|  |
| --- |
| Dokument oprettet 12. januar 2022 / msp\_dh  Sag 10-2021-00578 – Dok. 563032 |

# Kodeks for god adfærd i DH-afdelingerne

### Hvad er formålet med et kodeks for god adfærd?

DH-afdelingen skal være et godt sted at være frivillig. Et kodeks for god adfærd er vigtig for at skabe gode rammer for den frivillige indsats og forebygge krænkende adfærd.

### Hvilken adfærd vil vi gerne have?

DH-afdelingens kerneopgave er at søge indflydelse på de politiske beslutninger i kommunen, som vedrører handicapområdet. Denne opgave er alle frivillige i DH-afdelingen fælles om at løfte.

Alle frivillige har et ansvar for at medvirke til at sikre en anerkendende kultur med fokus på at udnytte hinandens forskellige kompetencer, viden og ressourcer. Frivillige i DH-afdelingen skal opleves som en konstruktiv samarbejdspartner både internt mellem de aktive medlemmer og eksternt i relation til lokale aktører.

Samarbejdet i DH-afdelingen bygger på:

- Tillid, hvor vi har positive forventninger til hinanden  
- Respekt, hvor vi forsøger at forstå og acceptere hinanden  
- Ligeværd, hvor vi ser hinanden som en ligeværdig og vigtig del af fællesskabet

Den gode adfærd gælder i alle situationer, hvor vi er sammen og kommunikerer med hinanden, uanset om det fx er fysisk i et mødelokale eller digitalt via e-mail, Facebook eller online møder. Vi skal fastholde en ordentlig tone – også når vi er uenige.

### Hvad gør vi, hvis der opstår konflikt?

Uenighed er en naturlig del af et samarbejde mellem mennesker i det frivillige foreningsliv. Drøftelser og uenigheder kan være med til at udvikle den frivillige indsats. Det vigtige er, at uenighed ikke fører til konflikt, hvor den gode adfærd tilsidesættes.

Hvis der opstår konflikt i DH-afdelingen, har afdelingsformanden et særligt ansvar for at forsøge at løse konflikten. I

første omgang skal konflikten forsøges løst internt i DH-afdelingen. Hvis dette ikke lader sig gøre, kan afdelingsformanden – eller en anden i afdelingen – kontakte afdelingens organisationskonsulent i DH’s sekretariat for at få hjælp.

Hvad gør vi, hvis vi oplever krænkende adfærd?   
Krænkende adfærd er, når en person groft eller flere gange udsætter en anden for adfærd, som af denne opfattes som nedværdigende. Det kan fx være trusler, fysisk vold, mobning eller sexchikane. Der er nultolerance over for krænkende adfærd i DH.

Hvis en frivillig oplever krænkende adfærd fra en anden frivillig, en samarbejdspartner eller en ansat, skal man i første omgang kontakte formanden for DH-afdelingen, som undersøger sagen. Hvis formanden vurderer det nødvendigt, kan der tages kontakt til DH’s organisationskonsulent. Hvis hændelsen involverer formanden, kan den berørte person på tilsvarende vis kontakte organisationskonsulenten.

Der skal udvises diskretion over for alle implicerede parter, og det er derfor alene den ansvarlige organisationskonsulent og DH’s direktør, der bør konsulteres i forhold til håndteringen af en anklage om krænkende adfærd.

Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA) har en whistleblower-ordning ([www.whistleblower.frivillighed.dk](http://www.whistleblower.frivillighed.dk)), hvor der ydes hjælp til afklaring, rådgivning og vejledning. Denne vil også kunne benyttes i tilfælde af, at et medlem af en DH-afdeling oplever krænkende adfærd, eller anden alvorlig konflikt, og har brug for uvildig rådgivning. I tilfælde af mistanke om ulovligheder, sker videreformidling til de rette myndigheder.