

Handlingsanvisende retningslinjer i
relation til politik om vold og
krænkende handlinger, herunder
mobning, chikane og
sexisme

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Roller og ansvar i MED-systemet	4
Regions-MEDudvalget (RMU).....	4
Hoved-MEDudvalg (HMU)	4
Lokal-MEDudvalg (LMU)	4
Arbejds miljøgruppen- og tillidsrepræsentanter	4
Roller og ansvar hos leder, medarbejder, kolleger	6
1. Når situationen opstår mellem en ansat og tredjepart (vold).....	6
Den daglige ledelse	6
Medarbejder	8
Kollega	9
2. Hændelser mellem ansatte (krænkende handlinger)	10
Den daglige ledelse.....	10
Medarbejdere.....	13
Kollega.....	14
Roller og ansvar øvrige	17
Koncernledelsen	17
Hospitaller, øvrige enheder og Koncern HR	17

Forord

I Region Midtjylland er vold og krænkende handlinger herunder mobning, chikane og sexisme (fremover benævnt "vold og Krænkende handlinger") uacceptabel optræden og det er uacceptabelt, hvis ansatte oplever at blive udsat for vold og krænkende handlinger i forbindelse med deres job.

At forebygge, fjerne eller reducere sådanne situationer er vigtigt for at skabe et godt arbejdsmiljø i Region Midtjylland

De handlingsanvisende retningslinjer skal læses i sammenhæng med Politik om forebyggelse og håndtering af vold og krænkende handlinger herunder mobning, seksuel chikane og sexisme i Region Midtjylland (herefter politik om vold og krænkende handlinger) og understøtter det praktiske arbejde med at forebygge at sådanne hændelser finder sted på arbejdspladsen eller i forbindelse med ansattes arbejde i Region Midtjylland.

Roller og ansvar i MED-systemet

Politikken om vold og krænkende handlinger udgør den overordnede ramme for de konkrete retningslinjer, instrukser og/eller indsatser som udarbejdes/drøftes af de Lokale MED-Udvalg i Region Midtjylland.

Regions-MEDudvalget (RMU)

Det er RMU's opgave at følge og revidere politikken for at sikre, at den er hjælpsom både i forhold til forebyggelse, identificering og håndtering af vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme.

RMU skal drøfte eventuelt planlagte og eventuelt iværksatte initiativer i forhold til politikken i tilknytning til den årlige opfølgning af status på arbejdsmiljøområdet, jf. Region Midtjyllands MED- og Arbejdsmiljøaftale. Drøftelsen sker på baggrund af tilbagemeldinger fra Hoved-MEDudvalgene.

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. Drøftelsen sker med udgangspunkt i tilbagemeldinger fra de Lokale-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.

Lokal-MEDudvalg (LMU)

LMU drøfter en gang årligt eventuelle planlagte og iværksatte initiativer på baggrund af den gældende politik om vold og krænkende handlinger i Region Midtjylland.

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

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

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

Arbejdsmiljøgruppen- og tillidsrepræsentanter

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

Ved forhold af særlig alvorlig karakter er leder og medarbejder, forpligtet til at følge op på, hvorvidt en konkret henvendelse har ført til handling - og i modsat fald gå videre op i ledelsessystemet. Er tillidsrepræsentanten og/eller arbejdsmiljørepræsentanten også bekendt med forholdet, påhviler denne forpligtelse også vedkommende.

Vigtige opmærksomhedspunkter for forebyggelse, identificering og håndtering af vold og krænkende handlinger på arbejdspladsen:

- opmærksomhed på omgangstone og samarbejdskulturen på arbejdspladsen og kollegers reaktioner derpå
- tilgang til håndtering af uenighed og konflikter på arbejdspladsen
- rådgivning og sparring omkring forebyggelse af vold og krænkende handlinger
- arbejdspladsvurderinger (APV)
- trivselsundersøgelse og Ledelseevaluering - TULE
- udviklingssamtaler (US)

I forhold til voldshændelser, skal der være særlig opmærksomhed på:

