

Handleplan vedrørende håndtering af seksuel chikane og krænkende handlinger.

.....sogn, Frederiksberg Provsti.

Formål

Menighedsrådet ønsker at hindre, at der sker uønsket seksuel opmærksomhed og chikane samt krænkende handlinger inden for kirkens område. Menighedsrådet ønsker at sikre et trygt arbejdsmiljø, hvor seksuel chikane og krænkende handlinger ikke accepteres. Vi ønsker at forebygge risikoen ved hjælp af en aktiv indsats på vores arbejdsplads gennem dialog og med en klar handleplan i forhold til forebyggelse, håndtering og registrering.

Målsætning

- Vi vil forebygge, at der sker uønsket seksuel opmærksomhed eller chikane samt krænkende handlinger i vores kirke.

Menighedsrådet vil ikke tolerere, at der finder uønsket seksuel opmærksomhed sted. Alle skal vide, at al uønsket seksuel opmærksomhed er uacceptabel, og de skal vide, hvor de kan få hjælp, hvis de oplever uønsket seksuel opmærksomhed eller chikane.

- Vi vil sikre et psykisk godt arbejdsmiljø og håndtere de sager, der evt. opstår, på en værdig, professionel og ordentlig måde.

Medlemmer af menighedsrådet, ansatte med personaleansvar og andre ansatte skal alle vide, hvad der forventes af dem, og hvordan de skal forebygge og håndtere uønsket seksuel opmærksomhed.

At udøve uønsket seksuel opmærksomhed og chikane samt krænkende handlinger er i strid med forudsætningerne for at færdes i vores kirke. Hvis en ansat udøver uønsket seksuel opmærksomhed eller chikane, kan det betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet. Hvis en ansat føler sig seksuelt krænkede af en anden persons adfærd, skal menighedsrådet tage hånd om situationen og sikre sig, at den krænkede holdes orienteret.

Hvis en kirkegænger føler sig krænkede, skal vedkommende kunne søge hjælp i menighedsrådet.

Definition

Uønsket seksuel opmærksomhed eller chikane er:

Enhver form for uønsket verbal, ikke verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Det er den person, som en adfærd er rettet mod, der selv definerer sig som krænkede eller ej. Menighedsrådet skal ikke vurdere, om en given adfærd er generelt krænkende, men skal tage alle, der henvender sig, seriøst.

Menighedsrådet ønsker at forebygge seksuel chikane og krænkende handlinger på følgende måde:

- **Viden om retningslinjer**

Menighedsrådet vil tage hånd om at udbrede kendskabet til kirkens retningslinjer, således at de ansatte kender deres handlemuligheder og har ledelsens opbakning.

- **Aktiv dialog som værktøj**

Arbejdspladsens kultur og værdier er et fælles ansvar og skabes i samspil mellem menighedsrådet og ansatte. Som udgangspunkt kan dialogen i hverdagen dreje sig om, hvad der er ordentlig adfærd og god omgangstone. På den måde kan der skabes en fælles forståelse af, hvornår der er tale om seksuel chikane og krænkende handlinger på arbejdspladsen. Menighedsrådet opfordrer alle ansatte til at tale åbent om egne grænser og lytte aktivt til andres beskrivelser af deres grænser. Alle har ansvar for at gøre opmærksom på, at ens grænse er overskredet.

Vi har opmærksomhed på forebyggelse gennem dialog ved APV, den årlige arbejdsmiljødrøftelse, MUS-samtaler og personalemøder.

- **Roller og ansvar.**

Det er kontaktpersonen, der har ansvar for og kompetence til at udrede situationer om seksuel chikane og mobning, hvis en på arbejdspladsen har behov for dialog, eller hvis en situation er opstået.

Håndtering af konkrete tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed eller chikane.

