Respekt og værdighed i EØSU

En praktisk adfærdsguide for EØSU's medlemmer

ZERO TOLERANCE

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

Mere klarhed, større økonomisk gennemsigtighed, forebyggelse af chikane og strengere sanktioner af manglende overholdelse. Den 28. januar 2021 stemte medlemmerne af Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU) for store ændringer af deres **adfærdskodeks**. Det udgør den første milepæl i den forandringsproces af udvalget, som EØSU's nye formandskab har sat i gang.

EØSU går fuldt og helt ind for høje etiske standarder og moderne, gennemsigtige arbejdsmetoder. Den nye adfærdskodeks for medlemmerne er den første konkrete milepæl i vores bestræbelser for at ændre og styrke den måde, vi arbejder på. Jeg ønsker at sikre, at alle ansatte og alle medlemmer er stolte over at arbejde for vores udvalg.

Christa Schweng, EØSU's formand

Retningslinjerne for vores arbejde i udvalget er fastlagt i adfærdskodeksen. Grundlaget herfor er EU's charter om grundlæggende rettigheder. Værdighed for alle mennesker og værdighed på arbejdspladsen er altafgørende. Vi har en forpligtelse til at gøre disse principper til praksis i udvalget og til at forhindre chikane.

Christian Bäumler, formand for forretningsordensudvalget

Forretningsorden og adfærdskodeks for medlemmerne af EØSU:
https://www.eesc.europa.eu/da/about/rules/rules-procedure-and-code-conduct-members-eesc-march-2019

Respekt og værdighed i EØSU

Adfærdskodeksen for medlemmerne af EØSU

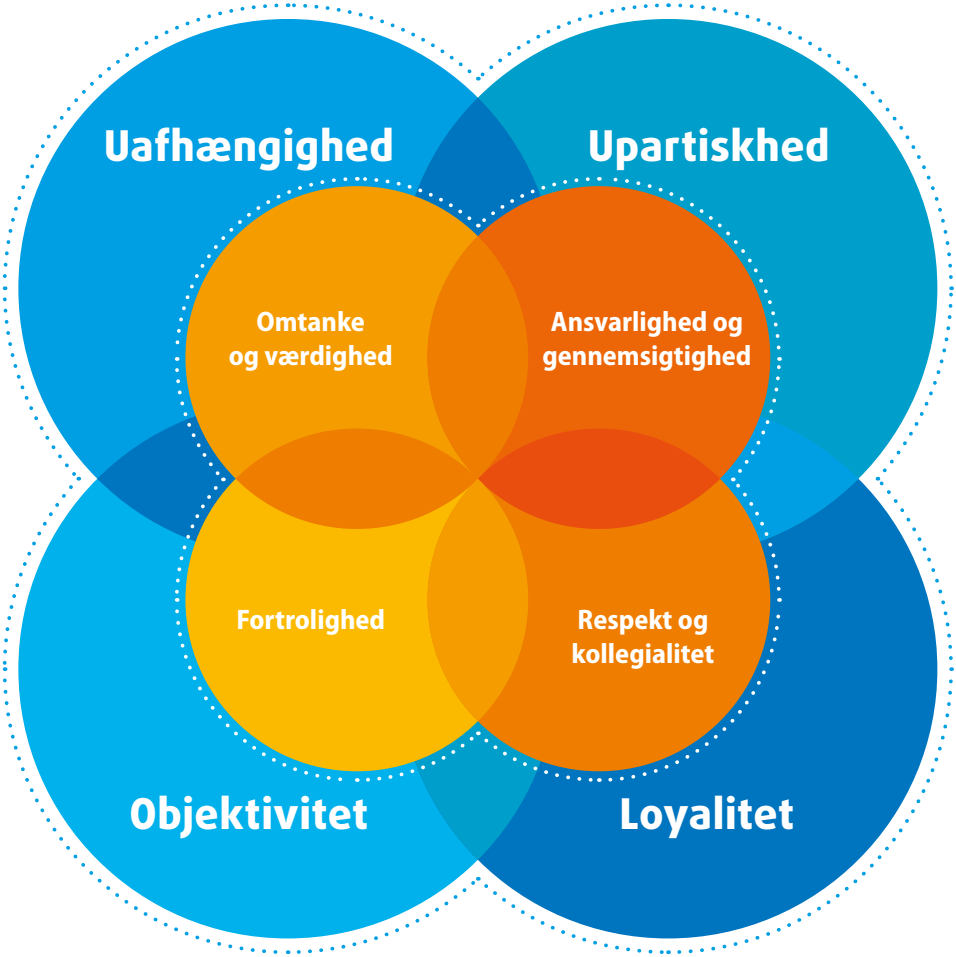
Formålet med denne brochure er at informere dig om den nye **adfærdskodeks**. Heri kan du finde tips og retningslinjer vedrørende respekt og værdighed i EØSU som arbejdsplads.