- at sikre, at der er foretaget de nødvendige fysiske foranstaltninger for at forebygge risiko for vold
- at sikre, at der er procedurer og beredskab for forebyggelse og håndtering af voldshændelser og at ansatte er bekendte dermed
- at foretage en risikovurderinger
- at registrere hændelsen i VTC
- at drage læring af situationen

Arbejdsmiljøgruppens opgaver i forhold til konkrete hændelser med vold og krænkende handlinger:

- vold og krænkende handlinger skal anmeldes som en arbejdsulykke, hvis handlingen har medført en fysisk eller psykisk personskade¹. Skal anmeldes i Ulykkesmodulet i ArbejdsMiljøSystemet
- foregår vold og krænkende handlinger i en periode af over 5 dages varighed og medfører fysiske eller psykiske personskader, skal det anmeldes som en erhvervssygdom. Læger og tandlæger har pligt til at anmelde disse
- registrering af traumatiske hændelser, vold og krænkende handlinger sker i VTC-modulet i ArbejdsMiljøSystemet

¹ Definitionen på en arbejdsulykke: skaden sker her og nu eller er en skadelig påvirkning sket indenfor 5 dage.

Roller og ansvar hos leder, medarbejder, kolleger

Det kan være hensigtsmæssigt at skelne hændelser, der vedrører henholdsvis vold og krænkende handlinger i to dele:

1. Hændelser, hvor forulemper/skadevolder er tredje part (arbejdsrelateret vold)
2. Hændelser, hvor forulemper/skadevolder er intern part i Region Midtjylland (krænkende handlinger)

1. Når situationen opstår mellem en ansat og tredjepart (vold)

Voldsforebyggelse og håndtering er et meget komplekst fænomen, da forskellige risikofaktorer i kombination har en betydning for forekomsten af vold og trusler. I den mest optimale forebyggelse af vold og trusler tages der højde for denne kompleksitet, når der udarbejdes interventioner.

Nedenstående handlingsanvisninger skal derfor suppleres og følges op med konkrete lokale procedure og handlingsanvisninger. De enkelte arbejdspladser skal sikre, at de har defineret og udviklet indsatser på netop de områder, der er relevante og mulige at forbedre i forhold til at forebygge vold og trusler på netop deres arbejdsplads.

Den daglige ledelse

Forebyggelse

Lederen har pligt til at forebygge, at medarbejderne bliver udsat for vold i forbindelse med deres arbejde. Forebyggelsen skal tage højde for, hvad det konkrete arbejde betyder for risikoen for vold i arbejdet og for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden.

Lederen skal sikre, at der er udarbejdet lokale handlingsanvisninger for forebyggelse og håndtering af vold i forhold til den konkrete arbejdsplads.

Det er vigtigt at opfordre medarbejderne til klart og tydeligt at tage afstand fra voldelige handlinger og tilskynde til, at de siger fra, hvis det opleves.

Hvis der er risiko for arbejdsrelateret vold, skal lederen sørge for, at forekomsten reduceres og at episoderne begrænses i forhold til hvor voldsomt, de kan udvikle sig.

Dialoger på arbejdspladsen om den generelle forståelse af vold er vigtig og fremmer en fælles tilgang og forståelse af, hvad vold er og hvordan vold kan forebygges og håndteres.

Det er vigtigt at skabe rum for, at man på arbejdspladsen får talt om, hvad der opfattes som vold på den pågældende arbejdsplads og hvad der er tilladt og ikke tilladt adfærd fra borgere.

Der skal løbende være en vurdering af risiko for vold med udgangspunkt i de konkrete forhold på arbejdspladsen.

Der skal også på arbejdspladsen være en systematisk og ensartet registrering både hvad angår risikovurdering og registreringer i VTC-systemet.

