



KODEKS FOR ADFÆRD

1. INDLEDNING

Det er en af de vedtægtsbestemte og bærende værdier for Fagbevægelsens Hovedorganisation ("FH"), at alle mennesker har ret til et sundt og sikkert arbejdsliv. Både for egne medarbejdere og som hovedorganisation for danske lønmodtagere er FH således optaget af at understøtte et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Forpligtelsen til at sikre et trygt arbejdsmiljø er i forhold til medarbejdere i FH manifesteret i FH's trivselspolitik. Det er naturligvis også en forpligtelse, som den daglige ledelse i FH (formand samt næstformænd) skal efterleve overfor FH's medarbejdere, ligesom al samvær i foreningsregi for de tillidsvalgte i FH (forretningsudvalg, hovedbestyrelse, kongres og sektionerne) skal ske under behørig iagttagelse heraf.

Formålet med dette kodeks for adfærd er at forebygge krænkende adfærd samt at anvise en betryggende proces for behandling af indberetninger, såfremt der konstateres handlinger, der ikke opleves forenelig med dette kodeks. FH behandler og undersøger alle indberetninger, der indgives vedrørende adfærd udøvet af den daglige ledelse i FH eller tillidsvalgte i FH (forretningsudvalg, hovedbestyrelse, kongres og sektionerne), der ikke opleves forenelig med dette kodeks. Til at forestå behandling og undersøgelse heraf, har FH's forretningsudvalg nedsat et særskilt udvalg.

Det enkelte medlemsforbunds/sektions selvstændighed respekteres fuldt ud. Udvalget kan derfor alene sanktionere adfærd udøvet af den daglige ledelse i FH i strid med dette kodeks. Sanktionering af adfærd udøvet af medlemmer af forretningsudvalg, hovedbestyrelse, kongres og/eller øvrige tillidsvalgte henhører således

under vedkommendes medlemsforbund/sektion.

Kodekset er behandlet og besluttet af FH's forretningsudvalg den 18. januar 2022 og efterfølgende sendt til FH's hovedbestyrelse til orientering.

2. HVEM ER OMFATTET ?

Den fungerende daglige ledelse i FH (formand samt næstformænd) samt de fungerende tillidsvalgte i FH (medlemmer af forretningsudvalget, hovedbestyrelse, kongressen og sektionerne) er omfattet og forpligtet af dette kodeks.

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

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

Den daglige og øverste ledelse i FH 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. Den daglige og øverste ledelse i FH skal gå foran som det gode eksempel.

3. RETNINGSLINJER FOR GOD ADFÆRD

FH er en organisation, hvor mange mennesker ofte er samlet. I forbindelse med bl.a. afvikling af møder, aktiviteter eller øvrigt samvær i FH-regi, eller uden for FH-regi, hvor situationen kan sættes i forbindelse med FH, 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 og Arbejdstilsynets AT-Vejledning 4.3.1 af 26. februar 2019 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 [her](#).

Der opfordres til, at såvel den daglige som øverste ledelse i FH har 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.

4. RAPPORTERING AF KRÆNKENDE ADFÆRD

Adfærd udøvet af den daglige ledelse, medlemmer af forretningsudvalget, hovedbestyrelsen eller kongressen i strid med dette kodeks for adfærd kan påtales og rapporteres af alle.

Alle, der oplever en adfærd fra den daglige ledelse, tillidsvalgte i sektionerne, medlemmer af

forretningsudvalget, hovedbestyrelsen eller kongressen i FH 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 FH's værdier og/eller dette kodeks.

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

Whistleblowerordning

FH har etableret en uafhængig rapporteringskanal i form af en whistleblowerordning. Whistleblowerordningen administreres af advokatfirmaet Kromann Reumert ("Administrator").

Whistleblowerordningen har til formål at sikre, at FH 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.

Hvem kan rapportere hændelser ?

Whistleblowerordningen må benyttes af alle.

Hvad må der rapporteres om ?

Der kan ske rapportering af overtrædelser af dette kodeks for adfærd udøvet af den daglige ledelse i FH, medlemmer af forretningsudvalget, medlemmer af hovedbestyrelsen eller af kongresmedlemmer.

I forbindelse med rapportering til whistleblowerordningen bedes anmelderen oplyse følgende:

- En beskrivelse af forholdet

- Hvem der er involveret
- Hvem der er bekendt med forholdet ud over de involverede
- Om der foreligger dokumentation for forholdet

Der er en vejledning til rapportering i whistleblowerindberetningsløsningen, som anmelderen opfordres til at læse og følge.

Anmelderen vil modtage en kvittering for rapporteringen.

Medarbejdere i FH er omfattet af en trivselspolitik, der har til formål at forebygge og undgå krænkende handlinger i FH mellem kollegaer og ledere i niveauet under FH's daglige ledelse. Ved klager over adfærd i strid med trivselspolitikken henvises der til de i trivselspolitikken foreskrevne handle- og rapporteringsmuligheder.

Hvordan rapporteres der ?

Rapportering foretages ved, at anmelderen tilgår linket til den tekniske løsning, hvor der kan indgives rapporteringer og udfylder rapporteringsskemaet med de informationer, som anmelderen ønsker at indgive i sin rapportering. Den tekniske indberetningsløsning kan tilgås på [fho - frontpage \(integrityline.com\)](http://fho-frontpage.integrityline.com)

Når anmelderen har indgivet sin rapportering, vil Administrator modtage en notifikation om modtagelsen. Administrator tilgår og behandler rapporteringen inden for 24 timer. Se nærmere om behandlingen af rapporteringer i punkt 5.

