

By-, Land- og Kirkeministeriet
Frederiksholms Kanal 21,
1220 København K

Tlf. : +45 33 92 33 90
E-mail: km@km.dk

Politik om forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger for præster og provster

Folkekirken som arbejdsplads skal være præget af en kultur, der bygger på ordentlighed, respekt og rummelighed. Præster og provster skal trygt kunne sige fra eller søge hjælp, hvis deres grænser overskrides – uanset om de er fastansatte eller vikarierende. Det skal være klart og gennemskueligt, hvor man kan henvende sig for støtte og vejledning.

Biskopper og provster har ledelsesansvaret for medarbejdernes sikkerhed og trivsel. De er forpligtet til at reagere og skal være i stand til at håndtere situationer med krænkende adfærd på en kompetent og ansvarlig måde.

FORMÅL

Politikken skal danne grundlag for og give biskopper, provster og præster anvisninger til, hvordan krænkende handlinger på arbejdspladsen skal forebygges og håndteres.

HOLDNING

Krænkende handlinger som fx mobning, chikane og seksuel chikane er en uacceptabel adfærd, som vi ikke tolererer på de folkekirkelige arbejdspladser.

At blive udsat for krænkende handlinger kan være belastende fysisk og psykisk. Det kan være skadeligt ikke alene for den enkelte men skaber et negativt arbejdsmiljø for alle – også for dem som ikke er direkte udsat.

Hvis krænkelser forekommer, hjælper vi hinanden med at sige fra over for uønsket adfærd.

ROLLER OG ANSVAR

Alle på arbejdspladsen har et ansvar for at medvirke til at forebygge og sikre, at krænkende handlinger ikke finder sted.

Biskopper og provster har som ledere et formelt ansvar for at reagere ved mistanke eller henvendelser om krænkelser.

De skal understøtte, at konflikter bliver løst hurtigst muligt, så man undgår, at problemer eskalerer. Det er vigtigt at respektere den udsattes behov og sikre samtykke, hvis sagen skal bringes videre.

Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter har ligeledes ansvar for at bidrage til forebyggelse samt håndtering i det omfang, de bliver involveret i sager om krænkelser.

Henvendelser behandles fortroligt, indtil andet er aftalt. Sager kan dog være af så alvorlig karakter, at man kan være nødsaget til at bringe dem videre.

Biskoppen har som øverste leder i den gejstlige streng og leder af arbejdsmiljøudvalget i stiftet et overordnet ansvar for præsters arbejdsmiljø og for at sende et klart signal til alle på arbejdspladsen om, at krænkende handlinger er uacceptable.

Biskoppen har i samarbejde med provsterne og arbejdsmiljøorganisationen også et ansvar for, at der er tydelige roller, opgaver og ansvar ift. forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger.

Provsten har som præstens nærmeste leder og leder af arbejdsmiljøgruppen i provstiet det daglige ansvar for at forebygge og håndtere krænkende handlinger.

Provsten skal understøtte en åben kultur og dialog om, hvad der er god adfærd. I samarbejde med biskoppen og arbejdsmiljøorganisationen skal provsten sikre, at der er tydelige roller, opgaver og ansvar ift. forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger.

Arbejdsmiljørepræsentanten (AMR) skal som en del af arbejdsmiljøgruppen være med til at fremme forebyggelsen af krænkende handlinger ved at bidrage med viden om fx omfang og årsager til krænkende handlinger på arbejdspladsen.

AMR understøtter, at der er løbende opmærksomhed på forebyggelsen blandt præsterne og udbreder kendskabet til roller, opgaver og ansvar, så præster ved, hvad de skal gøre, hvis de oplever problemer med omgangsformen eller-tonen.

Tillidsrepræsentanten (TR) har ansvar for at repræsentere præsterne og at bidrage til et godt arbejdsklima i folkekirken. TR følger op overfor ledelsen, hvis de får kendskab til problemer med omgangsformen eller -tonen på deres arbejdsplads.

Hvad er krænkende handlinger?

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for negative handlinger, seksuel chikane, mobning og diskrimination.

