

Vejledning om krænkende handlinger og seksuel chikane på de folkekirkelige arbejdspladser

Udsættes
du for krænkende
handlinger eller
seksuel chikane?

[se side 5](#)

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd har udarbejdet denne vejledning om, hvordan de folkekirkelige arbejdspladser skal forholde sig til krænkende handlinger og seksuel chikane. Vejledningen beskriver, hvad krænkende handlinger og seksuel chikane er, og dernæst hvordan det kan forebygges og håndteres.

Krænkende handlinger og seksuel chikane er aldrig den enkeltes ansvar, men et alvorligt arbejdspladsproblem, der kræver handling. Det er et nultoleranceområde, hvor én hændelse, er én gang for meget, og der skal derfor gribes ind. Det vil altid været offerets perspektiv, der afgør, om der er tale om krænkelser eller seksuel chikane.

Hvad er krænkende handlinger og seksuel chikane?

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd henholder sig til Arbejdstilsynets og ligestillingslovens definitioner og tilgang til krænkende handlinger.

Definition: 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. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central (...)." (At-vejledning 4.3.1-1 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane).



Definition: Seksuel chikane

”Der foreligger sexchikane, når der udvises 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.” (Ligebehandlingsloven § 1, stk. 6)

Arbejdstilsynet definerer seksuel chikane som krænkende handlinger af seksuel karakter og er al form for uønsket seksuel opmærksomhed.

Arbejdstilsynet har listet eksempler på krænkende handlinger

- Sårende bemærkninger
 - At blive råbt ad eller latterliggjort
 - Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
 - Nedvurdering fx pga. alder, køn, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning
 - Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
 - Digitale krænkelser fx krænkende telefonsamtaler, skriftlige meddelelser eller opslag på sociale medier af krænkende eller seksuel karakter
 - Nedvurdering af ansattes job, arbejdsindsats eller deres kompetence
 - Fysiske overgreb eller trusler herom
- ... Og krænkende handlinger som seksuel chikane
- Uønskede berøringer
 - Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
 - Sjofle vittigheder og kommentarer
 - Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
 - Visning af pornografisk materiale

Bemærk! Listerne er ikke udtømmende.

Som listen angiver, kan krænkende handlinger også være pakket ind i humor eller være digital. Det er vigtigt at understrege, at der ikke må krænkes, selvom det gøres med humor eller er digital, og det kan heller ikke undskyldes med en fri omgangstone på arbejdspladsen.



Forebyggelse af krænkende handlinger og seksuel chikane

Arbejdsgiver - pligt til at forebygge og handle

Arbejdsmiljøloven slår fast, at arbejdsgiver har pligt til at sikre de ansatte et chikanefrit miljø. Det vil sige, at arbejdsgiver skal håndtere det rettidigt og relevant, hvis krænkende handlinger og seksuel chikane opstår.

Arbejdsgiver har desuden et ansvar for at forebygge krænkende handlinger og seksuel chikane på arbejdspladsen. Det er vigtigt, at arbejdsgiveren sikrer, at der sendes et klart signal om, at seksuel chikane og krænkende handlinger på arbejdspladsen er forbudt og uacceptabelt. Forebyggelse kan arrangeres lokalt i det enkelte sogn, men kan også være et samarbejde på tværs af de forskellige instanser. Arbejdsgiver, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant kan samarbejde omkring det forebyggende arbejde. Hvis de ikke råder over den viden, der er nødvendig for at forebygge, kan de indhente den fornødne eksterne bistand.

Arbejdsgiveren bør løbende undersøge og holde øje med, om der er problemer med krænkende handlinger og seksuel chikane på arbejdspladsen. Det kan arbejdsgiveren blandt andet gøre i forbindelse med medarbejdermøder, arbejdspladsvurderinger (APV) og trivelsamtaler.

For yderligere guideline til arbejdsgivers handlepligt se side 7.



Initiativer til forebyggelse

Der kan iværksættes en række initiativer på arbejdspladsniveau fx på medarbejdermøder, som kan medvirke til at forebygge krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane.