I EØSU kommer vi alle fra forskellige sektorer, brancher, forvaltninger og lande. Vi har alle forskellige vaner, taler forskellige sprog, anvender forskellige udtryk, og vores kropsprog er ikke det samme. Et udtryk eller en form for adfærd, som er helt almindelig i dit land, opfattes måske anderledes andre steder.

Denne brochure handler om interaktionen mellem medlemmer, delegerede, suppleanter og eksperter og deres kontakt med EØSU's administration.

Direktoratet for Personale og Økonomi og generalsekretariatet har sammen udarbejdet denne guide for EØSU's medlemmer.

Etiske principper og principper om integritet af hensyn til Den Europæiske Unions interesse og god forvaltningsskik



Etiske principper og integritet

Vi repræsenterer alle EØSU og bidrager til udvalgets image og omdømme!

DIN ROLLE SOM MEDLEM AF EØSU

EØSU består af medlemmer og CCMI-delegerede fra alle EU's medlemsstater. De er udnævnt for en periode på fem år og kan genudnævnes. Reglerne om etiske principper og integritet gælder på samme måde for medlemmer, delegerede, suppleanter og eksperter.

Uanset om I er arbejdsgivere, fagforeningsrepræsentanter eller repræsentanter for sociale organisationer, liberale erhverv, økonomiske eller kulturelle organisationer eller miljøorganisationer, repræsenterer I alle det organiserede europæiske civilsamfund. Jeres vigtigste rolle er at rådgive Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen.

EØSU's generalsekretariat bistår jer i jeres rådgivende arbejde. EØSU's ansatte kommer fra alle egne af Europa. Hver dag repræsenterer medlemmer og ansatte EØSU, og det er vores alles ansvar at sikre udvalget det bedst mulige omdømme.

- **Alle, der arbejder for EØSU, kan have en berettiget forventning om at blive behandlet professionelt og med værdighed og respekt.**
- **Forebyggelse er helt afgørende på en arbejdsplads uden chikane.**

SÅDAN FOREBYGGES CHIKANE

Respekt for værdighed på arbejdspladsen er grundlaget for ligeværdige arbejdsrelationer. Alle, der arbejder i EØSU, er uvurderlige ressourcer, som med deres viden, ekspertise og engagement bidrager til institutionens effektive funktion. Når der er uenigheder og især i stressede perioder og i anspændte situationer, er en kultur med respekt for værdighed på arbejdspladsen nøglen til at bevare gode og konstruktive relationer. Der tilbydes kurser i respekt og værdighed, som kan være en hjælp for dig, når du skal gøre dig bekendt med EØSU's interne regler og administrative kultur.

Nedenfor er der nogle tips til, hvordan man undgår at optræde upassende, havne i konflikter og i situationer, der kan opfattes som chikane.

Uanset hvor du er, og hvem du arbejder sammen med, gælder disse principper:

- **Dialog og åbenhjertige drøftelser kan forebygge mange misforståelser.**
- Anvend altid et anstændigt og høfligt sprog, når du taler med andre medlemmer og EØSU's ansatte. Hvor uformel, du er i samtaler, kan være kulturelt betinget.
- **Vær aldrig ubehøvlet eller uforskammet.** Råb ikke af de ansatte eller af andre medlemmer. Det er aldrig acceptabelt. Vær opmærksom på, at vulgært og sexistisk sprogbrug under ingen omstændigheder er acceptabelt. Gensidig respekt er altid det bedste udgangspunkt for interaktion med andre.

