efter gennemgang af al tilgængelig dokumentation afgøre, om der har fundet mobning eller chikane sted.

DOF BirdLife vil behandle klager om mobning og chikane med fornøden følsomhed og opretholde fortrolighed i videst muligt omfang. Undersøgelse af påstande vil normalt kræve begrænset videregivelse af oplysninger efter et "need to know"-princip. For eksempel skal din identitet og karakteren af påstandene oplyses til den person, klagen vedrører, således at vedkommende kan forholde sig til dem. Visse oplysninger kan også blive videregivet til potentielle vidner, men dette vil ske i så begrænset omfang som muligt. Betydningen af fortrolighed vil blive understreget over for vidner.

Hvis klagen tages til følge, og en person, der er fundet at have chikaneret dig, fortsat er ansat i organisationen, kan det være nødvendigt at videregive visse oplysninger til ledere, hvis dette er nødvendigt for at håndtere risikoen for yderligere chikane mod dig eller andre.

Hvor det er muligt, vil DOF BirdLife søge at sikre, at du og den påståede krænker ikke er forpligtet til at arbejde sammen, mens klagen undersøges. Dette kan indebære, at du tilbydes mulighed for hjemmearbejde, hvor det er muligt, eller at du forbliver hjemme på særlig orlov, hvis dette aftales. I tilfælde af alvorlige anklager kan den påståede krænker blive suspenderet, mens undersøgelsen og eventuelle disciplinære foranstaltninger pågår.

Hvis din klage tages til følge, og den person, der er fundet at have mobbet eller chikaneret dig, fortsat er ansat, vil der blive gjort enhver rimelig indsats for at sikre, at du – hvis det er muligt – ikke behøver at arbejde sammen med vedkommende, hvis du ikke ønsker det. Mulighederne vil blive drøftet med dig. Disse kan omfatte overflytning af den pågældende eller, hvis du ønsker det, overflytning til en anden stilling.

Hvis din klage ikke tages til følge, vil ledelsen støtte både dig og den påståede krænker i at etablere eller genoptage samarbejdet og bidrage til at genoprette arbejdsrelationerne. DOF BirdLife vil overveje at iværksætte tiltag for at undgå, at I fortsat skal arbejde tæt sammen, hvis en af jer ikke ønsker dette.

Du har ret til ikke at blive udsat for viktimisering som følge af at have indgivet en klage i god tro, selv hvis klagen ikke tages til følge. Indgivelse af en klage, som du ved er usand, kan dog medføre disciplinære sanktioner.

Hvad kan jeg gøre for at hjælpe med at stoppe mobning og chikane?

Du kan bidrage til dette ved at:

- være opmærksom på, hvordan din egen adfærd kan påvirke andre, og ændre den om nødvendigt – du kan stadig virke stødende, selv om du "kun laver sjov"
- behandle dine kolleger med værdighed og respekt
- sige fra, hvis du mener, at der fremsættes upassende vittigheder eller kommentarer
- gøre det klart over for andre, når du finder deres adfærd uacceptabel, medmindre det på forhånd burde være åbenlyst, at dette er tilfældet
- gribe ind, hvis det er muligt, for at stoppe chikane eller mobning og støtte de berørte personer
- tydeliggøre, at du finder mobning og chikane uacceptabelt
- rapportere mobning eller chikane til din leder og støtte organisationen i undersøgelsen af klager
- hvis der indgives en klage om mobning eller chikane, undlade at forudindtage sagen eller udsætte klageren eller den påståede krænker for viktimisering

Ledere har et særligt ansvar for at:

- gå forrest med et godt eksempel gennem deres egen adfærd
- sikre, at der er et støttende arbejdsmiljø
- sikre, at medarbejderne er bekendt med, hvilke adfærdsstandarder der forventes af dem
- gribe ind for at stoppe mobning eller chikane
- straks rapportere enhver klage om mobning eller chikane samt enhver hændelse, de selv er vidne til, til direktøren

Implementering af politikken

DOF BirdLife vil også løbende overvåge, hvor succesfuld organisationen er i at skabe en arbejdsplads fri for mobning og chikane, ved hjælp af andre metoder, som kan omfatte fortrolige medarbejderundersøgelser.

Håndtering af sager om mobning og chikane

DOF BirdLife er forpligtet til at sikre et arbejdsmiljø for alle medarbejdere og frivillige, som er trygt og fri for alle former for mobning og chikane. DOF BirdLife har en nultolerancepolitik over for mobning og chikane, og enhver medarbejder, der findes at have mobbet eller chikaneret en kollega, vil blive underlagt disciplinære foranstaltninger, herunder op til og inklusive bortvisning uden varsel.

Hvis DOF BirdLife har rimelig grund til at antage, at en medarbejder kan have mobbet eller chikaneret en anden medarbejder, uanset om der er indgivet en formel klage, vil DOF BirdLife iværksætte en undersøgelse af den påståede mobning eller chikane med inddragelse af tillidsrepræsentanten.

Enhver medarbejder, der mener, at en anden medarbejders adfærd udgør mobning eller chikane, har ubetinget ret til at indgive en klage til sin nærmeste leder eller direktør og inddrage sin medarbejderrepræsentant i processen. Medarbejdere har ret til at klage, hvis de mener, at de er blevet mobbet eller chikaneret af en tredjepart, for eksempel en modtager, klient, frivillig eller leverandør.

Medarbejdere er forpligtet til at rapportere enhver hændelse med mobning eller chikane, som de oplever eller er vidne til, således at DOF BirdLife kan undersøge og håndtere forholdet. DOF BirdLife vil tage alle

sådanne klager alvorligt, og en medarbejder, der indgiver en reel klage om mobning eller chikane, vil blive beskyttet og vil ikke blive udsat for sanktioner eller viktimisering på nogen måde.

Som led i sine undersøgelser vil DOF BirdLife:

- opretholde fortrolighed i videst muligt omfang, idet undersøgelsen af påstande normalt vil kræve begrænset videregivelse til vidner efter et "need to know"-princip
- undersøge, om den medarbejder, der mistænkes for mobning eller chikane, tidligere har modtaget advarsler for lignende eller anden misligholdelse, og i givet fald om sådanne advarsler fortsat er gældende
- udvise lydhørhed, følsomhed og støtte over for enhver medarbejder, der indgiver en klage om mobning eller chikane
- føre fortrolige samtaler med medarbejdere, der måtte have oplysninger om den påståede adfærd, og tilstræbe at indhente skriftlige erklæringer fra dem
- indkalde til en samtale med den medarbejder, der er anklaget for at have mobbet eller chikaneret en kollega, og give vedkommende ret til at have en bisidder med
- give medarbejderen en fuld og rimelig mulighed for at besvare anklagerne og/eller forklare sin adfærd
- foretage en objektiv vurdering af, om medarbejderens adfærd synes at udgøre mobning eller chikane
- anlægge en objektiv og afbalanceret tilgang til de oplysninger, der fremkommer under undersøgelsen
- undgå, at personlige holdninger til medarbejderen påvirker den samlede vurdering af den undersøgte adfærd
- føre fortrolige optegnelser om undersøgelsen og sikre, at disse håndteres i overensstemmelse med databeskyttelsespolitikken, dvs. alene som fysisk dokumentation i personalemappen, opbevaret aflåst

Hvor det er muligt, vil DOF BirdLife forsøge at sikre, at den medarbejder, der klager over mobning eller chikane, og den påståede krænker ikke skal arbejde sammen, mens klagen undersøges. Dette kan indebære, at medarbejderen tilbydes mulighed for at arbejde hjemmefra, hvor det er muligt, eller forblive hjemme på særlig orlov, hvis dette aftales.