Udarbejd retningslinjer/politik

- Klarlæg normer og værdier for ønsket adfærd og gør det tydeligt hvilken adfærd, der ikke tolereres. Fx at det er legalt at sige fra, og en præcisering af, hvordan man kan sige fra, hvis ens egne eller en kollegas grænser bliver overskredet.
- Tydeliggør muligheder for klage og rådgivning i tilfælde af krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane.
- Definer konkret og handlingsanvisende ansvarsfordeling. Hvem gør hvad og hvornår? Det er vigtigt, så ingen på arbejdspladsen er i tvivl om ansvar, vilkår osv.



- Tydeliggør retningslinjer for sanktioner ved krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane.
- Klarlæg hvordan de ansatte skal forholde sig, hvis nærmeste leder er en del af problemet.
- Drøft og evaluér løbende om retningslinjerne er tilstrækkelige og efterfølges. Beton vigtigheden af at de overholdes. Ligeledes sikre introduktion og indføring til nye medarbejdere. Der skal være klare regler for håndtering af uacceptabel adfærd, ligesom der skal være en balanceret af og hensyntagen til begge parterets retssikkerhed.

Af forebyggende tiltag, se side 10 'Cases til dialog om krænkende handlinger og seksuel chikane'.

Anbefalinger fra Arbejdstilsynet

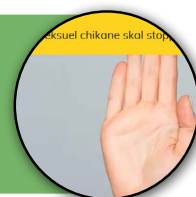
På Arbejdstilsynets hotline Tlf. 70 12 12 88 kan både medarbejdere og ledere stille spørgsmål om krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen. Henvendelser er anonyme.

Der kan hentes inspiration og materiale hos Arbejdstilsynet omkring forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger og seksuel chikane.



[\[Link\] Pjece](#)
Et godt psykisk arbejdsmiljø
– forebyg seksuel chikane

[\[Link\] Kampagne](#)
Seksuel chikane skal stoppes



[\[Link\] Kampagne](#)
Hvor går grænsen?

[\[Link\] Redskab](#)
Forebyg mobning



[\[Link\] Guide](#)
Hvordan udarbejdes retningslinjer/
politik om håndtering af seksuel chikane



Håndtering af krænkende handlinger og seksuel chikane

Hvad kan du gøre, hvis du udsættes for krænkende handlinger eller seksuel chikane?

Det kan være vanskeligt at få sagt fra overfor krænkende handlinger og seksuel chikane fx på grund af frygt, at man er flov, at man er bange for konsekvenserne. Det begynder ofte i det små og kan så eskalere. Du har ret til at sige fra, men det kan være svært at vurdere og håndtere alene, hvornår og hvordan man skal gøre det.

Hvad kan du selv gøre? Hvis muligt, sig fra.
Sig klart og tydeligt, at du ikke vil finde dig i det.

Nej!!

Det er ikke dit ansvar. Det er arbejdspladsens ansvar at håndtere det.

Tag kontakt til din leder og involver vedkommende i problemstillingen. Du kan også gå til tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, kollegaer, familie eller venner med det.

Hvis du har oplevet seksuel chikane, mobning og/eller krænkende handlinger på din arbejdsplads, kan du ringe til Arbejdstilsynets hotline om mobning og seksuel chikane på tlf. 7012 1288.



Arbejdsgiver inddrages

Nedenfor følger et overblik over, hvad der kan gøres og hvem der skal inddrages.

For at kunne handle på krænkende handlinger og seksuel chikane, skal det først og fremmest frem i lyset. Det betyder, at den som oplever krænkelse eller chikane, eller kollegaer eller andre der observerer det, må og skal reagere. Arbejdsgiveren skal inddrages, da de skal være med til at løse problemet. Her afgør den folkekirkelige struktur, hvem der skal inddrages i de forskellige situationer.