Kan der rapporteres anonymt ?

Der kan rapporteres anonymt. Anonyme rapporteringer kan begrænse mulighederne for at få et forhold tilstrækkeligt belyst og kan dermed begrænse muligheden for at undersøge forholdet samt sanktionere brud på dette kodeks.

Øvrige rapporteringsmuligheder

Som alternativ til rapportering via whistleblowerordningen kan der rettes direkte henvendelse til det af FH's forretningsudvalg nedsatte udvalg, som vil forestå håndteringen af eventuelle rapporteringer om overtrædelser af dette kodeks ("Udvalget"). Udvalget kan kontaktes via FH's formand, der er formand for Udvalget på whistleblower@fho.dk.

Udvalget er nærmere beskrevet i punkt 5.

5. BEHANDLING AF RAPPORTERINGER OM ADFÆRD I STRID MED KODEKS

Hvad behandles ?

Udvalget behandler indkomne rapporteringer, se punkt 4, om overtrædelser af dette kodeks for adfærd udøvet af den daglige ledelse, medlemmer af forretningsudvalget, medlemmer af hovedbestyrelsen, kongresmedlemmer eller tilidsvalgte i sektionerne. Udvalget behandler dermed også indkomne rapporteringer om overtrædelser af dette kodeks udøvet af medlemmer af FH's medlemsforbund i FH-regi.

Hvem behandler ?

Administrator screener/afdækker indledningsvist, hvorvidt der er rapporteret om et forhold, der vedrører dette kodeks og dermed er omfattet af whistleblowerordningen. Udvalget orienteres herom. Medmindre andet aftales, udarbejder et hos Administrator separat nedsat advokatteam en kort redegørelse over det rapporterede forhold. .

Udvalget er nedsat af FH's forretningsudvalg. Udvalget består af FH's formand som repræsentant for den daglige ledelse og 2 personer valgt blandt medlemmerne af FH's forretningsudvalg. Derudover vælger FH's forretningsudvalg 3 suppleanter, hvoraf den ene skal være repræsentant for den daglige ledelse, mens de

to øvrige vælges blandt forretningsudvalgsmedlemmerne. Medlemmer/suppleanter af Udvalget vælges for én kongresperiode ad gangen med mulighed for genvalg. FH's formand er formand for Udvalget.

Anmelderen kan ikke bede om, at det alene er enkelte/bestemte medlemmer af Udvalget, der behandler det rapporterede forhold, men kan påpege mulige habilitetsudfordringer overfor Administrator.

Medlemmerne af Udvalget vil i forbindelse med hver enkelt rapportering blive bedt om at forholde sig til, hvorvidt medlemmerne af Udvalget er inhabile i behandlingen af rapporteringen. Hvis et medlem af Udvalget er inhabil, vil medlemmet ikke deltage i behandlingen af rapporteringen. Medlemmet vil i stedet blive substitueret af en de valgte suppleanter.

Beslutninger i Udvalget træffes ved simpelt stemmeflertal. I tilfælde af stemmelighed er formandens stemme afgørende.

Hvordan behandles ?

Udvalget gennemgår og drøfter den indkomne rapportering og den eventuelt modtagne redegørelse fra Administrator.

Udvalget 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. Udvalget kan anmode Administrator om bistand i afdækningsforløbet.

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.

- 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 Udvalget finder det hensigtsmæssigt, kan Udvalget 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 Udvalget og Administrator, behandler alle rapporter 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 Udvalget, og der kan indstilles til sanktionering af anmelderen.

Såfremt der rapporteres om forhold, der falder uden for dette kodeks' anvendelsesområde, vil Udvalget som udgangspunkt ikke behandle forholdet. Anmelderen vil i så fald blive orienteret herom. Udvalget (eller Administrator på Udvalgets vegne) kan opfordre anmelderen til at rette henvendelse andetsteds om det rapporterede forhold.

6. KONSEKVEN/SANKTION FOR OVERTRÆDELSE AF KODEKS

Når Udvalget har gennemført afklaringsforløbet, se punkt 5, vil Udvalget vurdere det rapporterede forhold og indstille til, hvilke eventuelle konsekvenser/sanktioner, en overtrædelse af dette kodeks skal have.

Udvalgets 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.

Såfremt overtrædelsen af dette kodeks er udøvet af FH's daglige ledelse (formand samt næstformænd), indstiller Udvalget til sanktionering heraf overfor FH's kompetente organer.

Såfremt overtrædelsen af dette kodeks er udøvet af medlemmer af FH's forretningsudvalg,

hovedbestyrelse og/eller kongres, videregiver Udvalget resultatet af undersøgelsen til formanden for det medlemsforbund, hvori ledelsesmedlemmet er ansat/valgt (eller den af medlemsforbundet anviste person). Medlemsforbundet herefter træffer derefter selv beslutning om eventuel sanktion. Samme proces er gældende for tillidsvalgte i sektionerne, hvor sagen må refereres til ledelsen af den pågældende sektion.

7. 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 her: [privatlivspolitik-politisk-valgte-whistleblowerordning.pdf \(fho.dk\)](#).

8. ØVRIGT

Forretningsudvalget i FH vil gennemgå dette kodeks for adfærd efter behov med henblik på at sikre, at kodekset forbliver tidssvarende.

Ved spørgsmål til dette kodeks for adfærd i FH kan der rettes henvendelse til sekretæren for Udvalget.

Dette kodeks er offentliggjort på FH's hjemmeside og kan findes her: [fh-politik-kraenkendehandlinger.pdf \(fho.dk\)](#).
