

Politik om vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme

Politikken handler om Region Midtjyllands forpligtelse til at forebygge, identificere og håndtere vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme for ansatte, studerende og frivillige med flere i Region Midtjylland.

Politikken er vedtaget i Regions-MEDudvalget, RMU, i 2010 og senest opdateret december 2020.

Formål

Formålet med denne politik er at:

- øge opmærksomhed og viden blandt ledere, medarbejdere og deres repræsentanter i MED- og Arbejdsmiljøorganisationen om vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme i Region Midtjylland.
- give ledere, medarbejdere og deres repræsentanter i MED- og Arbejdsmiljøorganisationen på alle niveauer kendskab til holdninger og retningslinjer med henblik på at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme i Region Midtjylland.

Holdninger

I Region Midtjylland er:

- Vold og krænkende handlinger herunder mobning, seksuel chikane og sexisme uacceptabel optræden.
- Vold og krænkende handlinger herunder mobning, seksuel chikane og sexisme mod medarbejdere og ledere, i relation til deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold i Region Midtjylland, opfattes som rettet mod Region Midtjylland som organisation. Derfor er det ikke en privat sag for den enkelte, men en fælles opgave for ledere og medarbejdere at håndtere problemer med vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme.
- Er dialog afgørende for at opnå gode resultater og samtidig sikre et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejdere åbent, ærligt og trygt kan sige deres mening. Hvor der er et højt informationsniveau, gensidig respekt, ligeværdighed, samarbejdsvilje og plads til forskellighed.
- Vi er høflige og respektfulde over for borgere, patienter, pårørende samarbejdspartnere og kollegaer og optræder fagligt og professionelt for at skabe tryghed og forebygge vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme.

- Det er uacceptabelt at ansatte oplever at blive udsat for vold og krænkende handlinger i relation til deres job. At forebygge, fjerne eller reducerer sådanne situationer er vigtig for at skabe et godt arbejdsmiljø i Region Midtjylland
- Det er en skærpende omstændighed hvis der er et over- underordningsforhold mellem krænker og krænkede.

Definitioner og tydeliggørelse

I Region Midtjylland opfattes vold og krænkende handlinger herunder mobning, seksuel chikane og sexismen således:

- Vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexismen er udtryk for uacceptabel adfærd fra en eller flere personer, og kan antage mange forskellige former, hvoraf nogle er lettere at udpege end andre. Vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexismen kan udøves af en eller flere personer med det formål eller den virkning at forulempe en persons værdighed, som påvirker vedkommendes helbred og/eller skaber et dårligt arbejdsmiljø
- Arbejdsrelateret vold, herunder fysisk og psykisk vold, finder sted, når en eller flere medarbejdere eller ledere angribes, trues eller krænktes i relation til deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold i Region Midtjylland.
- Vold kan forekomme i eller uden for arbejdstid
- Krænkende handlinger finder sted, når en eller flere medarbejdere eller ledere groft eller gentagne gange udsætter en eller flere medarbejdere og ledere for nedværdigende handlinger, trusler eller ydmygelser..
- Krænkende handlinger omfatter også krænkelse med baggrund i bl.a. race, etnisk oprindelse, køn, alder handicap politisk-, religiøs- eller filosofisk overbevisning, fagforeningsmæssigt tilhørsforhold, seksuelle forhold eller orientering.
- I forhold til krænkende handlinger er den forulempedes oplevelse af handlingen som udgangspunkt afgørende. Det vil sige, at en handling kan være krænkende, selv om den, der forulemper, ikke har haft bevidst ønske om at forulempe. Hyppigheden, grovheden og varigheden kan have en betydning, fx kan graden af oplevelse af krænkelse være influeret af den lokale samarbejds- og samtalekultur. (fodnote¹ Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø)
- Krænkende handlinger kan være mobning, seksuel chikane og overgreb af enhver art, og kan forekomme i både fysisk, verbal og skriftlig, herunder elektronisk form.
- Krænkende handlinger bliver til mobning, når det er den eller de samme personer, der regelmæssigt og over længere tid udsættes for krænkelse, som de ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod.
- Krænkende handlinger bliver til seksuel chikane, når der er tale om handlinger og uønsket opmærksomhed af seksuel karakter. Det kan eksempelvis være uønsket berøring, verbale ytringer etc.

• ¹ § 23. Ved krænkende handlinger forstås i denne bekendtgørelse, at en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø nr. 1406 26. september 2020)

- Sexisme er en adfærd - fordom eller diskrimination på basis af køn. Sexisme betegner holdninger, ideologier eller overbevisninger om køn, der indebærer enten positiv eller negativ forskelsbehandling, kønsroller eller kønsstereotyper.

