

## Vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme, bilag til HMU 2021-06-03

I afsn. 1 listes de regionale dokumenter, der findes på området. Dernæst beskrives i afsn. 2 de vigtigste forhold, såfremt en HR-funktion bliver involveret, og endeligt nævnes kort i afsn. 3 hvordan der (kulturelt) kan arbejdes med emnet.

Dato 05-05-2021

Ebbe Dons Pihl

Tel. +4530524655

ebbepihl@rm.dk

### 1. Politikker i Region Midt

Side 1

Region Midt har skriftliggjort sin holdning til vold og krænkende handlinger, mv. i følgende to dokumenter:

- "Vold og krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, regional politik" og
- "Seksuel chikane, regional retningslinje".

Af inspirationskilder til forebyggelse af krænkelse/chikane findes i øvrigt:

*Et godt psykisk arbejdsmiljø – forebyg seksuel chikane* ([link til Arbejdstilsynet](#))

*Krænkende handlinger og seksuel chikane* ([link til RM's inspirationsportal](#)).

Regionens materiale forholder sig samlet til handlinger fra patienter / borgere / pårørende samt forhold internt imellem ansatte. Denne HMU-sagsdrøftelse forholder sig udelukkende til forhold, der vedrører hændelser interpersonelt mellem ansatte hhv. i Psykiatrien og Socialområdet, og forholder sig således ikke til de episoder, der måtte være fra patient/borger/pårørende rettet mod ansatte.

HMU bedes notere sig de forskellige roller- og ansvarsfordelinger, der fremgår af den regionale politik. Her fremhæves eksempelvis årlige drøftelser på HMU- og lokal MED-niveau, herunder drøftelse og evaluering af evt. initiativer samt fx udarbejdelse af lokale procedurer.

Regionen har tillige oprettet en "beredskabstelefon" (7841 0823 - [Link](#)), hvor der anonymt kan ringes ind for at få råd og vejledning ift. episode(r) med seksuel chikane og sexisme (ikke anmeldelse).

## 2. Forhold omkring anmeldelse af en episode

Det følgende beskriver de vigtigste forhold, såfremt psykiatristab/HR eller Social/Løn & Personale (herefter HR) skal orienteres/involveres.

I sager om krænkelse/chikane bør HR som minimum altid orienteres og gerne involveres. Det indebærer, at den lokale leder skal tage kontakt til HR ved sagens begyndelse, således at HR har mulighed for at komme rettidigt ind i processen.

I de tilfælde, hvor medarbejderen elektronisk eller direkte til leder/tillidsvalgte anmelder episoden, skal disse kontakte HR så snart de er bekendte med, at medarbejderen har tilkendegivet, at der er tale om mulig krænkende eller chikanøs adfærd.

I tilfælde hvor medarbejderen går til leder/TR/AMR sikres der skriftlig dokumentation for episoden. Der udarbejdes et notat fra samtalen samt medarbejderen anmodes om en skriftlig meddelelse, hvori denne giver en detaljeret beskrivelse af episoden. Medarbejderen opfordres til at fremsende eventuelle bevismaterialer såsom SMS, mails-korrespondance etc.

### Sagsvurdering:

Der tages altid udgangspunkt i den konkrete sag, herunder skriftligt dokumentationsmateriale.

HR foretager en helhedsvurdering, hvor der lægges vægt på følgende kriterier:

- Tidmæssige aspekt; hvornår har episoden fundet sted? Hvornår kontakter/anmelder medarbejderen episoden?
- Ansættelsesforholdets længde samt længden af den periode, hvorover den krænkende adfærd har strakt sig.
- Medarbejderens reaktion: Har man sagt fra? Var krænker i tvivl om, hvorvidt man ønskede tilnærmelserne, dvs. var krænkeren i god tro?
- Omgangstonen på arbejdspladsen: Hvordan omgås man hinanden og er seksuelle emner "normale" at tale om? Hvordan er jargonen og humoren på arbejdspladsen?
- Graden af over-/underordningsforhold i ansættelsesforholdet
- Aldersforskellen mellem krænker og krænkede og generelt parternes alder. Er der tale om en nyansat i sit første job? Eller en medarbejder med høj anciennitet?
- Relationen mellem parterne: Var der et fortroligt forhold mellem parterne? Hvis ja, tillades der mere, førend der foreligger krænkelse.
- Karakteren og omfanget af krænkelsen: Er det en fysisk, verbal, eller nonverbal krænkelse?
- Krænkerens historik: Har krænkeren tidligere udvist en uhensigtsmæssig adfærd? I så fald, er dette blevet påtalt? Kan der ses et mønster?

### Konklusion:

Sager om chikane og krænkelse er ofte vanskelige, idet der som nævnt ovenfor er flere forskellige forhold, der spiller ind og som er meget forskellige fra situation til situation. Udgangspunktet er nul-tolerance og herved bliver alle former for krænkelse og seksuel chikane uacceptable, herunder også hverdagssexismen. Det afgørende er ikke, hvorvidt krænkeren opfatter sine handlinger som værende en krænkelse, men hvordan anden part oplever handlingerne.