Når det vedrører kirkefunktionærer	Når det vedrører præster	Når det vedrører valgte menighedsrådsmedlemmer
<p>Kirkefunktionærer er ansat af et lokalt menighedsråd. Derfor skal menighedsrådet inddrages, som udgangspunkt den personaleansvarlige, og ellers et medlem den krænkede har tillid til fra menighedsrådet.</p> <p>Arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller den faglige organisation kan også kontaktes.</p> <p>De eventuelle videre skridt skal ske i samråd med den krænkede, herunder om provsten skal inddrages i tilfælde af, at det er en præst, der står bag krænkelsen.</p>	<p>Præster er ansat af Kirkeministeriet. Derfor behandles krænkelse mod præster ved at inddrage provst og/eller biskop.</p> <p>Arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller den faglige organisation kan også kontaktes. Provster der udsættes for krænkelse, skal inddrage deres biskop.</p> <p>De eventuelle videre skridt skal ske i samråd med den krænkede, herunder om menighedsrådet skal inddrages i tilfælde af, at det er en kirkefunktionær eller et menighedsrådsmedlem, der står bag krænkelsen.</p>	<p>Et valgt medlem af menighedsrådet, der udsættes for krænkende handlinger eller seksuel chikane anbefales at søge hjælp og rådgivning i Landsforeningen af Menighedsråd, provsti eller stift.</p> <p>De eventuelle videre skridt skal ske i samråd med den krænkede, herunder om menighedsrådet skal inddrages i tilfælde af, at det er en kirkefunktionær eller et menighedsrådsmedlem, der står bag krænkelsen. Provsten skal inddrages, hvis det er en præst, der står bag krænkelsen.</p>



Arbejdsgiver - handlepligt

Når man som arbejdsgiver bliver bekendt med, at der er foregået krænkelse og seksuel chikane på arbejdspladsen, er det vigtigt at handle på og håndtere episoden/forløbet, hvad end man er leder for præster eller kirkefunktionærer. Der er i det nedenstående kort beskrevet en række forhold at være opmærksom på.

Allerførst er det vigtigt, at I får inddraget de personer, som er relevante for at få sagen håndteret korrekt. Hvis sagen fx vedrører både præst og kirkefunktionær, er det vigtigt at begge strenge inddrages.

Vær opmærksom på, at det kan være en god ide som arbejdsgiver, at hente hjælp og rådgivning hos relevante aktører som fx Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning (FAR).

Sørg for at støtte op om og give omsorg til den krænkede og udvis en professionel nysgerrighed og bliv klogere på handlingsforløbet. Den viden kan senere bruges i forbindelse med håndtering af den konkrete sag.

Hvad indbefatter arbejdsgivers handlepligt?

Erkendte krænkelse

Hvis krænkeren har erkendt krænkelsen, kan det være en mulighed at lade parterne mødes i en mægling. I mæglingen vil parterne få mulighed for at få talt oplevelserne igennem. Mæglingen skal faciliteres af en uvidelig 3. part med særlig viden på området. En sådan mægling kan være med til at gøre det nemmere for begge parter at blive på arbejdspladsen.

Hjælp til den krænkede

Når I er blevet gjort opmærksomme på, at der er foregået krænkede handlinger eller seksuel chikane, skal I hurtigt tilbyde den krænkede hjælp. Oplevelserne kan være så store og voldsomme for den krænkede, at vedkommende ikke selv kan håndtere det. Den krænkede kan derfor have behov for hjælp til at bearbejde selve hændelsen og til at komme videre. Det er vigtigt, at der bliver fulgt op, og at medarbejderen hjælpes så hurtigt som muligt – gerne før en sygemelding, men også under en sygemelding.

Hjælp til krænkeren

Det kan også være nødvendigt, eller en god ide, at tilbyde hjælp til krænkeren. Krænkeren kan have behov for hjælp til at indse, at opførselen er uacceptabel, for derigennem at undgå gentagelser.



Hjælp til kollegaer

Det kan være en stor belastning at være vidne til krænkende handlinger og seksuel chikane. Vær derfor opmærksom på, hvordan resten af kollegaerne/ansatte reagerer. Kollegaer kan sidde med følelser som fx skyld, skam, vrede eller sorg.