Der er ifølge arbejdsmiljøreglerne tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, der af disse personer opfattes som nedværdigende.

Krænkende handlinger kan både være aktive handlinger og at undlade at handle. Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan fx omfatte tilbageholdelse af nødvendig information, bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab.

Krænkende handlinger i arbejdet omfatter handlinger, der foregår mellem medarbejdere, og mellem medarbejdere og deres ledere. Krænkende handlinger der udøves af borgere/ medlemmer af menigheden betegnes jf. Arbejdstilsynet som psykisk vold. Se politik om forebyggelse af vold og trusler mod præster.

Læs mere om, hvad der kan betegnes som krænkende handlinger her: [Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)

Læs mere om forebyggelse og håndtering af vold og trusler mod præster her: [Se online guiden på Folkekirkens Intranet: Hvor går du hen, hvis du oplever krænkende adfærd? - Temaer - Site](#)



FOREBYG OG HÅNDTÉR KRÆNKENDE HANDLINGER

Alle ansatte i folkekirken skal værne om en sund arbejdspladskultur.

HVAD GØR DU SOM LEDER (BISKOP/PROVST)?

Biskopper og provster har som en del af deres ledelsesopgave et særligt ansvar for at forebygge og håndtere krænkelse blandt præster. Som biskop/provst skal du derfor løbende sikre dig og bidrage til, at præsternes arbejdsmiljø er i orden. Hvis du får en henvendelse om krænkende adfærd blandt præster, er det din pligt at tage det alvorligst muligt holde det fortroligt, indtil andet er aftalt.



BRUG DIALOG OG SIGNALÉR AT KRÆNKENDE HANDLINGER ER UACCEPTABELT

- Det er helt centralt, at ledelsen sender et klart signal til alle på arbejdspladsen om, at krænkende handlinger er uacceptable.
- Tal åbent og fordomsfrit med præsterne om, hvad der bliver opfattet som krænkende handlinger og om, hvor individuelle personlige grænser kan være.
- Drøft med præsterne, hvad der er god adfærd og omgangstone på arbejdspladsen for at få en fælles forståelse og et godt udgangspunkt for at medarbejderne kan sige fra inden evt. problemer vokser.



TYDELIGGØR ROLLER, OPGAVER OG ANSVAR

- Tydeliggør, hvem der har hvilke roller, opgaver og ansvar ift. at forebygge og håndtere krænkende handlinger. Inddrag arbejdsmiljøorganisationen i arbejdet.
- Aftal med dine lederkollegaer (biskop, provst og den personaleansvarlige leder i den læge streng) og arbejdsmiljøorganisationen, hvordan I vil identificere og forebygge krænkende handlinger, hvordan I vil håndtere et opstået problem, hvordan I vil tage hånd om alle involverede parter, og hvordan I sikrer, de kommer godt videre.
- Sørg for, at alle præster (også nyansatte, studerende og vikarer) ved, hvad de skal gøre, hvis de oplever krænkende handlinger, herunder hvem de skal gå til, og hvad den videre proces er.



SØRG FOR EN ORDENTLIG HÅNDBTERING OG OPFØLGNING

- Tag henvendelser alvorligt og undgå at bagatellisere oplevelsen.
- Giv de involverede mulighed for at fremlægge deres version af hændelsesforløbet – også dem, der bliver beskyldt for at udøve krænkende handlinger.
- Undgå at drage forhastede konklusioner, og udvis diskretion over for alle implicerede personer.
- Sørg for, at de involverede har mulighed for at få støtte og vejledning undervejs i behandling af sagen. Herunder at de får mulighed for at tale om oplevelserne med kompetente personer, som de har tillid til.
- Sikre, at du har samtykke fra den krænkede part før du eventuelt går videre med en sag.
- Vær opmærksom på, at både personer, der har oplevet sig krænket, og personer, der har været beskyldt for at have krænket andre, kan have brug for en særlig indsats og social støtte for at genetablere forholdet til kolleger og ledelse.
- I nogle situationer kan det være en god idé at følge op med en fælles drøftelse på arbejdspladsen om god adfærd og arbejdsmiljø.