Vi har følgende grundlæggende principper for håndtering af seksuel chikane eller krænkende handlinger:

1. Diskretion i forhold til involveredes værdighed og privatliv ved ikke at videregive oplysninger til uvedkommende.
2. Klager undersøges konkret og behandles hurtigst muligt.
3. Vi har opmærksomhed på, at alle involverede har ret til en saglig og fair behandling.
4. Klager underbygges af udførlige oplysninger evt. vidneudsagn, således at vi undgår falske anklager.
5. Det kan være nødvendigt at inddrage ekstern bistand. Dette kan kun ske efter aftale med den krænkede part.

Når en ansat oplever krænkelser:

1. Den krænkede kontakter kontaktpersonen.
2. Kontaktpersonen tager en dialog med den krænkede for at få klarhed over, hvad der klages over. Situationen / situationerne udredes og afklares med krænkeren, så vidt muligt i en ånd af en konfliktnedtrappende proces. Kontaktpersonen kan evt. fungere som mediator mellem den krænkede og krænkeren, hvis alle parter er interesseret i dette.

4. Hvis situationen ikke kan afklares gennem dialog, behandler menighedsrådet klagen, en handlingsplan udarbejdes og evt. sanktioner besluttet.
5. Kontaktperson/formanden, som behandler sagen, afvejer om man skal skaffe professionel støtte til den krænkede.
6. Seksuel chikane og krænkende handlinger kan medføre en arbejdsskade. Anmeldelse af arbejdsskader kan ske her: <https://www.aes.dk/sagsforloeb/anmeldelse-af-arbejdsskader>
7. Det kan i nogle tilfælde være nødvendigt at politianmelde en sag, f.eks. hvis sagen er meget grov eller der ikke gives andre sanktionsmuligheder. Her kan det være nødvendigt at få et polititilhold for at skærme den krænkede.

Sanktionsmuligheder:

Krænkende adfærd kan have ansættelsesretlige konsekvenser og i sidste ende afskedigelse. Menighedsrådet sanktionerer den uønskede adfærd efter en samlet vurdering af grovheden i adfærden og omstændighederne i øvrigt.

Når en kirkegænger oplever krænkelser:

Såfremt en kirkegænger, en bruger af kirken eller en anden person klager over en krænkende adfærd fra en person tilknyttet kirken, kan vedkommende henvende sig til formanden for menighedsrådet eller evt. kontaktpersonen.

Såfremt den krænkede har rettet klagen til en anden person med tilknytning til kirken, bør klagen viderebringes til formanden eller evt. kontaktpersonen.

Ansvarsfordeling:

Menighedsrådet har som arbejdsgiver det juridiske ansvar for arbejdsmiljøet i kirken. Men alle har en rolle i at opretholde vores kirke som et krænkellesfrit sted. Nedenstående skema beskriver dette.

Personen selv	MR formand / kontaktperson	Medarbejderrepræsentant	Fagforening / Psykologisk beredskab i KBHs Stift	Kolleger / andre ansatte
Klar og tydelig afvisning overfor krænkeren	Tilvejebringe klare retningslinjer for krænkende handlinger	Vær opmærksom på de øvrige ansattes trivsel	Den ansatte kan rette henvendelse til ovennævnte - såfremt arbejdsgiveren ikke handler.	Kolleger / andre ansatte bør være opmærksomme på den samlede trivsel på arbejdspladsen.
Tal åbent om det - kolleger, familie mv	Vær opmærksom på de ansattes trivsel både i hverdagen og ved MUS samtaler	Kontakt kontaktpersonen, hvis der er tvivl om en ansats trivsel		Såfremt der opleves mistrivsel, bør det føre til en dialog i kredsen af ansatte.
Kontakt leder	Vær til rådighed ved kontakt fra krænket ansat eller kirkegænger	Giv støtte og opbakning til en krænket medarbejder		Give personlig støtte og vejledning til den krænkede
Påtag dig ikke det fulde ansvar for at krænkellesen har fundet sted.	Giv rådgivning og støtte	Rejs en dialog i personalegruppen om adfærd		
	Evt. søge viden eller tilkald ekspertviden	Forelæg en krænkende handling for MR		

Yderligere information og vejledning for menighedsrådet:

[Vejledning om håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen | kirketrivsel.dk](#)