

Stefna þjóðkirkjunnar um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi og um meðferð kynferðisbrota innan þjóðkirkjunnar.

Inngangur og gildissvið.

Stefna þjóðkirkjunnar um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi og um meðferð kynferðisbrota innan þjóðkirkjunnar byggir á starfsreglum þjóðkirkjunnar um sama efni, sem samþykktar voru á kirkjuþingi í mars 2019 samkvæmt heimild í 59. gr. laga um stöðu, stjórn og starfshætti þjóðkirkjunnar nr. 78/1997, með síðari breytingum.

Í starfsreglunum er tekið fram að sérstakt teymi annist mál sem falla undir starfsreglurnar, svokallað teymi þjóðkirkjunnar.

Komi upp mál er falla undir starfsreglur þjóðkirkjunnar um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi og um meðferð kynferðisbrota innan þjóðkirkjunnar svo og stefnu þjóðkirkjunnar í þessum málum, þá er teymi þjóðkirkjunnar til svara gagnvart fjölmiðlum og að jafnaði er formaður þess í fyrirsvari.

Þessi stefna þjóðkirkjunnar fylgir mannauðsstefnu þjóðkirkjunnar, þar sem tekin er skýr afstaða gegn ofbeldi af öllu tagi svo sem einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi og felur í sér nánari útfærslu á ábyrgð, forvörnum og verklagi.

Teymi þjóðkirkjunnar hefur með höndum eftirfylgni með innleiðingu stefnunnar og endurskoðun hennar.

Þjóðkirkjan setur fram í stefnu þessari forvarnir og verklag sem fela í sér nauðsynlegar aðgerðir sem grípa skal til, ef fram kemur tilkynning um einelti, áreitni eða annað ofbeldi á starfsstöðvum þjóðkirkjunnar eða við verkefni henni tengdri. Stefnunni fylgja auk þess skýrir verkferlar.

Eins og fram kemur í ofangreindum starfsreglum byggir þessi stefna á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, með síðari breytingum, lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/19080, með síðari breytingum og reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015.

Stefna þessi gildir um alla starfsmenn þjóðkirkjunnar, hvort sem vinna þeirra fer fram í húsnæði kirkjunnar eða annars staðar sem og aðra sem málið getur varðað. Með vinnustað er átt við umhverfi innanhúss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða

þarf að fara um vegna starfa sinna, sbr. 41. gr. laga nr. 46/1980. Jafnframt gildir hún um öll vinnutengd störf svo sem á ráðstefnum, námskeiðum, ferðalögum og öðrum félagslegum samkomum sem tengjast starfi og verkefnum þjóðkirkjunnar.

Með hliðsjón af tilkynningarskyldu er starfsfólk sem upplifir einelti eða aðra óæskilega hegðun hvatt til að tilkynna slíkt. Taka ber allar tilkynningar og/eða kvartanir alvarlega og bregðast við þeim á faglegan hátt.

Mikilvægt er að stefnan sé kynnt starfsfólki þjóðkirkjunnar reglulega, hvetja skal til opinskárra umræðna á öllum starfsstöðum kirkjunnar og veita almenna fræðslu um eineltismál. Stefnan er jafnframt birt á innri og ytri vef þjóðkirkjunnar.

Starfsfólk, sem með framkomu sinni orðum, viðmóti eða atferli beitir samstarfsfélaga sína eða þá sem leita til þjóðkirkjunnar um þjónustu, ofbeldi hvort sem um er að ræða einstakt tilvik eða ítrekað telst brjóta grundvallarreglur samskipta. Slík hegðun getur m.a. leitt til áminningar, tilfærslu í starfi eða eftir atvikum brottvikningar.

Stefna þjóðkirkjunnar.

Þjóðkirkjan vinnur gegn einelti, áreitni og ofbeldi. Kirkjan er fjölbreyttur vinnustaður sem leggur áherslu á að skapa og viðhalda starfsumhverfi þar sem gagnkvæm virðing, traust, heiðarleiki og faglegt viðmót er í hávegum haft í öllum samskiptum. Allt starfsfólk og allir þeir sem njóta þjónustu þjóðkirkjunnar skuli njóta jafnræðis án tillits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmálaskoðana, kynferðis, kynþáningar, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ættar, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu.

Markmið.

Innan þjóðkirkjunnar líðst ekki einelti, kynferðislegt áreitni, kynbundið áreitni og ofbeldi í starfsumhverfi hennar né gagnvart þeim sem njóta þjónustu kirkjunnar.

