Handleplan til håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen

Helsingør Stift omfatter 13 provstier, 146 sogne og pr 2023 var der 332 ansatte præster og provster og ca. 900 ansatte kirkefunktionærer.

Denne handleplan varetager arbejdsmiljøet for kirkefunktionærer og menighedsråd, og kan tjene til inspiration for andre. Handleplanen kan med fordel benyttes af menighedsrådene. Brug i den forbindelse F11-tasten i de felter, som menighedsrådet skal udfylde for at gøre handleplanen til rådet egen handleplan. Dette er således ment som et oplæg, som menighedsrådene kan benytte sig af som det er eller vælge at rette i dokumentet. Når man bruger F11-tasten hopper man fra felt til felt de steder, hvor der står XX.

handleplan

XX Menighedsråd tager klart afstand fra seksuelt krænkende handlinger og har en nultolerance over for seksuel chikane. Seksuel chikane tages alvorligt i Helsingør Stift, hvor et godt og trygt arbejdsmiljø er vigtigt og prioriteret.

Det anses derfor for vigtigt, at XX Menighedsråd har en god og håndterbar politik for ledere og de ansatte på arbejdspladsen, som gør det muligt at handle tidligt på udfordringerne og derved undgå, at situationen optrappes.

XX Menighedsråd er af den opfattelse, at seksuel chikane ikke er et personligt problem, men et arbejdsmiljøproblem.

Seksuel chikane defineres som krænkende handlinger af seksuel karakter i al form for uønsket seksuel opmærksomhed. Det kan fx være:

• Uønskede berøringer

• Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem

• Sjofle/kønsspecifikke vittigheder og kommentarer

• Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner

• Visning af pornografisk materiale

Definitionen af seksuel chikane vil være en konkret vurdering og tager udgangspunkt i den enkeltes oplevelse af, hvornår handlingen opleves som krænkende.

Hvis du selv udsættes for seksuel chikane

Det er vigtigt, at seksuel chikane kommer frem i lyset.

* Ret henvendelse til din menighedsrådsformand eller din kontaktperson eller din faglige organisation.
* Du er også altid velkommen til at kontakte XX på XX@XX.dk eller tlf. XX. Din henvendelse vil altid blive behandlet seriøst og fortroligt.
* Kontakt evt. Arbejdstilsynets hotline anonymt på tlf. 7022 1280 mandag – torsdag kl. 8.00-15.00 og fredag kl. 8.00-14.00, læs mere her Kampagne: Seksuel chikane skal stoppes - Arbejdstilsynet klik [her](https://at.dk/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/seksuel-chikane-skal-stoppes/).

Hvis du er vidne til en seksuel krænkende handling

* Grib ind omgående, hvis det er muligt.
* Sig tydeligt fra, at denne handling ikke accepteres.
* Vis omsorg for den krænkede. Spørg ind til, om du skal ringe til nogen eller følge vedkommende hjem.
* Aftal med den krænkede, at du fx kontakter menighedsrådsformand, kontaktperson og/eller arbejdsmiljørepræsentant.
* Følg op på situationen ved næste dag at spørge ind til, hvordan vedkommende har det.
* Bryd det tabu, det er at være vidne til en seksuel krænkende handling ved at henvende dig til den krænkede og spørg ind til vedkommendes behov for at tale episoden igennem.

Til dig, der som kontaktperson/menighedsrådsformand får en henvendelse fra en medarbejder, som har været udsat for seksuel chikane

* Tag alle henvendelser alvorligt. Vi har alle forskellige grænser, og hvis en medarbejder har fået sin grænse overskredet, må det ikke negligeres.
* Forbered og inviter kirkefunktionæren til en undersøgende samtale hurtigst muligt. Her skal du stille hv-spørgsmål som hvem, hvad, hvornår, hvordan. I sager om seksuel chikane er der sjældent tale om klare fakta. Yd professional omsorg.
* Tilbyd kirkefunktionæren at få en anden person med til samtalen.
* Vær nysgerrig, lyttende og undersøgende i samtalen for at skabe et overblik.
* Respekter, hvis medarbejderen ikke føler sig tryg ved at svare eller ikke kan finde de rette ord.
* Spørg om andre har overværet hændelsen.
* Spørg ind til, om der er noget, du kan gøre for kirkefunktionæren.
* Det er vigtigt at tale med alle de involverede parter. Ønsker kirkefunktionærer ikke, at du går videre med sagen til andre parter, respekteres dette.
* Udfærdig et referat af samtalen, som sendes til kirkefunktionærer. Referatet lægges på kirkefunktionærens personalesag.
* Aftal dato for en opfølgende samtale, hvor I evt. skal afklare flere fakta, følge op på hvordan kirkefunktionæren har det og hvor du vil give din vurdering af, hvad der videre skal ske i sagen.

Hvad gør du som menighedsrådsformand efter samtalen

Har du som menighedsrådsformand brug for sparring, så kontakt en kollega, stiftsadministrationen eller Landsforeningen af menighedsråd.

* Vurder, om du har brug for flere samtaler med kirkefunktionæren for at klarlægge, hvad der er sket og for at følge op på, hvordan medarbejderen har det. Det kan også være nødvendigt, at du taler med de andre involverede parter.
* Har krænkeren erkendt krænkelsen, kan det være en mulighed at lade parterne mødes i en mægling, som faciliteres af en tredje og uvildig part. Herved kan oplevelsen tales igennem, og det kan gøre det muligt for begge parter at forblive på arbejdspladsen. Mægling er frivilligt og tager afsæt i menighedsrådets individuelle samtale med kirkefunktionæren.
* Vurder, om arbejdspladsen kunne have brug for at tage nogle forebyggende tiltag på arbejdspladsen, fx ved brug af dialogværktøj [De gule dialogkort](https://at.dk/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/hvor-gaar-graensen/) - hvor går grænsen og se materiale på stiftets [hjemmeside](https://www.xn--helsingrstift-hnb.dk/temaer/arbejdsmiljoe).
* Vurder, om kirkefunktionæren har brug for psykologisk hjælp. Hvis dette er tilfældet, skal der sendes et skriftligt tilbud om hjælp til medarbejderen.
* Vurder om vidner, fx kolleger har brug for hjælp til håndtering af at have overværet en grænseoverskridende handling. Det kan være vigtigt at få mulighed for at tale oplevelsen igennem med dig som leder.
* Vurder, om der er behov for en hel/eller delvis sygemelding af kirkefunktionæren.
* Kontakt evt. stiftsadministrationen, hvis du vurderer, at episoden skal have ansættelsesretlige konsekvenser for krænkeren, for at få vejledning til processen.
* Episoden bør anmeldelse som arbejdsskade via virk.dk/EASY.
* Vurder, om der ved grove tilfælde skal ske politianmeldelse. Dette bør ske i samarbejde med kirkefunktionæren, som er blevet krænket.

Et billede, der indeholder tekst, Font/skrifttype, skærmbillede, Tryk

Automatisk genereret beskrivelse