Forekomst

Der kan forekomme forskellige former for vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme på arbejdspladsen og det

- kan være af fysisk, psykisk og/eller seksuel karakter,
- kan forekomme som enkeltstående tilfælde eller som mere systematiske handlingsmønstre.
- kan forekomme blandt kolleger, mellem overordnede og underordnede medarbejdere eller udøves af tredje part, så som patienter, borgere, pårørende og samarbejdspartnere,
- kan forekomme både i og udenfor for arbejdstiden
- kan udøves af borgere og patienter, der på grund af sygdom eller deres situation anvender vold eller krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme. Dette kan ikke udelukkende opfattes som forsætligt – selvom det fra den ansattes side vil være at opfatte som arbejdsrelateret vold og hermed vil kunne opfattes som en arbejdsskade, hvis det har medført fysisk eller psykisk personskade.
- kan variere fra mindre alvorlige tilfælde af forulempende adfærd til mere alvorlige handlinger, herunder lovovertrædelser, der kræver indgreb fra offentlige myndigheder (fx politi),
- kan potentielt berøre alle arbejdspladser i Region Midtjylland, og alle medarbejdere, herunder vikarer, studerende mv., uanset ansættelsesform eller tilknytning, aktivitetsområde eller den lokale enheds størrelse,
- kan være en større risikofaktor indenfor visse faggrupper og sektorer.

Indsatsen

- Risikoen for vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme på arbejdspladsen kan reduceres ved systematisk forebyggelse. Det sker bl.a. ved fremme af fælles værdier og normer for ønsket adfærd og faglighed på alle niveauer i Region Midtjylland. Konkret kan vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme forebygges ved fx at;
 - vejlede ansatte om forebyggelse og håndtering af vold og krænkende handlinger herunder mobning, seksuel chikane og sexisme såvel i som uden for arbejdstiden.
 - øge opmærksomheden og dialogen om den fælles organisations- og samarbejdskultur
 - uddanne ledere og medarbejdere i at kunne forebygge, identificere og håndtere vold, krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme.
- En passende procedure for håndtering af konkrete sager skal bygge på følgende grundlæggende principper, der skal være kendt blandt alle ansatte og studerende. Alle ansatte, der oplever vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme opfordres til at bringe oplevelsen frem og kan forvente at sagerne bliver taget alvorligt og at de undersøges og handles på.

1. Det er i alle parter interesse at agere med fornøden diskretion for at beskytte alle involveredes værdighed og privatliv.
2. Der må ikke videregives oplysninger om den pågældende sag til parter, der ikke er involveret i sagen.
3. Klager skal undersøges konkret og behandles uden unødigt ophold.
4. Alle de involverede parter skal have ret til en saglig og fair behandling herunder bør den part, der beskyldes for vold eller en krænkende handling, der kan føre til en politianmeldelse, orienteres om, at den pågældende ikke har pligt til at udtale sig (der er ikke pligt til selvinkriminering).
5. Klager bør være underbygget med udførlige oplysninger; hændelsesforløbet bør nedskrives hurtigt af den forulempede.
6. Falske anklager tages yderst alvorligt og kan i forhold til ansatte medføre disciplinære tiltag
7. Om nødvendigt tilknyttes ekstern bistand.

Særligt i forhold til håndtering af vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme mellem ansatte i Region Midtjylland, understreges følgende;

- Den krænkede – eller andre der har været vidne til krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane eller sexisme – kan henvende sig til sin leder eller ledere på alle ledelsesniveauer, tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant eller den lokale HR-funktionen.
- Den krænkede har mulighed for at henvende sig til Koncern HR Udviklings "beredskabstelefon". Det er en neutral instans i regi af Koncern HR. Det kan være i de tilfælde, hvor den ansatte ikke ønsker at rette henvendelse til ledere, TR eller andre.
- Det er som udgangspunkt ledelsens ansvar at håndtere sagerne. HR - funktionen kan inddrages
- Den krænkede og den "anklagende" skal mødes med respekt og omsorg, og vejledes om rettigheder samt om sagsgangen i undersøgelsen.
- Anonyme henvendelse kan danne grundlag for iværksættelse af undersøgelser – anonymitet giver dog begrænsede handlemuligheder.
- Ledelsen/HR- funktionen vurderer sagen og dens konsekvens, herunder træffe afgørelse om en proportionel konsekvens eller en evt. ansættelsesmæssig konsekvens.
- Når en konkret sag om krænkelse er afsluttet skal ledelsen sikre evt. relevant opfølgning med henblik for at fremme trivsel, herunder fokus på et chikanefrit arbejdsmiljø.

Region Midtjylland tager passende skridt over for den forulempende part/skadevolder. Regionen tilbyder den skadelidte den nødvendige støtte og om nødvendigt hjælp til at vende tilbage til arbejdet.