- **Fremsæt ikke upassende bemærkninger om andres fysiske fremtoning.**
- Giv de ansatte **klar og konsekvent** information om, hvordan du ønsker at tilrettelægge dit arbejde, hvad målene for dit arbejde er, og hvordan du forventer, at de bidrager. Giv ikke de ansatte opgaver, der ikke har med EØSU's arbejde at gøre.
- **Din feedback er vigtig.** Vær bevidst om situationen og hvem, der er til stede, når du giver feedback. Tjek altid alle relevante oplysninger, inden du giver konstruktiv feedback.
- **Respekter den almindelige arbejdstid**, når du arrangerer møder.
- Hvis et andet medlem eller en ansat fortæller, at han eller hun opfatter din adfærd som stødende eller upassende, så tag det alvorligt. Aktiv kommunikation, der fører til konkrete løsningsforslag, er bedre end at lade en situation komme ud af kontrol og blive værre.
- Hvis du bemærker en upassende adfærd hos medlemmer eller ansatte, som f.eks. sexistiske vittigheder, vulgære handlinger, fornærmelser eller nedladende kropsprog (ikkeverbal kommunikation kan også være stærkt upassende), så giv udtryk for, at du er uenig.

CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN: HVAD ER CHIKANE HELT NØJAGTIGT?

Psykisk chikane

"Ved »psykisk chikane« forstås enhver form for misbrug, der over en periode gentagne gange eller systematisk kommer til udtryk i adfærd, ord, handlinger, bevægelser eller på skrift, som er forsætlige, og som er et angreb på en persons værdighed, personlighed eller psykiske eller fysiske integritet."

(Artikel 12a i tjenestemandsvedtægten)

Psykisk chikane indebærer altid vedvarende, gentagne handlinger og har alvorlige psykiske og muligvis også fysiske konsekvenser for den, der bliver udsat herfor.

Nogle eksempler på psykisk chikane:

- **Stødende** eller nedværdigende bemærkninger, mobning, truende bemærkninger
- **Modarbejdelse**, **pres**, manglende vilje til at kommunikere eller diskutere
- **Fornærmelser** mod en persons personlige eller faglige kompetencer
- **Forklejnelse** af en persons indsats og resultater
- **Isolering**, **afvisning eller ydmygelse** af en person
- Fastsættelse af urealistiske arbejdsmål eller undladelse af at give en person arbejde; tildeling af opgaver, der ikke svarer til jobbeskrivelsen
- Enhver form for misbrug af hierarkiske beføjelser.

ZERO TOLERANCE

Seksuel chikane

"Ved »seksuel chikane« forstås en adfærd med seksuelle undertoner, som er uønsket af den person, der udsættes for den, og som har til formål eller virkning at krænke den pågældende persons værdighed eller skabe en truende, fjendtlig, krænkende eller forstyrrende atmosfære. Seksuel chikane anses som diskrimination på grundlag af køn."

(Artikel 12a i tjenestemandsvedtægten)

Seksuel chikane adskiller sig fra psykisk chikane bl.a. derved, at der ikke skal være tale om gentagne handlinger over en periode. Den skal kun komme til udtryk én gang, før der er tale om chikane.

Nogle eksempler på seksuel chikane:

- Løfter om belønning til gengæld for seksuelle tjenester
- Dating anses ikke for chikane, så længe parterne er enige, og den ikke er uønsket eller stødende. Samtykket skal være frivilligt, uden at der er tale om misbrug af hierarkiske beføjelser eller anden indflydelse
- **Gentagne eller overdrevne komplimenter** om en arbejdskollegas udseende
- **Uønsket fysisk kontakt**, gnubben sig op ad andre, kniben, bevidst uønskede kys eller upassende eller alt for tætte kram
- **Groft og sjofelt sprog og kropssprog**
- **Grove eller lumre bemærkninger eller seksuelle antydninger**
- **Voyeurisme** og **ekshibitionisme**.

Forebyggelse af chikane:

- Medlemmerne skal afholde sig fra enhver form chikane i og uden for EØSU, herunder ved møder, under rejser og på konferencer.
- Medlemmerne skal være bekendte med og samarbejde om de fastlagte procedurer for håndtering af konflikt- og chikanesituationer.
- Medlemmerne opfordres til at følge de kurser om emnet, som EØSU's uddannelsesafdeling udbyder.

Hvornår er der ikke tale om chikane?

Upassende, ukontrolleret og uforskammet adfærd, som kun forekommer én gang, er ikke i sig selv pr. automatik chikane. Sker det, må du dog ikke undervurdere, hvordan det indvirker på dit arbejdsmiljø. Tal åbent om, hvad der er sket. Én enkelt handling med seksuelle undertoner kan anses for seksuel chikane.

Hvad er upassende adfærd?

Upassende adfærd og opførsel, som er uønsket og med rimelighed opfattes som nedværdigende eller stødende. **Vedvarende, gentagen upassende adfærd kan blive til en form for chikane.**

Nogle eksempler på upassende adfærd:

- Råben af en anden
- Brug af grimt sprog
- Smækken med døre
- Slåen i bordet med knytnæve.