Lederen skal sikre, at der er udarbejdet kendte procedurer, der hjælper til at forebygge forekomsten og håndtering af arbejdsrelateret vold f.eks. håndtering af voldshændelse, beredskab ved kriser, registrering i VTC og risikovurdering. Der skal ligeledes laves en formel plan for og kommunikation om psykisk førstehjælp. Lederen skal også sikre, at arbejdet planlægges hensigtsmæssigt og at alle medarbejdere har fået den nødvendige oplæring og instruktion.

Det skal overvejes, om hver enkelte medarbejder har de nødvendige kompetencer f.eks. den nødvendige uddannelse i emner som sikkerhedsprocedurer, VTC registrering risikovurderinger, beredskabsplaner, krise- og konflikthåndtering, kommunikation og frigørelsesgreb.

Dertil er det vigtigt at have en plan for oplæring og vedligehold af medarbejdernes kompetencer i forhold til forebyggelse og håndtering af vold.

Der skal være opmærksomhed på, at indretningen kan være en medvirkende faktor til at reducere risikoen for vold.

Hvis der i medarbejdergruppen er nogen, som er særligt sårbare. Det kan fx være gravide, nyansatte, nyuddannede, studerende, elever, praktikanter mv., så er det vigtigt at der tages særligt hånd om deres sikkerhed.

Handling

Det er vigtigt, at alle henvendelser og situationer tages alvorligt og at der bliver talt med de medarbejdere, der er direkte involveret i arbejdsrelateret vold så hurtigt som muligt.

Det kan være den udsatte, der selv henvender sig, hvis ikke tager lederen kontakt til den udsatte.

Det er vigtigt, at der tages hånd om den/de udsatte og at være opmærksom og lyttende, at spørge og tage hensyn. Det er forskelligt, hvordan den enkelte reagerer, hvis vedkommende bliver udsat for arbejdsrelateret vold. Nogle reagerer umiddelbart og andre først senere.

Den/de, der har været udsat for en situation, skal have opbakning og skal mulighed for at tale frit uden bebrejdelser og gode råd om, hvad de kunne have gjort.

Alt efter hvad der er sket, kan det være relevant at i igangsætte defusing om hændelsen og planlægge mulighed for en senere debriefing. Her er det også vigtig at sikre sig, at den/de udsatte har nogen at tale med.

Det kan være, at lederen skal formidle kontakt til en psykolog. Det kan også være, at lederen skal politianmelde sagen.

Kolleger, som har været vidne til voldssituationen kan ofte også have brug for at få talt om situationen.

Det er vigtigt at registrere episoder med arbejdsrelateret vold og at have klare aftaler for hvem, der tager sig af denne del.

Opfølgning og læring

Efter en voldsepisode er det afgørende, at lederen sikrer sig, at medarbejderne fortsat kan være trygge ved at møde på arbejde. Flere har måske selv set episoden eller hørt om den. Det er afgørende at tage hånd om dem alle.

Det anbefales i en periode, at man som leder er særlig opmærksom på tegn på mistro hos medarbejderne og at tage hånd om det, hvis det forekommer.

Det er også vigtigt, at lederen overvejer, om der er behov for at foretage justeringer på arbejdspladsen for at forebygge, at en lignende episode kan opstå.

Der skal følges op på registreringer i VTC og der skal ske læring. Hændelsen skal analyseres og der skal ske læring på baggrund heraf og om nødvendigt indføres nye foranstaltninger i forhold til borgeren.

Der skal være opmærksomhed på, om introduktion til sikkerhed (alarmer, risikovurderinger, registreringer) foregår som aftalt og der skal justeres efter behov.

Der tages stilling til, om der er læring, der skal indgå i den måde arbejdspladsen arbejder med konflikthåndtering og forebyggelse.

Medarbejder

Forebyggelse

Alle medarbejderne har ansvar for at deltage i dialogen om forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret vold og aktivt at medvirke til at gennemføre voldsforebyggende initiativer.

Det er individuelt, hvad den enkelte medarbejder opfatter som vold og trusler. Med den forståelse som udgangspunkt er det vigtigt, at den enkelte medarbejder og kollega medvirker til, at arbejdspladsen finder frem til en fælles forståelse af, hvad der er acceptabelt og ikke acceptabelt.

