

Dato 06.05.2019

Charlotte Vanting Brauer

Tlf. 2020 0756

Mail chbrau@rm.dk

Delpolitik om vold og krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

Politikken handler om Region Midtjyllands forpligtelse til at forebygge, identificere og håndtere vold og krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane for ansatte i relation til deres ansættelsesforhold i Region Midtjylland.

Politikken er vedtaget i Regions-MEDudvalget, RMU, og senest opdateret maj 2019.

Side 1

Målgruppe

Politikken gælder for alle ansatte i Region Midtjylland.

Formål

Formålet med denne politik er at

- øge opmærksomhed og viden blandt ledere, medarbejdere og deres repræsentanter i MED-systemet om vold og krænkende handlinger i Region Midtjylland
- give ledere, medarbejdere og deres repræsentanter i MEDsystemet på alle niveauer kendskab til holdninger og retningslinjer med henblik på at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold og krænkende handlinger i Region Midtjylland

Definitioner og tydeliggørelse

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

- Vold og krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane 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 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.
- Vold, herunder fysisk og psykisk vold, finder sted, når en eller

flere medarbejdere eller ledere angribes i relation til deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold i Region Midtjylland

- Krænkende handlinger finder sted, når en eller flere medarbejdere eller ledere groft eller gentagne gange udsættes for nedværdigende handlinger, trusler eller ydmygelser i relation til deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold i Region Midtjylland.
- Krænkende handlinger omfatter også krænkelser med baggrund i f.eks. etnicitet, religion, køn, seksualitet, alder eller handicap.
- 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.
- 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 krænkelser, 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 opmærksom af seksuel karakter. Det kan eksempelvis være uønsket berøring, verbale ytringer etc.

Forekomst

Der kan forekomme forskellige former for vold og krænkende handlinger 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 indenfor og udenfor for normal arbejdstid,
- 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 uanset den lokale enheds størrelse, aktivitetsområder eller ansættelsesform

Visse faggrupper og sektorer kan dog have en højere risiko end andre.

Holdninger

I Region Midtjylland er:

- vold og krænkende handlinger uacceptabel optræden.
- vold og krænkende handlinger mod medarbejdere, 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.

- en ordentlig dialog afgørende for, at opnå gode resultater og samtidig sikre et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejdere åbent, ærligt og trygt kan sige deres mening, og hvor der er et højt informationsniveau, gensidig respekt, ligeværdighed, samarbejdsvilje og plads til forskellighed. Region Midtjylland er en mangfoldig arbejdsplads, hvor medarbejdere og ledere har kontakt til mange forskellige grupper af borgere og patienter. Nogle borgere og patienter har en sygdom eller er bragt i en situation, der kan bevirke, at deres eventuelle anvendelse af vold og krænkende handlinger ikke udelukkende kan opfattes som forsætlig - selv om det fra den ansattes side vil være at opfatte som vold og krænkende, og hermed vil kunne opfattes som en arbejdsskade.
- Vi er høflige og respektfulde over for borgere, patienter, pårørende og samarbejdspartnere, og optræder med en faglig/professionel myndighed, som skaber tryghed og forebygger vold og krænkende handlinger.

Indsatsen

- Risikoen for vold og krænkende handlinger på arbejdspladsen kan reduceres ved systematisk forebyggelse. Det sker bl.a. ved fremme af fælles værdier og normer for ønsket adfærd og faglighed på både koncernniveau, lokalt niveau og arbejdspladsniveau. Konkret kan vold og krænkende handlinger forebygges ved fx at vejlede ansatte om forebyggelse og håndtering af vold og krænkende handlinger såvel i som uden for arbejdstid, øge opmærksomheden og dialogen om den fælles organisations- og samarbejdskultur, samt skabe klarhed og synlighed derom, herunder at uddanne ledere og medarbejdere i fx sikkerhedsprocedurer, beredskabsplaner, krise- og konflikthåndtering, kommunikation og frigørelsesgreb, jf. protokollat¹.
- En passende procedure for håndtering af konkrete sager skal bygge på følgende grundlæggende principper, der skal være kendt blandt de ansatte jf. protokollat¹:
 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 medføre disciplinære tiltag.
 7. Om nødvendigt tilknyttes ekstern bistand

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.

¹ Aftale om trivsel og sundhed inkl. protokollat (indgået ml. RLTN og Forhandlingsfællesskabet, OK15)

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:

- A. Situationer, hvor forulemper/skadevolder er intern part i Region Midtjylland
- B. Situationer, hvor forulemper/skadevolder er tredje part.

Hvis en sag anmeldes til politiet, skal den efterfølgende anmeldes som arbejdsskade.

Roller og ansvar

Aktørerne i indsatsen mod vold, krænkende handlinger i Region Midtjylland har følgende ansvar og roller:

Koncernledelsen

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

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.

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.

Hoved-MEDudvalg (HMU)

Samtidig med at hvert HMU foretager sin årlige opfølgning på arbejdsmiljøaftalen, drøfter udvalget eventuelt planlagte og eventuelt iværksatte initiativer i forhold til denne politik inden for udvalgets område. Drøftelsen sker på baggrund af tilbagemeldinger fra de Lokal-MEDudvalg, der hører under HMU'et.

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

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

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

Den daglige ledelse

Den daglige ledelse skal sikre, at hverdagens indsats mod vold og krænkende handlinger fungerer, herunder have 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.

Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter

Arbejdsmiljø- 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:

- Opmærksom på omgangstone og samarbejdskulturen på arbejdspladsen og kollegers reaktioner derpå.
- Anmeldelse af krænkende handlinger som arbejdsskade, hvis der har været sygefravær ud over den dag krænkelsen fandt sted.
- Registrering af vold, trusler og chikane (VTC) i Arbejdsmiljøsystemet
- Arbejdspladsvurderinger (APV).
- Ulykkessystem - Ulykkesmodul i Arbejdsmiljøsystemet.
- TULE (Trivselsundersøgelse og Lederevaluering).
- Udviklingssamtaler (US)

Medarbejderne

Medarbejderne forventes at bidrage til udviklingen af hverdagens forebyggelse og indsats mod vold, og krænkende handlinger.

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

Driftsområder 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. 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; forebyggelsesperspektiverne vil dog altid blive inddraget i afdelingens (Koncern HR's) tilgang til opgaverne.

Baggrund

Som en del af overenskomstaftalerne 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 eller samarbejdssystemet skal aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats - for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, krænkende handlinger i tilknytning til udførelsen af arbejdet. Forpligtelsen omfatter også vold, og krænkende handlinger fra tredje person. Hvor arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg, 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 – Bekendtgørelse 559, 2004, med senere ændringer*
- *Arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid - Bekendtgørelse 1504, 2015*
- *At-vejledning D.4.3-4 – Vold*
- *AT-vejledning D.4.3.1 – Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane*
- *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*