I tilfælde af alvorlige anklager kan DOF BirdLife midlertidigt suspendere en medarbejder, der er under undersøgelse for mobning eller chikane, mens undersøgelsen og eventuelle disciplinære foranstaltninger pågår. En sådan suspension vil være så kortvarig som muligt og med fuld løn. Suspension i disse tilfælde udgør ikke en disciplinær sanktion.

Så hurtigt som muligt efter afslutningen af undersøgelsen vil DOF BirdLife informere den medarbejder, der er mistænkt for mobning eller chikane, om resultatet. DOF BirdLife vil herefter tage stilling til, om det er relevant at iværksætte disciplinære foranstaltninger mod medarbejderen med inddragelse af tillidsrepræsentanten.

Eventuelle disciplinære procedurer vil, hvor det er muligt, blive gennemført af en anden leder end den eller de personer, der har forestået undersøgelsen.

SAFEGUARDING (PSHEA-POLITIK)

Definition

Forebyggelse af og beskyttelse mod seksuel chikane, udnyttelse og overgreb (PSHEA). FN definerer disse begreber således:

- Seksuel udnyttelse: Enhver faktisk eller forsøgt udnyttelse af en sårbar position, ulige magtforhold eller tillid med seksuelle formål, herunder – men ikke begrænset til – økonomisk, social eller politisk vinding gennem seksuel udnyttelse af andre.
- Seksuelle overgreb: Faktisk eller truet fysisk indtrængen af seksuel karakter, hvad enten dette sker ved brug af magt eller under ulige eller tvangsmæssige forhold.

Andre former for overgreb end seksuelle overgreb er ikke omfattet af dette afsnit om safeguarding, men er behandlet i andre afsnit af DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer, herunder afsnittet om Antikorruptionspolitik.

Formål

Formålet med denne politik er at beskytte mennesker – særligt børn (se også Anti-børnearbejds politik nedenfor), voksne i risikosituationer samt modtagere af støtte – mod enhver form for skade, der kan opstå som følge af kontakt med DOF BirdLife. Dette omfatter skade, der udspringer af:

- adfærd hos medarbejdere, tilknyttet personale eller frivillige i DOF BirdLife
- udformning og gennemførelse af DOF BirdLife's projekter og aktiviteter

Anvendelsesområde

Denne politik gælder for:

- alle medarbejdere ansat eller kontraktansat af DOF BirdLife
- tilknyttet personale, når de er engageret i arbejde eller besøg relateret til DOF BirdLife, herunder – men ikke begrænset til – konsulenter, frivillige, entreprenører, programbesøgende samt journalister, kendte personer og politikere

Politikken omfatter **ikke**:

- safeguarding-bekymringer i det bredere samfund, som ikke er begået af DOF BirdLife's medarbejdere, tilknyttede personer, konsulenter, frivillige eller entreprenører

Hvad er safeguarding?

Safeguarding betyder at træffe alle rimelige foranstaltninger for at forebygge skade – særligt seksuel udnyttelse, overgreb og chikane – at beskytte mennesker, især børn og sårbare voksne, mod denne skade samt at reagere hensigtsmæssigt, hvis skade alligevel opstår.

Principper

DOF BirdLife mener, at alle, som organisationen kommer i kontakt med, uanset alder, køn, handicap eller etnisk oprindelse, har ret til at blive beskyttet mod alle former for skade, overgreb, forsømmelse og udnyttelse. DOF BirdLife tolererer ikke overgreb eller udnyttelse begået af medarbejdere, tilknyttet personale, frivillige, entreprenører m.fl.

Denne politik omfatter – hvor relevant – følgende områder inden for safeguarding: beskyttelse af børn, beskyttelse af voksne samt beskyttelse mod seksuel udnyttelse og seksuelle overgreb.

DOF BirdLife forpligter sig til at integrere safeguarding i alt sit arbejde gennem tre grundpiller: forebyggelse, indberetning og reaktion.

Forebyggelse

DOF BirdLife's ansvar

DOF BirdLife vil:

- sikre, at alle medarbejdere har adgang til, kendskab til og forståelse for deres ansvar i henhold til denne politik
- planlægge og gennemføre projekter, programmer og aktiviteter på en måde, der beskytter mennesker mod enhver risiko for skade som følge af kontakt med DOF BirdLife, herunder i indsamling og formidling af information om enkeltpersoner
- anvende skærpede safeguarding-procedurer ved rekruttering, ledelse og udsendelse af medarbejdere, tilknyttet personale og frivillige
- sikre, at medarbejdere modtager safeguarding-træning svarende til deres rolle i organisationen
- følge op på indberetninger om safeguarding-bekymringer hurtigt og i overensstemmelse med gældende procedurer

Medarbejdernes ansvar

Beskyttelse af børn

Medarbejdere, tilknyttet personale og frivillige i DOF BirdLife må ikke:

- indgå i seksuelle relationer med personer under 18 år
- udsætte børn for seksuelle overgreb eller seksuel udnyttelse
- udsætte børn for fysisk, følelsesmæssig eller psykisk mishandling eller omsorgssvigt
- deltage i kommercielt udnyttende aktiviteter rettet mod børn, herunder børnearbejde eller menneskehandel

Beskyttelse af voksne i risikosituationer

Medarbejdere, tilknyttet personale og frivillige i DOF BirdLife må ikke:

- udsætte voksne i risikosituationer for seksuelle overgreb eller seksuel udnyttelse
- udsætte voksne i risikosituationer for fysisk, følelsesmæssig eller psykisk mishandling eller svigt

Beskyttelse mod seksuel udnyttelse og overgreb

Medarbejdere, tilknyttet personale og frivillige i DOF BirdLife må ikke:

- udveksle penge, ansættelse, varer eller ydelser for seksuelle handlinger, herunder udveksling af støtte, som modtagere har ret til

- indgå i seksuelle relationer med modtagere af støtte, da disse relationer er baseret på iboende ulige magtforhold

Derudover er medarbejdere, tilknyttet personale og frivillige i DOF BirdLife forpligtet til at:

- bidrage til at skabe og opretholde et miljø, der forebygger overtrædelser af safeguarding-politikken og fremmer dens efterlevelse
- indberette enhver bekymring eller mistanke om overtrædelser af safeguarding-politikken begået af medarbejdere, tilknyttet personale eller frivillige via de formelle mekanismer (se Klagepolitik og -procedurer nedenfor)

Mulighed for indberetning

DOF BirdLife vil sikre, at der findes sikre, egnede og tilgængelige muligheder for at indberette safeguarding-bekymringer for både medarbejdere og de interessenter, organisationen arbejder sammen med.

DOF BirdLife vil også modtage klager fra eksterne parter såsom offentligheden, samarbejdspartnere og myndigheder.

Hvordan indberettes en safeguarding-bekymring?