ALTID PASSENDE ADFÆRD

ZERO TOLERANCE

Hvad er en konflikt på arbejdspladsen?

En konflikt på arbejdspladsen er en konflikt mellem personer i en arbejdsrelateret situation, herunder under eksterne møder, tjenesterejser eller ved andre arrangementer i en faglig sammenhæng.

Konflikter forekommer som regel kun på ét enkelt tidspunkt: det er en uenighed mellem to eller flere personer. Hver part forsvarer sit synspunkt. Det indebærer ikke nødvendigvis et underordningsforhold, hierarkiske beføjelser eller indflydelse.

I de fleste tilfælde kan en konflikt på arbejdspladsen løses gennem en snak med de pågældende personer. Det er således nødvendigt at fjerne misforståelser, så der ikke opstår en ond cirkel, der kan udvikle sig til psykisk chikane.

FOREBYGGELSE AF INTERESSEKONFLIKTER

Med den nye adfærdskodeks indføres en række vigtige ændringer. De to mest markante tilføjelser er udførlige regler om forebyggelse af interessekonflikter og en skrappere forpligtelse til fuld gennemsigtighed og erklæring af økonomiske interesser. Disse forpligtelser sikrer, at medlemmerne udfører deres arbejde fuldstændig upartisk og uafhængigt.

Interessekonflikter

Medlemmerne skal undgå enhver situation, der kan indebære en interessekonflikt. De må ikke have en personlig interesse, der kan være i strid med Den Europæiske Unions interesser eller på utilbørlig vis påvirke udførelsen af deres arbejde i EØSU.

Eksempler på interessekonflikter:

- Personlige interesser omfatter en potentiel gevinst eller fordel for medlemmerne selv, deres ægtefæller, partnere eller direkte familiemedlemmer. Sådanne interesser er ikke nødvendigvis af økonomisk karakter eller vedrørende ejendom.
- Som EØSU-medlem må du ikke modtage instrukser fra tredjeparter, uanset om der er tale om din arbejdsgiver eller den faglige organisation, du tilhører.
- Konflikter kan også opstå, når du på samme tid varetager to modstridende hverv i EØSU.

Hvordan kan du forebygge interessekonflikter?

- En interessekonflikt kan være reel eller opfattes som sådan af andre. I begge tilfælde er du nødt til at gøre noget ved situationen. Hvis situationen ikke er entydig, kan du først henvende dig i al fortrolighed til det etiske udvalg.
- Enten er du nødt til afslutte de eksterne aktiviteter, der er årsag til konflikten, eller opgive alle eller nogle af dine ansvarsopgaver i EØSU.
- Hvis interessekonflikten varer ved, skal du også skriftligt underrette formanden om problemet.

Økonomisk gennemsigtighed

Medlemmer, delegerede, suppleanter og eksperter skal indsende en erklæring om økonomiske interesser, når de påbegynder deres hverv i udvalget. Erklæringen skal ajourføres, når det er nødvendigt, og fornys hvert år pr. 1. januar. Erklæringen skal sendes til følgende funktionelle mailboks: advisorycommittee@eesc.europa.eu

Ovennævnte er en betingelse for at modtage dagpenge og godtgørelse af udgifter samt for at kunne varetage en officiel funktion eller udføre en officiel aktivitet i EØSU.

WHISTLEBLOWING AF SVIG OG UREGELMÆSSIGHEDER

Når et medlem får kendskab til et muligt tilfælde af svig, korruption, uregelmæssighed, overtrædelse af etiske principper eller en anden form for ulovlig aktivitet, er han/hun forpligtet til at indberette forholdene til EØSU's formand eller, hvis det pågældende medlem finder det hensigtsmæssigt, direkte til OLAF.

- Medlemmer skal indberette det til formanden eller OLAF, hver gang de bliver opmærksom på et tilfælde af korruption (f.eks. indsendelse af falske dokumenter med henblik på godtgørelse af udgifter) eller en forseelse (f.eks. chikane af andre personer).
- Medlemmer, der indberetter den slags sager, betragtes som whistleblowere. Whisteblowere beskyttes for at garantere fortroligheden og om nødvendigt tilbydes de personlig bistand.
- Medlemmer forventes at samarbejde fuldt ud og bistå den eventuelle efterfølgende undersøgelse i det nødvendige omfang.