Det er vigtigt som medarbejder, at kende og følge den oplæring og de instruktioner til forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret vold, der findes på eller gælder for arbejdspladsen.

Den enkelte skal medvirke til, at kolleger og egen leder er bedst muligt informeret om de observationer, den pågældende gør på arbejdspladsen i forhold til at mindske risici for voldsepisoder på arbejdspladsen.

Det er vigtigt at være orienteret om lokale handlingsanvisninger for forebyggelse og håndtering af vold.

Handling

Hvis den enkelte har oplevet vold fra en borger – uanset om der er tale om fysisk eller psykisk vold, skal situationen tages alvorligt.

I situationen skal man forsøge at bevare roen, undgå bevægelser som borgeren kan opfatte som aggressive og at kommunikere og agere på en konfliktnedtrappende/deeskalerende måde.

Det er vigtigt at alarmere kolleger og trykke efter hjælp, når man føler sig truet.

Opfølgning og læring

Det er vigtigt at få og tage imod den hjælp, der skal til, efter at have oplevet en voldelig hændelse.

Det er vigtigt at tale med sin leder, kollega, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant om oplevelsen.

Måske oplever den enkelte at være forholdsvis upåvirket lige efter hændelsen, men det anbefales alligevel at sige ja til at få talt situationen igennem. Der er ingen, der ved, hvordan voldelige oplevelser kan påvirke os individuelt på den lange bane.

I forhold til en eventuel videre sag er det vigtigt, at hændelse dokumenteres og at episoden registreres på arbejdspladsen. Derfor er det afgørende, at lederen får kendskab til episoden.

Den pågældende leder vil også kunne hjælpe med en eventuel politianmeldelse.

Kollega

Hvis man oplever en kollega, som har været udsat for vold på arbejdspladsen, skal man hjælpe vedkommende efter de aftaler, der er lavet. Hvis der ikke er lavet aftaler, skal man støtte så godt som muligt men også være opmærksom på egen sikkerhed.

Det er vigtigt at tale med nogen om oplevelsen – gerne på arbejdspladsen, hvis det er muligt og det er vigtigt at bringe oplevelsen videre til ledelse/arbejdsmiljøorganisationen, så arbejdspladsen kan lære af det.

Det er vigtigt at hjælpe med at forebygge vold ved at bidrage til at skabe en kultur, hvor der tales åbent om de episoder, man kan komme ud for på arbejdspladsen. Bak op om en kultur, hvor man støtter og underbygger, at det er en arbejdsplads, hvor der er åbenhed om voldsepisoder, og hvor det håndteres så godt som muligt.

Har der været voldsepisoder på arbejdspladsen, så kan den enkelte hjælpe med at have fokus på, at få registreret episoderne, så der er mulighed for at lære af dem og dermed også en hjælp til at forebygge, at lignende episoder sker igen.

2. Hændelser mellem ansatte (krænkende handlinger)

Krænkende handlinger hænger ofte sammen med et belastet psykosocialt arbejdsmiljø eller en uhensigtsmæssig kultur i arbejdsfællesskabet.

Derfor bør forebyggelse og håndtering altid omfatte arbejdsmiljø og kultur i afdelingen og ikke alene sættes ind på de involverede personers adfærd.

Den overordnede tilgang til krænkende handlinger i Region Midtjylland er, at en persons oplevelser af at have været udsat for krænkende handlinger altid skal tages alvorligt.

De personer, der er involverede i krænkende handlinger, vil ofte opleve situationen forskelligt, hvorfor det er vigtigt at høre alle parter udsagn og ikke drage forhastede konklusioner.

Den daglige ledelse

Forebyggelse

Ledere har et særligt ansvar i forhold til krænkende handlinger. Det er derfor særligt vigtigt, at de agerer professionelt og sagligt i alle henseender og dermed medvirker til at forebygge krænkende adfærd.

