

# Actioncard

## Ønsker du anonymt at gøre opmærksom på krænkende adfærd?

Hvis krænkende adfærd opstår, er det vigtigt, at du griber ind. Vi accepterer ikke krænkende adfærd i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Det gælder alle samarbejdsrelationer interne som eksterne. Vi ser med stor alvor på henvendelser om krænkende adfærd, og vi har en forventning om, at vi alle bidrager til at forebygge og forhindre det.

Ønsker du at gøre opmærksom på krænkende adfærd, og ønsker du at være anonym, har du følgende muligheder:

- Hvert tredje år gennemfører styrelsen en **APV**. Her spørges der specifikt ind til eventuelle oplevelser, og du vil her anonymt kunne tilkendegive, hvorvidt du selv har eller du kender til nogen, der har oplevet krænkende adfærd. Dog kan det ses, hvilket kontor og hvilken enhed besvarelsen kommer fra, og LS-HR vil i opfølgningsen dykke ned i, hvordan besvarelsen kan håndteres sammen med nærmeste personaleleder, kontorchef og medarbejderrepræsentanter.
- Du kan derudover henvende dig anonymt om krænkende adfærd via **Skatteministeriets Whistleblowerordning**. Du kan finde yderligere information om, hvilke forhold ordningen dækker og vejledning til, hvordan du gør under emnet "Kontakt" på medst.dk.

Det er vigtigt, at du er opmærksom på:

- En anonym henvendelse **kan kun undersøges nærmere** af de, der modtager henvendelsen dvs. en medarbejder i departementet, LS-HR, evt. den nærmeste leder og evt. en medarbejderrepræsentant. Den der anklages for krænkende adfærd skal høres, og det skal undersøges om evt. vidner kan høres ikke-anonymt. En anonym henvendelse **kan ikke danne grundlag** for ansættelsesretslige sanktioner.
- Den anklagede har ret til aktindsigt i egne forhold. Det betyder, at den anklagede har ret til at se det, der ligger til grund for anklagen herunder fx resultaterne af en APV eller en anonym henvendelse til Whistleblowerordningen.
- Har der været en anonym henvendelse om krænkende adfærd i styrelsen, vil der **under alle omstændigheder igangsættes et øget fokus på gruppeniveau** i den/de relevante fora fx til kontormøder i styrelsen. Grundet hensyn til fortrolighed vil der ikke kunne informeres om den anonyme henvendelse. LS-HR vil bistå processen, som vil fokusere på; 1. At fastslå nultolerance, 2. Opfordre til og facilitere en åben og løbende dialog, 3. Tale normer og rammer for vores adfærd, 4. At der kan søges støtte hos leder, TR, AMR, osv. Den optimale effekt af en indsats på gruppeniveau vil være, hvis den, der krænker vil kunne se, at vedkommendes adfærd er grænseoverskridende for andre, og dermed stopper denne adfærd.