

# Actioncard

## Er du blevet anklaget for at have krænket en person i arbejdsregi?

Hvordan du kan forholde dig og handle på en anklage om at have krænket nogen, afhænger i høj grad af, hvad du anklages for. Visse forhold kan karakteriseres som en grov krænkelse og nogen fører til politianmeldelse. Sådanne krænkelser er **ikke** omfattet af dette Actioncard. Disse kræver særskilte processer.

Uanset karakteren af krænkelsen accepterer vi ikke krænkende adfærd i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og vi har en forventning om, at vi alle bidrager til at forebygge og forhindre det. Det er derfor vigtigt, at du tager en anklage alvorligt, og forsøger at forstå personen, der føler sig krænket. Men der er to sider af en sag, og din personaleleder, LS-HR og evt. anden tredje part er forpligtet til at lytte til og undersøge flere sider af sagen herunder din. Sagen undersøges ved samtale med parterne i krænkelsen, sammen eller hver for sig. Såfremt det vurderes, at der har været tale om krænkende adfærd, kan det have ansættelsesretlige konsekvenser.

Bliver du anklaget for at have krænket nogen, bør du:

- **Tag anklagen alvorligt** selvom det kan være svært, hvis du mener, anklagen er uberettiget. Bliver du indkaldt til en samtale, har du mulighed for at have en bisidder med fx din medarbejderrepræsentant. Du har ret til at vide, hvad der ligger til grund for anklagen og hvis det vides, hvem der har rejst anklagen.
- **Lyt** og vær åben overfor, at vi alle har forskellige grænser for, hvad vi oplever som krænkende. Anklager tages alvorligt uagtet om krænkelsen var intentionel eller ej. LS-HR, din personaleleder og evt. medarbejderrepræsentanten skal uanset hvad også lytte til og være åbne overfor din side af sagen.
- **Forsøg at forstå** og sæt dig i den krænkedes sted. Alt afhængig af situationen kan du bede om et møde, hvor du, den krænkede og en tredje part deltager. Det kan være medarbejderrepræsentanten, LS-HR og/eller din personaleleder.
- **Søg evt. professionel rådgivning** i form af fx Falck Healthcare (via LS-HR) og/eller Arbejdsmiljøtilsynets hotline om krænkende adfærd.
- **En evt. undskyldning** – Det kan være en god idé at afholde et møde, som ovenfor nævnt, hvor en tredjepart også deltager. Mødet kan munde ud i en undskyldning, hvis det vurderes relevant og have fokus på, hvordan I sørger for at krænkelsen ikke sker igen. Med et undskyld anerkender du den krænkedes oplevelse - at du er kommet til at krænke og at du forstår, hvordan det var en krænkelse.