HR foretager altid en konkret vurdering af episoden herunder grovhedens karakter.

### Påstand-mod-påstand-problematik:

I situationer, hvor der ikke findes andet dokumentation end partners udtalelser og parterne har forskellige opfattelser af episoden, samt hvorvidt der er sket en krænkelse, vil det være vanskeligt at sanktionere (skriftlig advarsel, opsigelse, bortvisning).

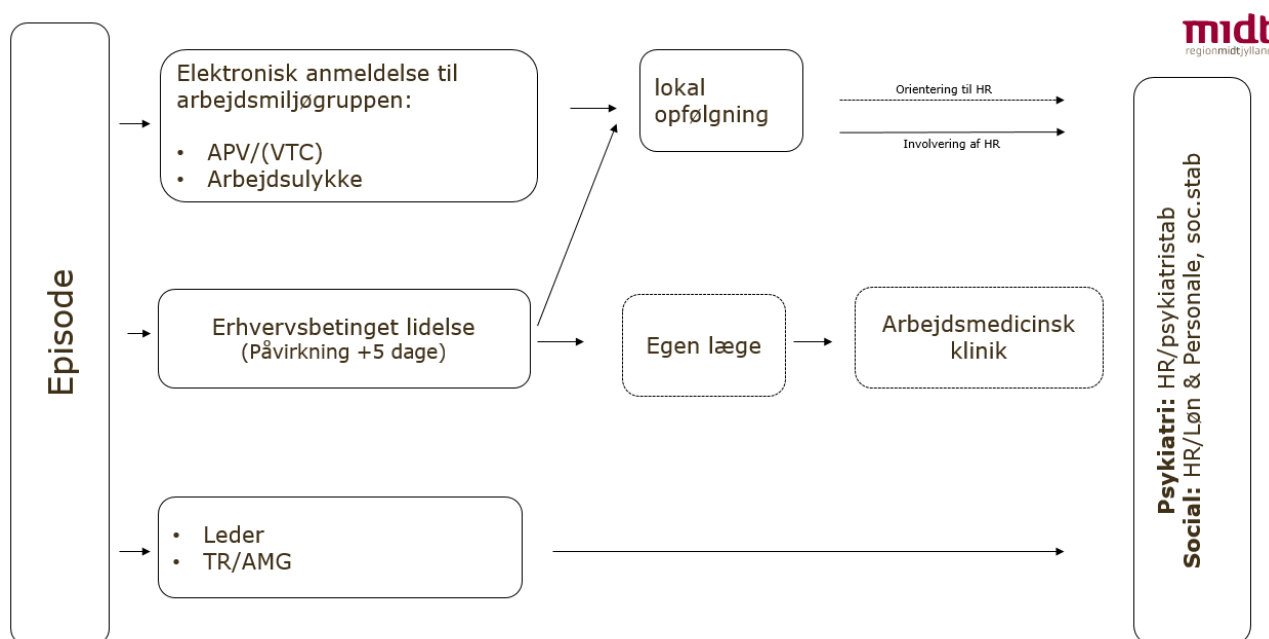
Her er den eneste handlemulighed at tilbyde mæglende dialogmøder mellem parterne.

### Opfølgning og læring:

Generelt kan HR være behjælpelige med det forebyggende arbejde for at undgå lignende situationer. Fx udarbejdelse af politik vedr. kommunikation, adfærd og samarbejde på arbejdspladsen, kursus i etisk sprogbrug etc.

HR opfordrer til, at der drages læring af hver enkelt sag. Lederne opfordres til sammen med HR at se på det mere generelle billede i afdelingen i forhold til arbejdsmiljø, kultur, sprogbrug etc.

Nedenfor gives et visuelt overblik over mulige forløb såfremt en krænkelsepisode bliver anmeldt/rapporteret.



### **3. Sikring af rette kultur**

Politikker, retningslinjer, procedurer og tydelighed omkring anmeldelser gør det ikke alene. Krænkelser og seksuel chikane er ofte forbundet med tabuisering, hvilket gør det svært at tale om. Et godt og trygt arbejdsmiljø med en høj grad af psykologisk tryghed er et godt afsæt for afdækningen af, hvilke (tale-)handlinger, der er OK eller ikke OK mellem ansatte.

Af såvel Arbejdstilsynets vejledning<sup>1</sup> og regionale dokumenter fremgår det, at den enkelte arbejdsplads skal udvikle en organisationskultur med normer og værdier, som aktivt modvirker krænkende handlinger. Det kræver, at hele arbejdspladsen har klare og synlige værdier og holdninger, som formidles både i målsætninger, regler samt ikke mindst i praktisk handling.

<sup>1</sup> AT-vejledning 4.3.1-1

Arbejdspladsen skal ikke lede efter krænkende handlinger, men den skal tillade, at de kommer frem. Ledere har et særligt ansvar for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø og være i stand til at tage konflikter op og håndtere dem konstruktivt.

Gennem regionens "Arbejds miljø-inspirationsportal" kan der hentes yderligere inspiration herunder dialogkort og værktøjer til brug lokalt.