

Håndtering af krænkende handlinger

Til dig, som er leder på NFA

Hvad er krænkende handlinger?

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



Når en medarbejder har været udsat for en krænkende handling

Uformel håndtering

Som chef på NFA har du pligt til at tage en henvendelse om en krænkende handling alvorligt og holde den fortroligt.

Det er vigtigt, at både den forurettede, beskyldte og eventuelle vidne 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
- respektere 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.

Der bliver ikke taget referat i den uformelle håndtering af sagen. Du kan til enhver tid kontakte HR, hvis du er i tvivl om, hvordan du bedst håndterer sagen.



Formel håndtering

Hvis den uformelle håndtering ikke løser konflikten, kan medarbejderen indgive en formel klage til sin nærmeste chef eller til direktionen.

Det er ikke muligt at indgive en anonym klage.



Opfølgning og afslutning

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

Du kan fx:

- afholde fællesmøde med parterne
- tilbyde parterne eksternt rådgivning.

Som chef skal du:

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