Medarbejdere med en klage eller bekymring vedrørende safeguarding skal straks indberette dette til deres nærmeste leder eller direktøren (se Klagepolitik og -procedurer nedenfor).

Hvis medarbejderen ikke føler sig tryk ved at indberette til sin leder eller direktøren – f.eks. hvis der er frygt for, at sagen ikke tages alvorligt, eller hvis den pågældende person er involveret i forholdet – kan indberetning ske til en anden relevant medarbejder eller via online klagemekanismen på DOF BirdLife's hjemmeside (se Klagepolitik og -procedurer nedenfor).

Reaktion

DOF BirdLife vil følge op på indberetninger og bekymringer vedrørende safeguarding i overensstemmelse med gældende politikker og procedurer.

DOF BirdLife vil iværksætte passende disciplinære foranstaltninger over for medarbejdere, der overtræder denne politik.

DOF BirdLife vil tilbyde støtte til overlever af skade forårsaget af medarbejdere, tilknyttet personale eller frivillige – uanset om der gennemføres en formel intern opfølgning (f.eks. en intern undersøgelse). Beslutninger om støtte vil blive truffet med udgangspunkt i den berørte persons ønsker.

Fortrolighed

Det er afgørende, at fortrolighed opretholdes på alle stadier af håndteringen af safeguarding-bekymringer. Oplysninger vedrørende bekymringen og den efterfølgende sagsbehandling må kun deles efter "need-to-know"-princippet og skal altid opbevares sikkert.

Ordlister

Modtager af støtte (Beneficiary of Assistance)

En person, der direkte modtager varer eller ydelser fra DOF BirdLife's projekter eller programmer.

Barn

En person under 18 år.

Skade (Harm)

Psykisk, fysisk eller anden krænkelse af en persons rettigheder.

Psykisk skade

Følelsesmæssig eller psykisk mishandling, herunder – men ikke begrænset til – ydmygende og nedværdigende behandling såsom nedsættende tilnavne, konstant kritik, nedgørelse, vedvarende udkamning, isolation og social udstødelse.

Forebyggelse af og beskyttelse mod seksuel chikane, udnyttelse og overgreb (PSHEA)

Betegnelse anvendt i den humanitære og udviklingsmæssige sektor for indsatsen mod seksuel udnyttelse og overgreb begået af medarbejdere eller tilknyttet personale mod berørte befolkningsgrupper. Begrebet stammer fra FN's generalsekretærs bulletin om særlige foranstaltninger til beskyttelse mod seksuel udnyttelse og overgreb (ST/SGB/2003/13).

Safeguarding

Safeguarding betyder at træffe alle rimelige foranstaltninger for at forebygge skade – særligt seksuel udnyttelse, overgreb og chikane – at beskytte mennesker, især børn og sårbare voksne, mod denne skade samt at reagere hensigtsmæssigt, når skade opstår.

Seksuelle overgreb

Se definition ovenfor.

Seksuel udnyttelse

Se definition ovenfor.

Overlever (Survivor)

Den person, der er blevet udsat for overgreb eller udnyttelse. Begrebet "overlever" anvendes ofte frem for "offer", da det signalerer styrke, modstandskraft og evnen til at komme videre. Det er dog altid den enkelte persons eget valg, hvordan vedkommende ønsker at blive omtalt.

Voksen i risikosituation (At-risk adult)

Også benævnt sårbar voksen. En person, der på grund af mental eller anden funktionsnedsættelse, alder eller sygdom har eller kan få behov for omsorg, og som ikke selv er i stand til at tage vare på sig selv eller beskytte sig mod væsentlig skade eller udnyttelse.

ANTIKORRUPTIONSPOLITIK

Introduktion

DOF BirdLife's Antikorruptionspolitik beskriver DOF BirdLife's principper for forebyggelse og håndtering af korruption, svig og misbrug.

Politikken gælder for DOF BirdLife i sin helhed, dvs. for alle medarbejdere og frivillige samt i relation til samarbejde med nationale og internationale eksterne partnere og aktører/enheder, herunder lokale og nationale myndigheder i udlandet.

DOF BirdLife accepterer ikke korruption, svig eller misbrug af nogen art – hverken i organisationen selv, herunder i vores lokalafdelinger, eller blandt kontraktholdere med DOF, herunder internationale partnerorganisationer.

DOF BirdLife arbejder løbende med at forebygge korruption og overvåger systematisk samt følger op på korruption, svig og misbrug i DOF BirdLife, hos internationale partnerorganisationer i forbindelse med bevillinger/kontrakter samt generelt hos DOF BirdLife's kontraktparter.

DOF BirdLife anerkender, at vores aktiviteter og engagementer også finder sted i lande, hvor korruption kan være udbredt som følge af sociale og økonomiske forhold.

DOF BirdLife forventer, at vores internationale partnere og øvrige bevillingsmodtagere gør deres yderste for at undgå og forebygge korruption, svig og misbrug, men anerkender samtidig, at de ufrivilligt kan blive berørt af problemet.

DOF BirdLife er af den opfattelse, at forebyggelse er det vigtigste indsatsområde. Målet er at reducere eller eliminere alle former for uregelmæssigheder, herunder korruption, svig og misbrug. Hvis uregelmæssigheder alligevel forekommer, vil vi bestrebe os på at begrænse deres konsekvenser og sikre en passende og effektiv opfølgning, der står mål med sagens omfang.

Forebyggelse af korruption, svig og misbrug er tæt knyttet til opbygningen af legitime organisationer, kendetegnet ved gennemsigtighed og demokratisk kontrol. Dette gælder også for vores internationale partnere og i deres respektive indsatslande.

De internationale partnerorganisationer bør etablere strukturer, der sikrer ansvarlighed hos ledelse og medarbejdere, f.eks. gennem egen bestyrelse, medlemmer og målgrupper.

Definitioner

DOF BirdLife's grundlæggende forståelse af korruption er "misbrug af betroet magt og ressourcer til privat vinding" og omfatter både modtagelse og afgivelse af bestikkelse samt enhver anden form for aktiv eller passiv korrupt adfærd.

"Privat vinding" omfatter også familiemedlemmer og venner, personlige og arbejdsrelaterede netværk samt platforme, der styrker magten hos de involverede personer. Korruption er ofte – men ikke altid – en ulovlig og dermed strafbar handling.

Misbrug af ressourcer kan antage mange former, herunder svig i forbindelse med revision, leverancer som ikke er omfattet af aftalen, forkerte priser eller mangelfuldt udstyr, fejlagtig fakturering af personale eller udstyr, bestikkelse eller modtagelse af gaver, misbrug af midler, svig i forbindelse med tjenesterejser eller officielle rejser, tyveri m.v.

Tilsvarende kan misbrug af betroet magt antage mange former, herunder psykisk, fysisk eller seksuel chikane, diskrimination, uautoriseret adgang til privilegier eller vilkårlig/uautoriseret tildeling af privilegier, magtmisbrug og misbrug af relationer i rekrutteringsprocesser m.v. (beskrevet nærmere ovenfor i afsnittet om Safeguarding (PSHEA-politik)).

