

# Mobning, krænkelser og seksuel chikane

---

2022

Et godt psykisk arbejdsmiljø medvirker til, at der er trivsel på arbejdspladsen. Hvis arbejdsmiljøet er dårligt – og der oven i købet er stress eller belastninger – stiger risikoen for mobning og chikane.

Det er vigtigt for Menighedsrådet at sikre et trygt arbejdsmiljø, såvel fysisk som psykisk for alle medarbejdere og menighedsrådsmedlemmer.

Udgangspunktet er derfor, at mobning, krænkelser og chikane er helt uacceptabelt, og alle ansatte og menighedsrådsmedlemmer har krav på at blive behandlet med respekt og værdighed i et miljø, hvor mobning, krænkelser og chikane ikke foregår.

Mobning, krænkelser og chikane kan forekomme både internt og fra den øvrige menighed.

Mobning, krænkelser og chikane er fælles problemer og et fælles ansvar. Alle har derfor ret og pligt til at gribe ind, hvis de bliver opmærksomme på, at der finder mobning, krænkelser og chikane sted.

## Definition af mobning, krænkelser og chikane

Der er tale om mobning, krænkelser eller chikane, når en medarbejder gentagne gange og over længere tid – eller systematisk - oplever sig udsat for ubehagelig, nedværdigende eller sårende behandling og samtidig føler, at det er vanskeligt at forsvare sig mod det.

### Det kan f.eks. være:

- at bagtale eller sladre om en kollega, medarbejder eller menighedsrådsmedlem,
- at "overse" eller udelukke en kollega, medarbejder eller menighedsrådsmedlem fra det sociale fællesskab,
- at nedgøre en medarbejders eller menighedsrådsmedlems arbejdsindsats, måske foran andre,
- at give en medarbejder eller et menighedsrådsmedlem forkert – eller ingen – information,
- at overdrive kontrol eller stille for svære eller lette arbejdsopgaver,
- at komme med anstødelige hentydninger om udseendet eller lignende.

Grænserne for, hvad der er almindelig adfærd, og hvad der er mobning, krænkelser eller chikane, er individuelle, men enhver medarbejder eller menighedsrådsmedlem, der føler sig udsat for mobning og som ikke selv er i stand til at løse problemet, har ret til at henvende sig til et menighedsrådsmedlem og anmode om hjælp.

Seksuel chikane er en speciel form for mobning eller krænkelse, hvor de krænkende handlinger overvejende har seksuel karakter. Udtrykket dækker over alle uønskede handlinger af seksuel karakter.

### **Typiske eksempler på krænkende handlinger af seksuel karakter er:**

1. fysiske handlinger som f.eks. kys, berøringer på bryst og i skridtet, klap bagi og berøring af ryg og lænd,
2. verbale opfordringer til seksuelt samkvem, sjofle vittigheder, seksuelt præget telefonterror, forespørgsler om seksuelle emner, mails, sms og lignende,
3. andre handlinger, som f.eks. forevisning af pornografiske billeder.

Grænserne for, hvad der kan accepteres og for, hvad der virker krænkende, er individuelle, men enhver medarbejder eller menighedsrådsmedlem, der føler sig udsat for seksuel chikane og som ikke selv er i stand til at løse problemet, har ret til at henvende sig til et menighedsrådsmedlem og anmode om hjælp.

### **Formål**

Formålet med mobnings-, krænkelses- og chikanepolitikken er **at**

1. bidrage til, at omgangstonen og adfærden blandt medarbejderne og menighedsrådsmedlemmerne skal være så hensigtsmæssig, at ingen bliver udsat for mobning, krænkelser eller chikane,
2. alle medarbejdere og menighedsrådsmedlemmer aktivt bidrager til at forebygge mobning, krænkelser og chikane,
3. sætte menighedsrådsmedlemmer og medarbejdere i stand til at håndtere mobning, krænkelser og chikane på den mest hensigtsmæssige måde og begrænse skadens omfang.

### **Ansvar**

Menighedsrådet har det overordnede ansvar for, at medarbejdernes arbejde tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, men det er alles ansvar at bidrage til den fælles trivsel, og alle har derfor både ret og pligt til at gribe ind, hvis de bliver opmærksomme på, at der finder mobning, krænkelser eller chikane sted.

Forebyggelse af mobning, krænkelser og chikane skal ske i et samarbejde mellem Menighedsrådet og medarbejderne.

Menighedsrådet har et særligt ansvar for, at politikken bliver gennemført på arbejdspladsen og at politikken justeres løbende efter hensigten.

Menighedsrådet har ansvaret for, at alle har kendskab til mobnings-, krænkelses- og chikanepolitikken.

## Retningslinjer og beredskab

Ethvert menighedsrådsmedlem har pligt til omgående at gribe ind, hvis han eller hun bliver bekendt med, at en medarbejder eller et menighedsrådsmedlem er udsat for mobning, krænkelser eller seksuel chikane.

I tilfælde af **mobning og krænkelser** forholdes således:

1. Enhver medarbejder og ethvert menighedsrådsmedlem, der føler sig udsat for mobning eller krænkelser har ret til at henvende sig til et menighedsrådsmedlem – eller for medarbejdernes vedkommende sin faglige organisation.
2. Problemer med mobning og krænkelser søges løst ved mægling. Menighedsrådet sørger for, at der udpeges en mægler.
3. Hvis problemet ikke kan løses på arbejdspladsen, søges hjælp fra Landsforeningen for Menighedsråd.

I tilfælde af **seksuel chikane** forholdes således:

1. Enhver medarbejder eller menighedsrådsmedlem, der føler sig udsat for seksuel chikane har ret til at henvende sig til et menighedsrådsmedlem.
2. Menighedsrådet vil umiddelbart tage de fornødne skridt til at standse chikanen og herudover for medarbejdernes vedkommende overveje tjenstlige skridt over for den, der udfører chikanen. Hvis chikanen kommer fra et menighedsrådsmedlem tages det op på et møde i Menighedsrådet og i øvrigt er det de civilretslige regler, der er gældende.