

God adfærd og tryk arbejdspladskultur

Til dig, der er tilknyttet DR

I DR skal du opleve en tryk arbejdspladskultur uden krænkende adfærd.

Alle tilknyttet DR spiller en rolle for at bidrage til en tryk arbejdspladskultur. Det er derfor vigtigt, at du sætter dig ind i DR's kodeks for god adfærd.

Der er også hjælp at finde, hvis du føler dig udsat for krænkende handlinger.

Find **DR's samlede politik** for forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd [her](#)

Krænkelser – uanset typen – hører ikke hjemme i DR. Vi ønsker en kultur, der er fri for mobning, chikane og krænkelser, og hvor alle arbejder for at modvirke krænkende adfærd.



DR's adfærdskodeks

Magt og position

I DR vil vi forebygge krænkelse, der sker med baggrund i magt og position.

Vi er altid opmærksomme på, hvad der er respektfuld og acceptabel opførsel i de relationer og situationer, vi indgår i.

Vi har fokus på at respektere hinandens grænser. Det er særligt vigtigt, hvor relationen er ulige på grund af forskel i anciennitet, stilling, ansættelsesforhold, alder, status m.v.

fordi...

I DR ønsker vi, at vores uformelle omgangstone bibeholdes, og at alle trygt kan omgås hinanden. Det kræver, at vi er bevidste om vores adfærd og optage af, hvordan den opleves af andre.

Vores relation til andre mennesker er afgørende for, hvad vi kan tillade os at sige og gøre i deres selskab.

Det er afgørende, at vi alle bruger vores sund fornuft og udviser god dømmekraft.

Nedvurdering /nedgørelse

I DR vil vi forebygge krænkelse, der sker gennem nedvurdering /nedgørelse.

Vi behandler, tiltaler og omtaler hinanden med respekt.

fordi...

I DR ønsker vi en kultur, hvor alle bliver værdsat og anerkendt.

Forskellighed på tværs af køn, etnicitet, arbejdsfunktion, alder, anciennitet, seksuel orientering, menings- og kulturforskelle m.v. er en nødvendig og værdifuld kilde til udvikling, nytænkning og kreativitet.

Udelukkelse

I DR vil vi forebygge krænkelse, der sker gennem udelukkelse.

Vi er imødekommende og opmærksomme over for hinanden.

Vi giver alle mulighed for at være en del af det sociale og faglige fællesskab.

fordi...

I DR skal alle føle sig inkluderet på arbejdspladsen. Det er ok at sige fra til at deltage, men alle skal føle sig inviteret og velkomne.

Når vi sætter et hold, er det legitimt at til- og fravælge på et sagligt grundlag.

Usaglig eksklusion fra det sociale og faglige fællesskab har karakter af mobning. Udelukkelse pga. køn, etnicitet, personlige holdninger, alder m.v. er samtidig diskrimination.

Uønsket seksuel opmærksomhed

I DR vil vi forebygge krænkelse, der sker gennem uønsket seksuel opmærksomhed.

Vi opfører os ordentligt og hensynsfuldt og er opmærksomme på ikke at overskride hinandens grænser.

Vi hjælper hinanden med at sige fra, når det er nødvendigt, og handler på det, når vores grænser bliver overtrådt.

fordi...

I DR kan seksuelle krænkelse aldrig accepteres – uanset om det er os selv eller en kollega, det går ud over.

Det kan være svært at sige fra overfor uønsket seksuel opmærksomhed.

Derfor skal vi være opmærksomme på, at vores udtalelser og handlinger kan opleves grænseoverskridende for andre.

Aggression

I DR vil vi forebygge krænkelse, der sker gennem aggression.

Vi holder den konstruktive og respektfulde tone, også når vi har noget kritisk at sige.

fordi...

I DR er måden, vi kommunikerer med hinanden på, afgørende for, hvordan vi samarbejder. Hvis vi kommunikerer nedladende eller respektløst til hinanden, bliver samarbejdet præget af mistillid og utryghed.

Et tillidsfuldt samarbejde betyder dog ikke, at vi skal være enige om alt. Der skal være plads til klar tale og faglige uenigheder, så længe dialogen er respektfuld og konstruktiv.

Tydlig ledelse, konstruktiv feedback og ærlig dialog er fundamentet for god adfærd og godt samarbejde i DR.

Hvis du bliver udsat for krænkelse eller chikane

Hvis du bliver udsat for krænkende adfærd, er det afgørende, at du ved, hvor du kan henvende dig for at få støtte, hjælp og rådgivning. Det er vigtigt, at du reagerer, hvis du oplever krænkende adfærd.

Tal med nogen!

Du kan altid henvende dig til:

- din leder
- din kontaktperson
- din tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant
- en kollega, som kan hjælpe dig videre

Det vigtigste er, at du ikke står alene.

Fortrolig postkasse

Er du i tvivl om, hvem du skal henvende dig til, eller er du utryg ved selv at henvende dig personligt, kan du vælge at skrive til postkassen og bede om at blive ringet op af én af HR's personalejurister. Du kan skrive til postkassen uanset din ansættelsesform og tilknytning til DR.



Fortrolig postkasse: tryghed@dr.dk

Falck Healthcare – psykologisk rådgivning

Hvis du har været udsat for krænkende adfærd på jobbet eller på anden vis er involveret i en sag om krænkelse og har behov for psykologhjælp, kan du kontakte Falck Healthcare. Her kan du få gratis og anonym hjælp.



Telefon: 7010 2012