Ledere skal klart og tydeligt give udtryk for, at krænkende handlinger er uacceptable og opfordre til, at medarbejderne siger fra, hvis det opleves. Lederen skal også sikre, at medarbejdere og samarbejdspartnere er bekendt med Region Midtjyllands politik og retningslinjer om vold og krænkende handlinger.

Det er vigtigt at have fokus på, at krænkende adfærd både kan forekomme åbenlyst og mindre åbenlyst, ligesom det også kan foregå både fysisk, verbalt og digitalt.

Ledere skal understøtte, at der skabes en sund samarbejdskultur kendetegnet ved god omgangstone, åbenhed og gensidig respekt. Det kan gøres ved løbende at have dialog om den ønskede omgangstone, adfærd og kultur på arbejdspladsen. Jo mere konkret og specificeret fælles aftaler kan gøres, jo mere brugbare vil de være i det daglige samarbejde. Det kan gøres fx på personalemøder, afdelingsmøder mv.

Som leder er det vigtigt, at tage fat i konflikter, så tidligt som muligt og håndtere dem hensigtsmæssigt. Det er vigtigt at have opmærksomhed på, om ledere har den nødvendige viden og uddannelse i at forebygge og håndtere konflikter og krænkende handlinger.

Hvis der er i arbejdspladsvurderingerne er anmærkninger omkring krænkende adfærd, skal der tages hånd om det og lederen, medarbejderne og arbejdsmiljøorganisationen skal se nærmere på konkrete initiativer til håndtering heraf.

Anmærkninger om krænkende handlinger i TULE, herunder seksuel chikane, skal tages alvorligt med respekt for anonymiteten i undersøgelsen. Det er her vigtigt, at ledelsen informerer om de handlemuligheder, der er på arbejdspladsen, for at bringe oplevelser af krænkende handlinger frem og få hjælp og rådgivning.

Handling

Hvis lederen selv er vidne til krænkende handlinger, er det meget vigtigt, at gribe ind.

Alle henvendelser vedr. krænkende handlinger skal tages alvorligt.

Hvis der er tale om en konkret klage fra en ansat, der har oplevet sig udsat for krænkende handling (den ramte), skal der ageres så hurtigt som muligt.

Det første, der skal ske er, at lederen har en samtale med den ramte, der skal mødes med respekt og lydhørhed og en undersøgende tilgang i forhold til oplevelsen. Hvilke behov er der lige nu og på længere sigt - f.eks. rådgivning, konflikthåndtering eller psykologhjælp og hvilke ønsker er der til information til kolleger.

Det kan også være relevant at tale sammen om, hvilken løsning, der er mest hensigtsmæssige i den pågældende situation.

Under samtalen er det vigtig, at lederen understreger organisationens og ledelsens holdning til krænkende handlinger.

Det anbefales at udarbejde et kort referat af samtalen inkl. næste skridt og at lave aftaler om opfølgning.

Det er vigtigt, at situationen i sit hele håndteres respektfuldt og med diskretion over for både den ramte og den/de oplevede krænker(e) ligesom det er vigtigt ikke at drage forhastede konklusioner.

Den ramte kan have forskellige ønsker til håndtering af sagen.

Hvis en ramte ønsker fortrolighed, skal lederen fortælle vedkommende, at lederens handlemuligheder begrænses, men lederen må aldrig kræve, at nogen skal stå frem, hvis de ikke ønsker det.

Lederen skal overveje, om anklagerne er så alvorlige, at den pågældende bliver nødt til at gå videre med det, på trods af ønsket om fortrolighed.

Indledningsvist bør lederen undersøge om handlingerne er erkendt og ophørte. Det undersøges også om der er tale om en arbejdspladskultur eller om det er en enkeltpersons handlinger, der opleves krænkende.

Herefter kan lederen igangsætter en upartiske undersøgelse.

Lederen skal være opmærksom på, så vidt muligt kun at inddrage de direkte berørte parter og der opfordres til, at sagen håndteres i dette regi. Medarbejderne kan ikke pålægges tavshedspligt, men lederen kan opfordre til det.

