

Retningslinje om krænkede handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og racisme mellem ansatte og mellem medarbejdere og ledere

I Region Hovedstaden ønsker vi arbejdspladser, der bygger på gensidig respekt blandt medarbejdere og ledere på alle niveauer. Derfor accepterer vi ikke krænkede handlinger.

Vi skaber et godt arbejdsmiljø gennem hverdagens små og store handlinger. Opstår der situationer, hvor den respektfulde omgang med hinanden i arbejds-

Definition af krænkende handlinger

Der er tale om krænkende handlinger, når 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.

Den eller de der bliver udsat for adfærden, skal opfatte den nedværdigende. Det har ikke betydning, om handlingen er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

fællesskabet kommer under pres, har ledere og medarbejdere en fælles opgave med at gribe ind og håndtere situationen.

Krænkende handlinger kan blive udøvet af både ledere og medarbejdere. Kollegial feedback og ledelse er ikke i sig selv krænkende handlinger¹.

¹ https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/?fbclid=IwAR3z2Mjmx6p9CCA6WY1qNXg697KGQk-C_foVQb_Rimx5BNXi881tCVr5pBM afsnit 2

Hvis den krænkende handling, herunder mobning og seksuel chikane² bliver udøvet af en patient eller borger, er der tale om arbejdsrelateret vold eller trusler³. Se da regionens retningslinje om vold, trusler og krænkende adfærd [\[link\]](#)

Vi vil forebygge krænkende handlinger

Vi accepterer ikke krænkende handlinger, herunder racisme, på regionens hospitaler, virksomheder eller koncerncentre. Derfor arbejder vi i hverdagen i et forpligtende fællesskab mellem medarbejdere, ledelse, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og i MED-organisationen med at udvikle og videreføre en arbejdspladskultur, der bidrager til at forebygge krænkende handlinger. Alle skal medvirke til gode samarbejdsrelationer, respektfuld omgangstone, tryghed og trivsel på arbejdspladsen. Det betyder også, at bliver ansatte opmærksomme på problemer i arbejdsmiljøet, som de ikke selv kan løse, skal de orientere arbejdsmiljøorganisationen eller arbejdsgiver.

Vi anerkender, at der kan være situationer, som den enkelte har oplevet som krænkende handlinger, uden at det giver grundlag for sanktioner. Uanset om der mangler grundlag for at sanktionere, så forholder vi os til, om situationen forpligter til at iværksætte forebyggende tiltag for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Ledelsen har ansvaret

Det er ledelsens ansvar at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Når det handler om krænkende handlinger sker det fx gennem tilskyndelse til en kultur, hvor den enkelte til en hver tid kan sige fra overfor enhver form for krænkelse.

Samtidig skal ledelsen skabe et rum for, at krænkeren kan stå frem. Den, der tænker sig om og reflekterer, er også en vigtig del af en kulturændring.

Vi tager hånd om situationen, hvis den opstår

Alle henvendelser om krænkende handlinger bliver taget alvorligt. Ledelse/HR undersøger henvendelserne med respekt for den enkeltes oplevelse af at være blevet krænket..

Den enkelte skal have information om sine rettigheder, at henvendelsen vil blive undersøgt og om mulighed for psykologbistand.,

Det er ledelsens ansvar at håndtere situationen. Ligesom ledelsen skal inddrage den lokale HR-funktion som støtte og supplement, hvor der er behov herfor.

Henvendelser bliver taget hånd om i et fortroligt rum

Vi er opmærksomme på at sikre en retfærdig proces for alle involverede –

² Se bilag 1 med definition af mobning og seksuel chikane

³ Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, § 25

både når vi undersøger en henvendelse og håndterer en mulig krænkelse. Det betyder, at alle involverede har krav på en fair behandling og at blive behandlet med respekt og omtanke.

Henvendelser om krænkende handlinger bliver behandlet i et fortroligt rum. Vi tager hånd om den, der henvender sig, og inddrager vedkomne i, at vi går videre med sagen.

Der kan være situationer, hvor den - der henvender sig om krænkende handlinger – ikke kan være anonym. Det hænger sammen med hensynet til andre involverede.

Hvem kan henvende sig og hvor?

Den, der har oplevet krænkende handlinger, eller andre som har været vidne hertil, kan henvende sig til ledere på alle ledelsesniveauer, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant, lokale HR- og arbejdsmiljøfunktion, direkte til direktionen eller til [Center for HR og Uddannelse](#) (Region Hovedstadens centrale HR- og arbejdsmiljøfunktion).

Endelig kan den krænkede henvende sig til Region Hovedstadens whistleblowerordning. Her kan du vælge at være anonym.

En anonym henvendelse om krænkende handlinger kan være afsæt for en undersøgelse. Forbliver henvendelsen anonym begrænser det muligheden for som leder/HR-funktion både i forhold til at undersøge sagen og at iværksætte handlinger.

Er der sanktioner overfor krænkende handlinger?

Vi accepterer ikke krænkende handlinger. Det er ledelsen/HR-funktionen som skal vurdere den konkrete henvendelse og træffe beslutning om proportionale konsekvenser, herunder evt. ansættelsesretlig sanktion.

Beslutning om at iværksætte sanktioner er omfattet af tavshedspligt⁴. Det betyder, at en krænkende handling kan blive sanktioneret uden at den krænkede får kendskab til, hvordan det er sket.

I grovere sager, hvor der er mistanke om strafbare forhold, skal det konkret vurderes, om der skal ske politianmeldelse.

Anmeldelse af arbejdsskade

Hvis der opstår sygefravær som følge af krænkende adfærd skal der aktivt tages stilling til, om der skal ske en arbejdsskadeanmeldelse i SafetyNet.