Politianmeldelse

Tilfælde af vold og trusler om vold kan politianmeldes af lederen, medarbejderen eller begge. Der behøver ikke at være enighed om anmeldelse.

En betingelse for at få erstatning fra Erstatningsnævnet er, at forbrydelsen er anmeldt til

politiet indenfor 72 timer. Anmeldelsen kan dog udelades, hvis der er særlige individuelle behandlingsmæssige og/eller pædagogiske hensyn, der taler imod politianmeldelse, se nærmere herom i den regionale retningslinje i eDok, om offererstatning til medarbejdere udsat for vold eller trusler på arbejde.

Det er politiet, der foretager vurderingen af, om hændelsen kan være omfattet af Straffelovens bestemmelser, og anklagemyndigheden, der vurderer, om der skal indledes en straffesag.

Det kan være hensigtsmæssigt i øvrigt at skelne indsatsen mod vold og krænkende handlinger i to dele:

1. Situationer, hvor forulemper/skadevolder er intern part i Region Midtjylland
2. Situationer, hvor forulemper/skadevolder er tredje part.

Roller og ansvar

Politikken om vold og krænkende handlinger udgør den overordnede ramme for de konkrete retningslinjer, instrukser og/eller indsatser som udarbejdes af de Lokale MED-Udvalg i Region Midtjylland. Et centralt element i politikken er fokus på at det lokale arbejdsmiljøansvar og den lokale udmøntning.

Ved forhold af særlig alvorlig karakter er lederen og medarbejderen, tillidsrepræsentanten og/eller arbejdsmiljørepræsentanten desuden forpligtet til at følge, hvorvidt henvendelsen fører til handling - og i modsat fald gå videre op i ledelsessystemet.

Aktørerne i indsatsen mod vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme i Region Midtjylland har følgende ansvar og roller:

A: Koncernledelsen

Koncernledelsen skal give indsatsen mod vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme opmærksomhed og prioritering, samt iværksætte relevante, konkrete (eventuelt tværgående) initiativer i forhold til denne politik.

B: Regions-MEDudvalget (RMU)

Det er udvalgets opgave at revidere og følge politikken, for at sikre, at den er effektiv både i forhold til at forebygge, identificere og håndtere vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme.

Udvalget skal drøfte eventuelt planlagte og eventuelt iværksatte initiativer i forhold til denne politik i tilknytning til sin årlige opfølgning af status på arbejdsmiljøområdet, jf. regionens MED- og Arbejdsmiljøaftale. Drøftelsen sker på baggrund af tilbagemeldinger fra Hoved-MEDudvalgene.

C: Hoved-MEDudvalg (HMU)

Hvert HMU drøfter en gang årligt eventuelle planlagte og iværksatte initiativer på baggrund af den gældende Politik om Vold og Krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane

og sexisme. Drøftelsen sker på baggrund af tilbagemeldinger fra de Lokal-MEDudvalg, der hører under HMU.

HMU vurderer, om der skal tages initiativer i forhold til hele eller dele af de områder, der hører under udvalget.

HMU skal sikre en evaluering af de initiativer, der er iværksat med henblik på at forebygge, identificere og håndtere vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme.

D: Lokal-MEDudvalg (LMU)

LMU drøfter en gang årligt eventuelle planlagte og iværksatte initiativer på baggrund af den gældende Politik om Vold og Krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme i Region Midtjylland. Drøftelsen sker på baggrund af eventuelle tilbagemeldinger fra HMU:

LMU tager initiativer, der kan forebygge, identificere og håndtere problemer i tilknytning til vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme med baggrund i de oplysninger, der kommer til udvalget fra arbejdsmiljøgrupperne.

LMU udarbejder fx lokale procedurer med konkrete ansvarsfordelinger, konkretiser forventninger til adfærd på arbejdspladsen, information til medarbejdere og nyansatte om området.

I forbindelse med udvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse drøftes eventuelt planlagte og eventuelt iværksatte initiativer i forhold til denne politik.

E: Den daglige ledelse

Den daglige ledelse skal sikre, at hverdagens indsats mod vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme fungerer, herunder har fokus på forebyggelsesaspektet.

Det kan bl.a. ske ved, at der er løbende dialog og opmærksomhed på samarbejdskulturen og udviklingen deraf. At medarbejdere uddannes i emner som sikkerhedsprocedurer, risikovurderinger, beredskabsplaner, krise- og konflikthåndtering, kommunikation og frigørelsesgreb.

Ligeledes skal ledelsen have opmærksomhed på, at særlige sårbare grupper, eksempelvis gravide, nyansatte etc. arbejder i et så risikofrit miljø som muligt.

