



Guiden
Gott uppförande
i församlingens
förtroende-
uppgifter



Guiden Gott uppförande i församlingens förtroendeuppgifter

Utgivare:

Branschgruppen för kommuner och välfärdsområden

Arbetsgrupp:

Paula Aaltonen, Kyrkosektorn rf

Arja Lusa, Kyrkans ungdomsarbetsarets förbund

Marko Pasma, Diakoniarbetarnas Förbund DAF rf

Keijo Hiltunen, JHL

Ilari Huhtasalo, AKI-förbunden

Viivi Vidgren, Fackförbundet Jyty

Meri Westerberg, Kyrkans arbetsmarknadsverk

Heta Laurell, Kyrkliga samfälligheten i Helsingfors

Asta Koivikko, Arbetarskyddscentralen

Mikko Kuivalainen, Arbetarskyddscentralen

Layout och illustrationer: Imagi Oy

ISBN 978-951-810-855-2 (pdf)

Artikelnummer 202253

Innehållsförteckning

Inledning	5
Målen med guiden	6
Ytterligare mål är att:	6
1 Den förtroendevaldas ansvar i sin egen verksamhet	7
2 Kyrkorådets/församlingsrådets och -fullmäktiges ansvar	8
2.1 Fullmäktige	10
2.2 Rådet	10
3 Utredning av osakligt bemötande i ett förtroendeorgan	10
3.1 Viktigt att ingripa aktivt och tidigt	11
3.2 Utredningsprocessen	11
4 Var och en har ansvar	13
5 Konfidentialitet och integritetsskydd	14
6 Den förtroendevalda som arbetsgivarens representant	15
7 Nolltolerans för osakligt bemötande och uppförande!	15
8 Gradskillnader i uppförandet	16
8.1 Gott och professionellt uppförande på jobbet	16
8.2 Ansvarslöst uppförande	17
8.3 Osakligt bemötande	18
8.4 Trakasserier och psykiskt våld	20
8.5 Vad är inte trakasserier?	20
Avslutningsvis	21



EN BRA
VERKSAMHETSKULTUR
FRÄMJAR
VÄLBEFINNADET
I ARBETET



Inledning

Efter församlingsvalet är det bra att ta tillfället och fundera på de valda personernas roll som arbetsgivarens representanter och kyrkliga förtroendevalda. Förtroendevalda medverkar till exempel då tjänsteinnehavare och arbetstagare rekryteras eller då tjänsteförhållanden sägs upp. I sådana situationer gäller det att iaktta normerna för opartiskt och jämlikt bemötande, jämställdhet, icke-diskriminering och integritet.

Uppfattningen av församlingen som arbetsgivare eller som en aktör som främjar församlingsmedlemmarnas välbefinnande förmedlas genom församlingens lednings- och beslutsfattningskultur. **Verksamhetskulturen har en direkt inverkan på personalens arbetshälsa, på arbetsgemenskapens arbetsklimat och prestationsförmåga, och på arbetsplatsens attraktivitet.**

Enligt Finlands grundlag har var och en rätt till personlig frihet, integritet och trygghet. Trakasserier och osakligt bemötande förbjuds i arbetarskyddslagen, som emellertid inte tillämpas direkt på förtroendevalda, om de utsätts för osakligt bemötande och trakasserier. I diskrimineringslagen definieras trakasserier som en stämning som gör att en person förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne. I strafflagen definieras bland annat hets mot folkgrupp och sexuellt antastande som straffbara gärningar.

Osakligt bemötande är en risk för välbefinnandet. Det äventyrar offrets hälsa, minskar arbetets produktivitet och orsakar kostnader för arbetsgivaren till exempel till följd av arbetsoförmåga.

Kyrkans forskning och utbildning gjorde en jämställdhets- och jämlikhetsenkät med kyrkans arbetstagare och förtroendevalda under första halvåret 2022. Enkäten visar att det förekommer verbala och fysiska trakasserier i församlingarna. Nästan en tiondel av kyrkans arbetstagare hade upplevt trakasserier både i och utanför arbetsgemenskapen.

Jesu undervisning, budskapet om himmelriket mitt bland oss och den kristna etiken bildar en gemensam värdegrund. Vi är alla lika värda inför Gud, och som Guds barn förtjänar vi varandras respekt sådana som vi är.

Denna undervisning uppmuntrar församlingarnas förtroendevalda, personal och frivilliga till ett föredömligt liv både i församlingens verksamhet och förvaltning och utanför församlingen.

Skyldigheten att behandla andra människor jämlikt och med respekt bygger på kyrkans egen värdegrund. Församlingens etiska värdegrund ska synas såväl i den dagliga verksamheten som i de strategiska handlingarna och besluten, till exempel i församlingens personalstrategi och jämställdhets-, likabehandlings- och utbildningsplaner.



Nolltolerans för osakligt bemötande och trakasserier är ett strategiskt beslut. En verksamhetskultur som främjar nolltolerans måste stödjas med gemensamt överenskomna förfaranden som gäller alla aktörer, ledare, chefer, arbetstagare och förtroendevalda i församlingen. De gemensamt överenskomna förfarandena gör det lättare att behandla osakligt bemötande på olika nivåer. Modeller för överenskommelser om gemensamma förfaranden finns till exempel i rekommendationen om åtgärder för att förebygga osakligt bemötande och trakasserier, som publicerades i Kyrkans arbetsmarknadsverks cirkulär A3/2018.