Hvis de implicerede medarbejdere refererer til en anden personaleleder, skal den relevante personaleleder inddrages i sagen.

Når begge parter side af sagen er hørt, skal der så hurtigt som muligt lægges en plan for de næste skridt, det kan f.eks. være i form af aftaler, nødvendig indledning af personalemæssige sanktioner eller andet.

Så længe sagen ikke er afklaret, er det vigtigt at tage hensyn til alle parter og tilbyde støtte og hjælp til både den krænkede og den oplevede krænker, hvis de ønsker det.

Hvis sagen berører andre medarbejdere, er det vigtigt at overveje kommunikation og evt. støtte/sparring til dem.

Lederen kan søge sparring hos egen leder eller hos den lokale HR afdeling. Det er vigtigt, at sikre fortroligheden i sparringen.

Der kan være situationer, hvor lederen får andenhånds information om krænkende handlinger med tavshedsplæg. TULE eller andre undersøgelser kan også afdække tegn på forekomst af krænkende handlinger. I de situationer er det også vigtigt at agere, men der skal være opmærksomhed på, hvad der er relevant og muligt.

Ved andenhånds information anbefales det at gå i dialog med budbringerne med en nysgerrig og undersøgende tilgang.

Kommer informationen via data fra anonyme undersøgelser, er der behov for mere konkrete indsatser. Det vil være relevant, at:

- informere de ansatte om, hvor de kan henvende sig, hvis de oplever krænkende handlinger og hvilken hjælp de vil kunne få
- overveje om der skal sættes en undersøgelse i gang, der kan afdække eventuelle problemer nærmere
- sætte fokus på forebyggende tiltag på arbejdspladsen ved f.eks. dialoger om omgangsform og tone o. lign

Opfølgning og læring

Efter en konkret sag om krænkende handlinger, er det vigtigt at sørger for en tæt opfølgning med alle involverede parter.

Opfølgningen bør bestå af klar kommunikation om, hvad der forventes af de implicerede særligt med fokus på at genetablere samarbejdet.

Hvis lederen, de direkte involverede parter eller andre oplever, at samarbejdet og kommunikationen forsætter med at være udfordret, skal der følges op med en opmærksomhed på eventuelle underliggende årsager som f.eks. uklarhed om opgaver og rammer eller lignende.

Krænkende handlinger er sjældent et individuelt anliggende, men er en del af en arbejdskultur, hvor netop fokus på de underliggende årsager kan være medvirkende til at forebygge krænkende handlinger.

For at sikre forebyggelsen på kort og lang sigt, er det vigtigt at drage læring af sagen. Hvad fungerede godt? Hvad kan forbedres til en anden gang? og er der behov for mere generelle/brede tiltag i medarbejdergruppen for at forebygge fremadrettede sager?

Medarbejdere

Forebyggelse

Det forventes at alle bidrager til udvikling af en god omgangstone og samarbejdskultur, der er kendetegnet ved gensidig respekt og professionalisme.

Det er vigtigt at være opmærksom på egne og andres grænser og på, at alle er forskellige som mennesker. Det betyder, at situationer kan opleves forskelligt og at det er et fælles ansvar sammen at finde en vej.

Det er vigtigt og helt i orden at sige fra, når den enkelte oplever grænseoverskridende handlinger.

Det er godt at være opmærksom på, hvordan det kan gøres alt efter situationen.

Det er også helt i orden at være uenige som kolleger men det er vigtigt, at denne uenighed håndteres professionelt, så samarbejdet om kerneopgaver og sikring af trivslen på arbejdspladsen fortsat er i fokus.

Det er fremmede for en sund samarbejdskultur, at der på arbejdspladsen tales åbent om, hvornår samarbejdet og kommunikationen er god og mindre god samt at drage læring heraf.

Handling

Hvis den enkelte oplever krænkende adfærd opfordres der til at sige fra. Det gælder både i de situationer, hvor den enkelte selv oplever sig krænket, og i de situationer hvor den enkelte er vidne til eller vidende om, at andre bliver krænket.

