



Opdateret:
13. december 2023

Kodeks for samvær i Danmarks Lærerforening

S2023-014344
D2024-368750

Baggrund

Danmarks Lærerforening har udarbejdet et kodeks for samvær i foreningen, som skal bidrage til at skabe et sundt og trygt arbejdsmiljø, forebygge krænkende adfærd og skabe gennemsigtighed om, hvordan der tages hånd om eventuelle hændelser om krænkende adfærd. Kodekset gælder alle medlemmer i foreningen og bygger på værdier, der er fælles for alle. Kodeks for samvær beskrives nærmere i det følgende.

Kodeks for samvær er vedtaget af Hovedstyrelsen i december 2023 og revideres hvert andet år.

Kodeks for samvær

Samværet i foreningen foregår i mange forskellige fællesskaber, som bygger på professionelle relationer, ordentlighed, gensidig respekt og anerkendelse af hinandens forskelligheder. Det gælder i både tiltale, omtale og opførelse.

Alle skal kunne føle sig trygge i foreningens fællesskaber og opleve en adfærd, som bygger på tillid og respekt for den enkelte. Derfor er det afgørende, at samværet foregår uden krænkende handlinger, og at der er gennemsigtighed omkring, hvordan eventuelle hændelser om krænkende adfærd håndteres.

Hvornår gælder kodeks for samvær?

Det forventes, at alle medlemmer i Danmarks Lærerforening følger kodeks for samvær ved deltagelse i arrangementer og aktiviteter som foreningen er ansvarlig for. Herudover forventes formandskab, hovedstyrelse, kongresdelegerede og kredsstyrelsesmedlemmer også at følge kodekset i det daglige arbejde, til møder og i de situationer, hvor de optræder eksternt som repræsentanter for foreningen.

Fortolkningen af krænkende adfærd bygger på den definition af krænkende adfærd, som er beskrevet i Ligebehandlingsloven og Arbejdstilsynets vejledning 4.3.1 af 26. februar 2019. Her står der blandt andet:

”Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærd 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. Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelse kan forekomme på i arbejdet.”

Formandskab, hovedstyrelse, kongresdelegerede og kredsstyrelsesmedlemmer har med deres særlige mandater ansvar for at forvalte deres magt på passende vis, for at udvise god dømmekraft og gå forrest som gode rollemodeller.

De ansatte i foreningen, det vil sige både i sekretariatet og i kredsene, er via deres ansættelsesforhold omfattet af personalepolitikker, som indeholder retningslinjer for forebyggelse af krænkende adfærd og indberetning af eventuelle konkrete hændelser.

Hvordan håndteres oplevelser af adfærd i strid med kodeks

Alle, som oplever adfærd i foreningsregi, som er i strid med foreningens kodeks for samvær, opfordres til at sige fra. En sådan adfærd kan påtales af alle. Hvis man ikke selv kan påtale en oplevelse, anbefales det at dele oplevelsen med nærmeste tillidsvalgte eller den ansvarlige for det arrangement, hvor oplevelsen har fundet sted.

Det er ikke en forudsætning, at den eller de personer, som oplever grænseoverskridende adfærd, har nogen tilknytning til foreningen. Det afgørende er, om der er tale om en situation, hvor et medlem i foreningen har udvist en adfærd, som opleves i strid med foreningens kodeks for samvær.

Formandskab, hovedstyrelse, kongresdelegerede og kredsstyrelsesmedlemmer har et særligt ansvar for at præge adfærden positivt og for at gribe ind, hvis de oplever en adfærd, der ikke er i overensstemmelse med foreningens kodeks. Sammen med ansvarlige for det arrangement, hvor der opstår en uønsket adfærd, har de ansvar for at tage initiativ til dialog med de personer, som har været involveret i eller oplevet den konkrete situation. Det kan f.eks. være ved at udvise omsorg og spørge de involverede, hvordan de oplevede situationen, eller selv fortælle, hvis noget oplevedes som grænseoverskridende. I nogle situationer kan der være brug for flere samtaler eller for mægling for at få sagen håndteret, så alle føler sig trygge og hørt i processen.

Opleves der adfærd fra formandskab, hovedstyrelse, kongresdelegerede og kredsstyrelsesmedlemmer i uoverensstemmelse med kodeks- og vurderes det, at dialog ikke er tilstrækkeligt eller muligt, kan det indberettes til [denne] whistleblowerordning. Ordningen er etableret i samarbejde med en ekstern advokat, og alle kan lave en indberetning.