Þjóðkirkjan ásetur sér að vinna að eftirfarandi meginmarkmiðum:

- Tryggja og viðhalda heilbrigðu og öruggu starfsumhverfi fyrir allt starfsfólk og alla þá sem hagsmuna hafa að gæta og njóta þjónustu þjóðkirkjunnar.
- Vinna að forvörnum gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi af hvers lags tagi t.d. með fræðslu og vitundarvakningu.
- Bregðast skjótt við kvörtunum og tilkynningum sem berast og varða einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum kirkjunnar samkvæmt verkferlum um málshraða. Leggja skal áherslu á að ljúka vinnslu tilkynningar eins fljótt og auðið er.

- Vinna eftir samræmdum verkferlum um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi, á faglegan og óhlutdrægan hátt.
- Gæta jafnræðis og nærgætni í öllum aðgerðum hvort heldur gagnvart þeim sem tilkynnir um ofbeldi sem og þeim sem kvartað er yfir.

Forvarnir.

Einelti og áreitni getur haft alvarlegar afleiðingar fyrir heilsu og líðan fólks. Þær afleiðingar geta komið fram sem andlegir og/eða líkamlegir kvillar eða breytingar í hegðun hjá þeim sem verða fyrir einelti eða öðru ofbeldi. Sé ekki gripið inn í aðstæður og ferli eineltis eða áreitnis stöðvuð, er hættu á að skaðinn verði bæði langvinnur og djúpstæður. Mikilvægt er að bregðast fljótt og markvisst við kvörtunum um einelti og áreitni á vinnustað til að tryggja vellíðan einstaklingsins.

Við gerð áætlunar um heilsuvernd skal þjóðkirkjan gera áætlun um forvarnir þar sem meðal annars kemur fram til hvaða aðgerða skuli gripið í því skyni að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustað. Í því sambandi skal þjóðkirkjan taka mið af öllum tiltækum upplýsingum, þar með talið niðurstöðum úr áhættumati sem og skyldum þjóðkirkjunnar. Meðal annars skal koma fram:

- Hvernig umhverfi á vinnustað skuli háttað þannig að dregið verði úr hættu á að aðstæður skapist sem líkur eru á að leitt geti til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum.
- Hvert starfsfólk geti komið á framfæri kvörtun eða ábendingu um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum.
- Hvaða aðgerða skuli gripið til í kjölfar máls vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis í því skyni að koma í veg fyrir að slík hegðun endurtaki sig á vinnustaðnum.
- Hvaða aðgerða grípa skuli til komi fram kvörtun, ábending um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum eða ef stjórnendur verði varir við slíka hegðun.
- Hvað þjóðkirkjan geri, verði vart við aðstæður á vinnustaðnum sem líkur eru á að leitt geti til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis, verði ekki gripið til aðgerða.

Ofbeldi, einelti og/eða áreitni á sér margar birtingarmyndir. Mikilvægt er að stjórnendur/yfirmenn kirkjunnar séu sjálfir góðar fyrirmyndir og kveðið sé skýrt á um að slík hegðun sé ekki liðin á vinnustaðnum og að verklagsreglur séu öllum ljósar.

Eftirfarandi lykilatriði stuðla að heilbrigðu vinnuumhverfi:

- Markmið stofnanna kirkjunnar og tilgangur starfs er skýr.

- Starfsfólk viti til hvers er ætlast af því í starfi, kröfur til þess eru hæfilegar og verkaskipting skýr.
- Starfsfólk hafi möguleika á að sýna frumkvæði í starfi og hafa áhrif á eigið starf og starfsumhverfi.
- Færni starfsfólks verði metin að verðleikum, það fái skýra endurgjöf varðandi frammistöðu sína og hafi tækifæri til að læra og þróast í starfi.
- Upplýsingaflæði verði gott og boðleiðir skýrar.
- Skýrt hvert hægt sé að tilkynna atvik.
- Samskipti einkennast af gagnkvæmri virðingu, trausti og kurteisi.
- Samskipti séu opin og heiðarleg.
- Áhersla verði á samkennd og samheldni meðal starfsfélaga til að koma í veg fyrir hópamyndun.
- Starfsánægja, vellíðan í starfi og óþvingað andrúmsloft.
- Vinnustaðmenning verði lýðræðisleg og verkferlar valdeflandi.
- Umburðarlyndi fyrir ólíkum skoðunum og virðing sé borin fyrir sérkennum hvers og eins.
- Starfsfólk sameinist um að líða ekki óæskilega hegðun og upplýsa um atvik sem verður vart við.

Skilgreiningar.

Einelti.

Einelti er síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Almennt gildir að til að hegðun teljist einelti þarf að vera til staðar mynstur endurtekinnar, lítillækkandi eða neikvæðrar hegðunar og þróunar samskipta sem veldur vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að.

