

# HVAD ER KRÆNKENDE ADFÆRD?

- 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. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. (Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø §23).
- Det er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane, diskrimination (fx på baggrund af race, køn og alder), vold, trusler eller andre former for krænkende adfærd.

# VI HAR ET FÆLLES ANSVAR

På Aarhus Universitet accepterer vi ikke krænkende adfærd.

Universitetets ledere har, i samarbejde med medarbejderne, et ansvar for aktivt og tydeligt at forebygge, identificere og håndtere krænkende adfærd (Arbejdsmiljølovens §26-28).

Forebyggelse sker ved at fremme en kultur, hvor man kan tale åbent og respektfuldt om de holdninger, oplevelser og forventninger, man har til hinanden.

De personer, der er involveret i krænkende adfærd, vil ofte opleve årsagerne forskelligt. Derfor har vi et fælles ansvar for at høre alle parter udsagn.

# INFORMATION

## **AU's retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd:**

[medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/psykiskarbejdsmiljoe/kraenkendeadfard](https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/psykiskarbejdsmiljoe/kraenkendeadfard)

## **Normer for det daglige arbejdsliv:**

[medarbejdere.au.dk/administration/hr/politikkerogstrategier](https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/politikkerogstrategier)

## **Konfliktforebyggelse:**

[medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/psykiskarbejdsmiljoe/au-kultur-og-trivsel/konfliktforebyggelse](https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/psykiskarbejdsmiljoe/au-kultur-og-trivsel/konfliktforebyggelse)

## **Psykologisk rådgivning:**

[medarbejdere.au.dk/psykologiskraadgivning](https://medarbejdere.au.dk/psykologiskraadgivning)

## **Arbejdstilsynets hotline ifm. mobning og chikane:**

[at.dk/spoerg-at/hotline-om-kraenkende-handlinger-mobning-og-seksuel-chikane-paa-arbejdspladsen](https://at.dk/spoerg-at/hotline-om-kraenkende-handlinger-mobning-og-seksuel-chikane-paa-arbejdspladsen)

FIND MERE VIDEN PÅ HJEMMESIDERNE FOR:

**AU HR**

**Arbejdstilsynet**

**Arbejdsmiljøweb**

AU HR  
Nordre Ringgade 1  
8000 Aarhus C  
Danmark

Ver: November 2020

SÅDAN FOREBYGGER  
OG HÅNTERER VI

# KRÆNKENDE ADFÆRD

PÅ AARHUS UNIVERSITET

  
AARHUS UNIVERSITET



# INDSATSER MOD KRÆNKENDE ADFÆRD

## FOREBYG

Skab en sund kultur sammen

- Vær opmærksom på, at der påhviler et særligt ansvar hos ledere og andre, der indtager en mentor- eller mentorlignende rolle, for at agere professionelt og sagligt i alle henseender, og dermed forebygge krænkende adfærd.
- Udtryk klart, at krænkende adfærd er uacceptabelt, og tilskynd alle til at sige fra.
- Tag løbende en dialog om den omgangstone og kultur, I ønsker i enheden. Inddrag evt. tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og din HR-partner. Dialog kan foregå på fx afdelingsmøder, udvalgsmøder og MUS.
- Vurder ved konflikter, om parterne har behov for støtte til at komme videre. Tilbyd hjælp til konfliktløsning, så uløste konflikter ikke resulterer i krænkende adfærd.
- Vær med til at skabe en kultur, hvor der siges fra over for forskelsbehandling på baggrund af race, køn, alder etc.
- Vær opmærksom på, at krænkende adfærd både kan optræde åbenlyst, mindre åbenlyst, verbalt, fysisk og digitalt.

LEDER

Hvad er dit ansvar?

- Tag ansvar sammen for en kultur, hvor:
  - der er respekt for hinandens grænser, og det er OK at sige fra over for krænkende adfærd.
  - den gode omgangstone fastholdes, også når vi er uenige.
  - der er åben dialog om, hvordan det går med kommunikation og samarbejde.
  - hvor der siges fra over for forskelsbehandling på baggrund af race, køn, alder etc.

KOLLEGA(ER)

Hvad kan vi gøre sammen?