En verksamhetskultur som främjar att ärenden tas upp för diskussion, medling utförs och nödvändiga åtgärder vidtas bygger upp det ömsesidiga förtroendet och förstärker gemenskapen.

Denna guide beskriver de förtroendevaldas roll som arbetsgivarens representanter och det ansvar för arbetarskyddet som an knyter till denna roll. I guiden har också sammanställt principerna för behandling av osakligt bemötande som förekommer i de förtroendevaldas verksamhet.

Målen med guiden

Målet med denna guide är att göra det lättare att identifiera osakligt bemötande och klargöra principerna för ingripanden i osakligt bemötande i de förtroendevaldas verksamhet.

Ytterligare mål är att:

- Fästa uppmärksamhet vid att en upplevelse av högaktning, psykisk trygghet och fysisk integritet är grundläggande rättigheter för alla arbetstagare och förtroendevalda
- Bygga upp en församling som är fylld av ömsesidig respekt och främjar en rättvis och opartisk behandling av konflikter
- Klargöra vad osakligt bemötande eller trakasserier är
- Fästa kyrkofullmäktiges och kyrkorådets/församlingrådets uppmärksamhet vid deras egna roller som arbetsgivarens representanter (Arbetarskyddslagen)
- Beskriva principerna för utredning av osakligt bemötande inom de förtroendevaldas verksamhet
- Klargöra skillnaderna i processerna för utredning av osakligt bemötande med stöd av arbetarskyddslagen i situationer som ingår i arbetsgivarens omsorgsplikt samt med stöd av kyrkolagen inom de förtroendevaldas verksamhet.

1 Den förtroendevaldas ansvar i sin egen verksamhet

Enligt 23 kap. 1 § 2 mom. i kyrkolagen ska de förtroendevalda främja kyrkans bästa samt sköta sitt förtroendeuppdrag med värdighet och så som uppdraget kräver.

Den förtroendevalda agerar med stöd av kyrkolagen och ska iaktta lagen i sin verksamhet. Den förtroendevaldas uppgift är att främja församlingens bästa och handla i enlighet med det allmänna intresset, inte för att främja sina egna, enskilda personers eller grupperns intressen. Den förtroendevalda deltar i främjandet av arbetshälsa, arbetarskydd och gott bemötande i församlingen. Personen stör inte arbete som ankommer på tjänsteinnehavare.

I enlighet med principerna om god förvaltning som framgår av 6 § i förvaltningslagen ska de som utträttar ärenden hos förvaltningen bemötas jämlikt, befogenheter användas enbart för syften som är godtagbara och åtgärderna vara opartiska. I enlighet med 5 § i diskrimineringslagen ska den förtroendevalda målinriktat främja likabehandling i sin verksamhet och etablera förvaltnings- och verksamhetsförfarande som främjar likabehandlingen i anslutning till beslutsfattande.

Den förtroendevalda ansvarar naturligtvis för att uppföra sig på ett sakligt sätt på möten och vid behandling av personalärenden. Den förtroendevalda har i princip obegränsad yttranderätt, men i enlighet med 25 kap. 6 § 2 mom. ska medlemmen i ett organ hålla sig till saken. Om medlemmen avviker från saken i sitt yttrande, ska ordföranden uppmana medlemmen att hålla sig till saken. Om medlemmen inte iakttar uppmaningen kan ordföranden förbjuda denna att fortsätta att yttra sig.

Förtroendevalda utövar makt och fattar beslut i grupp. En enskild förtroendevald har således inte beslutsmakt eller direktionsrätt, och förtroendevalda verkar inte som chefer.

En förtroendevald har rätt och även skyldighet att delta i beslutsfattandet, och därför ska också ärenden som känns besvärliga skötas. En förtroendevald är skyldig att meddela om jäv och får inte delta i behandlingen av ett ärende då hen är medveten om att hen är jävig.

Varje enskild förtroendevald ska undvika trakasserier som riktas mot andra och annat osakligt bemötande som kan orsaka olägenhet eller fara för deras säkerhet eller hälsa. Var och en som observerar trakasserier eller osakligt bemötande är skyldig att ingripa i det till exempel genom att beordra trakasseraren att sluta uppföra sig på ett olämpligt sätt och konstatera att personens uppförande inte är godtagbart. Ordförandena ska också informeras om detta. På grund av föreskrifterna om jäv får en förtroendevald som betett sig på ett osakligt sätt inte delta i avgörandet av ett ärende som gäller personen själv. Enligt 23 kap. 5 § ska den förtroendevalda avkrävas en utredning, om det på



sannolika grunder kan misstänkas att den förtroendevalda har gjort sig skyldig till ett tjänstebrott i sitt förtroendeuppdrag eller på något annat sätt handlat i strid med sina skyldigheter. Om det är fråga om ett uppenbart tjänstebrott ska ärendet utan dröjsmål anmälas till förundersökningsmyndigheten för utredning. Den förtroendevalda kan för den tid undersökning eller rättegång pågår avstängas från förtroendeuppdraget.