Korruption i praksis

Da der ikke findes en udtømmende eller generelt gældende definition af korrump adfærd, har DOF BirdLife taget udgangspunkt i den (ikke-udtømmende) liste over definitioner foreslået af CISU, som angiver, at korrump og uærlig praksis bl.a. omfatter følgende handlinger:

Svig

Svigagtig og bedragerisk adfærd henviser til bevidste handlinger begået med henblik på privat vinding. Dette omfatter bl.a. vildledning, afpresning, sammensværgelse, samarbejde om svig, nepotisme og favorisering, tyveri, underslæb, dokumentfalsk, samt vildledende eller falsk rapportering af omkostninger i forbindelse med projekter eller andre DOF BirdLife-aktiviteter, rejseudgifter, dagpenge m.v.

Bestikkelse m.v.

Tilbud om betaling, der overstiger normale satser, i bytte for særlige tjenester eller for at fremskynde sagsbehandling, udgør korrump adfærd og praksis (bestikkelse).

Misbrug af ressourcer

Anvendelse af penge og aktiver (f.eks. indkøb af udstyr, der ikke er tiltænkt projektet, manglende sikring af forsvarlig opbevaring af aktiver, privat brug af udstyr m.v.) til andre formål end dem, der er angivet i ansøgningen om projekt- og aktivitetsmidler, herunder forsømmelig eller uhensigtsmæssig vedligeholdelse af aktiver.

Alvorlige uregelmæssigheder

Omfatter mangelfuld bogføring, forsinket eller manglende økonomisk rapportering til DOF BirdLife's bestyrelse, partnere og donorer, ressourcspild i forvaltningen af fysiske, finansielle og menneskelige ressourcer samt andre former for forsømmelse som følge af mangelfuld ledelse.

Accept og tilbud om større gaver

Omfatter modtagelse og tilbud om gaver eller tjenester, der ikke er af symbolsk karakter, dvs. andet end f.eks. kuglepenne, kalendere m.v. Medbringelse og modtagelse af mindre gaver såsom kager, tørklæder m.v. ved besøg i f.eks. partnerlande er acceptabelt, da dette er en social kutyme. Ingen person må direkte eller indirekte anmode om eller modtage nogen form for gave, tjenesteydelse eller anden værdigenstand, der gives som modydelse for arbejdsrelaterede handlinger eller undladelser, eller som påvirker – eller kan opfattes som påvirkende – udførelsen af vedkommendes funktioner, pligter eller dømmekraft. Dette gælder også for aktiver, der overdrages til tredjeparter (ægtefæller/partnere, børn m.v.).

Tildækning

Tildækning omfatter skjul eller undladelse af at oplyse forhold vedrørende kontraktstyring eller potentielle interessekonflikter i samarbejdet med partnerorganisationer, tjenesteudbydere, leverandører og

forretningspartnere. Dette omfatter enhver form for forsøg på at skjule nære familiære relationer, økonomiske interesser eller andre væsentlige relationer.

Definition af mistanke, begrundet mistanke og beviser for korruption

Mistanke om korruption kan bl.a. være baseret på:

- manglende rettidig eller korrekt økonomisk rapportering
- klager fra medlemmer, lokale ledere m.v. om manglende modtagelse af rapporterede ydelser
- uoverensstemmelser mellem rapporteret information og vidneudsagn fra medlemmer, ledere m.v. vedrørende gennemførelse af aktiviteter, møder, arrangementer m.v.
- fakturaer/kvitteringer med væsentligt højere prisniveau end normalt for samme produkt eller ydelse

Begrundet mistanke om korruption kan bl.a. være baseret på:

- manglende dokumentation for påståede udgifter
- rettelser, overstregninger eller håndskrevne tilføjelser samt forskellig håndskrift på dokumenter/fakturaer/kvitteringer
- markante forskelle i underskrifter fra samme person
- manglende gyldige underskrifter på lister for udbetaling af diæter m.v.
- stærke indikationer på dokument- eller underskriftsforfalskning
- troværdige vidneudsagn fra kilder tæt på sagen

Bevis for korruption:

- Klare beviser for underslæb eller svig, bekræftende vidneudsagn eller tilståelse fra den mistænkte, som kan forelægges politiet og retsvæsenet.

Forebyggelse

DOF BirdLife må hverken aktivt eller passivt medvirke til korruption, bestikkelse eller svig. Uanset lokale skikke vil DOF BirdLife ikke gå på kompromis med organisationens integritet.

DOF BirdLife giver, videreformidler, anmoder ikke om og modtager ikke gaver eller andre ydelser med mere end symbolsk værdi – hverken i Danmark eller i udlandet – hvis disse kan påvirke upartiskhed eller dømmekraft.

Medarbejdere i DOF BirdLife skal aktivt undgå interessekonflikter mellem en partnerorganisation og DOF BirdLife. En interessekonflikt kan f.eks. opstå, hvis medarbejderen – eller et nært familiemedlem eller en ven – er medlem af eller ansat/frivilligt engageret i partnerorganisationen.

Hvis en medarbejder i DOF BirdLife står over for – eller er i tvivl om – en interessekonflikt, skal vedkommende straks orientere sin overordnede med henblik på afklaring.

Hvis en medarbejder bliver bekendt med, at en anden medarbejder i DOF BirdLife har begået korruption, har vedkommende pligt til at orientere den pågældende medarbejders overordnede.

Indberetteren garanteres fortrolighed, medmindre andet aftales. Procedurer for klager og indberetning er beskrevet i klagepolitikken og -procedurerne nedenfor.

Hvis der opstår mistanke om korrupsion begået af en medarbejder i DOF BirdLife, orienteres DOF BirdLife's direktør og donor straks, og de træffer de nødvendige beslutninger og tiltag i den konkrete sag.

En medarbejder, der har begået ulovlig korrupsion med midler betroet DOF BirdLife, kan ikke være ansat i DOF BirdLife. Det er DOF BirdLife's direktørs ansvar at sikre en velfungerende forebyggelse af korrupsion samt at overvåge forekomsten af korrupsion og uregelmæssigheder i organisationen.

Forebyggelse af korrupsion i relation til bevillinger modtaget fra Udenrigsministeriet via CISU

Specifikt for bevillinger modtaget fra Udenrigsministeriet (MoFA), Danmark, via Civilsamfund i Udvikling (CISU), gælder tilsvarende særlige retningslinjer for bekæmpelse af korrupsion og uregelmæssigheder, som DOF BirdLife og organisationens medarbejdere skal følge. Disse fremgår af CISU's Adfærdskodeks (afsnit 5.6). Se: <https://cisu.dk/om-cisu/cisus-adfaerdskodeks/>

I kontrakten med CISU garanterer DOF BirdLife ved underskrift, at organisationen overholder Udenrigsministeriets og/eller EU's bestemmelser om anti-korrupsion. I henhold til CISU's retningslinjer for bevillingsordninger er DOF BirdLife forpligtet til straks at underrette CISU ved rimelig mistanke om eller konstatering af tyveri, svig, korrupsion, misbrug eller andre uregelmæssigheder i DOF BirdLife eller hos en partnerorganisation.

De detaljerede procedurer for håndtering af mistænkte og konstaterede uregelmæssigheder i forbindelse med CISU-bevillinger findes på www.cisu.dk.

