
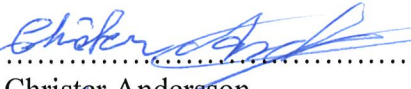
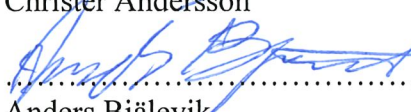


Plats och tid: Mariagården, kl. 17.00-17.30

Beslutande: Christer Andersson S
Mia Ström S
Gunilla Persson S
Anders Bjälevik S
Bertil Foss PNF
Göran Jansäter C
Marianne Wiik kyrkoherde

Övriga närvarande: Sara Dahlin Sekreterare

Justeringens plats och tid: Mariagården 24-6 klockan 10.00

Underskrifter: Sekreterare: 
Sara Dahlin
Ordförande: 
Christer Andersson
Justerare: 
Anders Bjälevik

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

NORBERG-KARBENNINGS KYRKORÅD

Sammanträdesdatum: 2020-06-23
Datum för anslags uppsättande: 2020-06-24
Datum för anslags nedtagande: 2020-07-09

Förvaringsplats för protokollet: Församlingsexpeditionen i Norberg

Underskrift: 
Siv Ekbäck

KR § 81

Mötets öppnande

Beslut

Ordförande Christer Andersson välkomnar alla och förklarar mötet öppnat.

KR § 82

Upprop

Beslut

Ordföranden genomför upprop.

KR § 83

Godkännande av dagordningen

Beslut

Kyrkorådet godkänner dagordningen.

KR § 84

Val av justerare + ersättare

Beslut

Kyrkorådet väljer Anders Bjälevik till justerare och Gunilla Persson till ersättare.

KR § 85

Kyrkoherden informerar

Sammanfattning av ärendet

Kyrkoherden informerar att församlingen fått en gåva av Odd Fellow på 20.000 kronor att användas inom diakonin

Vidare har församlingen erhållit 150.000 kronor från kyrkostyrelsen till integrationsinsatser.

Beslut

Kyrkorådet beslutar att ta emot gåvan från Odd Fellow och tacka för den samt godkänna informationen



KR § 86

Verksamhetsberättelse arbetsmiljö 2029

Beslut

Kyrkorådet beslutar godkänna verksamhetsberättelsen med föreslagna ändringar

Sammanfattning av ärendet

En verksamhetsberättelse har upprättats avseende arbetsmiljö 2019. Kyrkoherden har gjort en riskanalys av verksamheten. Kyrkoherden påpekar några saker som ordförande rättar.

KR § 87

Verksamhetsplan arbetsmiljö 2020

Beslut

Kyrkorådet godkänner planen med kompletteringen av att den psykosociala arbetsmiljön ska analyseras

Sammanfattning

En verksamhetsplan för arbetsmiljöarbetet under 2020 har tagits fram. Bland annat planeras utbildning i arbetsmiljöfrågor för de anställda, vidare planeras skyddsronder och att inrätta en skyddskommitté. Kyrkorådet uppmanar kyrkofullmäktige att budgetera för en psykosocial utredning 2021

KR § 88

Speed-konfa

Beslut

Kyrkorådet tackar för informationen

Sammanfattning av ärendet

Församlingen ansökte och blev beviljade att ha en så kallad speed-konfa, en snabbversion av konfirmationen. Två konfirmander deltar i nuläget.

KR § 89

Policy mot kränkande särbehandling

Beslut

Kyrkorådet antar policyn mot kränkande särbehandling

Sammanfattning av ärendet

Ett förslag mot kränkande särbehandling har tagits fram. Vid sammanträdet den 20-2 återremitterades den till arbetsutskottet för komplettering.



KR § 90

Rapporter

Beslut

Kyrkorådet tackar för informationen.

Sammanfattning av ärendet

Stiftet arbetar med att hantera corona-krisen. Det är ett tuft läge för bland annat stiftsgården som haft många avbokningar

KR § 91

Skrivelser

Sammanfattning av ärendet

Inga speciella skrivelser.

KR § 92

Övriga frågor

Sammanfattning av ärendet

Inga övriga frågor

KR § 93

Avslutning

Sammanfattning av ärendet

Ordförande Christer Andersson tackar och avslutar mötet.



Verksamhetsberättelse arbetsmiljön 2019 antagen av Kyrkorådet § 86

2020-06-23

Under verksamhetsåret 2019 har Norbergs-Karbenning församling påbörjat arbetet med arbetsmiljön detta är en prioriterad fråga tillsammans med ekonomin.

Det som har skett under året är genomförande av grundkurs i arbetsmiljö för anställda och förtroendevalda med en extern föreläsare från företagshälsovården. Kyrkan i Norberg har genomgått en undersökning av luften, detta då en anställd klagade på den och mögelförekomst. Undersökningen resulterade i ett delvis nytt ventilationssystem installerades.

Kyrkorådet har arbetat fram och antagit en arbetsmiljöpolicy, vi har fått ett skyddsombud som tar tillvara anställda inom kommunals avtalsområdes intressen. En rehabiliteringsplan för en långtidssjukskrivning har påbörjats tillsammans med arbetsgivaren den anställde och företagshälsovården.

En arbetsskadeanmälan har inkommit och är besvarad.

En riskanalys angående barn- och ungdomsverksamheten på 3:e våningen i församlingshemmet är inlämnad.