F: Arbejdsmiljøgruppen- og tillidsrepræsentanter

Arbejdsmiljøgruppen- og tillidsrepræsentanter samarbejder med hinanden, LMU og ledelsen om at forebygge, identificere og håndtere eventuelle problemer med vold og krænkende handlinger.

På individ- og gruppeniveau er centrale redskaber til at forebygge, identificere og håndtere vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme:

- Opmærksom på omgangstone og samarbejdskulturen på arbejdspladsen og kollegers reaktioner derpå.
- Vold og krænkende handlinger herunder mobning, seksuel chikane og sexisme skal anmeldes som en arbejdsulykke, hvis handlingen har medført en fysisk eller psykisk personskaade. Definitionen på en arbejdsulykke: skaden sker her og nu eller er en skadelig påvirkning indenfor 5 dage. Skal anmeldes i Ulykkesmodulet i ArbejdsMiljøSystemet.
- Foregår vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme over 5 dage og medfører fysiske eller psykiske personskaader skal det anmeldes som en erhvervssygdom. Læger og tandlæger har pligt til at anmelde disse.
- Registrering af traumatiske hændelser, vold og krænkende handlinger herunder mobning, seksuel chikane og sexisme i VTC-modulet i ArbejdsMiljøSystemet.
- Arbejdspladsvurderinger (APV).
- TULE (Trivselsundersøgelse og Ledelsesevaluering).
- Udviklingssamtaler (US).

G: Medarbejderne

Medarbejderne forventes at bidrage til udviklingen af hverdagens forebyggelse og indsats mod vold, og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme.

En forulempet medarbejder anbefales inden eventuel politianmeldelse at inddrage sin ledelse og eventuelt arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller kollega, men har ikke pligt til det.

H:Hospitaller, øvrige enheder og Koncern HR

Alle driftsområder understøtter processerne med at udarbejde og implementere denne politik og eventuelle lokale politikker og retningslinjer inden for det område, som driftsområdet dækker.

Koncern HR supplerer og understøtter områderne og den enkelte arbejdsplads' indsats inden for vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme. Dette kan ske gennem bistand til ledelsessystemet, MED- og Arbejdsmiljøorganisationen - eller gennem direkte hjælp til en lokal arbejdsplads eller personalegruppe.

Bistanden fra Koncern HR kan være rettet både mod forebyggelse, identifikation og håndtering af vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme; forebyggelsesperspektiverne vil dog altid blive inddraget i afdelingens (Koncern HR's) tilgang til opgaverne.

Baggrund

Som en del af overenskomsttaftalerne 2008 og 2015 er der indgået aftaler om trivsel og sundhed og i 2019 kom en ny AT-vejledning angående krænkende handlinger herunder mobning og chikane.

Aftalerne har til formål at skabe grundlag for at forbedre og udvikle de ansattes trivsel og sundhed på arbejdspladsen, styrke grundlaget for forebyggelses- og fastholdelsesindsatsen og skabe grundlag for at nedbringe sygefraværet. Aftalerne forpligter til initiativer i forhold til en række temaer.

Et af temaerne er, at MEDindflydelses- og MEDbestemmelsessystemet skal aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats - for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme i tilknytning til udførelsen af arbejdet. Forpligtelsen omfatter også vold, og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme fra tredje person. Hvor arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af et MEDudvalg, forudsættes indsatsen koordineret med arbejdsmiljøorganisationen. Temaet er nærmere beskrevet i protokollat til aftalerne og i tilhørende vejledninger.

Overenskomstaftalerne betragtes af parterne som implementering af den europæiske aftale "Framework agreement on harassment and violence at work" (2007).

Læs eventuelt mere:

- *Arbejdets udførelse –Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018*
- *Psykisk arbejdsmiljø – Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406, af 26. september 2020*
- *Arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid – Arbejdstilsynets Bekendtgørelse nr. 1504 af 4. december 2015*
- *Vold – Arbejdstilsynets vejledning D.4.3.4 af 1. juni 2011. Opdateret februar 2018*
- *Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane – Arbejdstilsynets vejledning D.4.3.1 af 26. februar 2019*
- *Aftale om trivsel og sundhed inkl. protokollat (indgået ml. RLTN og Forhandlingsfællesskabet, OK15).*
- *Vejledning om offererstatning i sager om forbrydelser mod plejepersonale, pædagoger, socialpædagoger, lærere og andre personalegrupper med særlige støtte- og omsorgsfunktioner mv., Justitsministeriet, april 2016 (Politianmeldelse (vold og trusler) inden for 72 timer.)*
- *Stop vold, mobning og chikane. Pjece om arbejdet med at forebygge vold, mobning og chikane på kommunale og regionale arbejdspladser, Danske Regioner.*