Um einelti getur verið að ræða hvort sem það er ásetningur geranda eður ei. Einelti getur falið í sér misbeitingu valds, óformlegs eða formlegs sem einstaklingur á erfitt með að verjast. Fólk er misjafnt og þess vegna verður ekki hjá því komist að einn getur upplifað það sem móðgun eða ótilhlýðilega háttsemi sem annar tekur ekki nærri sér. Þetta verður að hafa í huga þegar einelti eða áreitni er til umfjöllunar.

Ótilhlýðileg háttsemi sem beinist gegn persónu starfsmanns, brýtur gegn almennri siðferðiskennd og viðmiðum um hvernig koma skuli fram við einstakling. Slík framkoma getur haft í för með sér neikvæð áhrif á einstaklinginn og jafnvel hóp starfsfólks.

Þegar um er að ræða einelti, ofbeldi eða áreitni, þarf að meta hvert tilfelli fyrir sig og gæta þess að aðstæður séu kannaðar á nákvæman og hlutlausan hátt.

Hafa ber í huga að einelti felur oft í sér marga samverkandi þætti sem geta m.a. verið:

- Særandi eða móðgandi athugasemdir gagnvart einstaklingi, fjandskapur, baktal og rógur eða útilokun frá félagslegum og faglegum samskiptum.
- Að niðurlægja einstakling eða gera hann að athlægi.
- Óþægileg eða illkvittin stríðni gagnvart einstaklingi.
- Að starf, hæfni og verk einstaklingsins eru lítilsvirt.
- Að draga úr ábyrgð og verkefnum einstaklings án málefnalegra skýringa.
- Ábyrgðarsvið eru illa skilgreind og notuð sem verkfæri til að gera lítið úr starfsmanni.
- Misnotkun valds svo sem að gera ýmist of miklar eða litlar kröfur til einstaklings eða fela honum ítrekað verkefni sem falla ekki undir starfsviðs hans.
- Niðurlæging eða auðmýking, t.d. vegna aldurs, kynferðis, uppruna, kynhneigðar, litarháttar, kynvitundar eða líkamlegs atgervis.
- Hundsun, útilokun vinnufélaga, t.d. með því að láta eins og einstaklingurinn sé ekki á staðnum.

Áreitni.

Einstaklingi er sýnd óvelkomin athygli og óskað eftir samskiptum sem viðkomandi kærir sig ekki um. Einstaklingi sýndur yfirgangur í samskiptum, vegið að honum með skömmum, fyrirleitningu og niðurlægjandi ummælum. Eitt tilvik getur talist áreitni.

Kynbundin áreitni og kynbundið ofbeldi.

Með hugtakinu kynbundin áreitni er átt við hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

Áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni.

Kynbundið ofbeldi er hverskyns hegðun á grundvelli kyns eða kyngervis sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þeirra sem fyrir henni verða, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Kynferðisleg áreitni og kynferðislegt ofbeldi.

Kynferðisleg áreitni er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Upplifun einstaklingsins skiptir meginmáli í þessu sambandi. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni.

Kynferðisleg áreitni getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg og birtist m.a. í eftirfarandi hegðun:

- Grófur og/eða klámfengur talsmáti.
- Klámefni sem er sýnilegt eða sýnt með öðrum hætti svo sem í tölvu.
- Óviðeigandi spurningum um kynferðisleg málefni.
- Snertingu sem er óvelkomin.
- Óviðeigandi athugasemdum settum fram í máli, á vefnum og/eða í gegnum snjalltæki.
- Tvíræð og niðurlægjandi tilboð.
- Klám og klámvæðing.
- Umræða um klám sem beinist að uppruna eða litarhætti einstaklings.

Með hugtakinu kynferðisbrot er átt við háttsemi sem lýst er refsiverðri í XXII. kafla almennra hegningarlaga nr. 19/1940, með síðari breytingum, og í barnaverndarlögum nr. 80/2002, með síðari breytingum.

Hverjum þeim er starfar innan þjóðkirkjunnar og býr yfir vitneskju um ætlað kynferðisbrot gegn barni, er skilyrðislaust skylt að tilkynna slíkt samkvæmt gildandi lögum. Málum innan kirkjunnar, er varða ætluð kynferðisleg brot gegn börnum, skal að jafnaði vísað til teymis þjóðkirkjunnar. Því er óheimilt að fjalla um mál, innan safnaða eða sóknarnefnda kirkjunnar, er varða ætluð kynferðisbrot gegn börnum.

Ofbeldi.