Det er således vigtigt, at man får mulighed for at lufte de følelser, man kan sidde med.

Handtering af sygemelding

Hvis der opstår sygemeldinger i forbindelse med en sag, skal en sådan sygemelding behandles efter de normale regler/retningslinjer for sygemeldinger.

Anmeldelse af krænkende handlinger og seksuel chikane

Krænkende handlinger og seksuel chikane kan medføre en arbejdsskade. Hellere anmelde én gang for meget end én gang for lidt.

I kan anmelde arbejdsskader her: <https://www.aes.dk/sagsforloeb/anmeldelse-af-arbejdsskader>

Politi-anmeldelse

Det kan i nogle tilfælde være nødvendigt at politianmelde en sag, hvis sagen er meget grov.



Hvad skal arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant gøre?

Forebygge seksuel chikane og krænkende handlinger

Som tillidsvalgt skal du støtte dine kollegaer på arbejdspladsen og være med til at sikre, at I har et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Et godt psykisk arbejdsmiljø er blandt andet et miljø, hvor alle kan være uden at føle sig generet af omgangsformen, krænkende handlinger eller seksuel chikane. Du kan være med til at sikre, at der bliver udarbejdet regler og retningslinjer om krænkende handlinger og seksuel chikane, og at de bliver overholdt.

Hjælpe og støtte, hvis en kollega bliver udsat for seksuel chikane

Som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant skal du være opmærksom på, om en kollega ændrer adfærd, mistrives, eller muligvis sygemelder sig på grund af krænkende handlinger eller seksuel chikane.

Hvad skal man gøre som kollega/vidne

Som kollega har du også en rolle:

- Reager omgående, hvis du oplever en kollega blive udsat for krænkende handlinger, mobning eller seksuel chikane.
- Gå til din leder eller arbejdsmiljørepræsentant, hvis du oplever eller bliver bekendt med, at der foregår krænkende handlinger, mobning eller seksuel chikane på din arbejdsplads.
- Sørg for at støtte op om og give omsorg til personen. Det er meget vigtigt, at du støtter op om den kollega, som oplever krænkelser, mobning eller chikane.

For yderligere information kontakt

Arbejdstilsynets hotline

Telefon: 7012 1288

Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning

Telefon 6122 1781

E-mail: FAR@km.dk



Cases til dialog om krænkende handlinger og seksuel chikane

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd har udarbejdet cases til at sætte gang i dialogen om grænser og krænkelser. Der kan være kollegaer, ledere, menighedsrådsmedlemmer eller andre, som går for langt i drillerierne og kommer til uforvarende at krænke andre. Det kan også ske med seksuelle undertoner – med risiko for at udvikle sig til seksuelle krænkelser.

Tanken er, at dialogen tages mellem menighedsråd og ansatte, fordi der i dette samarbejde lægges en grundlæggende ramme for omgangsform og omgangstone. I kan vælge at gøre det hver for sig eller med repræsentanter fra hhv. menighedsråd og ansatte, men det optimale er, at alle inviteres til at deltage i dialogen.

Casene er alene en støtte til at få talt sammen om, hvordan jeres daglige omgangsform og omgangstone er, og om der er dele, der kan blive bedre. Det er op til jer at sætte rammerne for jeres måde at være sammen på.

Hvordan?

Vælg en tovholder, der holder øje med tiden og styrer talerækken.

I skal igennem følgende fire punkter:



1. Læs fortællingen



2. Tal om den opdigtede situation



3. Tal om jeres situation



4. Afrund og opsummér

Der skal sættes 60 minutter af pr. case.



Spilleregler

For at komme godt igennem og sikre, at alle bliver hørt, er det vigtigt, at alle tilslutter sig følgende præmisser, inden I for alvor går i gang.

Det kan virke stift at skulle køre det på denne måde og fx sætte regler op, men det er vigtigt, når der skal tales om noget, som kan være sårbart.

Rollen som tovholder

- Sørger for, at spillereglerne overholdes.
- Sørger for, at alle kommer til orde.
- Sørger for fremdrift og holder øje med tiden.
- Sørger for afrunding.