DOF BirdLife er loyale over for medarbejdere, medlemmer og frivillige samt i samarbejdet med partnerorganisationer i udlandet. Personer og partnerorganisationer kan derfor trygt søge rådgivning ved mistanke eller konstatering af uregelmæssigheder. Fortrolighed garanteres, medmindre andet aftales.

DOF BirdLife arbejder aktivt for at forhindre, at partnerorganisationer bidrager til korrupsion og bestikkelse – aktivt eller passivt – uanset lokale forhold og praksis.

DOF BirdLife arbejder systematisk med at formidle holdninger, viden og metoder til forebyggelse af korrupsion, svig og misbrug med henblik på at motivere og styrke partnerorganisationers kapacitet til handling.

Dette arbejde udføres ved, at DOF BirdLife formidler viden, metoder og værktøjer til forebyggelse og bekæmpelse af korrupsion og svig samt forpligter sig til at yde rådgivning og følge tæt op i tilfælde af mistanke i en af DOF BirdLife's partnerorganisationer, både i relation til en igangværende bevillingsaftale og/eller på organisationsniveau i partnerorganisationen. Dette omfatter alle relevante bestemmelser vedrørende bevillingsmodtagerens forpligtelser, f.eks. at træffe hurtige og passende foranstaltninger efter konstatering af korrupsion, svig og misbrug, ligeledes i overensstemmelse med CISU's adfærdskodeks samt DOF BirdLife's kontrakter med CISU og med partnerorganisationer.

Når der indgås en kontrakt mellem DOF BirdLife og partnerorganisationer, er begge parter derfor forpligtet til at forvalte bevillingen i overensstemmelse med CISU's retningslinjer samt bestemmelserne fra Udenrigsministeriet (MoFA), Danmark. Dette indebærer en pligt til at forebygge og eliminere korrupsion, svig og misbrug.

De forebyggende foranstaltninger, som DOF BirdLife har implementeret og aftalt med partnerorganisationer i udlandet, omfatter:

- At partnerorganisationen i udlandet har et regnskabssystem, der dækker hele organisationens drift, og som årligt revideres af en statsautoriseret/registreret revisor. DOF BirdLife har ret til at modtage den årlige revisionsrapport for hele partnerorganisationens aktiviteter
- At DOF BirdLife i forbindelse med hvert kontraktligt samarbejde med en partnerorganisation sikrer, at der er udarbejdet detaljerede oplysninger med takster for diæter, transport, indkvartering mv.
- At det i samarbejdsaftalen/kontrakten med en partnerorganisation i udlandet fremgår, at DOF BirdLife har ret, men ikke pligt, til at deltage i rekrutteringsprocessen for medarbejdere, der helt eller delvist skal ansættes i programmet/projektet. Dette kan ske enten ved fysisk tilstedeværelse eller ved online deltagelse i jobsamtaler efter at have modtaget kandidaternes CV'er mv. i god tid. Formålet er at sikre, at ansættelser sker på fagligt begrundede kriterier samt at yde rådgivning under processen. Udvælgelsen sker på et fagligt grundlag, og DOF BirdLife modsætter sig normalt ikke partnerens valg
- At DOF BirdLife's medarbejdere regelmæssigt gennemfører finansielle tilsyn, herunder gennemgang af partnerorganisationens regnskabssystem og dokumentation under programbesøg, samt foretager stikprøvekontrol af fakturaer/kvitteringer og anden dokumentation, f.eks. ved at gennemgå indkøb og lønninger i forhold til lokale prisniveauer
- At DOF BirdLife sikrer, at hele partnerens bestyrelse er bekendt med de budgetter og den finansiering, der overføres fra DOF BirdLife til den pågældende partnerorganisation, og at hele bestyrelsen om nødvendigt kan blive anmodet om at underskrive samarbejdsaftalen. Derudover tilstræber DOF BirdLife at have kontaktoplysninger på nøglemedlemmer af partnerorganisationens bestyrelse/ledelse, ligesom disse skal have kontaktoplysninger på DOF BirdLife's internationale programleder/-medarbejdere
- At CISU/Udenrigsministeriets antikorrupsionsklausul indgår i alle samarbejdsaftaler og kontrakter med partnerorganisationer i udlandet

Handling ved mistanke, begrundet mistanke eller bevis for korrupsion i relation til bevillinger modtaget fra Udenrigsministeriet via CISU

I tilfælde af mistanke om korrupsion:

DOF BirdLife's medarbejdere tager en sådan mistanke alvorligt og undersøger, om der foreligger dokumentation for rygterne eller mistanken.

Da DOF BirdLife's partnerorganisationer ofte er mindre stærke organisationer, forekommer der mindre uorden/rod i regnskaberne, og det er vigtigt at skelne mellem dette og underslæb. I tilfælde af uorden i regnskaberne skal DOF BirdLife's medarbejdere være særligt opmærksomme på, om der reelt har fundet korrupsion sted. Hvis dette ikke er tilfældet, skal medarbejderne generelt rådgive og støtte partnerorganisationen i at bringe orden i regnskaberne uden en mistænkelig tilgang. Hvis det er en medarbejder eller frivillig hos DOF BirdLife, der har mistanken, skal DOF BirdLife's direktør kontaktes straks.

I tilfælde af begrundet mistanke eller bevis for korrupsion:

DOF BirdLife vil straks indefryse alle udbetalinger til det pågældende program/projekt, hvilket i praksis betyder, at der ikke kan udbetales midler til partnerorganisationen i udlandet, og at midler ikke må anvendes til program-/projekttaktiviteter. Herefter iværksættes en undersøgelse af sagen gennem en kriminalteknisk revision (forensic audit) (iværksat i samarbejde med CISU, hvis sagen vedrører en CISU-bevilling), hvor dokumentation sikres af en ekstern, specialiseret revisor.

Partnerorganisationen vil i vidt omfang blive inddraget i undersøgelsen, afhængigt af hvem i organisationen mistanken retter sig mod, og partnerens bestyrelse vil blive anmodet om at afgive forklaring og redegøre for, hvilke tiltag bestyrelsen agter at iværksætte i relation til sagen.

Når sagen er grundigt undersøgt, og det er afgjort, om der foreligger korrupsion eller ej – og partnerorganisationen skriftligt har redegjort for, hvordan den vil håndtere sagen – vil DOF BirdLife's ledelse i samråd med DOF BirdLife's bestyrelse træffe beslutning om, hvorvidt programmet/projektet skal ophøre, eller om implementering/finansiering kan genoptages.

Hvis partnerorganisationen har afskediget den eller de personer, der er ansvarlige for korrupsionen, kan finansiering/implementering normalt genoptages. Det vil dog være en belastende omstændighed for partnerorganisationen, hvis ledende medlemmer eller medarbejdere har været bekendt med korrupsionen uden at informere DOF BirdLife.

Hvis der ikke findes klar dokumentation for korrupsion, kan finansiering og implementering af programmet/projektet genoptages fuldt ud efter beslutning fra DOF BirdLife's ledelse (baseret på instruktioner og konklusioner fra den af CISU engagerede revisor, hvis sagen vedrører en CISU-bevilling).

