

August 2023

Fødevarerforbundet NNF's adfærdskodeks for politisk valgte og tillidsvalgte

Indholdsfortegnelse

1. Forord	3
2. Hvem er omfattet?	3
3. Hvad er krænkende adfærd?	3
3.1 Definitioner på krænkende handlinger	3
3.2 Eksempler på krænkende handlinger	4
4. Kodeks for adfærd	5
4.1 Generelt	5
5. Indberetning af krænkende adfærd	6
5.1 Whistleblowerordningen	6
5.2 Hvordan følges der op?	7

1. Forord

Fødevareforbundet NNF er en organisation, der bygger på ordentlighed og plads til forskellighed. Derfor er det vigtigt, at alle ved, hvordan vi i forbundet vil omgås med hinanden og hvad man kan gøre, hvis man oplever krænkende adfærd.

Mobning, seksuel chikane og andre krænkende handlinger kan ikke accepteres og er ikke forenelige med den omgangsform, som vi ønsker hos Fødevareforbundet NNF.

Det gælder selvfølgelig også den politiske ledelse og tillidsvalgte samt al samvær i forbundsregi, hvor man skal være tryk ved at sige fra eller gå videre, hvis man oplever uønsket adfærd. Derudover skal det være tydeligt for alle, hvor man kan få hjælp og ingen må være i tvivl om, at de skal reagere på krænkende adfærd.

Formålet med dette adfærdskodeks er derfor at gøre det klart, hvilken adfærd vi ønsker i Fødevareforbundet NNF samt at sikre en betryggende proces, hvis der udvises adfærd, som ikke er forenelig med dette kodeks.

2. Hvem er omfattet?

Adfærdskodekset gælder for Fødevareforbundet NNF's politisk valgte og tillidsvalgte og i de situationer, hvor man er sammen i forbundsregi eller optræder som repræsentanter for Fødevareforbundet NNF.

Det kan for eksempel være:

- Når man er sammen til møder, kurser og konferencer i forbundsregi
- Når man deltager i et politisk arrangement som repræsentant for Fødevareforbundet NNF

Som politisk valgt eller tillidsvalgt er man forpligtet til at sætte sig ind i dette adfærdskodeks og medvirke til, at det bliver fulgt.

3. Hvad er krænkende adfærd?

Krænkende adfærd kan vise sig på mange måder og der kan være forskel på, hvordan vi hver især opfatter og vurderer de samme situationer.

3.1 Definitioner på krænkende handlinger

For at have et fælles udgangspunkt, tager Fødevareforbundet NNF afsæt i Arbejdstilsynets definition og eksempler, som vil danne grundlag for fortolkningen af, hvad der forstås ved krænkende adfærd.

Arbejdstilsynet giver følgende definition på krænkende handlinger og seksuel chikane:

Krænkende handlinger

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelser kan forekomme på.

Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central.

Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle.

Særligt om seksuel chikane:

Krænkende handlinger kan forekomme som seksuel chikane. Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan for eksempel være uønskede berøringer, uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem, sjofle vittigheder og kommentarer, uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner, visning af pornografisk materiale med videre.

Kilde: [Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)

3.2 Eksempler på krænkende handlinger

Arbejdstilsynet giver en række eksempler på krænkende handlinger, som overordnet kan inddeles i fire kategorier:

Udelukkelse

- Tilbageholdelse af nødvendig information.
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab.
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale.

Nedgørelse

- Nedvurdering af indsats eller kompetence.
- Ubehagelige drillerier.
- Nedvurdering for eksempel på grund af alder, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet, eller religiøs overbevisning.
- Angreb mod eller kritik af privatliv.
- Sårende bemærkninger.

Uønsket seksuel opmærksomhed

- Uønskede berøringer.
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem.
- Sjofle vittigheder og kommentarer.
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner.
- Visning af pornografisk materiale.

Aggression

- At blive råbt ad eller latterliggjort.
- Fysiske overgreb eller trusler herom.
- Krænkende telefonsamtaler.
- Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier.

