

Politik om forebyggelse og
håndtering af vold og krænkende
handlinger herunder mobning,
chikane og sexisme i Region
Midtjylland

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Formål.....	3
Begrebsafklaring	4
Forebyggelse	5
Når skaden er sket	5
Politianmeldelse	6
Vold udenfor arbejdstid	7
Anmeldelse af injurier	7
Anmeldelse af arbejdsulykke.....	7
Efter	7
Ikrafttræden.....	8
BILAG 1	9

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 ansatte¹ bliver udsat for vold og krænkende handlinger i relation til deres job.

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

Enhver form for vold og krænkende handlinger mod medarbejdere og ledere i relation til deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold i Region Midtjylland, opfattes som rettet mod Region Midtjylland som organisation.

Det er derfor ikke en privat sag for den enkelte at håndtere problemer med vold og krænkende handlinger, men derimod en fælles opgave for medarbejdere og ledere.

Alle har ret og pligt til at sige fra, hvis de selv oplever at være udsat for vold og krænkende handlinger, eller hvis de ved, at andre er det.

I Region Midtjylland er der fokus på den gode dialog, hvor alle åbent, ærligt og trygt kan sige deres mening. Der skal være et højt informationsniveau, gensidig respekt, ligeværdighed, samarbejdsvilje og plads til forskellighed.

I Region Midtjylland er der en forventning om, at alle medarbejdere og ledere er høflige og respektfulde over for borgere², samarbejdspartnere og kollegaer og optræder fagligt og professionelt for at skabe tryghed og forebygge vold og krænkende handlinger.

Formål

Formålet med politikken er at forebygge vold og krænkende handlinger samt beskrive en ramme for håndtering heraf.

Politikken skal medvirke til at øge opmærksomhed og viden blandt ledere, medarbejdere og deres repræsentanter i MED- og Arbejdsmiljøorganisationen om vold og krænkende handlinger.

Ligesom den skal give ledere, medarbejdere og deres repræsentanter i MED- og Arbejdsmiljøorganisationen på alle niveauer kendskab til holdninger og retningslinjer

¹ Politikken omfatter alle ansatte. Den omfatter også studerende, vikarer og frivillige, der gør tjeneste i Region Midtjylland.

² "borger" bruges som fælles betegnelse for mennesker, som ikke er ansat i Region Midtjylland, f.eks. patienter og pårørende.

med henblik på at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold og krænkende handlinger i Region Midtjylland.

Politikken dækker alle forhold, der relaterer sig til ansættelsen i Region Midtjylland. Det vil sige, såvel krænkende handlinger mellem ansatte i Region Midtjylland, som vold og krænkelse fra borgere i relation til ansatte i Region Midtjylland.

Politikken dækker også online-aktiviteter, chikanerende eller injurierede e-mails, opslag på sociale medier mv.

Begrebsafklaring

Betegnelserne vold og krænkende handlinger skal forstås bredt. Adfærden kan både forekomme i form af direkte eller indirekte aktive handlinger, men den kan også forekomme ved at undlade at handle.

Vold og krænkende handlinger er udtryk for uacceptabel adfærd fra en eller flere personer, og kan antage mange forskellige former, hvoraf nogle er lettere at få øje på end andre.

Vold og krænkende handlinger kan udøves af en eller flere personer med det formål eller den virkning at forulempe en persons værdighed, påvirke vedkommendes helbred og/eller skabe et dårligt arbejdsmiljø.

Vold og krænkende handlinger kan:

- være af fysisk, psykisk og/eller af seksuel karakter
- forekomme som enkeltstående tilfælde eller som mere systematiske handlingsmønstre
- forekomme blandt kolleger, mellem ledere og medarbejdere (krænkende handlinger) eller udøves af tredje part, såsom borgere, pårørende eller samarbejdspartnere (vold)
- forekomme både i og uden for arbejdstiden
- være relateret til arbejdet
- variere fra mindre alvorlige tilfælde af forulempende adfærd til mere alvorlige handlinger, herunder lovovertrædelser, der kræver indgreb fra offentlige myndigheder (fx politi).

Det er den forulempedes oplevelse af handlingen, der som udgangspunkt er afgørende for om en handling betegnes som krænkende eller voldelig. Det er uden betydning, om handlingen er udøvet med fortsæt eller f.eks. på grund af sygdom og/eller funktionsnedsættelse.

Det skal bemærkes at vold og krænkende handlinger benævnes, håndteres og forebygges forskelligt alt efter, om det foregår imellem medarbejdere eller imellem

borger og medarbejder. Det hører under forskellige paragraffer i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykiske arbejdsmiljø.

Nærmere begrebsafklaring og definitioner fremgår af bilag 1.