Der er mange måder at sige fra på og gøre opmærksom på oplevelsen af krænkende handlinger.

Man kan f.eks.:

- Sige direkte fra overfor for den oplevede krænker.

- Informere og inddrage egen leder (eller en anden), leders leder, den lokale HR-afdeling, tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentanten.
- Kontakte Region Midtjyllands beredskabstelefon, hvis den enkelte oplever sig udsat for eller er vidne til krænkende handlinger. Her kan man anonymt få råd og vejledning til at håndtere situationen.
- Bruge Arbejdstilsynets hotline om krænkende handlinger, hvor det er muligt at ringe anonymt og få råd og vejledning om forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger. Det gælder både, hvis man selv har oplevet at blive krænkede eller har været vidne til krænkende handlinger.

At være udsat for krænkende handlinger kan være en stor belastning og det er derfor vigtigt at søge støtte og hjælp til at håndtere situationen.

Opfølgning og læring

Hvis den enkelte har været involveret i en sag om krænkende handlinger skal man være opmærksom på, at der kan gå et stykke tid, før samarbejdet med en oplevet krænkede føles trygt og naturligt også selv om sagen er håndteret og der er aftalt en proces eller konkrete tiltag.

Det er vigtigt at indgå i dialog med egen leder og/eller tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant om, hvordan samarbejdsrelationen til den anden part bedst kommer videre. Det er vigtigt at prioritere dialoger parterne imellem og indgå i dem, hvis det er muligt.

Det er lettere at tale med hinanden end igennem andre. Der opfordres til at deltage i dialoger, mediation og opfølgning, hvis det giver mening

Det anbefales, at den enkelte evt. sammen med egen leder eller kollega/kolleger bruger tid på at drage læring af sagen. Er der noget, der skal gøres for at forebygge lignende situationer og hvordan håndteres det bedst, hvis der igen opleves krænkende handlinger.

Kollega

Alle har et ansvar for at skabe en kultur, hvor der er respekt for hinandens grænser og hvor det er naturligt, at gøre opmærksom på krænkende adfærd.

Det betyder også, at en kollega skal gribe ind, hvis vedkommende er vidende om krænkende adfærd – og det er vigtigt at tage det alvorligt, hvis en kollega tager kontakt om en oplevelse.

At gribe ind kan være at sige fra på egne eller fællesskabets vegne, støtte op, være undersøgende og invitere til dialog.

Hvis den enkelte kollega oplever, at der er generelle udfordringer med krænkende adfærd eller at tilfælde af krænkende adfærd gentages, tages kontakt til egen leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.

Særligt vedr. mobning

Mobning er en særlig form for krænkende handling, der omfatter, at det er den eller de samme individer/grupper af individer, der over længere tid eller gentagne gange på grov vis udsætter andre for krænkende handlinger.

Handlingerne opleves som krænkende og den/de pågældende er ikke i stand til at forsvare sig effektivt imod dem. Forsvare sig imod omfatter enhver form for handling, der kan stoppe modparten i de krænkende handlinger f.eks. at sige fra.

Hvis de krænkende handlinger fortsætter, er der først her pr. definition tale om mobning.

Begrebet "mobning" vedrører denne særlige type af krænkende handlinger, hvor handlinger fortsætter på trods af, at den udsatte har sagt fra.

I forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger er det vigtigt som leder og medarbejder at være bekendt med denne sontring.

Anklager om mobning skal tages seriøst, skal undersøges nærmere og der vil ofte være behov for ekstern bistand.

Særligt vedr. seksuel chikane og sexism

Seksuel chikane omfatter krænkende handlinger, der vedrører al form for uønsket seksuel opmærksomhed og dækker derfor over et spektrum fra mere milde former som f.eks. jokes til grove handlinger som overgreb.

Uønsket seksuel opmærksomhed dækker både over nedsættende og nedvurderende kønsrettede komplimenter/bemærkninger, tilnærmelser og handlinger og skal håndteres som et arbejdsmiljøproblem.

