

# Procesvejledning – seksuel chikane

Seksuel chikane er et problem, der skal håndteres. Denne vejledning er udgivet af Folkekirkens Arbejdsmiljøråd for at give et overblik over, hvem der skal inddrages, hvis I oplever en sag med seksuel chikane.

Folkekirken Arbejdsmiljøråd har udover denne vejledning udarbejdet to vejledninger, hvor den ene omhandler, hvordan de folkekirkelige arbejdspladser skal forholde sig til seksuel chikane og krænkende handlinger, og den anden omhandler, hvordan I kan sætte gang i dialogen om grænser og krænkelse på arbejdspladsen. Alle tre vejledninger er udarbejdet for folkekirkens ledere og ansatte.

Da seksuel chikane og mobning ses som en del af mulige krænkende handlinger, kan denne vejledning også tages i brug, hvis I oplever mobning eller andre former for krænkelse.

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 vittigheder og kommentarer
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- Visning af pornografisk materiale

For at kunne handle på seksuel chikane, skal det først og fremmest frem i lyset og italesættes. Det betyder, at den som oplever 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.

Nedenstående giver et overblik over, hvem der skal inddrages, når der opleves seksuel chikane.

## **Vedrørende kirkefunktionærer – den læge søjle:**

Kirkefunktionærer er ansat af et lokalt menighedsråd. Derfor skal menighedsrådet inddrages.

Er du kirkefunktionærer og udsættes for seksuel chikane, skal du derfor i udgangspunktet rette henvendelse til din kontaktperson, og ellers en du har tillid til fra menighedsrådet. Hvis du er usikker på, hvem du skal kontakte, kan du rette henvendelse til din arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller din faglige organisation - så vil de kunne hjælpe dig.

De eventuelle videre skridt skal ske i samråd med dig, herunder om provsten skal inddrages i tilfælde af, at det er en præst, der står bag chikanen.

## **Vedrørende præster – den gejstlige søjle:**

Præster er ansat af Kirkeministeriet. Derfor behandles chikane mod præster i den gejstlige søjle - det vil sige via inddragelse af provst og/eller biskop.

Er du præst og udsættes for seksuel chikane, skal du derfor rette henvendelse til provst og/eller biskop. De eventuelle videre skridt skal ske i samråd med dig, herunder om menighedsrådet skal inddrages i tilfælde af, at det er en kirkefunktionær eller et menighedsrådsmedlem, der står bag chikanen.

Hvis du er usikker på, hvem du skal kontakte, kan du rette henvendelse til din arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller din faglige organisation - så vil de kunne hjælpe dig.

Er du provst og udsættes for seksuel chikane, skal du rette henvendelse til din biskop. De eventuelle videre skridt skal ske i samråd med dig, herunder om menighedsrådet skal inddrages i tilfælde af, at det er en kirkefunktionær eller et menighedsrådsmedlem, der står bag chikanen.

#### **Vedrørende menighedsrådsmedlemmer:**

Er du menighedsrådsmedlem og udsættes for seksuel chikane anbefales du at søge hjælp og rådgivning i Landsforeningen af Menighedsråd, provsti eller stift.

#### **Øvrigt:**

##### **Hvad indbefatter handlepligten?**

Når man som arbejdsgiver bliver bekendt med, at der er foregået seksuel chikane på arbejdspladsen, er det vigtigt at handle på og håndtere episoden/forløbet. 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 eksempelvis berører både den gejstlige og læge søjle, skal begge søjler 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).

##### **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 uvildig 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 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.

##### **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 opførslen er uacceptabel, for derigennem at undgå gentagelser.

##### **Konsekvenser for krænkeren**

Er krænkeren en ansat skal der også tages stilling til, om den udførte chikane kan/skal have ansættelsesretlige konsekvenser for krænkeren, alt efter chikanens karakter. Hvis sagen vurderes at kunne

få ansættelsesretlige konsekvenser, anbefales det, at både arbejdsgiver og krænker indhenter faglig bistand i det videre forløb.

Er krænkeren et menighedsrådsmedlem eller en udefrakommende med tilknytning til kirken skal menighedsrådet tage stilling til, hvilke konsekvenser det skal have for krænkeren. I den beslutning kan det anbefales at hente rådgivning hos Landsforeningen af Menighedsråd.

### **Hvad skal kommunikeres til hvem?**

For at undgå mytedannelse kan det efter omstændighederne være nødvendigt at informere overordnet om processen til de øvrige kollegaer. Informationen skal tage højde for, at det er en sårbar situation for både den krænkede og krænker, og skal derfor behandles varsomt.

Vær opmærksom på de tavshedspligts- og GDPR-mæssige regler. Det anbefales derfor, at de involverede parter tages med på råd i relation til, hvad der kan kommunikeres.

### **Hjælp til kollegaer**

Det kan være en stor belastning at være vidne til seksuel chikane. Vær derfor opmærksom på, hvordan resten af kollegaerne/ansatte reagerer. Det er altid vigtigt, at kollegaer får mulighed for at vende eller drøfte sager, der involverer kollegaer, dog under skyldig hensyntagen til de tavshedspligts- og GDPR-mæssige regler. Kollegaer kan sidde med følelser som skyld, skam, vrede, sorg etc. Det er således vigtigt, at man får mulighed for at lufte de følelser, man kan sidde med.

### **Håndtering af sygemelding**

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

### **Husk at anmelde arbejdsskade**

Seksuel chikane og krænkende handlinger kan medføre en arbejdsskade. Hellere anmelde en gang for meget end en gang for lidt. I kan anmelde arbejdsskader her:

<https://www.aes.dk/sagsforloeb/anmeldelse-af-arbejdsskader>

### **Politianmeldelse**

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.

16. december 2021