Kilde: [Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)

4. Kodeks for adfærd

Adfærdskodekset tager afsæt i Arbejdstilsynets anførte eksempler på krænkende adfærd.

Udover de ovenfor anførte kategorier for krænkelser, er der tilføjet et punkt: Magt og position. Dette skal understrege vigtigheden i at have sin magtposition og eventuelt ulige magtforhold for øje. Magtpositioner indebærer et særligt ansvar og udgør derudover en skærpende omstændighed, da ulige magtforhold blandt andet kan gøre det sværere at sige fra over for krænkende adfærd.

4.1 Generelt

Det er generelt afgørende, at vi bruger vores sunde fornuft.

Vi er opmærksomme på, hvad der er respektfuld og passende opførsel i de situationer, som vi indgår i. Vi forstår, at vores relationer til andre er afgørende for, hvad vi kan tillade os at sige og gøre i deres selskab.

Vi respekterer hinandens grænser og anerkender, at disse kan variere fra person til person og derfor skal tilpasses. Det kræver, at vi er bevidste om vores adfærd og hvordan den opleves af andre.

Vi reagerer, når vores grænser bliver overtrådt.

Vi er bevidste om, at vi er forpligtede til at tage tydeligt afstand, hvis andre udsættes for krænkende adfærd og vi bidrager ikke yderligere til situationen ved for eksempel at grine.

Det er uden betydning, om man selv synes, at ens adfærd er undskyldelig. Derudover er det aldrig en undskyldning for krænkende adfærd, at man er påvirket.

Magt og position

Ovenstående er særligt vigtigt at være opmærksom på, hvor der er ulige magtforhold på grund af forskel i stilling, alder, status med videre.

Udelukkelse

Vi er imødekommende og opmærksomme over for hinanden.

Vi giver alle mulighed for at være en del af fællesskabet.

Nedgørelse

Vi behandler, tiltaler og omtaler hinanden på respektfuld vis.

Uønsket seksuel opmærksomhed

Vi opfører os ordentligt og hensynsfuldt og er opmærksomme på ikke at overskride hinandens grænser.

Aggression

Vi holder en respektfuld og konstruktiv tone, også når vi er uenige eller har noget kritisk at sige.

5. Indberetning af krænkende adfærd

Det er vigtigt, at man reagerer, hvis man er blevet udsat for krænkelse. Vi kan nemlig kun sikre os, at krænkende adfærd ikke finder sted hos Fødevareforbundet NNF, hvis der bliver gjort opmærksom på det.

5.1 Whistleblowerordningen

Fødevareforbundet NNF har etableret en uafhængig rapporteringskanal i form af en whistleblowerordning. Whistleblowerordningen skal sikre, at Fødevareforbundet NNF har en uafhængig ordning, hvor man kan indberette krænkende adfærd. Vi opfordrer til, at man læser whistleblowerpolitikken grundigt, inden man indgiver en indberetning.

Whistleblowerordningen kan tilgås via indberet.nu.

5.1.1 Hvem kan indberette?

Krænkende adfærd udøvet af den politiske ledelse eller tillidsvalgte, kan indberettes af alle.

5.1.2 Hvordan behandles indberetninger?

Indberetninger bliver modtaget af advokatfirmaet DAHL, som vurderer, om indberetningen falder inden for whistleblowerordningens anvendelsesområde samt om der er habilitetsudfordringer.

Herefter bliver indberetningen overgivet til whistleblowerenheden.

Whistleblowerenheden er nedsat af Hovedbestyrelsen med det formål at undersøge og i givet fald sanktionere krænkende adfærd. Undervejs bistås den af advokatfirmaet DAHL.

Whistleblowerenheden består af en kongresvalgt, en afdelingsformand og en HB-tillidsrepræsentant, som bliver valgt af Hovedbestyrelsen. Derudover vælger Hovedbestyrelsen personlige suppleanter. Suppleanterne er valgt i tilfælde af, at et medlem af whistleblowerenheden er inhabilt. I dette tilfælde vil det pågældende medlem ikke deltage i undersøgelsen, men i stedet blive substitueret af sin suppleant.