Sexisme omfatter fordomme eller diskrimination på basis af køn og har ofte rod i mere overordnede samfunds- og strukturelle problemer.

Forebyggelse og håndtering af seksuel chikane er ofte forbundet med tabu og en vis grad af berøringsangst/ubehag.

Status og magt er ofte forhold, der spiller en rolle i sager om seksuel chikane og sexism, hvilket er vigtigt at have for øje, når seksuel chikane skal forebygges og håndteres.

Ledelsens forebyggelse og handling

Den daglige leder har ansvar for at forebygge og sikre, at der ikke foregår seksuel chikane på den enkelte arbejdsplads.

Ledere, der er vidne til seksuel chikane eller sexism, har pligt til at tage sagen op og inddrage nærmeste overordnede, hvis relevant.

Klager over seksuel chikane tages alvorligt og sagerne bliver undersøgt og handlet på i organisationen. Det vil sædvanligvis være ledelsen, tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten, der indgår i håndteringen af sagerne.

Da magt og status kan være afgørende faktorer i sager om seksuel chikane er det vigtigt at være opmærksom på det i sin tilgang.

Ved forhold af særlig alvorlig karakter er lederen, evt. i samarbejde med, tillidsrepræsentanten og/eller arbejdsmiljørepræsentanten desuden forpligtet til at følge, om henvendelsen fører til handling – og i modsat fald gå videre op i ledelsessystemet.

Hvis ansatte, der har været udsat for seksuel chikane, har haft fravær som følge heraf, skal arbejdspladsen tilbyde den nødvendige støtte og hjælp til at vende tilbage til arbejdspladsen.

Medarbejderes forebyggelse og handling

Det forventes at alle medarbejdere deltager i samarbejdet om forebyggelse af seksuel chikane og gør opmærksom på, hvis de er vidne til eller vidende om seksuel chikane – uanset om det er rettet mod dem selv eller andre på arbejdspladsen.

Medarbejdere, der er vidne til seksuel chikane eller sexisme, har pligt til at gå til den nærmeste overordnede. Medarbejderne vil også i disse situationer kunne inddrage tillidsrepræsentant og/eller arbejdsmiljørepræsentant.

Som medarbejder siger man fra, hvis man har mulighed for det, eller er i stand til det. Hvis det ikke er muligt, eller det ikke nytter noget, tages der kontakt til egen leder, tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant. Der kan også tages kontakt til den faglige organisation, eller andre man har tillid til.

Hvis man har sagt fra og/eller er gået videre til egen leder, tillidsvalgte eller den lokale HR afdeling uden at have oplevet ændring i adfærd eller fået en tilbagemelding om, at der sker noget, så er det muligt at gå til næste ledelsesniveau. Man kan også gøre brug af Region Midtjyllands "Beredskabstelefon", der betjenes af Koncern HR, Udvikling - en neutral instans i Koncern HR, og her få råd og sparring.

Det er også muligt at henvende sig Arbejdstilsynets Hotline, der tilbyder anonym rådgivning og sparring.

Seksuel chikane kan registreres under vold, trusler og chikane i VTC-systemet. Derudover kan man oprette en sag i Region Midtjyllands APV-system.

Medfører seksuel chikane en fysisk eller psykisk personskade, skal det anmeldes som en arbejdsskade.

Roller og ansvar øvrige

Koncernledelsen

Koncernledelsen giver indsatsen mod vold og krænkende handlinger opmærksomhed og prioritering og iværksætter relevante, konkrete (eventuelt tværgående) initiativer i forhold til denne politik.

Hospitaler, øvrige enheder og Koncern HR

Alle driftsområder understøtter processerne med at udarbejde og implementere politikken og retningslinjerne, samt ved eventuelle supplerende lokale politikker og retningslinjer.

Koncern HR supplerer og understøtter områderne og indsatsen på den enkelte arbejdsplads inden for vold og krænkende handlinger. Det 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. Koncern HR har fokus på og vil altid inddrage forebyggelsesperspektiverne i tilgangen til opgaven