Med stöd av biskopens tillsynsbehörighet och domkapitlets övervakningsbehörighet har biskopen och domkapitlet allmän behörighet att övervaka lagligheten av prästernas tjänsteåligganden, vilket också kan konkretiseras i ärenden som gäller arbetarskyddet. Om en präst misstänks ha gjort sig skyldig till trakasserier eller annat osakligt bemötande i enlighet med 28 § i arbetarskyddslagen, är den kyrkoherde som verkar som prästens chef omedelbart skyldig att ingripa. Om prästens handlingar som står i strid med arbetarskyddslagen fortsätter trots chefens åtgärder, är kyrkoherden skyldig att hänskjuta ärendet för behandling till biskopen och domkapitlet.

Om en förtroendevald bemöter kyrkoherden eller direkt en tjänsteinnehavare som är underställd rådet på ett osakligt sätt, bistås arbetsgivaren vid utredningen av ärendet av personer som kyrkorådet utsett, till exempel ordföranden eller vice ordföranden eller en annan arbetsgrupp som rådet befullmäktigat. De utsedda kyrkorådets representanter bereder ärendet för beslut i kyrkorådet. (Kyrkans arbetsmarknadsverk, cirkulär A3/2018) Om en kyrkoherde gör sig skyldig till osakligt bemötande eller trakasserier ska ärendet tillkännages domkapitlet och biskopen, så att de har möjlighet att ingripa i kyrkoherdens osakliga agerande.

Enligt 23 kap. 6 § i kyrkolagen beslutar det organ som har valt den förtroendevalda om befriande, beviljande av avsked, avstängning eller skiljande från ett förtroendeuppdrag. I fråga om förtroendevalda som utsetts genom församlingsval, val av medlemmar av stiftsfullmäktige eller val av ombud till kyrkomötet fattas beslutet dock av det organ som den förtroendevalda är medlem av.

2 Kyrkorådets/församlingsrådets och -fullmäktiges ansvar

Enligt 25 kap. 6 § i kyrkolagen ska ordföranden leda behandlingen av ärendena och svara för ordningen vid mötet för ett kyrkligt organ. Om en medlem uppträder så att mötets gång störs, ska ordföranden uppmana honom eller henne att uppträda så som omständigheterna kräver. Om medlemmen inte iakttar uppmaningen kan ordföranden bestämma att han eller hon skall avlägsnas. Om oordning uppkommer ska ordföranden avbryta eller avsluta mötet.

Enligt kyrkolagstiftningen är det kyrko- eller församlingsrådet och kyrkoherden som leder församlingens verksamhet. Med undantag av de allra minsta församlingarna har en självständig församling också en ledande tjänsteinnehavare inom ekonomi- och

personalförvaltningen som är underställd kyrkorådet. Som organ använder kyrkofullmäktige och kyrkorådet arbetsgivarens behörighet vid fördelningen av personalresurser, inledande och avslutande av anställningsförhållande och fastställande av anställningsförhållandets villkor. Den högsta direktionsrätten delas av den högsta operativa ledningen, dvs. kyrkoherden och den ledande tjänsteinnehavaren inom ekonomi- och personalförvaltningen. Som underställda kan de ha chefer som representerar arbetsgivaren gentemot personalen inom ramen för sina behörigheter.

I en kyrklig samfällighet leder det gemensamma kyrkorådet den allmänna verksamheten och utövar därigenom också arbetsgivarens behörighet. Samfällighetens högsta tjänsteinnehavare (en eller flera) är underställd/a gemensamma kyrkorådet. I församlingar som tillhör en samfällighet utövas den högsta direktionsrätten av församlingsrådet och kyrkoherden. Den kyrkliga samfälligheten sköter personalförvaltningen åt de församlingar som tillhör samfälligheten, om inte annat föranleds av kyrkolagen. I ärenden som gäller villkoren för ett anställningsförhållande betraktas den kyrkliga samfälligheten och de församlingar som tillhör den som en enda arbetsgivarenhet.

För arbetarskyddet ansvarar i egenskap av organ kyrkorådet, gemensamma kyrkorådet eller församlingsrådet, samt operativt den högsta ledningen och cheferna för varje arbetsplats, var och en i enlighet med sitt eget ansvarsområde och sin egen behörighet. I egenskap av arbetsgivare har församlingen/den kyrkliga samfälligheten en på arbetarskyddslagen, jämställdhetslagen och diskrimineringslagen baserad skyldighet att ingripa i en förtroendevalds (t.ex. medlem i kyrkofullmäktige eller -rådet) osakliga uppförande mot en arbetstagarare i församlingen/den kyrkliga samfälligheten. Osakligt bemötande kan ta sig uttryck till exempel i form av sexuella trakasserier eller genom att personen fortgående eller upprepade gånger nedvärderar eller försvårar arbetet, sprider osanna rykten, gör osakliga kommentarer eller förlöjligar en annan person offentligt.

Det kan inträffa till exempel på ett möte, i den offentliga debatten, i tidningsspaltarna eller i de sociala medierna. Det är obligatoriskt att ingripa i en förtroendevalds osakliga uppträdande med stöd av de bestämmelser som nämns ovan.





