

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

Normer for det daglige arbejdsliv:

medarbejdere.au.dk/administration/hr/politikkerogstrategier

Konfliktforebyggelse:

medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/psykiskarbejdsmiljoe/au-kultur-og-trivsel/konfliktforebyggelse

Psykologisk rådgivning:

medarbejdere.au.dk/psykologiskraadgivning

Arbejdstilsynets hotline ifm. mobning og chikane:

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, udvalgs-møder 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.