

Handleplan vedrørende håndtering af seksuel chikane og krænkende handlinger.

Korsvejens sogn, Amagerland 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 dels gennem dialog dels gennem en klar handleplan i forhold til forebyggelse, håndtering og registrering.

Målsætning

- Vi vil bestræbe os på at forebygge, uønsket seksuel opmærksomhed og/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 skal vide, hvor de kan få hjælp, hvis de oplever uønsket seksuel opmærksomhed eller chikane.

- Vi vil bestræbe os på at sikre, at alle medarbejdere i sognet (lønnede medarbejdere, menighedsrådsmedlemmer, præster, og frivillige er fuldt informerede om, at seksuel chikane og krænkende handlinger ikke tolereres, og at den chikanerede/krænkede trygt kan henvende sig til menighedsrådet.

- Vi vil bestræbe os på at 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 krænket af en anden persons adfærd, skal menighedsrådet tage hånd om situationen og sikre sig, at den krænkede holdes orienteret.

Hvis en kirkegænger føler sig krænket, 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 krænket 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 og frivillige 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, ansatte og frivillige. 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

Ansvarsfordeling:

Menighedsrådet har som arbejdsgiver det juridiske ansvar for arbejdsmiljøet i kirken. Men alle har en rolle i at opretholde vores kirke som et krænkelserfrit 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 krænkelsen 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

Gennemgået med de ansatte i Korsvejskirken

Dato: 29-09-2022

Vedtaget på menighedsrådsmøde

11/10 '22

Dato:

Underskrift (menighedsrådsformand)