

HUSK:

- At tilsigte en bred afdækning, der medtager så mange perspektiver som muligt
- At tage stilling til evt. resultater fra APV, referater fra arbejdsmiljømøder sygefraværstatistik, m.m.
- Konkrete eksempler på situationer med:
 - handlinger, der er opfattet sårende eller nedværdigende
 - mobbehandling, som den udsatte ikke har kunnet forsvare sig effektivt imod
- Ved risikofaktoren mobning og seksuel chikane er der tale om forhold **internt** på arbejdspladsen. Oplever ansatte mobning og seksuel chikane fra borgere/kunder, er der tale om forhold under risikofaktoren ”vold, trusler og andre traumatiske hændelser”

Forekomst af mobning og seksuel chikane

Data er en forudsætning for at konkludere, at der foreligger en helbredsmæssig risiko.

A1 Er der nogen, der bliver udsat for mobbehandling, eksempelvis:

- Sårende bemærkninger, skældud eller latterliggørelse
- Snakker højlydt om mobberamte, selv om vedkommende er til stede
- Bagtalelse eller rygtespredning
- Udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Klikedannelser
- Nogle ansatte kommer aldrig til orde
- Usaglig kritik af arbejdsindsats eller kompetence
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Tilbageholdelse af relevante informationer
- Nedvurdering eller umyndiggørelse, fx på grund af alder, køn, religion, nationalitet og seksualitet
- Trusler eller krænkende adfærd fx via digitale/sociale medier (sms, e-mail, hjemmesider, facebookgrupper)
- Fysiske overgreb eller trusler herom

A2 Er der nogen, der bliver udsat for uønskede seksuelle handlinger, eksempelvis:

- Uønskede berøringer
- Uønskede seksuelle opfordringer
- Uønskede sjofle vittigheder
- Uopfordrede fortællinger om eget sexliv eller seksuelle emner
- Fremvisning af pornografiske billeder
- Uønskede pornografiske gaver

A3 Omfang og aktualitet:

- Hvor længe har det stået på?
- Hvor ofte er det forekommet?
- Er det fortsat aktuelt?

A4 Hvem er involveret?

- Hvem er mobbehandlingerne/ de uønskede seksuelle handlinger rettet mod?
- Hvem udfører handlingerne?
- Er det muligt at forsvare sig imod handlingerne? Er der tale om en ulige magtbalance?
- Hvordan opleves handlingerne for den/dem de rettes imod? (fx: sårende, nedværdigende eller på anden måde krænkende)

Mobning defineres på følgende måde:

- En eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger
- Personen opfatter handlingerne som sårende eller nedværdigende
- Personen er ikke i stand til at forsvare sig effektivt imod de krænkende handlinger

Seksuel chikane defineres på følgende måde:

- En eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter
- Personen opfatter handlingerne som krænkende

Forebyggelse af mobning og seksuel chikane

Data skal indhentes, men er ikke afgørende ved vurdering af risikoen.

B1 Hvordan har I håndteret episoder omkring mobning eller seksuel chikane, eksempelvis:

- Klar ledelsesmæssig tilkendegivelse af, at den stedfundne mobning eller seksuelle chikane er uacceptabel adfærd
- Aktiv ledelsesmæssig handling, fx:
 - Iværksættelse af konflikthåndtering
 - Brug af sanktioner
 - Brug af rådgivning/mægling
 - Tilbud om psykisk krisehjælp

B2 Hvad gør virksomheden for at forebygge mobning og seksuel chikane, eksempelvis:

- Dialog mellem ansatte og ledelse om hvordan man omgås hinanden på arbejdet, og hvordan man undgår at nogle oplever sig krænkede
- Uddannelse af ledelse og sikkerhedsrepræsentanter til at håndtere mobning og seksuel chikane
- Involvering af ansatte og deres repræsentanter i risikovurdering og forebyggelse af mobning og seksuel chikane
- Virksomheden har en klar politik om at forebygge mobning og seksuel chikane. Politikken indeholder fx:
 - Definition af mobning og seksuel chikane, herunder at der tages udgangspunkt i mobberamtes oplevelse.
 - Klare holdninger og værdier om at mobning/seksuel chikane ikke kan accepteres.
 - Beskrivelse af hvilke handlinger, der er uacceptable samt sanktioner herfor
 - Klare retningslinjer for sanktioner ved mobning og seksuel chikane
 - Beskrivelse af pligt til at reagere, når man er vidne til mobning (både ledelse og ansatte)
 - Klare retningslinjer for klagegang og håndtering af konkrete episoder (fx hvem man går til, hvem der gør hvad)
 - Beskrivelse af hvordan konflikter håndteres, så de ikke går fra at være faglige til at være personlige
 - Klare retningslinjer for mægling og rehabilitering af ansatte udsat for mobning eller seksuel chikane

Konsekvenser af mobning og seksuel chikane

Data kan styrke dokumentationen, men er ikke afgørende ved vurdering af risikoen

C1 Arbejdsmæssige konsekvenser

- Frister eller lovgivningsmæssige krav bliver ikke overholdt
- Manglende overholdelse af aftalt service- eller kvalitetsniveau
- Kritik af det udførte arbejde fra borgere, kunder, ledelse eller kolleger
- Samarbejdsvanskeligheder/negativ stemning
- Høj personaleomsætning relateret til mobning eller seksuel chikane
- Andet

C2 Personlige konsekvenser

- Sygefravær, som kan tilskrives mobning eller seksuel chikane
- Søvnforstyrrelser
- Koncentrationsbesvær
- Depression
- Angst
- PTSD (Posttraumatisk belastningsreaktion)
- Andet