- Vær opmærksom
  - på egne og andres grænser.
  - på, at vi har forskellige grænser, og at der skal være plads til hinandens forskelligheder.
- Tag kontakt til din leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant, hvis du har brug for hjælp til afklaring ift. konkrete observationer eller hændelser.
- Orienter dig i AU's retningslinjer om krænkende adfærd og normer for det daglige arbejdsliv. Se bagside for mere info.

MEDARBEJDER

Hvad kan du selv gøre?

## HÅNDTER

Tag dialogen og grib til handling

- Grib ind og undersøg sagen med de involverede parter, hvis du hører om krænkende adfærd, eller hvis du selv er vidne til det.
- Følg disse tre trin, hvis du får en henvendelse fra en medarbejder, der har været udsat for krænkende adfærd:
  - Trin 1: Afklar/undersøg episoden hos medarbejderen.
  - Trin 2: Afklar/undersøg episoden hos den formodede krænker.
  - Trin 3: Grib til handling og følg op. Se bagside for mere info.
- Vær upartisk, når du taler med de involverede parter.
- Kontakt din HR-partner, hvis du har brug for rådgivning. Hvis du vurderer, at sagen har en grov karakter, skal du kontakte din HR-partner.
- Vær opmærksom på AU's tilbud om psykologisk rådgivning. Se bagside for mere info.
- Hvis krænkelsen involverer medarbejdere med forskellige ledere, skal du inddrage disse.

- Grib ind (så vidt muligt), hvis du er vidne til krænkende adfærd. Undgå at være passivt vidne.
- Søg evt. råd og støtte hos arbejdsmiljørepræsentanten, tillidsrepræsentanten eller din leder.
- Tag det alvorligt, hvis en kollega, der føler sig krænket, kontakter dig. Lyt til oplevelsen, og hjælp kollegaen videre ved at henvise til arbejdsmiljørepræsentanten, tillidsrepræsentanten eller lederen.

- Sig fra, hvis du oplever krænkende adfærd. Afhængig af sagens grovhed:
  - Forsøg at løse situationen selv ved at sige fra, og ved at gøre den anden person opmærksom på, at du oplever, at du bliver krænket.
  - Kontakt din nærmeste leder eller leders leder.
  - Søg støtte og råd hos arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanten.
- Tag det alvorligt, hvis du anklages for krænkende adfærd:
  - Tal om muligt med den, der føler sig krænket og fortæl, hvis din hensigt ikke var at krænke.
  - Kontakt din leder, arbejdsmiljørepræsentanten eller tillidsrepræsentanten.
- Vær opmærksom på, at:
  - Leder har pligt til at handle ved særligt grove krænkelser.
  - Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten har pligt til at bevare fortroligheden.
- Ved behov, kontakt AU's tilbud om psykologisk rådgivning og Arbejdstilsynets hotline ved krænkende adfærd. Se bagside for mere info.

## FØLG OP

Skab læring og fremadrettet forebyggelse

- Kommuniker klart, hvad der forventes af de implicerede parter fremadrettet med fokus på genetablering af samarbejdet.
- Følg løbende op på, hvordan samarbejde og kommunikation imellem parterne går, og overvej eventuelle indsatser for at forebygge yderligere krænkelser.
- Krænkende adfærd er ikke blot et individuelt anliggende, men et fælles problem. Vær opmærksom på bagvedliggende årsager til den krænkende adfærd, så du fremadrettet kan forebygge dette – fx uklare værdier, uretfærdig forskelsbehandling, uklare rammer, uløste konflikter etc.
- Reflekter over erfaringer: Hvad fungerede mere eller mindre godt i din håndtering? Bør det foregå anderledes næste gang?

- Hav øje for dine kollegers behov for støtte og omsorg med fokus på at se fremad.
- Fortsæt den åbne dialog om, hvordan det går med kommunikation og samarbejde, og hav forståelse for, at vi hver især kan have forskellige grænser.
- Sørg for at bidrage til, at den gode omgangstone fastholdes.
- Tal med din leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant, hvis du oplever, at tilfælde af krænkende adfærd gentages.

- Hvis du selv har haft krænkende adfærd inde på livet:
  - Tag en dialog med din leder om, hvordan du og de andre implicerede kommer bedst videre.
  - Overvej hvad du/I kan lære af hændelsen, og hvordan du/I kan forebygge, at det sker igen.