Hvis partnerorganisationen ikke ønsker at afskedige den eller de personer, der er ansvarlige for korrupsionen, og der foreligger dokumentation for korrupsion, vil projektet blive ophørt, og partnerorganisationen vil som udgangspunkt ophøre med at være partner for DOF BirdLife, og alt samarbejde vil blive indstillet. Ved alvorlig begrundet mistanke om korrupsion kan samarbejdet ligeledes ophøre på ubestemt tid.

Beslutning om at suspendere et program/projekt samt at ophøre alt samarbejde med den pågældende partnerorganisation træffes af DOF BirdLife's bestyrelse. I tilfælde af begrundet mistanke om eller dokumentation for ulovlig korrupsion underrettes DOF's donor straks, og dennes instrukser følges, f.eks. i tilfælde af en CISU-bevilling.

DOF BirdLife anser det for god praksis og en organisatorisk styrke, hvis en partnerorganisation, der utilsigtet og uforvarende bliver involveret i bestikkelse eller korrupsion, er åben om erfaringen og straks iværksætter opfølgende tiltag.

Alle personer, medlemmer eller medarbejdere i partnerorganisationer, som kontakter DOF BirdLife med en mistanke, begrundet mistanke eller dokumentation for korrupsion, vil blive taget alvorligt og sikret fortrolighed, medmindre andet aftales.

Hvis mistanken ikke kan bekræftes eller viser sig ikke at være korrekt, vil der ikke blive iværksat tiltag mod den person, der har indberettet forholdet. Procedurer for klageadgang og whistleblowerordning er beskrevet i DOF BirdLife's Klagepolitik og procedurer nedenfor.

KLAGEPOLITIK OG -PROCEDURER

Denne politik gælder for alle medarbejdere, frivillige og enhver anden person, der officielt repræsenterer DOF BirdLife. Andre personer, der udfører opgaver i relation til DOF BirdLife, såsom vikarer, konsulenter/entreprenører, partneransatte m.fl., opfordres til også at anvende den.

Det er vigtigt for DOF BirdLife, at enhver form for svig, forseelse eller uretmæssig adfærd begået af organisationens medarbejdere, frivillige m.fl. bliver formelt indberettet og håndteret korrekt. Organisationen opfordrer derfor alle til at rejse eventuelle bekymringer, de måtte have, om andres adfærd i organisationen eller om den måde, organisationen drives på. Denne politik beskriver, hvordan man kan rejse bekymringer og indgive klager, og hvordan disse efterfølgende vil blive behandlet.

Baggrund

DOF BirdLife yder beskyttelse til medarbejdere, frivillige m.fl., der rejser legitime bekymringer om konkrete forhold. Disse kaldes "kvalificerede indberetninger" (qualifying disclosures). En kvalificeret indberetning er en indberetning, der sker i offentlighedens interesse af en medarbejder, som med rimelig grund mener/mistænker, at én eller flere af følgende handlinger har fundet sted:

- en strafbar handling
- en uretmæssig fejl
- en handling, der skaber risiko for sundhed og sikkerhed
- en handling, der forårsager skade på miljøet
- brud på en anden retlig forpligtelse
- tildækning
- brud på en eller flere af politikkerne/retningslinjerne i DOF BirdLife's Adfærdskodeks & Værdigrundlag - Politikker og Retningslinjer

Det er ikke nødvendigt, at personen kan bevise, at en sådan handling er ved at blive begået, er blevet begået eller sandsynligvis vil blive begået – en rimelig tro/mistanke er tilstrækkelig. Medarbejderen har ikke ansvar for at undersøge forholdet; det er organisationens ansvar at sikre, at der gennemføres en undersøgelse.

Organisationen opfordrer medarbejdere til i første omgang at rejse deres bekymringer/indgive klager efter denne procedure. Hvis en medarbejder er i tvivl om, hvorvidt der bør indgives en bekymring/klage, bør vedkommende drøfte sagen med sin medarbejderrepræsentant, nærmeste leder og/eller direktøren.

Principper

- Alle bør være opmærksomme på vigtigheden af at forebygge og fjerne kritisable forhold på arbejdspladsen. Medarbejdere, frivillige m.fl. bør være opmærksomme på ulovlig eller uetisk adfærd og indberette sådanne forhold, de bliver bekendt med
- Alle forhold, der rejses efter denne procedure, vil blive undersøgt grundigt, hurtigt og fortroligt, og resultatet af undersøgelsen vil blive meddelt den medarbejder, der har rejst sagen
- Ingen medarbejder, frivillig m.fl. vil blive udsat for repressalier for at rejse et forhold efter denne procedure. Det betyder, at medarbejderens fortsatte ansættelse samt muligheder for forfremmelse eller uddannelse ikke må forringes som følge af en legitim indberetning

- Viktimisering af en medarbejder, frivillig m.fl. for at fremsætte en kvalificeret indberetning udgør en disciplinær overtrædelse
- Hvis en undersøgelse efter denne procedure afslører misligholdelse/forseelser, vil organisationens disciplinære procedure blive anvendt – suppleret af relevante eksterne tiltag, hvor det er nødvendigt
- Bevidst at fremsætte en falsk anklage i ond tro er en disciplinær overtrædelse
- En instruktion om at skjule kritisable forhold er i sig selv en disciplinær overtrædelse. Hvis medarbejdere bliver bedt om ikke at rejse eller forfølge en bekymring – selv af en person i en autoritetsposition, såsom en leder – bør de ikke acceptere at tie. De skal indberette forholdet til deres medarbejderrepræsentant og/eller en afdelingsleder/direktøren/bestyrelsesmedlem

Denne procedure er beregnet til indberetninger om andre forhold end brud på f.eks. en medarbejders egen ansættelseskontrakt. Hvis en medarbejder mener, at deres egen kontrakt er blevet – eller sandsynligvis vil blive – brudt, skal vedkommende anvende organisationens almindelige klageprocedure.

Klager eller indberetninger om uacceptabel adfærd i internationale indsatser støttet af DOF BirdLife

Klager over uacceptabel adfærd i forbindelse med indsatser støttet af DOF BirdLife skal indgives og behandles så tæt på aktiviteten som muligt. Klager fra modtagere af internationale projekter/programmer skal som udgangspunkt indgives til den lokale partner. Hvis partneren er årsag til klagen, skal klagen også indgives til DOF BirdLife – og omvendt. DOF BirdLife modtager og behandler derfor alle klager og indberetninger vedrørende organisationen, men kan i nogle tilfælde vælge også at behandle klager eller indberetninger fra modtagere i udlandet, lokale partnere samt andre involverede interessenter og mellemlid. Dette gælder naturligvis især, hvis klagen vedrører en medarbejder, frivillig m.fl. fra DOF BirdLife på en international opgave.

I forbindelse med gennemførelse af internationale projekter/programmer gøres modtagere opmærksomme på deres rettigheder i henhold til DOF BirdLife's politikker samt deres ret til at klage og mulighederne og procedurerne herfor.

Den konkrete klagemekanisme gøres let tilgængelig på DOF BirdLife's hjemmeside. Den korte vejledning vil være på både dansk og engelsk med link til dette dokument og dermed kontaktoplysninger (se s.2) til indsendelse af klage, bekymring eller mistanke.