DET NYE ETISKE UDVALG

Det etiske udvalg sikrer, at adfærdskodeksen overholdes. Udvalget arbejder helt selvstændigt, uafhængigt og fortroligt.

Hvordan fungerer det etiske udvalg?

- Ethvert medlem af EØSU og enhver, der arbejder i EØSU, kan henvende sig til det etiske udvalg med spørgsmål, der vedrører adfærdskodeksen, som f.eks. klager eller påståede overtrædelser af adfærdskodeksen.
- Det etiske udvalg rådgiver EØSU's formand og EØSU's præsidium om fortolkningen og gennemførelsen af bestemmelserne i adfærdskodeksen.
- Hvis der indgives en klage, vil du blive kontaktet med henblik på at indsende dokumentation og blive hørt af det etiske udvalg.

Sanktioner

Ved vurderingen af den indberettede adfærd skal omfanget af de sanktioner, der pålægges, stå i et rimeligt forhold til grovheden af forseelsen og medlemmets position i hierarkiet. Alt efter medlemmets adfærd kan en eller flere af de følgende sanktioner anvendes:

SKRIFTLIG ADVARSEL

MIDLERTIDIG SUSPENSION AF GODTGØRELSER

MIDLERTIDIG SUSPENSION FRA AT VARETAGE EØSU-AKTIVITETER

MIDLERTIDIG SUSPENSION FRA HVERV I EØSU

ANMODNING TIL RÅDET OM AT EKSKLUDERE MEDLEMMET FRA EØSU

Det etiske udvalg:
http://intranet.eesc.europa.eu/EN/members/Pages/ethical-committee.aspx

Ud over de ovennævnte sanktioner kan der også iværksættes følgende foranstaltninger:

- Krav til medlemmet om træffe foranstaltninger for at bringe situationen i overensstemmelse med reglerne
- Krav til medlemmet om at give en personlig undskyldning (privat, til en bestemt person eller offentligt på plenarforsamlingen)
- Krav til medlemmet om at afhjælpe, rette op på eller erstatte enhver skade, han/hun har været årsag til.

RÅD I TILFÆLDE AF VANSKELIGE PERSONLIGE RELATIONER

- Hvis en bestemt adfærd opfattes som upassende eller pinlig, så gør det med det samme klart over for den pågældende og sæt høfligt men bestemt en grænse.
- Hvis den uønskede adfærd fortsætter, så skriv alle de tilfælde, det drejer sig om, ned.
- Sørg altid for, at der er vidner til stede, hvis personen opfører sig upassende. Vær aldrig alene med vedkommende. Lad døren stå åben.
- Tøv ikke med at kontakte og søge råd hos Direktoratet for Personale.

Du kan benytte dig af adskillige redskaber:

EØSU har udviklet kurser for medlemmer i værdighed og respekt på arbejdspladsen. Disse kurser udbydes flere gange om året af uddannelsesafdelingen.
Kontakt: FormationsCESE@eesc.europa.eu

Det etiske udvalg fører tilsyn med anvendelsen af adfærdskodeksen for EØSU's medlemmer. Du kan indsende klager til det etiske udvalg til:
advisorycommittee@eesc.europa.eu

Du kan også henvende dig til::

EØSU's formand: president.eesc@eesc.europa.eu

Medlemmernes helpdesk: helpdesk-members-cese@eesc.europa.eu

EØSU's direktør for personale og økonomi: hrf-management@eesc.europa.eu

EØSU's interne ombudsmand (er ved at blive oprettet)

EØSU's kvæstorer: questeurs-cese@eesc.europa.eu

EØSU's lægetjeneste: svcmedicosocialcese@eesc.europa.eu

Derudover kan du kontakte Det Europæiske Kontor for Bekæmpelse af Svig **(OLAF)**:
European Anti-Fraud Office | European Commission (europa.eu)

Yderligere oplysninger kan fås ved at klikke på dette link på medlemsportalen:
https://intranet.eesc.europa.eu/EN/members/Pages/code-conduct.aspx

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

Rue Belliard/Belliardstraat 99
1040 Bruxelles/Brussel
BELGIQUE/BELGIË

Ansvarshavende for redaktionen: Kontoret for besøg og publikationer
EESC-2021-7-DA

www.eesc.europa.eu

© Den Europæiske Union, 2021
Eftertryk tilladt med kildeangivelse.
Enhver brug eller reproduktion af disse fotos / illustrationer må kun ske, efter at der indhentet direkte tilladelse fra indehaveren/indehaverne af ophavsretten: ©Shutterstock

DA