Ofbeldi er hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

Virða skal í hvívetna nógildandi barnaverndarlög og Barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna.

Ábyrgð og skyldur kirkjulegra yfirvalda.

Kirkjuleg yfirvöld (hér er einkum átt við biskupa, prófasta, sóknarpresta, presta og sóknarnefndir) bera ábyrgð á því að viðhalda góðu starfsumhverfi sem er laust við einelti, áreitni eða ofbeldi.

Ábyrgð kirkjulegra yfirvalda er veigameiri sökum valdaójafnvægis og getur einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi af hálfu kirkjulegra yfirvalda reynst enn þungbærara en af hálfu annarra.

Mikilvægt er þó að hafa í huga að þeir sem eru kirkjuleg yfirvöld, líkt og aðrir starfsmenn geta orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi í starfi.

Ef tilkynnt er um meint einelti, áreitni, eða ofbeldi af hálfu yfirvalda þjóðkirkjunnar verður viðkomandi vanhæfur til að ákvarða um vinnuskilyrði tilkynnanda á meðan á könnun máls stendur og skal næsti yfirmaður taka ákvarðanir er varða meintan þolanda eða málinu vísað til starfsmannastjóra/mannauðsstjóra, sbr. 2. mgr. 22. gr. laga nr. 10/2008.

Skyldur kirkjulegra yfirvalda felast m.a. í því að:

- Sýna gott fordæmi með faglegu viðmóti sem einkennist af tillitsemi, kurteisi, virðingu, og umburðarlyndi.
- Sýna í orði og athöfn að einelti, áreitni og annað ofbeldi er ekki liðið.
- Tryggja að allt starfsfólk og þeir sem þiggja þjónustu kirkjunnar hafi greiðan aðgang að og sé upplýst um stefnu þessa og verkferla.
- Tryggja að upplýsingar um hvert þeir geti leitað, ef þeir upplifa einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi, séu ávallt aðgengilegar.
- Bregðast skjótt við ef þeir verða varir við óviðeigandi hegðun í skilningi þessarar stefnu, eða fá vitneskju um slíkt.
- Virða rétt allra til réttlátrar málsmeðferðar.
- Hvetja þá aðila sem tengjast máli til þátttöku í úrvinnsluferli.
- Styðja við aðila sem vinna að athugun eða úrlausn mála.
- Hlutast til um og grípa til aðgerða, eftir atvikum á meðan og eftir að málsmeðferð lýkur.

Réttindi, hlutverk og ábyrgð starfsfólks.

Ætlast er til að starfsmenn þjóðkirkjunnar framfylgi og styðji framgang þessarar stefnu með því að:

- Taka ábyrgð á eigin hegðun og framkomu.
- Hegða sér í hvívetna á faglegan hátt og bera virðingu fyrir öðrum.
- Vera vakandi og meðvitaðir um líðan annarra í nærumhverfinu og veita stuðning eftir atvikum.

- Starfsfólk taki þátt í því könnunar- og/eða úrlausnarferli sem heyrir undir stefnuna, sé þess óskað.
- Upplýsa þar til bæra aðila um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi sem hann hefur vitneskju um samkvæmt tilkynningarskyldu. Þeir aðilar eru mannauðsráðgjafi og sérfræðingar teymis þjóðkirkjunnar.
- Stuðla að því að stefnunni sé framfylgt í hvívetna.
- Virða rétt allra til sæmdar og virðingar og gæta trúnaðar um persónuleg mál.

Teymi þjóðkirkjunnar.

Kirkjuráð skipar þrjá menn í teymi þjóðkirkjunnar til fjögurra ára í senn. Sama gildir um varamenn þeirra. Teymið velur sér sjálft formann og varaformann.

Í teyminu skulu ekki vera vígðir þjónar kirkjunnar, sérþjónustuprestar, sem ráðnir hafa verið á vegum stofnana eða félagasamtaka, eða að öðru leyti fastráðnir starfsmenn kirkjunnar.

Þeir sem skipaðir eru í teymi þjóðkirkjunnar skulu vera sérfróðir um þau mál er falla undir starfsreglur þessar.

Hver sá sem hagsmuna á að gæta getur borið mál undir teymi þjóðkirkjunnar er starfar gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi og um meðferð kynferðisbrota innan þjóðkirkjunnar.