2.1 Fullmäktige

Enligt 9 kap. 1 § i kyrkolagen utövar kyrkofullmäktige församlingens högsta beslutanderätt, om inte något annat stadgas eller bestäms. Kyrkofullmäktige till exempel inrättar och drar in tjänsterna i församlingen, beslutar om församlingens reglemente och instruktioner samt utser församlingens övriga förtroendevalda. Fullmäktiges verksamhet och de ärenden som fullmäktige behandlar regleras i kyrkolagen och kyrkoordningen samt i kyrkofullmäktiges arbetsordning. Fullmäktiges ordförande och vice ordförande är förtroendevalda.

2.2 Rådet

Kyrkorådet leder församlingens allmänna verksamhet och sköter församlingens ekonomi. Kyrkoherden är kyrkorådets ordförande och en förtroendevald innehar posten som vice ordförande. Kyrkorådet utövar arbetsgivarens direktionsrätt och är som arbetsgivarens representant skyldigt att ingripa i osakligt bemötande, om en förtroendevalds uppförande uppfyller kännetecknen för osakligt uppförande i enlighet med arbetarskyddslagen eller de lagar som förbjuder diskriminering. Chefer som är tjänsteinnehavare har inte rättsliga medel eller behörighet att ingripa i en förtroendevalds osakliga uppförande, utan ärendet tillkännages kyrkorådet genom kyrkoherden.

Kyrkorådet har skyldighet att utreda ett ärende och vidta nödvändiga åtgärder för att undanröja det osakliga bemötandet även då ärendet gäller kyrkoherden eller ledningsgruppen. Kyrkorådets ordförande eller en arbetsgrupp som kyrkorådet befullmäktigat bereder ärendet för behandling i kyrkorådet. Det är viktigt att notera att en enskild medlem av kyrkofullmäktige inte har en självständig roll i församlingens personalförvaltning, utan personen verkar alltid i egenskap av medlem i organet och i enlighet med organets beslut. Med stöd av 6 kap. 13 § 4 mom. i kyrkolagen är kyrkoherden skyldig att övervaka att besluten är lagliga.

3 Utredning av osakligt bemötande i ett förtroendeorgan

I detta avsnitt beskrivs processen för att utreda osakligt bemötande i ett förtroendeorgan.

Då ordförandena för kyrkofullmäktige eller för ett annat organ eller vilken enskild förtroendevald som helst observerar tecken på osakligt bemötande eller då en förtroendevald själv tar upp en omständighet som äventyrar sin egen eller någon annans hälsa och säkerhet, ska ordförandena för organet vidta åtgärder så att det osakliga bemötandet slutar.

3.1 Viktigt att ingripa aktivt och tidigt

Det är viktigt att omedelbart ingripa i förekomster av osakligt bemötande. Enbart en misstanke om osakligt eller oansvarigt beteende ger rätt att ta upp ärendet för diskussion. Ordförandena för varje organ har särskilt ansvar och en särskild skyldighet när det gäller att skapa en respektfull, öppen och inkluderande atmosfär. Arbetsron säkerställs med hjälp av gemensamt överenskomna mötesförfaranden.

På mötena ser ordföranden till att alla delaktiga blir hörda och beaktade och att ingen blir utsatt för osakligt bemötande. Även när förtroendevaldas åsikter avviker från varandra mycket och känslorna kan bli starka, måste man kunna uppföra sig på ett professionellt sätt.

Ordföranden är också skyldig att ingripa på mötena i osakligt bemötande som riktas mot tjänsteinnehavare. Till exempel om den tjänsteinnehavare som verkar som föredragande i ett ärende utsätts för kommentarer som förringar personens kompetens eller kunskaper, ska ordföranden omedelbart ingripa i detta förfarande.

Ordförandena bör vid sidan av den övriga introduktionen också utbildas i hantering av situationer som äventyrar arbetsron. När organen inleder sina mandatperioder och även under mandatperioden är ordförandena skyldiga att påminna organens medlemmar om församlingens etiska riktlinjer, värderingar och andra förfaranden som främjar arbetsron.

Processen för aktivt ingripande inleds i allmänhet när det konstateras att en konflikt stör de förtroendevaldas eller organets verksamhet i betydande omfattning. Initiativet till att inleda en medlingsprocess kan tas av en part i konflikten, en kollega eller en fullmäktigegrupp.

Målet med en medlingsprocess är att genom att samtala och lyssna hitta en lösning som är tillfredsställande för alla parter. De omständigheter som de båda parterna är beredda att förbinda sig vid i syfte att situationen blir bättre antecknas i ett gemensamt avtal/protokoll. Genomförandet av överenskommelserna följs upp, och medlingen fortsätter vid behov.

3.2 Utredningsprocessen

Den som upplevt osakligt uppförande anmärker på uppförandet

Den som upplevt osakligt uppförande anmärker på uppförandet
Det är viktigt att främja en öppen samtalskultur i vilken det också är möjligt att samtala om svåra saker och komma överens om dem tillsammans.





