

# Hvad gør du, hvis du som personaleleder får en henvendelse om krænkende handlinger?

Vær opmærksom på, at du i henhold til arbejdsmiljølovgivningen har handlepligt. Handlepligten betyder, at du som leder skal handle på viden. Læs mere i actioncard om anonymitet.

Tag alle henvendelser om mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger alvorligt og tag initiativ til at løse problemet.

Inddrag HR og/eller arbejdsmiljøorganisationen så tidligt som muligt for at sikre en god proces og den rette sagsbehandling.

For alle henvendelser om krænkende handlinger gælder det om, at:

- være opmærksom på, at du har handlepligt
- undersøge problematikken ved at inddrage alle parter, herunder eventuelt andre medarbejdere der har overværet de krænkende handlinger.
- sørge for at alle involverede oplever, at deres version af historien bliver hørt og taget alvorligt. Det er vigtigt at huske, at definitionsretten gælder for alle parter. Det vil sige også den part, som bliver udpeget som krænkeren.
- være upartisk, objektiv og neutral, når du undersøger forhold om mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger.



Du kan også kontakte Arbejdstilsynets hotline, som giver råd og vejledning om krænkende handlinger på 70 12 12 88.



Du kan læse mere i ministeriets koncernfælles ramme for forebyggelse og håndtering af mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger på dit lokale intranet.