**Til selve personalehåndbogen**:

**Krænkende handlinger på arbejdspladsen**

For at forebygge krænkende handlinger i klinikken, er der udarbejdet en adfærdspolitik med retningslinjer for, hvordan vi skal reagere, hvis vi oplever eller udsættes for krænkende handlinger på arbejdspladsen. Formålet er at skabe rammerne for et chikanefrit arbejdsmiljø og angive retningslinjer for hvordan vi skal agere, hvis krænkelser alligevel forekommer.

**Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane**

[Lægeklinikken navn] accepterer ikke, at der finder krænkende handlinger sted på klinikken.

Krænkende handlinger kan fx være:

* Tilbageholdelse af nødvendig information
* Sårende bemærkninger
* Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
* Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
* Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv
* At blive råbt ad eller latterliggjort
* Fysiske overgreb eller trusler herom
* Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
* Nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
* Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier
* Ubehagelige drillerier
* Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning

Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være:

* Uønskede berøringer
* Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
* Sjofle vittigheder og kommentarer
* Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
* Visning af pornografisk materiale.

Krænkende handlinger kan udøves af både ansatte, ledere og patienter.

Hvis en ansat føler sig krænket, er det vigtigt at tage udgangspunkt i opfattelsen af de handlinger, som vedkommende udsættes for. En nærmere undersøgelse bør afdække de faktiske handlinger og de involverede personers opfattelse af disse. [Lægeklinikkens navn] vil altid tage det alvorligt, hvis en ansat føler sig dårligt behandlet og vælger at fortælle om det. Det gælder også for vidner til krænkelser samt ansatte, som oplever at blive uretmæssigt anklaget for krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

Det er en fælles opgave at forebygge mobning, seksuel chikane eller andre krænkende handlinger. Undlad at bringe konkrete sager op i fælles fora. Konkrete sager skal håndteres med diskretion af hensyn til de implicerede.

**Hvad gør du, hvis du observerer eller selv bliver udsat for krænkende handlinger?**

*Du er selv blevet udsat for en krænkende handling:*

Det er et godt princip, at konflikten tages op og løst ved kontakt til den personaleansvarlige. Første trin er derfor normalt, at du fortæller det til personaleansvarlige leder [evt. praksismanager, evt. navn].

Den person der har udøvet en adfærd, som opfattes som krænkende af den krænkede, vil blive indkaldt til en individuel samtale med personaleansvarlige.

Herefter vil det normalt være formålstjenestelig at der afholdes et mellem parterne fortroligt møde, så det undgås at hele arbejdspladsen får kendskab til striden. Det er ledelsen der foranlediger og indkalder til mødet. Fra ledelsen side vil det være afhængig af den konkrete situation, hvem der deltager.

Formålet med mødet er at få afdækket sagen, men primært hvordan parterne får genetableret samarbejdet.

Er den nærmeste overordnede en del af problemet, kan du vælge gå til [anden leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, fagforening]

*Du observerer noget der kan være en krænkende handling:*

Har du observeret en hændelse eller en episode, hvor du mener, at der har været tale om en krænkende handling fra en leder, kollega eller patient, vil det være naturligt, at du først tager en fortrolig snak med den person, du oplever som krænket. Er personen enig, kan du hjælpe vedkommende ved at henvise til de retningslinjer der er beskrevet ovenfor.

Er der tale om grovere krænkelser, som nødvendiggør hurtig indgriben, eller er den kollega du opfatter som krænket sygemeldt eller ude af stand til selv at gå videre med sagen, skal du fortælle personaleansvarlige leder om din iagttagelse. Pågældende leder har ansvaret for at gå videre med sagen til de relevante personer, jf. retningslinjerne ovenfor.

**Åbenbare krænkelser og seksuel chikane**

Ved åbenbare krænkelser, der har karakter af en vis grovhed, vil ledelsen træffe beslutning om, hvilke ansættelsesretlige konsekvenser det skal have for udøveren af den krænkende adfærd. Det kan strække sig fra en tjenestelig samtale, en skriftlig advarsel, opsigelse og til bortvisning.

**Falske anklager**

Ledelsen vil ved falske anklager træffe beslutning om hvorvidt, og i så fald hvilke, ansættelsesretlige konsekvenser, det skal have for personen, der er fremkommet med den falske anklage. Det kan strække sig fra en tjenestelig samtale, en skriftlig advarsel, opsigelse og til bortvisning.

**Særligt når en patient er krænkeren**

Hvis en medarbejder føler sig krænket af en patient, vil [Lægeklinikkens navn] altid tage det alvorligt, hvis medarbejderen vælger at fortælle om det. [Lægeklinikkens navn] vil på baggrund af medarbejderens oplysninger vurdere, om episoden skal drøftes og eventuelt påtales overfor patienten, om episoden giver anledning til fremtidig omfordeling af arbejdsopgaver i forhold til den konkrete patient, om episoden skal noteres med henblik på eventuel frasigelse af patienten ved gentagende episoder eller i særligt grove tilfælde, om man vil frasige sig patienten.