Whistleblowerordning

DOF BirdLife vil beskytte en whistleblowers identitet og gøre sit yderste for at forebygge gengældelse/repressalier. Der vil ikke blive sanktioneret for urigtige oplysninger, hvis indberetningen viser sig at være forkert. DOF BirdLife vil dog iværksætte nødvendige tiltag mod personer, som beviseligt har fremsat falske anklager og klager. DOF BirdLife kan f.eks. iværksætte disciplinære foranstaltninger over for egne medarbejdere (advarsel, afskedigelse eller udelukkelse), opsigte kontrakter med bevillingsmodtagere og leverandører, foretage politianmeldelse i straffesager eller kræve erstatning for lidt skade.

Indgivelse af klage eller indberetning af uacceptable forhold

Der henstilles til at der kun indgives klage, bekymring eller mistanke ved brug af en af de anførte e-mailadresser på s.2 øverst. Den indgivne klage, bekymring eller mistanke vil kun blive behandlet, hvis den indgives ikke-anonymt, dvs. med gyldig afsender på e-mailen. Det er teoretisk muligt at indberette uacceptabel adfærd anonymt internt i DOF BirdLife, men indberetningen behandles kun hvis man oplyser sin e-mailadresse eller navn.

Den korte vejledning gøres let tilgængelig på DOF BirdLife's hjemmeside med link til dette dokument, med e-mailadresser på s.2 til indsendelse af klage, bekymring eller mistanke. Den korte vejledning vil være på både dansk og engelsk.

Internt i DOF BirdLife kan klager/indberetninger også indgives ved at kontakte DOF BirdLife's sekretariatsledelse, bestyrelsens formand og/eller en af de to tillidsrepræsentanter direkte – afhængigt af omstændighederne.

Indberetning kan også ske gennem en betroet kollega eller anden relevant person. Enhver kan få vejledning i indgivelse af klage, bekymring eller mistanke af DOF BirdLife's sekretariatsledelse via personlig henvendelse (se s.2 øverst).

Procedure

Alle indgivelser af klager, bekymringer og mistanker medfører, at der oprettes en sag, som behandles af DOF BirdLife. Sager behandles normalt af sekretariatsledelsen (minimum 2 personer), og én af medarbejderrepræsentanterne, hvis klagen vedrører en medarbejder. Hvis sagen involverer sekretariatsledelsen, inddrages også en bestyrelsesrepræsentant i opfølgingsarbejdet. Ved klager, der vedrører en eller flere af disse personer, udpeges der desuden en anden ledelses- eller bestyrelsesrepræsentant til sagen.

Gruppen (2–3 personer, jf. ovenfor og nedenfor) sikrer formel registrering af sagen. Indledningsvis vurderer gruppen, om sagen ikke kræver yderligere handling og kan afvises. I så fald begrundes afvisningen kort. Bestyrelsen skal orienteres om afviste sager.

Den generelle regel for modtagelse af klager er, at klagen/indberetningen om oplevet forseelse skal registreres ét niveau over den person, som klagen vedrører. Ved klager mellem sekretariatets junior-medarbejdere modtager både afdelingsleder og tillidsrepræsentanten klagen. Hvis klageren er afdelingsleder eller direktør, skal klagen modtages af henholdsvis direktøren, bestyrelsesformanden og/eller et yderligere bestyrelsesmedlem. Hvis klageren er en frivillig eller gæst, og ingen medarbejder er involveret, sendes klagen til den relevante lokalafdelingsforperson og et andet medlem af lokalafdelingsbestyrelsen med kopi til direktøren. Tilsvarende, hvis klagen vedrører en "frivillig mod frivillig"-sag på en af DOF's ringmærkningsstationer, modtages den af ringmærkningsstationens ledere samt direktøren – og samme princip gælder for DOF BirdLife's rådgivende udvalg. Princippet følges også, hvis en sag indgives som en "bestyrelsesmedlem mod bestyrelsesmedlem"-sag: bestyrelsesformanden og et andet bestyrelsesmedlem modtager og behandler sagen. Hvis sagen indgives mod/af bestyrelsesformanden, er de to næstformænd ansvarlige.

Gruppen (2–3 personer) vil derefter:

- undersøge og klarlægge sagens faktiske forhold og tilvejebringe bedst muligt beslutningsgrundlag for de modtagne henvendelser og klager under hensyn til alle involverede parter
- sikre, at der er eller bliver indgivet politianmeldelse, hvis klagen vurderes tilstrækkeligt alvorlig til at falde ind under dansk straffelov
- udarbejde et orienterende notat som grundlag for afgørelse af sagen, når gruppen vurderer den tilstrækkeligt belyst, samt en anbefaling af muligt udfald og sanktioner
- sekretariatsledelsen vurderer sagen og beslutter eventuelle sanktioner, hvis sagen afgøres på sekretariatsniveau
- om nødvendigt beslutte midlertidigt at suspendere de involverede medarbejdere m.fl., mens sagen undersøges. Tilsvarende kan gruppen midlertidigt suspendere samarbejdet med eksterne partnere, bevillingsmodtagere (herunder standse udbetalinger) og leverandører, mens sagen undersøges

Derudover vil gruppen:

- overvåge sagens forløb og sikre nødvendig opfølgning efter afgørelse
- udarbejde en kort afsluttende rapport med sagens udfald senest én måned efter modtagelse af klagen/indberetningen
- sikre dokumentation af indberetninger og klager samt anonymiseret statistik over alle klager. Klager opbevares i ledelsesarkivet på DOF BirdLife's intranet
- sikre korrekt opbevaring af sager i overensstemmelse med persondatalovgivningen og tilstrækkelig anonymisering af data til statistik og kommunikation samt sikre, at alt materiale i e-mailkorrespondance med bestyrelsesmedlemmer og lignende slettes hos de relevante parter
- sikre, at alle indgivne sager omtales i kort og anonymiseret form på DOF BirdLifes hjemmeside samt at afgørelsen i hver sag også fremgår

De ressourcer, der anvendes til behandling af indberetningen/klagen, skal tilpasses sagens karakter og alvor.

Undtagelser i sagsbehandlingen:

Hvis indberetningen vedrører uregelmæssigheder/korruption, som en partnerorganisation selv har indberettet, overføres sagen direkte til behandling efter DOF BirdLife's administrationsvejledning samt eventuelle retningslinjer fra Udenrigsministeriet/Rigsrevisionen/EU og/eller specifikke donor-krav.

Inddragelse af andre parter i sagsbehandlingen:

- Mindst én af medarbejderrepræsentanterne (eller en stedfortræder) vil altid blive inddraget som dialogpartner ved indberetninger/klager, der vedrører sekretariatets medarbejdere.
- Under undersøgelsen kan klagegruppen anmode enhver i DOF BirdLife om at bidrage med oplysninger.
- I særlige tilfælde kan gruppen indgå aftale med en ekstern ekspert el.lign. for at sikre det bedst mulige uvildige/neutrale beslutningsgrundlag.

ANTI-BØRNEARBEJDEPOLITIK

Formålet med anti-børnearbejdepolitikken er at sikre, at ingen børn udsættes for børnearbejde som følge af DOF BirdLife's aktiviteter, indsatser og arbejde i bredeste forstand. Derfor gælder denne politik mod børnearbejde for lønnede medarbejdere, frivillige samt vores partnere, leverandører, konsulenter og samarbejdspartnere i bredeste forstand. Politikken gælder således også for alle, der er involveret i de projekter og programmer, som DOF BirdLife selv udvikler og gennemfører, samt de projekter og programmer, som støttes gennem partnerorganisationer.