Om en förtroendevald upplever att hen blivit utsatt för osakligt bemötande, ska personen genast ta upp saken med den som uppfört sig osakligt. Den förtroendevalda ska berätta vad hen upplevt som osakligt i den andras beteende och be att den andra slutar med sitt dåliga uppförande. Den som upplevt osakligt bemötande kan ta en stödperson med sig i situationen.

Om den som mött osakligt uppträdande upplever att hen inte är färdig att ta upp saken för diskussion med den som uppfört sig osakligt, kan personen inledningsvis behandla ärendet med trakasseriombudet/arbetarskyddsfullmäktigen/ordförandena.

Det är bra att göra anteckningar om situationen där det osakliga bemötandet ägde rum och om den gemensamma behandlingen, så att uppgifterna kan användas vid den fortsatta behandlingen: vad hände, när hände det, hur upplevdes situationen och vem var närvarande i situationen. Anteckningarna gör det lättare att skapa en uppfattning om händelsernas kontinuitet och är till nytta när ärendet eventuellt behandlas senare.

Ordförandena för organet ingriper i ärendet

Ordförandena för organet samtalar med alla delaktiga parter i situationen, först enskilt och sedan gemensamt för att uppnå en överenskommelse. Vid behov förordnas den som betett sig på ett osakligt sätt en muntlig eller skriftlig anmärkning.

Om det osakliga uppförandet fortsätter eller på annat sätt förutsätter ett omedelbart ingripande och parterna är medlemmar i samma organ, underrättar den som upplevt osakligt bemötande ordförandena för organet om ärendet. Organets ordförande eller vice ordföranden informerar därefter fullmäktiges ordförande/vice ordförande/ledningsgrupp om ärendet konfidentiellt. Vid behov kan organet samlas till ett separat möte för att diskutera organets arbetsprinciper.

Behandling av ärendet med ordförandena för kyrkofullmäktige

Om det osakliga uppförandet fortfarande fortsätter eller om parterna är medlemmar i olika organ, informerar den som upplevt osakligt uppförande och/eller ordföranden för organet ordförandena för fullmäktige samt ordföranden för det organ i vilket den som uppfört sig osakligt är medlem.

Fullmäktiges ordförande begär en skriftlig och/eller muntlig utredning av alla parter. Utredningen behandlas under kyrkofullmäktiges ordförandes ledning snarast möjligt. Det rekommenderas att fullmäktige tillsammans avtalar om frister för behandlingen av ärendena och genomgången av utredningarna samt om hur avgörandet antecknas och meddelas parterna för kännedom. Det är också viktigt att avtala om ett uppföljningsmöte efter en bestämd tid.

Förfaranden för att lösa situationen

Ordförandena har till uppgift att främja en konstruktiv verksamhetskultur. Det gäller att få ett slut på det osakliga bemötandet. Fullmäktige kan vidta till exempel följande åtgärder:

1. ordna samtal i en grupp med en opartisk sammansättning
2. utfärda muntlig anmärkning
3. utfärda skriftlig anmärkning

Det finns anledning för kyrkorådet att särskilt utvärdera huruvida de vidtagna åtgärderna är tillräckliga och att följa upp resultaten. Arbetsgivaren har samma ansvar vid behandlingen av osakligt bemötande.



4 Var och en har ansvar

I det kyrkliga beslutsfattandet ansvarar varje enskild förtroendevald för att skapa en god atmosfär för arbetet, eftersom var och en ansvarar i första hand för sina egna handlingar. Varje förtroendevald verkar i samarbete med andra, med högaktning och respekt både för sig själv och för andra. Varje förtroendevald ansvarar också för att vara konstruktiv och lösningsinriktad. Det är bra att observera sitt eget handlande och be om respons på sitt handlande av kollegorna.

Samtalsfärdigheterna är viktiga interaktiva färdigheter. Det betyder att man inte får avbryta andra, skrika till dem eller förlöjliga dem. Det gäller att lyssna på den andres åsikt i lugn och ro, även om man inte själv stöder denna åsikt (principerna för respektfull debatt som biskopsmötet antagit, **Kyrkan främjar respektfull debatt - evl.fi**).

I fråga om muntliga inlägg är det bra att tänka på den debatt som förts under senare tid om skyddet av de grundläggande rättigheterna och om gränsdragningen mellan dem. Religionsfrihet och yttrandefrihet är grundläggande rättigheter som är skyddade i lag, men även de grundläggande rättigheterna har sina gränser. Om de står i strid, avvägs de mot varandra. Att förtala eller smäda människogrupper som representerar minoriteter är straffbara gärningar enligt strafflagen, om material som innehåller förtal eller smädelser sprids bland allmänheten eller görs tillgängligt för allmänheten. Under den senaste tiden har ingripanden gjorts i allt fler fall som omfattas av yttrandefriheten, om det har ansetts att det aktuella pratet eller de aktuella texterna i sin kontext förringat eller kränkt bestämda människogrupperns mänskliga värde.

5 Konfidentialitet och integritetsskydd

När osakligt uppförande utreds, gäller det särskilt att slå vakt om att parternas integritetsskydd och ärendets konfidentialitet skyddas (till exempel handlingsoffentlighet). Kyrkofullmäktiges/gemensamma kyrkofullmäktiges möten är offentliga möten, medan mötena för församlingens övriga organ är slutna. Dessutom är bilagor som an knyter till utredningen av ärendet, till exempel arbetarskyddsanmälan eller dess motsvarighet, sekretessbelagda handlingar.

