

KODEKS FOR ADFÆRD

INDLEDNING

I Teknisk Landsforbund (herefter 'TL') ønsker vi at være sammen med hinanden på en professionel og respektfuld måde. Vi er optaget af at understøtte et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Det er den enkeltes ansvar at bidrage med god opførsel, situationsfornemmelse og sund fornuft. Det er tilsvarende den enkeltes ansvar at anerkende, at humor, grænser og perspektiver kan variere fra person til person og derfor skal tilpasses i forhold til den enkelte. Samvær på en tillidsfuld og respektfuld måde betyder også, at samvær skal ske fri for krænkende handlinger i form af seksuel chikane og/eller mobning, herunder også krænkende handlinger begrundet i køn, religion, etnicitet, seksuel orientering, politisk overbevisning mv.

I supplement til samværspolitikken for medarbejdere i TL, ønsker TL et kodeks om krænkende adfærd, der retter sig mod valgte til TL's Hovedbestyrelse og Regionsbestyrelser.

Formålet med dette kodeks for adfærd er at forebygge krænkende adfærd samt at anviser en betryggende proces for behandling af indberetninger, såfremt der konstateres handlinger, der ikke opleves forenelig med dette kodeks. TL behandler og undersøger alle indberetninger, der indgives vedrørende adfærd udøvet af valgte til TL's Hovedbestyrelse og Regionsbestyrelser, der ikke opleves forenelig med dette kodeks.

TL's forretningsudvalg forestår behandling og undersøgelse af indberetninger, der vedrører valgte til TL's Hovedbestyrelse og Regionsbestyrelser.

Vedrører en indberetning Forbundsformand eller næstformænd, behandles indberetningen alene af de forretningsudvalgsmedlemmer, som indberetningen ikke vedrører. Tilsvarende gælder det, hvis et forretningsudvalgsmedlem af andre grunde måtte være inhabil i forhold til at behandle en indberetning.

Vedrører en indberetning flere forretningsudvalgsmedlemmer, behandles indberetningen alene af de regionsformænd, som ikke er repræsenteret i TL's forretningsudvalg, i forening. Tilsvarende gælder det, hvis flere forretningsudvalgsmedlemmer af andre grunde måtte være inhabil i forhold til at behandle en indberetning.

Behandlingen består særligt i at vurdere, om der kan være grundlag for sanktionering efter TL's love.

Formandskabet i TL sørger for, at dette kodeks er tilgængeligt på TL.dk samt på TL's intranet, samt at det udsendes til de valgte i målgruppen.

Kodeks er behandlet og vedtaget af TL's Hovedbestyrelse den 9. oktober 2023.

HVEM ER OMFATTET?

Valgte til TL's Hovedbestyrelse og Regionsbestyrelser er omfattet og forpligtet af dette kodeks.

Kodekset gælder for alle situationer med samvær i TL-regi, ligesom kodekset gælder for situationer med samvær uden for TL-regi, hvis den tillidsvalgte optræder som repræsentant for TL, agerer i varetagelse af TL's interesser og optræder på en måde, der kan skade TL og/eller TL's omdømme.

Det forventes, at den af kodekset omfattede personkreds sætter sig aktivt ind i dette kodeks og medvirker til, at det følges.

Valgte til TL's Hovedbestyrelse og Regionsbestyrelser i TL er tillidsvalgte personer, der har et særligt mandat. Denne personkreds har derfor et særligt ansvar for at udvise en adfærd, der til enhver tid er forenelig med dette kodeks, og skal gå foran som det gode eksempel.

RETNINGSLINJER FOR GOD ADFÆRD

TL er en organisation, hvor mange mennesker ofte er samlet. I forbindelse med bl.a. afvikling af møder, aktiviteter eller øvrigt samvær i TL-regi, eller uden for TL-regi, hvor situationen kan sættes i forbindelse med TL, er vi sammen med hinanden på en professionel og respektfuld måde. Det er den enkeltes ansvar at bidrage med god opførsel, situationsfornemmelse og sund fornuft. Det er tilsvarende den enkeltes ansvar at anerkende, at humor, grænser og perspektiver kan variere fra person til person og derfor skal tilpasses i forhold til den enkelte.