Hlutverk teymis þjóðkirkjunnar er samkvæmt starfsreglum þjóðkirkjunnar að:

- Upplýsa starfsfólk kirkjunnar um stefnu þessa og verkferla sem unnið er eftir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis.
- Upplýsa starfsfólk um úrræði og stuðning sem í boði eru í slíkum málum.
- Taka á móti og koma öllum tilkynningum um einelti, áreitni og ofbeldi í réttan farveg í samræmi við stefnu og verkferla.
- Tryggja að farið sé eftir upplýsinga- og stjórnsýslulögum og þeim reglum sem eiga við.
- Leiðbeina stjórnendum um verklag og úrræði ef upp kemur einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi á starfsstöð.
- Að rannsókn lokinni skal teymið komast að rökstuddri niðurstöðu og skila álit.
- Teymið hefur leiðbeinandi hlutverk t.a.m. ef tilkynnandi á einhverjum tímapunkti ákveður að kæra mál til lögreglunnar.
- Teymið hefur jafnframt það hlutverk að sinna eftirfylgni mála.
- Allt starfsfólk sem telur sig hafa orðið fyrir ofbeldi, einelti eða kynferðislegri áreitni getur vísað málum sínum til teymisins.

Úrræði fyrir starfsfólk þjóðkirkjunnar og leiðir til úrlausna.

Mikilvægt er að hafa upplýsingar um hvert starfsmaður getur snúið sér eftir aðstoð ef hann telur sig þolanda eineltis eða áreitni.

Leiðir til úrlausna.

- Óformleg aðstoð/samtal.
- Formleg tilkynning.
- Hlutast til um.

Við mat á valmöguleikum eða til þess að fá frekari upplýsingar getur starfsmaður:

- Talað við kirkjuleg yfirvöld.
- Haft samband við mannauðsþjónustu.
- Haft samband við stéttarfélag.
- Haft samband við Vinnueftirlit ríkisins.
- Haft beint samband við teymi þjóðkirkjunnar.

Til þess að auðvelda framsetningu og vinnslu máls er starfsfólk hvatt til þess að skrá hjá sér atvik og hegðun þá sem um ræðir, þar sem fram koma tíma- og dagssetningar, nöfn þeirra sem voru e.t.v. viðstaddir og aðstæður þegar atvik átti/áttu sér stað. Einnig að skrá ítarlega ef viðkomandi hefur rætt við meintan geranda um hegðunina og hvað aðilum fór á milli.

Ferlið.

1. Tilkynning berst teymi.
2. Teymið ræðir við tilkynnanda.
3. Teymið gerir verkáætlun í samvinnu við tilkynnanda.
4. Teymið boðar til fundar meintan geranda og upplýsir hann um umkvörtunarefnið.
5. Teymið ræðir við aðra sem kunna að hafa upplýsingar eða vitneskju um málið eða eru vitni í málinu.
6. Teymið skilar af sér greinagerð með rökstuddri niðurstöðu.

Öryggi og heilbrigði á vinnustað.

Til að koma í veg fyrir óviðeigandi hegðun og auka líkur á ánægju í starfi ber að gera áhættumat á vinnustöðvum reglulega. Áhættumat er gert meðal annars með því að greina áhættuþætti er varða:

- Hegðun á viðkomandi starfsstöð þar sem kirkjuleg yfirvöld og/eða starfsfólk geta átt hlut að máli.
- Samskipti starfsfólks viðkomandi starfsstöðvar við einstaklinga sem ekki teljast til starfsfólks staðarins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem fram fer þar.

Áhættumat skal byggjast á öllum tiltækum upplýsingum þar sem m.a. skal tekið tillit til andlegra og félagslegra þátta í tengslum við vinnuaðstæður á starfsstöð, þar sem litið skal til eftirfarandi þátta:

- Fjölda starfsfólks.
- Aldurs starfsfólks.
- Kynjahlutfalls meðal starfsfólks.

- Ólíks menningarlegs bakgrunns starfsfólks.
- Hugsanlegra örðugleika meðal starfsfólks í tengslum við talað og/eða ritað mál.
- Skipulags vinnutíma.
- Vinnuálags.
- Eðli starfs/starfa á starfsstöðinni.
- Hvar/hvernig vinnan fer fram.

Þjóðkirkjunni ber að vera með áætlun um heilsuvernd, sbr. 66. gr. laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980, með síðari breytingum. Til heilsuverndar telst verndun líkamlegar og andlegrar heilsu. Í áætlun um heilsuvernd er því m.a. tekið á forvörnum og viðbrögðum til að koma í veg fyrir og til að bregðast við ef upp koma mál tengd einelti, áreitni og ofbeldi.

Ofbeldi og einelti er ekki liðið á starfsstöðum þjóðkirkjunnar og allir eiga að njóta sín í starfi og fólki á að geta leitað öruggt í þjónustu þjóðkirkjunnar.

Þessi stefna þjóðkirkjunnar var samþykkt með ályktun á kirkjuþingi 2018.