⁴ Oplysninger og kommunikation er omfattet af regler om databeskyttelse, begrænsningerne i forhold til aktindsigt i personalesager, tavshedspligt mv.

En forebyggende arbejdspladskultur

Krænkende handlinger kan forekomme på alle arbejdspladser. Der kan være mange årsager til at krænkende handlinger opstår, og arbejdspladskulturen spiller en væsentlig rolle. Derfor har det stor betydning, at den kultur – som vi sammen skaber – er anerkendende og en åben.

Alle kan potentielt krænke andre uden, at det var hensigten, og alle har et ansvar for at sætte ind, hvis det sker. En regelmæssig fælles dialog og opmærksomhed på, hvordan vi forebygger og håndterer krænkende handlinger kan understøtte en god arbejdspladskultur. Arbejdsmiljøgruppen har en aktiv rolle heri.

APV

Den enkelte arbejdsplads skal i det opfølgende APV-arbejde sørge for, at der bliver arbejdet systematisk og målrettet med forebyggelse af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

Sker det, at vi får en anonym henvendelse om krænkende handlinger, indgår den også i vores forebyggende arbejde.

Alle har ansvar for egen opførsel

Vi har i fællesskab ansvar for vores arbejdsmiljø. Den måde, som vi hver især opfører os på, påvirker andre. Hvis vi oplever, at andre bliver udsat for krænkende handlinger, har vi pligt til at gribe ind, tilbyde hjælp og/eller indberette hændelsen.

MED-organisationen

Det er Regions Hoved-MED-udvalget (RMU), der som det øverste arbejdsmiljøudvalg i regionen, fastsætter den overordnede retningslinje for den samlede indsats om krænkende handlinger, herunder mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed. RMU skal også følge op på retningslinjen, hvis der sker ændringer i lovgivning, overenskomster mv.

Hospitals- eller Virksomheds-MED-udvalget (HMU/VMU)

Det er det lokale øverste MED-udvalg på hospital, virksomhed eller koncern-center, der har ansvaret for at sikre, at den regionale retningslinje bliver udfoldet og omsat i praksis lokalt.

Lokalt skal der være drøftelse og fastlæggelse af, hvordan udmøntningen skal ske. Det betyder også at overveje, om der er behov for lokale præciseringer.

Elementer, der kan indgå i en lokal retningslinje er

- Hvem der har hvilke roller i forhold til opgaver og ansvar for tiltag?
- Hvor henvender man sig (mail / telefonnumre)
- Hvordan bliver der arbejdet målrettet og systematisk med forebyggelse?

Hvordan bliver der samlet op på viden om omfang af krænkende handlinger?

- Hvordan og hvornår bliver tiltag evalueret?

HMU/VMU skal løbende følge op på, om der er behov for særlige lokale præciseringer eller indsatser.

Lokal-MED-udvalget (LMU)

Der skal også lokalt i det enkelte LMU og arbejdsmiljøorganisation være en drøftelse af og fastlæggelse af retningslinjer i forhold til at identificere, forebygge og håndtere krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane mellem ansatte og mellem ansatte og ledere.

Forebyggelsesindsatsen skal afspejle den konkrete risiko, og er en fælles opgave, som bygger på egne og andres erfaringer.

Ansaret for arbejdsmiljøet er forankret lokalt

Regionens retningslinje er en overordnet ramme. Det er de enkelte hospitaler, virksomheder og koncerncentre, der med afsæt heri, sikrer at den bliver omsat til lokal retningslinje eller praksis.

Dialog og medinddragelse lokalt er afgørende for ejerskab til den lokale proces med forebyggelse af krænkende handlinger.

Godkendt af RMU den xx.xx.2024

Regionens retningslinje om krænkende handlinger er en implementering af en EU-aftale mellem europæiske arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer. Dette sker i henhold til 'Aftale og trivsel om sundhed' indgået mellem Regionernes Lønnings- og takstnævn og Forhandlingsfællesskabet.

Bilag 1 – Retningslinje om krænkende handlinger

Definition af krænkende handlinger

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, chikane og andre måder, som krænkelse kan forekomme på i arbejdet.

Ex

- Tilbageholdelse af nødvendig information, sårende bemærkninger, bagtalelse, udelukkelse fra fællesskab, fratagelse af eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver, at blive råbt ad eller latterliggjort, fysisk overgreb eller trusler herom, krænkede skriftlige meddelelser, ubehagelige drillerier eller nedvurdering pga. alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet, religiøs overbevisning.

Definition af mobning, som krænkende handling

Der er tale om mobning, når en eller flere personer i virksomheden regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere personer i virksomheden for krænkende handlinger.

Handlingerne skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. Der er først tale om mobning, når de personer, som de krænkende handlinger rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.

Når der er tale om mobning, er det altid den eller de samme personer eller grupper af personer, der systematisk bliver udsat for krænkende handlinger.

Andre former for krænkende handlinger end mobning

Krænkende handlinger kan også forekomme på andre måder end som mobning.

Ex

- Enkelt stående krænkende handlinger; handlinger der foregår i konflikter og hvor personer gensidigt krænker hinanden; uden systematik i forhold til hvem der krænker og hvem der bliver udsat for krænkende handlinger, samt krænkende handlinger udført af en eller flere personer mod forskellige personer på skift.

Definition af seksuel chikane

Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed.

Ex

- Uønskede berøringer, sjofle vittigheder og kommentarer, uvedkommende forespørgsel om seksuelle emner, visning af pornografisk materiale, uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem.

Kilde: Arbejdstilsynets AT-vejledning 4.3.1-1 'Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.