Hvorvidt en handling opfattes som nedværdigende, afhænger af modtageren, og det er derfor uden betydning, om den udøvende selv finder den givne handling undskyldelig.

Samvær på en tillids- og respektfuld måde betyder også, at samvær skal ske fri for krænkende handlinger i form af sexchikane og/eller mobning, herunder også krænkende handlinger begrundet i køn, religion, etnicitet, seksuel orientering, politisk overbevisning mv.

Rusmidler af enhver slags er aldrig en undskyldning for krænkende adfærd.

Ligebehandlingsloven, forskelsbehandlingsloven og Arbejdstilsynets AT-Vejledning 4.3.1 af 26. februar 2019 (senest opdateret i november 2020) vil som udgangspunkt danne grundlag for fortolkningen af, hvad der forstås ved krænkende adfærd. Der fremgår eksempler på krænkende handlinger af AT-vejledningen, der kan tilgås på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Valgte, omfattet af dette kodeks, skal have deres position og eventuelt ulige magtforhold/hierarkiske placering for øje, da en magtrelation i forhold til andre mennesker som udgangspunkt udgør en skærpende omstændighed i vurderingen af en krænkende adfærds alvor.

RAPPORTERING AF KRÆNKENDE ADFÆRD

Adfærd udøvet af TL's Hovedbestyrelse og Regionsbestyrelser i strid med dette kodeks for adfærd kan påtales og rapporteres af alle.

Enhver, der oplever en adfærd i strid med dette kodeks, opfordres til at sige fra. Det samme gør sig gældende, hvis man overværer, at andre opleves udsat for adfærd i strid med dette kodeks.

Vi opfordrer til, at der ikke bidrages yderligere til situationen, f.eks. ved at grine, men at der i stedet tages klar afstand fra adfærden. Der kan eksempelvis henvises til dette kodeks.

Hvis adfærden ikke ophører øjeblikkeligt, når der bliver sagt fra, eller hvis adfærden har en sådan grovhed, at andre i TL bør orienteres om den, kan den krænkede eller den, der ønsker at rapportere forholdet, følge nedenstående procedure:

INDBERETNINGSORDNING

TL har etableret en uafhængig rapporteringskanal i form af en whistleblowerordning. Der henvises whistleblowerpolitik, der kan tilgås TL's hjemmeside, som anmelderen opfordres til at læse og følge. Anmelderen vil modtage en kvittering for rapporteringen.

Whistleblowerordningen har til formål at sikre, at TL har en uafhængig ordning, hvor man trygt kan henvende sig, hvis man er vidende om eller selv er blevet udsat for krænkende adfærd i strid med dette kodeks.

BEHANDLING AF RAPPORTERINGER OM ADFÆRD I STRID MED KODEKS

Hvordan behandles?

Forretningsudvalget gennemgår og drøfter den indkomne rapportering. Forretningsudvalget kan anmode om ekstern advokatbistand i afdækningsforløbet, og gennemgår og drøfter i givet fald den eventuelt modtagne redegørelse fra den eksterne advokat.

Forretningsudvalget vil herefter hurtigst muligt iværksætte en afklaring af det/de konstaterede forhold med henblik på at undersøge, hvad der faktisk er passeret, og om det vurderes påkrævet at iværksætte yderligere undersøgelser.

Afklaringsforløbet vil afhænge af den enkelte rapporterings karakter og omfang, men vil typisk indeholde følgende:

- Dialog (i form af interview, møde mv.) med den, der har foretaget en rapportering, med henblik på at få en udførlig beskrivelse af hændelsesforløbet. Hvis det ikke er den krænkede, der har indrapporteret, skal der tillige være dialog med den krænkede.
- Dialog med den, rapporteringen er rettet imod, der vil blive forholdt rapporteringen med henblik på at afklare, om vedkommende kan tilslutte sig beskrivelsen af det rapporterede forhold.
- Dialog med eventuelle vidner til det rapporterede forhold.