Beskyttelse af børn betyder at sikre, at ingen børn udsættes for nogen form for skade – hverken direkte eller indirekte, tilsigtet eller utilsigtet – og har derfor et langt bredere sigte end børnearbejde i sig selv, dvs. også via afledte og sekundære effekter af det arbejde, de indsatser og aktiviteter, som DOF BirdLife gennemfører. Screening og safeguarding i forhold til potentielle negative påvirkninger af børn skal anvendes fra formulering, planlægning og implementering af alle DOF BirdLife-aktiviteter.

Begrebet børnearbejde defineres ofte som arbejde, der fratager børn deres barndom, deres potentiale og deres værdighed, og som er skadeligt for deres fysiske og mentale udvikling. Det omfatter arbejde, der er mentalt, fysisk, socialt eller moralsk farligt og skadeligt for børn; og/eller arbejde, der forstyrrer deres skolegang ved at fratage dem muligheden for at gå i skole, tvinge dem til at forlade skolen for tidligt eller kræve, at de forsøger at kombinere skolegang med urimeligt lange og tunge arbejdsdage. Hvorvidt bestemte former for arbejde kan betegnes som børnearbejde, afhænger af barnets alder, arbejdets type og omfang (timer), de forhold arbejdet udføres under, samt de mål og definitioner, som de enkelte lande anvender. Ifølge UNICEF var omkring 138 millioner børn udsat for børnearbejde i 2024. Over en tredjedel af dem udførte farligt arbejde, der direkte bringer deres sundhed og udvikling i fare.

UNICEF definerer børnearbejde som arbejde, som børn er for unge til at udføre, eller som – i kraft af sin karakter eller de omstændigheder, det udføres under – kan være farligt. I modsætning til aktiviteter, der hjælper børn med at udvikle sig (såsom at bidrage med lettere huslige opgaver eller have et feriejob i skoleferier), skader børnearbejde et barns sundhed, sikkerhed eller moralske udvikling. UNICEF definerer farligt arbejde som enhver form for arbejde, der – i kraft af sin karakter eller omstændigheder – sandsynligvis vil skade børns sundhed, sikkerhed eller moralske udvikling.

DOF BirdLife har nul-tolerance over for børnearbejde. Børnearbejde accepteres derfor aldrig i nogen DOF BirdLife-relateret aktivitet, projekt eller program – eller hos samarbejdspartnere eller andre eksterne aktører. Det er DOF BirdLife's ledelses ansvar at sikre, at alle medarbejdere overholder anti-børnearbejdepolitikken.

For at tydeliggøre og formalisere DOF BirdLife's nul-tolerance over for børnearbejde og for at holde partnere ansvarlige i arbejdet mod børnearbejde, skal alle aftaler med partnere og underbevillingsmodtagere indeholde en klausul, hvor partnerne gøres bekendt med og tilslutter sig nul-tolerancepolitikken: "The Implementing Partner shall abide by applicable national laws as well as applicable international instruments, including the UN Convention on the Rights of the Child and International Labour Organisation conventions. Any violation will be ground for immediate termination of the Agreement."

DOF BirdLife skal straks informeres, hvis der opdages børnearbejde af nogen art i DOF BirdLife og/eller i programmer og projekter finansieret af DOF BirdLife, ved at anvende ovenstående klagepolitik og -procedurer. Alt samarbejde med partnere, der nægter eller undlader at overholde disse retningslinjer, vil straks blive ophævet og/eller revurderet.

ANTI-TERRORPOLITIK

Det danske Udenrigsministerium kræver, at antiterror-klausulen indarbejdes i alle puljefinansierede støtteordninger, herunder CISU. Antiterror-klausulen afspejler en forpligtelse til at forebygge enhver forbindelse til terrorisme og til at overholde internationale sanktioner. Den understreger alvoren af sådanne forhold, idet brud på forpligtelserne kan medføre ophævelse af aftalen og tilbagebetaling af midler.

CISU's krav til bevillingsmodtagere og lokale partnere:

Ifølge CISU's retningslinjer for støtteordninger er det den danske organisations ansvar at screene og sikre, at lokale partnere og andre, der modtager bevillingsmidler, ikke er opført på EU's og FN's terrorlister.

Screening skal gennemføres mod EU's og FN's terrorlister ved udvælgelse af partnere.

CISU har indarbejdet Udenrigsministeriets antiterror-klausul i alle bevillingskontrakter mellem CISU og den danske organisation. CISU kræver desuden, at antiterror-klausulen indgår i alle samarbejdsaftaler mellem den danske organisation og dens partnere i udlandet. Dette krav er beskrevet i CISU's forvaltningsvejledning for de forskellige puljer og modaliteter, som CISU administrerer.

CISU udbetaler bevillingsmidler til den danske bevillingsmodtager efter anmodning. Den danske bevillingsmodtager overfører derefter midler til de lokale partnere.

CISU's krav og tilsyn:

Kravet om løbende monitorering fremgår af bevillingsbrevet, som sendes sammen med kontrakten til alle bevillingsmodtagere. Bevillingsbrevet henviser til CISU's tilsynsværktøjer, som omfatter screening i relation til antiterror-klausulen. CISU kontrollerer altid, at alle klausuler fra Udenrigsministeriet er indarbejdet i samarbejdsaftalerne, som led i tilsynet med danske organisationer og lokale partnere.

CISU fører aktivt tilsyn med et udvalg af bevillingsmodtagere – både organisationer i Danmark og lokale partnere. CISU har udviklet en række tilsynstjeklister, der anvendes ved tilsynsbesøg, og som både bruges til økonomisk kontrol og til at vurdere efterlevelse af krav om ansvarlighed i relation til kontrakten med CISU. CISU anvender tjeklisterne i sit eget tilsyn og opfordrer danske organisationer (bevillingshavere) til at bruge dem i deres løbende tilsyn med lokale partnere (implementerende organisationer). CISU deler tjeklisterne på sin hjemmeside sammen med andre ressourcer til forvaltning af bevillinger.

En fast del af tilsynet er at kontrollere, at samarbejdsaftalen indeholder antiterror-klausulen, samt at identificere, hvilke procedurer organisationen har for at sikre, at der ikke samarbejdes med aktører, der er opført på EU's og FN's sanktionslister. Resultatet af tilsynet dokumenteres i en tilsynsrapport. I forbindelse med CISU's tilsyn med lokale partnere gennemføres stikprøver, og partnernes økonomisystemer og kapacitet vurderes. Dokumentation eller rapporter fra den danske organisations løbende tilsyn med lokale partnere kan også blive indsamlet.

DOF BirdLife's anti-terrorcreening

DOF BirdLife screener partnere, samarbejdspartnere, leverandører og andre op mod EU's og FN's terrorlister ved hjælp af følgende løbende opdaterede links:

EU: <https://data.europa.eu/data/datasets/consolidated-list-of-persons-groups-and-entities-subject-to-eu-financial-sanctions?locale=en>

FN: <https://main.un.org/securitycouncil/en/content/un-sc-consolidated-list>