HOLD FOKUS PÅ FOREBYGGELSE I ARBEJDSMILJØARBEJDET

- Lav aftaler og planer for, hvordan I kan have løbende opmærksomhed på forebyggelsen af krænkende handlinger. I kan gøre det til et fast punkt på de årlige arbejdsmiljødrøftelser, medarbejdermøder og møder i arbejdsmiljøorganisationen.
- Følg løbende op på, om jeres aftaler og planer virker, fx når I gennemfører den lovpligtige arbejdspladsvurdering og trivselsundersøgelser.

HVAD GØR DU SOM KOLLEGA?

Præster har ansvar for at bidrage til den gode- omgangsform- og tone på arbejdspladsen. Som præst er det også vigtigt at vide, hvad du kan gøre, hvis du oplever eller er vidne til krænkende adfærd fx mobning, chikane/sexchikane.



GOD OMGANGSTONE OG FEEDBACK

Du og dine kolleger kan bidrage til en positiv arbejdskultur ved at omgås hinanden med en god omgangstone og give feedback på en måde, der bidrager til gensidig respekt, tryghed og udvikling. Det kan I gøre ved, at:

- Tale og diskutere med respekt for hinanden og jeres forskelligheder.
- Diskussioner og feedback, både faglige og ikke faglige, foregår på et sagligt og konstruktivt niveau.
- I ikke godtager personlige angreb eller latterliggørelse.
- I undgår upassende kommentarer og berøringer, der kan opleves som grænseoverskridende.



LØS UOVERENSSTEMMELSER, FØR DE BLIVER TIL KONFLIKTER

Et trygt arbejdsmiljø er bl.a. kendetegnet ved gensidig respekt, tillid og plads til faglig uenighed. Brug jeres uenigheder konstruktivt, inden de bliver til konflikter ved at:

- Erkende uenigheder og spørge ind til den anden parts synspunkt.
- Udtrykke dig tydeligt og ordentligt.
- Undgå at undvige eller udvise både passiv og aktiv aggressivitet.



SIG FRA OG SØG SPARRING

Hvis du oplever, at en kollega eller leder har været ubehagelig, er det altid en god idé at handle på det. Det kan du gøre ved, at:

- Sige tydeligt fra, når dine grænser bliver overskredet. Det kan være direkte i situationen eller kort efter. Forsøg at henvende dig til udøveren/udøverne. Beskriv tydeligt, hvordan du har oplevet den krænkende handling. Sig samtidig, at du ønsker, at det ophører. Undlad at sende skjulte hentydninger eller være aggressiv.
- Søge sparring hos en kollega, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. Det kan fx være, hvis du er i tvivl om din oplevelse, har behov for at vende dine tanker eller du ikke er i stand til at løse problemer med en leder eller kollega selv.
- Tilbyde din hjælp, hvis du er vidende om, at en kollega, der bliver udsat for krænkende adfærd. Som udsat for mobning/chikane/sexuel chikane kan det være svært at se, hvilke handlemuligheder man har til rådighed. Hjælp din kollega med at kontakte den relevante person. Din reaktion kan have betydning for, hvordan en situation udvikler sig.
- Tale med din leder. Provsten/biskoppen har som din nærmeste leder pligt til at tage din henvendelse alvorligt. Han/hun kan støtte dig i at ændre den uønskede situation og kan efter behov sammen med biskoppen og personalelederen i den læge streng understøtte det videre forløb. Hvis det, du har været udsat for, er af så grov en karakter, at det giver anledning til at indlede en personalesag mhp. at skride ind med ansættelsesretlige sanktioner over for den person, der har krænket dig, kan du efter aftale med nærmeste leder ikke opretholde din anonymitet.

Læs mere om håndtering af seksuel chikane og krænkende handlinger i folkekirken her: [Chikane og krænkelse - Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning - Arbejdsmiljø i Folkekirken - Temaer - Site \(folkekirkensintranet.dk\)](#)

På Arbejdstilsynets hjemmeside finder du også information og vejledning om forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger på arbejdspladsen: [Krænkende handlinger - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)