Pr. 1. august 2023 består whistleblowerenheden af:

- Forbundsformand Ole Wehlast
- Afdelingsformand Svend Erik D. Andersen
- HB-tillidsrepræsentant Morten Sinnet Grau.

Suppleanter: Forbundssekretær Flemming dal Cortivo, afdelingsformand Henrik Tonnesen og tillidsrepræsentant Bo Gert Christensen.

Whistleblowerenheden beslutter selv, hvordan der konkret skal følges op på en indberetning. Der er fastsat en overordnet procedure for opfølgningen, som indeholder forslag til mulige tiltag for at sikre, at opfølgningen bliver belyst grundigt og omhyggeligt.

Whistleblowerenheden har generelt et ansvar for at sikre, at undersøgelsen foregår ud fra gældende retningslinjer og regler og at alle involverede parter behandles retfærdigt.

Beslutninger i whistleblowerenheden bliver truffet ved at simpelt stemmeflertal.

5.1.4 Kan der indberettes anonymt?

Anmelderen vælger selv, om vedkommende vil oplyse sin identitet i forbindelse med en indberetning. Muligheden for at følge op på en indberetning kan dog være begrænset, hvis anmelderen er anonym.

Hvis anmelderen har oplyst sin identitet ved indberetningen, og den kan udledes ud fra indberetningen eller den bliver afsløret i forbindelse med undersøgelsen, vil den altid blive behandlet fortroligt.

Oplysninger om identitet bliver kun videregivet med samtykke. Andre oplysninger omkring indberetningen som ikke omhandler identitet, bliver kun videregivet, hvis det er nødvendigt i forbindelse med opfølgningen på indberetningen eller for at sikre den indberettes persons ret til at forsvare sig. I det tilfælde vil anmelderen blive informeret inden.

5.2 Hvordan følges der op?

Hvordan der konkret følges op på krænkende adfærd, afhænger af krænkelens karakter, hvor mange der har været involveret og om anmelderen ønsker at være anonym.

Særligt vanskelige er de sager, hvor der ikke er dokumentation for det, der er sket, og hvor det derfor er ord mod ord og ofte meget forskellige oplevelser af hændelsen, der afdækkes, når sagen undersøges nærmere.

5.2.1 Sanktioner

Alle sager er forskellige og Fødevareforbundet NNF er forpligtet til at behandle hver sag konkret. Hvis der skrives ind med sanktioner, skal sanktionen være saglig og proportional. Det betyder, at reaktionen skal svare til krænkelens karakter. Jo grovere og jo mere utvetydig den krænkende adfærd har været jævnfør dette adfærdskodeks, jo hårdere vil sanktionen være.

Sanktioner kan for eksempel være:

- Hel eller delvis udelukkelse af forbundsarrangementer
- Udelukkelse af Kongressen, Hovedbestyrelsen, diverse følgegrupper eller udvalg
- Eksklusion af forbundet

Alle sager behandles fortroligt og kredsen, der kender til den konkrete sag, begrænses mest muligt.

En sag om krænkende adfærd kan potentielt få meget alvorlige konsekvenser for den person, der beskyldes for at have opført sig krænkende, og pågældende skal derfor have mulighed for at forklare sig.

Hvis overtrædelsen af dette adfærdskodeks er udøvet af Fødevareforbundet NNF's politisk valgte, indstiller whistleblowerenheden til sanktionering overfor Fødevareforbundet NNF's kompetente organer.

5.2.2 Politianmeldelse

Chikane, trusler eller overgreb kan være så alvorlige, at de udgør lovovertrædelser. I sådanne fælde vil Politiet blive inddraget i sagen. Politiet vurderer situationen, og rådgiver i forhold til en eventuel anmeldelse med videre.