Enligt 23 § i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet får den som innehar ett förtroendeuppdrag inte röja en handling sekretessbelagda innehåll, inte heller någon annan omständighet som han har fått kännedom om och för vilken tystnadsplikt föreskrivs genom lag. Tystnadsplikten gäller också efter att förtroendeuppdraget upphört.

De myndigheter som definieras i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet eller de som verkar på en myndighets uppdrag får inte röja sekretessbelagda uppgifter för utomstående. De får således inte röja uppgifterna för någon som inte har en på lag grundad rätt att få dessa uppgifter. En person som erhållit sekretessbelagda uppgifter i samband med myndighetsverksamhet får inte använda dessa uppgifter för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan.

Förtroendevalda som erhållit personuppgifter om arbetstagare, arbetssökande, frivilliga eller församlingsmedlemmar i anslutning till ett förtroendeuppdrag ska förhålla sig till dessa uppgifter med särskild försiktighet och omsorg.

Den som bryter mot den sekretessplikt som föreskrivs i lag eller förordnats av en myndighet gör sig skyldig till sekretessbrott, om gärningen inte är straffbar som brott mot tjänsthemlighet eller brott mot tjänsthemlighet av oaktsamhet.

Brott mot tystnadsplikt är straffbart enligt strafflagen. Straffrättsligt jämställs en förtroendevald med en tjänsteman. Enligt skadeståndslagen ansvarar en förtroendevald också för skada som vållats av oaktsamhet.

Enligt 38 kap. 1 § i strafflagen är det straffbart att röja en omständighet som ska hållas hemlig och som personen fått kännedom om på grund av sin ställning, i sin befattning eller vid fullgörandet av ett uppdrag, och att utnyttja en sådan hemlighet till sin egen eller någon annans nytta.

Den som gjort sig skyldig till sekretessbrott kan dömas till böter eller fängelse i högst ett år (StraffL 38:1 §, StraffL 40:5 §). Dataskyddsbrott, brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet eller spridande av information som kränker privatlivet är straffbara med böter.

6 Den förtroendevalda som arbetsgivarens representant

Församlingsarbetsgivaren är i egenskap av arbetsgivare skyldig att ingripa i osakligt bemötande mellan arbetstagare och tjänsteinnehavare. Församlingsorganisationen har egna, gemensamt överenskomna anvisningar för behandlingen av interna konflikter i arbetsgemenskapen, och ärenden som gäller tjänsteinnehavare eller arbetstagare som uppför sig osakligt utreds i enlighet med dem. Mallar för överenskommelser om de gemensamma förfarandena finns till exempel i den rekommendation som nämns i inledningen (Kyrkans arbetsmarknadsverk, cirkulär A3/2018).

I lagstiftningen finns separata normer om gott uppförande för tjänsteinnehavare och arbetstagare. Förtroendevalda medverkar till exempel då tjänsteinnehavare och arbetstagare rekryteras eller då tjänsteförhållanden sägs upp. I sådana situationer ska den förtroendevalda iaktta normerna om bl.a. likabehandling, jämlikhet, jämställdhet, icke-diskriminering och integritetsskydd. Religionsutövning står utanför jämställdhetslagens och diskrimineringslagens tillämpningsområden, men detta undantag i lagarna gäller främst gudstjänstlivet. Därför ska jämställdhets- och diskrimineringslagarna iakttas vid anställning och uppsägning.

Den förtroendevalda ska hålla i minnet att även om hen verkar som arbetsgivarens representant när hen sköter ett förtroendeuppdrag, har hen inte direktionsrätt i fråga om arbetstagare. Med stöd av arbetarskydds-, diskriminerings- och jämställdhetslagarna är församlingen i egenskap av arbetsgivare också skyldig att ingripa i en förtroendevalds osakliga uppförande mot en arbetstagare. En behörig representant för arbetsgivaren är skyldig att ingripa i en situation där en medlem av kyrkofullmäktige som verkar som förtroendevald eller en annan förtroendevald gör sig skyldig till osakligt bemötande av en arbetstagare.

7 Nolltolerans för osakligt bemötande och uppförande!

Utgångspunkten inom det kyrkliga beslutsfattandet är att alla iakttar ett sakligt, jämlikt och respektfullt bemötande och uppförande. **Med nolltolerans avses en organisationskultur där osakligt uppförande inte accepteras eller tolereras.**



Det ska råda nolltolerans för osakligt bemötande och trakasserier av alla slag i församlingens beslutande organ. Osakligt uppförande är ett problem som organisationen både kan och ska ingripa i på alla nivåer. Sådant uppförande accepteras inte från någon aktör, och om sådant förekommer, ingriper man alltid i det.

Vad betyder nolltolerans för osakligt bemötande?

- Inga former av osakligt uppförande, mobbning eller trakasserier är accepterade
- Den som upplever osakligt bemötande tar upp ärendet för diskussion
- Varje förtroendevald som observerar osakligt bemötande eller hör om att sådant förekommit tar fram det för diskussion och ingriper i det
- Den som är ordförande eller vice ordförande i ett organ ingriper i situationen på det sätt som situationen fordrar och utan dröjsmål, om personen observerar eller får kännedom om osakligt uppförande.