Forebyggelse

I Region Midtjylland arbejdes der systematisk og målrettet på at forebygge risikoen for vold og krænkende handlinger. Det sker bl.a. ved fremme af fælles værdier og normer for ønsket adfærd og faglighed på alle niveauer i Region Midtjylland. Herunder ved at:

- vurdere risiko for arbejdsrelateret vold og reducere forekomsten og alvorligheden af episoder mest muligt
- vejlede ansatte om forebyggelse og håndtering af vold og krænkende handlinger både i og 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 og krænkende handlinger
- MED-udvalg i Region Midtjylland drøfter eventuelt planlagte og iværksatte initiativer i forhold til denne politik i tilknytning til deres årlige opfølgning af status på arbejdsmiljøområdet, jf. regionens MED- og Arbejdsmiljøaftale

Alle ansatte skal spille en rolle i forebyggelse af vold og krænkende handlinger. Ledelsen har en særlig rolle i forebyggelsen og et særligt ansvar for at arbejde aktivt for at arbejdsvilkår, kompetencer, kultur og omgangstone understøtter et sikkert og godt arbejdsmiljø.

Der er en klar forventning til ledere i Region Midtjylland om at gribe ind og håndtere eventuelle udfordringer professionelt og sagligt i alle henseender.

Når skaden er sket

En procedure for håndtering af konkrete sager og hændelser skal bygge på følgende grundlæggende principper, der skal være kendt blandt alle ansatte.

Alle ansatte, der oplever vold og krænkende handlinger, opfordres til at bringe oplevelsen frem og kan forvente, at sagen bliver taget alvorligt, at den undersøges og handles på med den nødvendige diskretion.

Hvis den ansatte vurderer, at forholdet ikke kan bringes frem overfor egen leder, så opfordres til, at forholdet bringes frem for en anden leder evt. en leder fra ledelseslaget over eller til at henvende sig til tillidsrepræsentanten, arbejdsmiljørepræsentanten eller den lokale HR afdeling.

Det er ledelsens ansvar at tage henvendelser vedr. vold og krænkende handlinger seriøst og undersøge sagen nærmere med en upartisk tilgang uden unødigt ophold.

Alle involverede parter vil få en saglig og fair behandling – dette gælder både den der anklager og den der anklages for vold og krænkende handlinger. Der vil ikke blive givet oplysninger om den pågældende sag videre til parter, der ikke er involveret i sagen.

Den part der beskyldes for vold eller krænkende handlinger, der kan føre til politianmeldelse, orienteres om at vedkommende ikke har pligt til at udtale sig (selvinkriminering).

Klager bør være underbygget af konkrete oplysninger om hændelsesforløbet og være noteret så tæt på oplevelsen som muligt.

Falske anklager tages yderst alvorligt og kan i forhold til ansatte medføre disciplinære tiltag.

Der tilknyttes efter behov ekstern konsulentbistand til planlægning og gennemførelse af processen.

Ledelsen sikrer, at der tages passende skridt over for den forulempende part/skadevolder. Ledelsen tilbyder den skadelidte den nødvendige støtte herunder nødvendig hjælp til at vende tilbage til arbejdet

Man kan ikke, som skadelidt, forvente at få viden om, hvilke skridt ledelsen konkret har taget over for den forulempende part, da det som udgangspunkt vil være underlagt tavshedspligt.

Der henvises til "Handlingsanvisende retningslinjer i relation til politik om vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexismen".

Politianmeldelse

Har en ansat været udsat for vold eller krænkende handlinger, er det vigtigt at afklare, om der skal ske en politianmeldelse af hændelsen³.

Udgangspunktet i Region Midtjylland er, at der altid sker politianmeldelse.

Tilfælde af vold og trusler om vold kan politianmeldes af lederen, medarbejderen eller begge. Der behøver ikke at være enighed om anmeldelse. I Region Midtjylland anbefales, at lederen anmelder hændelsen.

³ Flere forskellige bestemmelser i straffeloven kan være relevante i relation til vold og krænkende handlinger. Herunder straffelovens § 119 (vold), § 119a (chikane), § 242 (stalking), § 267 (injurier).

I særlige tilfælde, hvor volden er begået af institutionsanbragte mod plejepersonale, kan anmeldelse dog udelades, hvis der er generelle behandlingsmæssige og/eller pædagogiske hensyn, der taler imod politianmeldelse.
Hvis politianmeldelse udelades bør der være en dialog mellem medarbejdere og leder.

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

Hvis man vil søge erstatning i henhold til offererstatningsloven, skal sagen som udgangspunkt være anmeldt til politiet indenfor 72 timer. Er der truffet aktiv beslutning om, at et ellers strafbart forhold ikke politianmeldes pga. behandlingsmæssige og/eller pædagogiske hensyn, skal medarbejderen bruge lederens notat til offererstatning for at ansøge om erstatning i henhold til offererstatningsloven.
Se nærmere herom i den regionale retningslinje i eDok, om offererstatning til medarbejdere udsat for vold eller trusler på arbejde.

