

## Retningslinjer vedr. vold, chikane og trusler.

Vi tolerer ikke vold, trusler, chikane eller mobning. Dette gælder både direkte fysisk vold, psykisk vold og episoder, hvor medarbejderen trues med vold eller tvang.

Mobning på arbejdspladsen finder sted, når en person regelmæssigt og over længere tid udsættes for ubehagelige handlinger og/eller behandles nedværdigende.

Arbejdsrelateret vold finder sted, når en ansat bliver chikaneret - både verbalt og fysisk, truet eller udsat for overfald i relation til arbejdet.

Når en ansat bliver udsat for sexchikane, bliver sex brugt som et middel til at undertrykke eller opnå magt over en anden person.

### Forebyggelse

#### Sikkerhedsgrupperne / MED / TR / Personalemøder

På den enkelte arbejdsplads skal sikkerhedsgrupperne/MED/TR drøfte hvordan forebyggelse af vold kan ske på den enkelte arbejdsplads. Sæt emnet "vold, trusler, chikane eller mobning" på personalemødernes dagsorden og drøft forebyggelsen.

I drøftelsen kan indgå:

### Viden

- Viden og uddannelse skal suppleres løbende - har vi den nødvendige viden
- Intern erfaringsudveksling
- Forebyggende psykologhjælp ved belastende perioder
- Tilpasset instruktion af nyansatte
- Arbejdsstedets kultur

### Personalesamarbejde

- Kollegial hjælp og støtte ved konflikter
- Tilbage meldinger til hinanden, ris og ros
- Generel kolleget opmærksomhed
- Åbenhed og tryghed

### Arbejdets organisering og tilrettelæggelse

- Aftal retningslinier i forhold til arbejdets udførelse, hvor normalt er risiko for vold, trusler og chikane

### Arbejdspladsens fysiske indretning

- Trygge og velegnede lokaler
- Indretning med flugtveje for dette skønnes nødvendigt
- Tilkaldesystemer/teknisk udstyr efter behov

### Handlemuligheder i en voldssituation / optræk til konflikt situation

- Hvad kan og må den enkelte medarbejder gøre, når der er optræk til konflikt

### Sanktionsmuligheder over for voldsudøveren

- Hvilke sanktionsmuligheder har vi overfor voldsudøveren
  - bortvisning
  - karantæne
  - andet

### Fælles for hele kommunen

Når en medarbejder har været udsat for vold mv. er det lederens ansvar at vurdere, hvilke tiltag, der skal sættes i

værk.

### **Anmeldelse og registrering**

Registrering:

Alle tilfælde, uanset om episoden medfører anmeldelse eller sygefravær, skal registreres og behandles i Sikkerhedsgruppen.

Politianmeldelse:

Det er lederens ansvar, at der sker en anmeldelse til politiet. Som hovedregel anmeldes alle tilfælde af vold og trusler. Det skal ske i enighed med skadeslidte. Skadeslidtes evt. angst for repressalier skal respekteres og det skal indgå i overvejelserne, hvorledes evt. anonymiteten kan sikres inden der afgives officiel anmeldelse. Ved afhøring af politiet skal skadeslidte have tilbudt følge af en kollega eller afdelingslederen. Dette for at støtte og sikre at skadelidte får alle episodens nuancer med.