8 Gradskillnader i uppförandet

8.1 Gott och professionellt uppförande på jobbet

Ett gott och professionellt uppförande ska vara utgångspunkten för alla medlemmar i kyrkofullmäktige och andra förtroendevalda i deras verksamhet. I sitt fullmäktigearbete har medlemmarna i kyrkofullmäktige en arbetsroll i vilken de ska uppfylla vissa förväntningar: det gäller att iaktta gott uppförande, bemöta alla med högaktning och samarbeta med alla på ett sakligt sätt – såväl med de andra medlemmarna i kyrkofullmäktige som med församlingens tjänsteinnehavare och arbetstagare.

Professionellt uppförande handlar om ett civiliserat, högaktande och vänligt uppförande även när åsikterna och uppfattningarna skiljer sig från varandra. Förmågan att kommunicera, argumentera och förhandla på ett sakligt och konstruktivt sätt, och förmågan att agera på ett smart sätt utan att såra andra är viktiga element i professionellt uppförande.

Att man säger saker rakt och uppriktigt betyder inte att man får säga dem ohövlighet eller i form av skällor. Professionalism handlar också om förmåga att både ge och ta emot respons.

Dessa färdigheter skapar förtroende och möjliggör en god växelverkan. I en förtroende-full och trygg atmosfär är det möjligt att kreativt utveckla lösningar på olika frågor, vilket är nödvändigt med tanke på demokratins och församlingens utveckling.

Gott uppförande

- Jag uppför mig väl och artigt.
- Jag hälsar, tackar, ber om ursäkt, avbryter inte.
- Jag utreder meningsskiljaktigheter sakligt och direkt med de berörda parterna, inte i de sociala medierna eller i tidningsspalterna.
- Jag uppför mig civiliserat i de sociala medierna.
- Jag uttrycker mig på ett konstruktivt sätt.
- Jag respekterar andra människors sätt att ge uttryck för sin andlighet.
- Jag skäller inte på andra, och jag hotar eller nedvärderar inte heller någon.
- Jag pratar städat och svarar sakligt.
- Jag personifierar inte saker.
- Jag tilltalar alla med högaktning.
- Jag visar intresse för andras tankar och åsikter.
- Jag försöker förstå andras åsikter.
- Jag försöker öka den öppna interaktionen.
- Jag sprider inte rykten och skvaller.
- Jag lyssnar på andra.
- Jag bemöter andra med respekt.
- Jag behandlar alla på ett jämlikt sätt.
- Jag använder inte kränkande benämningar på andra.
- Jag överröstar eller avbryter inte andra, jag skriker inte åt andra.
- Jag ger andra tillfälle att framföra sina åsikter.
- Jag iakttar sekretessplikten.
- Mitt mål är en uppmuntrande, glad och positiv atmosfär.



8.2 Ansvarslöst uppförande

Uppförande kan vara ansvarslöst även om det egentligen inte är osakligt uppförande.

Arbetshälsoinstitutet definierar ansvarslöst uppförande på jobbet som allt uppförande i arbetsgemenskapen som stör och försvårar arbetsgemenskapens verksamhet och som orsakar ledsnad, irritation och försämrad arbetsmotivation hos andra medlemmar i arbetsgemenskap, men som inte uppfyller kännetecknen för egentligt osakligt beteende. Det ansvarslösa uppförandets mål kan variera eller så kan det riktas mot alla (till exempel att väsnas i gemensamma lokaler, gömma saker). Störande beteende kan vara lindrigt, sporadiskt eller av engångskaraktär. Osakligt uppförande kan också vara dolt och indirekt.

Ansvarslöst uppförande

- Jag överskrider mina befogenheter.
- Jag uppför mig egenmäktigt.
- Jag kommenderar andra.
- Jag använder ett osakligt språk och skickar aggressiva meddelanden.
- Jag beskyller andra medlemmar i arbetsgemenskapen utan orsak.
- Jag ifrågasätter andras kall, kunnande och arbete.
- Jag halkar ur min arbetsroll.
- Jag ordnar dramatiska känsloutbrott.
- Jag skäller på och förtalar andra.
- Jag försummar mina skyldigheter och uppför mig på ett ansvarslöst sätt.
- Jag ordnar upptåg.
- Jag struntar i gemensamma överenskommelser och spelregler som gäller arbetet och agerandet i gemenskapen.
- Jag kräver och tar mig privilegier.
- Jag demonstrerar på olika sätt.

Ansvarslöst uppförande på jobbet ska inte förekomma inom församlingens beslutsfattande och sådant uppförande ska tas upp för diskussion på samma sätt som osakligt beteende.

8.3 Osakligt bemötande

Med osakligt bemötande avses trakasserier, mobbning och annat osakligt uppförande. Osakligt bemötande kan få uttryck på många olika sätt, och det kan riktas mot församlingens arbetstagare och tjänstemän, chefer och andra medlemmar i kyrkofullmäktige. Vilken medlem i gemenskapen som helst kan göra sig skyldig till osakligt bemötande antingen ensam eller tillsammans med andra.