Vold udenfor arbejdstid

Hvis der finder en arbejdsrelateret voldshændelse sted i den ansattes fritid, er den ansatte selv ansvarlig for en eventuel politianmeldelse.
Hvis lederen bliver bekendt med, at der har været en voldshændelse i den ansattes fritid, der er relateret til arbejde, tilbydes den ansatte hjælp til politianmeldelse.

Anmeldelse af injurier

En eventuel sag om injurier skal anlægges ved de civile domstole.
Politi/anklagemyndighed kan i ganske særlige tilfælde efter begæring anlægge sagen, men udgangspunktet er, at medarbejderen selv skal anlægge en sådan sag.

Anmeldelse af arbejdsulykke

I arbejdsmiljølovgivningen betragtes voldshændelser i forbindelse med arbejdet som arbejdsulykker.
Ved fysisk eller psykisk vold og anden traumatiserende eller krænkende hændelse skal episoden anmeldes som en arbejdsulykke, hvis:

- hændelsen resulterer i fravær ud over hændelsesdagen, eller
- hændelsen medfører behandlingsudgifter.

Efter

Der er en klar forventning om at ledere og eventuelle implicerede i konkrete sager, drager læring af den enkelte sag med henblik på at forebygge lignende tilfælde.

Ledelsen bør være ekstra opmærksom på, at følge op i afdelingen generelt for at forebygge eventuelle tilstødende sager.

Lederen kan til enhver tid søge råd og sparring i Koncern HR, Udvikling i forhold til konkrete indsatser.

Der henvises i øvrigt til de tilstødende retningslinjer, der giver et overblik over, hvordan det forventes at du som leder, medarbejder eller kollega reagerer på vold og krænkende handlinger.

Ikrafttræden

Politikken er vedtaget i Regions-MEDudvalget (RMU) i december 2023 og erstatter den tidligere Politik der blev vedtaget i 2010 og opdateret december 2020.

BILAG 1

Begreber	Definition
Vold ⁴ (arbejdsrelateret vold)	<p>Udøves af personer der ikke er ansat i Region Midtjylland dvs. pårørende og borgere.</p> <p>Vold (arbejdsrelateret vold) omfatter fysisk og psykisk vold, der finder sted, når en eller flere medarbejdere eller ledere angribes, trues, krænkes eller chikaneres i relation til deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold i Region Midtjylland.</p> <p>Trusler, der fremsættes over for ansatte er at betragte som psykisk vold. Det kan f.eks. være mundtlige trusler mod ansattes sikkerhed, trusler om hærværk mod arbejdspladsen eller trusler mod en ansats nærtstående personer eller ejendele.</p> <p>Vold kan forekomme i eller uden for arbejdstiden.</p> <p>Der henvises i øvrigt til § 25 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.</p>
Krænkende handlinger	<p>Udøves mellem ansatte når en eller flere medarbejdere eller ledere groft eller gentagne gange udsætter en eller flere medarbejdere og ledere for nedværdigende handlinger, trusler, vold eller ydmygelser.</p> <p>Den forulempedes oplevelse af handlingen er 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.</p> <p>Hypigheden, grovheden og varigheden kan have en betydning, f.eks. kan graden af oplevelse af krænkelser være påvirket af den lokale samarbejds- og samtalekultur⁵</p> <p>Der henvises i øvrigt til § 23 i arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.</p>
Mobning	<p>Krænkende handlinger bliver til mobning, når det er den eller de samme personer, der regelmæssigt og over længere tid udsættes for krænkelser, som de ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod.</p>
Chikane	<p>Chikane kan også kaldes mobning. En krænkende handling bliver til chikane, hvis en medarbejder regelmæssigt opsiges eller forfølges</p>

⁴ Det bemærkes, at voldshandlinger mellem ansatte betragtes som krænkende handlinger

⁵ Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

	af andre med det formål at diskriminere, ydmyge, true eller lignende.
Digital chikane	Når psykisk vold eller krænkelser sker digitalt kaldes det digital chikane. Det kan fx være hadsider på internettet, offentliggørelse af private oplysninger om en ansat fx billeder, telefonnummer, adresse, lydoptagelser i kombination med en nedsættende eller krænkende omtale. Det kan også være mails eller SMS beskeder eller andre former for opsøgning via digitale fora.
Seksuel chikane	Krænkende handlinger bliver til seksuel chikane, når der er tale om handlinger og uønsket opmærksom, der er af seksuel karakter. Det kan eksempelvis være uønsket berøring, verbale ytringer etc.
Sexisme	Sexisme er en fordom eller diskrimination baseret på køn. Sexisme betegner holdninger, ideologier eller overbevisninger om køn, der indebærer enten positiv eller negativ forskelsbehandling.
Diskrimination	Krænkelser med baggrund i bl.a. race, etnisk oprindelse, køn, alder, handicap, politisk-, religiøs- eller filosofisk overbevisning, fagforeningsmæssigt tilhørsforhold, seksuelle forhold eller seksuel orientering.