Spilleregler

- Når vi taler om fortællingen, holder vi os til den opdigtede situation og taler ikke ud fra noget konkret, som er sket hos os.
- Vi læser i fred, og alle får tid til at læse færdigt.
- Vi afbryder ikke hinanden.
- Vi er nysgerrige i forhold til hinandens kommentarer og refleksioner (derfor siger jeg ikke "Jeg er helt uenig", men fx "Sådan havde jeg ikke tænkt på det før, hvordan er du nået frem til det?").
- Ingen har facit, derfor er vi ikke konkluderende (fx siger jeg ikke "Hvorom alting er", men "Jeg opfatter det sådan, at..." eller siger ikke "Det centrale er", men "Jeg ser det centrale som...").



Case: Udelukkelse fra fællesskabet

Læs først denne korte beskrivelse fra dagligdagen i et sogn.

En kirke har lige gennemført APV. Der tegner sig et billede af en arbejdsplads med stort fællesskab og 'vi-følelse', faktisk så positivt at flere ser det helt familiært. Ord som småsnak, grin, hygge, og glæde er sat på som kommentarer. Det fremstår tydeligt, at der er gode relationer på tværs af medarbejderne.

Dog er der én besvarelse, der giver et helt andet billede, og med negative afkrydsninger, og følgende kommentarer:

'Jeg føler mig udelukket fra fællesskabet... Når jeg kommer ind, så stopper dialogen. Der er tavshed, hvis jeg stiller spørgsmål, eller hvis jeg forsøger at starte en samtale, og det er som om, at jeg ikke kan få øjenkontakt med de andre... Jeg har mange eksempler og synes det har stået på længe. Der er også ofte snak om en Facebook-gruppe, men heller ikke her er jeg med. Jeg synes, jeg forsøger at være åben og imødekommende i det daglige, men ved ikke helt, hvad jeg skal gøre?...'

Overvej i 3 minutter med dig selv

- Hvad bemærker du?



Drøft i fællesskab

- Hvordan kan der tages hånd om medarbejderen, der føler sig udelukket fra fællesskabet?

- Hvad er let og hvad er svært i processen?



- Hvilke former for negativ adfærd kan forekomme hos os?

Afrund

- Hvordan håndteres og forebygges negativ adfærd hos os?



Case: Dialog om omgangstonen

Læs først denne korte beskrivelse fra dagligdagen i et sogn.

Det er fredag eftermiddag. Stemningen er lidt høj. Det har været en god uge. Kirketjeneren, som er en yngre kvinde, fortæller at hun skal ud med nogle veninder i weekenden.

Kordeggen spørger lidt drillende, om hun igen skal ud og lede efter prinsen på den hvide hest, når hun nu ikke har nogen mand.

Hvortil kirketjeneren svarer, at prinsen da skal være velkommen, hvis han kommer forbi.

Organisten svarer hurtigt *"jeg vil da gerne være prinsen - altså hvis du har det samme tøj på som i tirsdags. Du ved, hvor jeg bor så kom bare forbi....."*.

Kirketjeneren griner lidt fjoget og svarer: *"du er altså for gammel"*.

Organisten replicerer hurtigt: *"Hov hov, det kan godt være, jeg er tynd i toppen meeen....."*

Præsten kigger på kirketjeneren, og siger med et grin: *"Her er seksuel chikane og lumre bemærkninger altså et personalegode..."*.

Kirketjeneren smiler, og begynder at bryde op.

Overvej i 3 minutter med dig selv

- Hvordan ser de ansatte på hinanden?
- Hvad bemærker du i samtalen?



Drøft i fællesskab

- Er det en ok dialog på arbejdspladsen?
- Hvordan kan det påvirke kirketjeneren?
- Hvordan er dialogen hos os?
- Overskrider vi hinandens grænser med lumre bemærkninger og er vores "værkstedshumor" acceptabel for alle?



Afrund

- Hvordan håndteres og forebygges negativ adfærd hos os?