Osakligt uppförande

- Jag framför kränkande kommentarer och visar nedsättande miner och gester.
- Jag passerar och ignorerar andras åsikter.
- Jag isolerar andra socialt, jag pratar inte med dem, jag lyssnar inte på dem, jag behandlar dem som luft och låter bli att informera dem.
- Jag sprider ogrundade rykten och skvaller.
- Jag nedvärderar andras andlighet, kall eller trosupplevelse.
- Jag svartmålar andra.
- Jag förnedrar, hånar och förlöjligar.
- Jag ger oskäligt snäva frister och fordrar oskäligen arbetsmängder.
- Jag nedvärderar andras arbete och kunnande bland annat genom att upprepade gånger grundlöst kräva att ett arbete görs om.
- Jag smutskastar andra offentligt bland annat med osakliga kommentarer i de sociala medierna.
- Jag skriker, smädar och skäller.
- Jag bagatelliserar, kritiserar utan grund och framför felaktiga beskyllningar, till exempel grundlösa beskyllningar om mobbning.
- Jag uppför mig hotfullt.
- Jag kränker en annan persons personliga integritet och bryter gränser.
- Jag trakasserar sexuellt eller rasistiskt (till exempel genom att visa sexuellt påträngande miner och gester, tala oanständigt och rasistiskt, dela fräcka eller rasistiska bilder, berätta tvetydiga, sexistiska eller rasistiska vitsar, prata på ett nedsättande sätt om det andra könet eller en persons könsidentitet eller könsuttryck).

8.4 Trakasserier och psykiskt våld

Som trakasserier eller annat osakligt bemötande betraktas sådana handlingar eller sådant uppträdande på jobbet som nämns ovan, och som är ägnat att orsaka olägenhet eller skada för en arbetstagares hälsa eller säkerhet, om det fortsätter. Det är fråga om en objektivt sett allvarlig hälsorisk. Verksamheten ska också vara avsedd och upprepad, och den ska ha fortsatt relativt länge.

Enligt strafflagen är misshandel handlingar som skadar någons hälsa, tillfogar honom smärta eller försätter honom i medvetlöshet eller något annat motsvarande tillstånd, Misshandel som orsakar psykisk skada kan förekomma till exempel i anslutning till mobbning på arbetsplatsen, då den som utsätts för mobbning blir sjuk. Osakligt bemötande kan vara misshandel eller vållande av skada, om offret tillfogas de följder som nämns ovan utan att fysiskt våld används. Om rekvisiten för ett brott uppfylls vid skötseln av förtroendeuppdrag ska saken anmälas till polisen. Då behandlas den som ett brottmål.

Psykiskt våld kan ta sig uttryck till exempel som

- Återkommande utskällning, underkuvning, kränkande namn, miner och gester.
- Hot.
- Framförande av ogrundade beskyllningar.
- Riktade trakasserier (svartmålning av personen i de sociala medierna eller på annat sätt på internet).
- Icke-högaktningsfullt bemötande.
- Isolering och uteslutning.

8.5 Vad är inte trakasserier?

Trakasserier är inte till exempel

- Misstag, tydliga missförstånd.
- Krav att agera i enlighet med överenskomna förfaranden eller gemensamma spelregler.
- Att ge en anmärkning eller vidta andra disciplinära åtgärder av grundade skäl.

Avslutningsvis

Alla är skyldiga att måna om ett gott uppförande, och det gäller också församlingens beslutsfattning och arbetslivet. Gott uppförande bygger alltid på respekt för andra. Gott och artigt uppförande, en fungerande växelverkan och förståelse för mångfalden är viktiga egenskaper hos varje medlem i kyrkofullmäktige.

Även om vi ofta är av olika åsikter om de ärenden som kommer upp till beslut, måste vi behandla andra människor med högaktning och utan att medvetet försöka besvära eller irritera dem. Det gäller att tillsammans komma överens om gemensamma spelregler som alla följer, så att det är möjligt att sköta gemensamma ärenden.

Vi sköter gemensamma ärenden bäst när vi samarbetar med varandra med respekt och högaktning.



Guiden Gott uppförande i församlingens förtroendeuppgifter

Alla är skyldiga att måna om ett gott uppförande inom beslutsfattningen och arbetslivet. Gott uppförande bygger alltid på respekt för andra. Gott och artig uppförande, en fungerande växelverkan och förståelse för mångfalden är viktiga egenskaper hos varje medlem i kyrkofullmäktige.

Målet med **guiden Gott uppförande i församlingens förtroendeuppgifter** är att göra det lättare att identifiera osakligt bemötande och klargöra principerna för ingripanden i osakligt bemötande i de förtroendevaldas verksamhet.

Arbetarskyddscentralens branschgrupp för kommuner och välfärdsområden är ett samarbetsorgan för aktörer i kommun- och församlingssektorn. Branschgruppen främjar arbetarskyddet, arbetarskyddssamarbetet och arbetet för utveckling av arbetslivet på arbetsplatserna i branschen. Gruppen koncentrerar sig på ärenden som är av vittomfattande betydelse för den kommunala och kyrkliga sektorn.