Det er vigtigt, at begge sider af det rapporterede forhold beskrives. Alle involverede parter har ret til en fair og saglig behandling.

Alle involverede har mulighed for at medbringe en bisidder til interviews/møder i forbindelse med afklaringsforløbet.

De involverede vil som udgangspunkt løbende blive orienteret om processen, herunder den forventede tidsmæssige udstrækning heraf.

Ethvert afklaringsforløb har som formål, at både den, der har foretaget en rapportering, og den, der er rapporteret om, oplever en proces, hvor begge parter under trygge rammer har haft lejlighed til at fremkomme med deres synspunkter.

Mægling

Såfremt forretningsudvalget finder det hensigtsmæssigt, kan de som led i afklaringsforløbet iværksætte mægling mellem de involverede parter med henblik på en drøftelse af, hvad der er sket. Mægling er baseret på frivillighed og vil derfor forudsætte tilslutning fra de involverede parter.

Oplysninger afgivet/modtaget som led i et mæglingsforløb må ikke anvendes i anden sammenhæng.

Fortrolighed

Sager om krænkende adfærd forudsætter, at de involverede, inklusive disses eventuelle bisiddere, udøver fuld diskretion med henblik på beskyttelse af de involveredes værdighed og privatliv. Alle involverede parter, herunder forretningsudvalget samt SJ LAW., behandler alle rapporteringer og modtage oplysninger forbundet hermed strengt fortroligt.

Åbenlyst grundløse anmeldelser/rapportering om forhold, der falder uden for dette kodeks

Åbenlyst grundløse anmeldelser vil ikke blive undersøgt nærmere. Åbenlyst grundløse anmeldelser foretaget i chikanøst øjemed kan optages til undersøgelse af forretningsudvalget, og der kan indstilles til sanktionering af anmelderen.

Såfremt der rapporteres om forhold, der falder uden for dette kodeks' anvendelsesområde, vil forholdet som udgangspunkt ikke blive behandlet. Disse forhold kan efter omstændigheder rapporteres til TL's whistleblowerordning.

Anmelderen vil i så fald blive orienteret herom.

KONSEKVEN/SANKTION FOR OVERTRÆDELSE AF KODEKS

Når forretningsudvalget har gennemført afklaringsforløbet, vil de vurdere det rapporterede forhold og indstille til, hvilke eventuelle konsekvenser/sanktioner, en overtrædelse af dette kodeks skal have.

Forretningsudvalgets indstilling til konsekvens/sanktion vil afhænge af den konkrete rapporterings omfang og karakter (herunder overtrædelsens grovhed), og hvad der er blevet opklaret/dokumenteret under afklaringsforløbet.

Forretningsudvalget indstiller eventuel sanktionering til den del af Hovedbestyrelsen, som indberetningen ikke vedrører, eller som af andre grunde måtte være inhabil i forhold til at behandle en indberetning.

DATABESKYTTELSE

Enhver behandling af personoplysninger om anmelderen og/eller den der har udøvet adfærd i strid med dette kodeks, herunder eventuel videregivelse af sådanne personoplysninger, sker i overensstemmelse med den til enhver tid gældende databeskyttelseslovgivning, herunder databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

Der henvises derudover til privatlivspolitik for behandling af personoplysninger ved brug af whistleblowerordning, der kan tilgås TL's hjemmeside.

ØVRIGT

Hovedbestyrelsen i TL vil gennemgå dette kodeks efter behov med henblik på at sikre, at kodekset forbliver tidssvarende, dog som minimum én gang pr. kongresperiode.

Ved spørgsmål til dette kodeks for adfærd i TL kan der rettes henvendelse til sekretariatschef Fie Vestergaard.

Dette kodeks er offentliggjort på TL's hjemmeside.