

Håndtering af krænkende handlinger

Til dig, som er leder på SDU

Arbejdet med at styrke trivslen og samarbejdet på arbejdspladsen er en vigtig ledelsesopgave, og en del af det er at forebygge krænkende handlinger. Som leder er du både rollemodel og en vigtig spiller i samarbejdet om jeres arbejdsmiljø.

Hvad er krænkende handlinger?

Nedværdigende handlinger, seksuel chikane, mobning, diskrimination, psykisk og fysisk vold og trusler er her samlet under betegnelsen krænkende handlinger.



Når en medarbejder har været udsat for en krænkende handling



Uformel håndtering

Som leder på SDU har du pligt til at tage en henvendelse om en konkret krænkende handling alvorligt.

Det er vigtigt, at både den forurettede, beskyldte og eventuelle vidner bliver behandlet ens. Det gør du ved at:

- Give dem mulighed for at fremlægge deres version af hændelsesforløbet.
- Give dem mulighed for støtte og vejledning undervejs i behandlingen af sagen.
- Respekttere parterne og ikke have forudindtagne meninger om sagen og parternes rolle i den.
- Yde den hjælp, de hver især har brug for, i den situation de står i – både under og efter behandlingen af sagen.

Afhængigt af, hvor alvorlig situationen er, vil du som leder have pligt til at handle.

Du kan til enhver tid kontakte SDU HR, hvis du er i tvivl om, hvordan du bedst håndterer sagen.

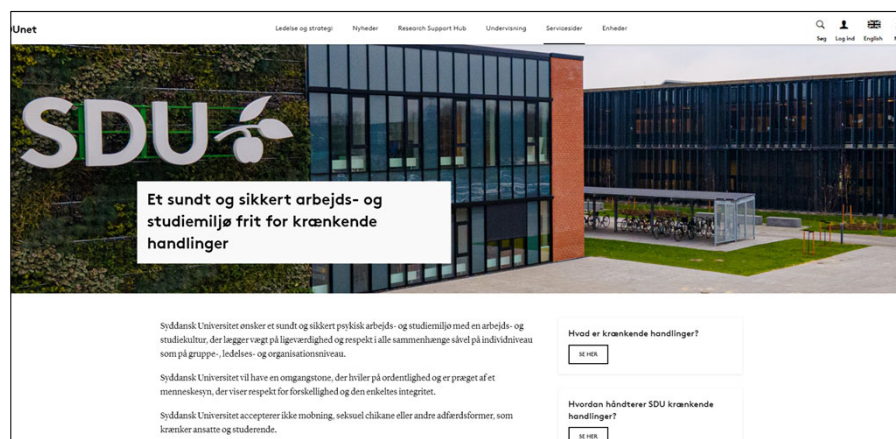


Formel håndtering

Hvis den uformelle håndtering af sagen ikke løser konflikten, kan medarbejderen indgive en formel klage til sin leder og/eller henvende sig til SDU HR.

SDU HR vil som det første invitere medarbejderen til et møde, hvor medarbejderen kan fremlægge sin version af hændelsesforløbet og få information om, hvad forløbet i en formel klagesag vil være, hvis medarbejderen ønsker at gå videre med en formel klage.

Det er ikke muligt at indgive en anonym klage til en leder eller til SDU HR.



Få mere viden om krænkende handlinger og om hvad du kan gøre, og hvor du kan få hjælp til at forebygge og håndtere krænkende handlinger: https://sdunet.dk/da/servicesider/hr/arbejdsmiljoe/krænkende_handlinger

Opfølgning og afslutning

Det er vigtigt at sikre, at alle parter kommer godt videre efter en konflikt.

Du kan fx:

- Afholde et fælles møde med parterne.
- Tilbyde parterne ekstern rådgivning, fx via SDU's psykologordning og/eller i form af et medieringsforløb.

Som leder kan du med fordel:

Afholde opfølgende samtaler med begge parter hver for sig senest tre måneder efter, sagsforløbet er afsluttet.