Förslag till beslut

Kyrkorådet beslutar godkänna verksamhetsberättelsen

och lägga den till handlingarna

Norberg 2020-03-19

Christer Andersson

Ordförande



Verksamhetsplan för arbetsmiljön 2020 antagen av Kyrkorådet § 87

2020-06-23

Verksamhetsplan för 2020.

Under 2020 skall arbetsmiljöarbetet prioriteras. Det gäller att arbeta fram arbetsordning och delegationsordning för skyddsarbetet, bland annat checklista för skyddsronder, utbildningsbehov, skyddsutrustning, säkerhetsblad för kemikalier inklusive städmaterial med mera. Det bör till budget 2021

avsättas medel till en psykoanalys av verksamheterna både i församlingen och begravningsverksamheten

Förslag till beslut

Kyrkorådet beslutar enligt ovanstående

Christer Andersson

ordförande



Bilaga kyrkorådet § 89 den 23-6**Policy– Kränkande särbehandling, diskriminering, mobbing och sexuella trakasserier enligt AFS 2015:4****Mål:**

Norberg-Karbennings församling tar som arbetsgivare avstånd från all form av diskriminering och kränkande särbehandling. Grunden för vår människosyn är respekt för varje människas unika och lika värde. Varje medarbetare har rätt att känna sig sedd, hörd och respekterad på sitt arbete. Arbetsökande och praktikanter ska känna sig väl bemötta och respekterade.

Inom pastoratet verkar vi för en arbetsmiljö med respekt för olikheter och för en ömsesidig, öppen och rak kommunikation.

Arbetsgivarens ansvar:

Diskriminering och kränkande särbehandling är en arbetsmiljöfråga och arbetet ska därmed planeras och organiseras så att det så långt som möjligt förebyggs.

Ett särskilt ansvar vilar på ledningsfunktionen, som ansvarar för att utveckla arbetsmiljön, samt att i ett tidigt skede agera, så att diskriminering och kränkande särbehandling inte uppstår.

I verksamheten ska det finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler. Om tecken på diskriminering eller kränkande särbehandling visar sig ska åtgärder snarast vidtas och följas upp. Senast inom fem arbetsdagar.

Om närmsta chef får kännedom om att en medarbetare anser sig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling ska denne skyndsamt utreda omständigheterna kring den uppgivna kränkningen. Närmaste chef ska i utredningen, så snabbt som möjligt, ta reda på vad som hänt och om denne kommer fram till att kränkande särbehandling har förekommit ansvarar närmaste chefen för att sätta stopp för det.

Policy för kränkande särbehandling, diskriminering, mobbing och sexuella trakasserier i Norberg-Karbennings församling ska följa AFS 2015:4

Tänk på att:

- ta situationen på allvar
- visa respekt så att den som känner sig kränkt är delaktig i åtgärdsprocessen
- avvakta inte och utgå från den kränktes upplevelse
- samtala med den som känner sig drabbad
- dokumentera huvuddragen i händelseförloppet
- ge stöd åt den utsatte och erbjud stödkontakt
- alla inblandade måste få komma till tals
- att samla hela arbetsgruppen för samtal är inte att rekommendera

Den som utsatts för kränkande särbehandling skall alltid erbjudas samtalsstöd genom t.ex. företagshälsovården för bearbetning av upplevelsen.



Medarbetarnas ansvar:

Medarbetarna ansvarar för att tillsammans skapa och bibehålla ett öppet och vänligt klimat, och en vardaglig hövlighet på arbetsplatsen.

Den som upptäcker tendenser till kränkande särbehandling eller diskriminering ska ta upp detta med närmaste chef, alternativt fackligt ombud.

Den utsattes medgivande krävs alltid innan man agerar i frågan.

Definitioner:**Kränkande särbehandling**

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Exempel på kränkande särbehandling:

- förtal
- medvetet sabotage
- att undanhålla information
- att inte ge sakliga förklaringar
- hån
- ovänlighet
- förolämpningar
- utfrysning
- medveten överdriven kontroll
- negativt bemötande och förhållningssätt
- överkritik

Om de kränkande särbehandlingarna inte stoppas i tidigt skede kan det leda till sjukdom och utslagning från arbetsplatsen och slutligen arbetslivet. Skadeverkningar hos utsatta personer kan visa sig i både psykiska och fysiska sjukdomstillstånd, ibland av kroniskt slag. Handlingarna medför även att hela arbetsgrupper påverkas negativt både på kort och på lång sikt.

Mobbning

Mobbning kan definieras som en serie trakasserier som pågår under en längre tid.

Mobbningen skiljer sig från andra relationer genom att mobbaren alltid är den starkare i relationen än den mobbade.

Diskriminering

Diskriminering definieras enklast som "olika behandling av lika fall" dvs. att en person blir sämre behandlad än någon annan i en liknande situation (DO). Om diskrimineringen sker på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder är den dessutom olaglig. Detta gäller både direkt och indirekt diskriminering.

I 1 kap 4 § **Diskrimineringslag** SFS 2008:567 definieras formerna:

- 1) kön, könsöverskridande identitet eller uttryck
- 2) etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- 3) funktionshinder



Sexuella trakasserier

”Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet”(1 kap 4 § Diskrimineringslagen SFS 2008:567). Uppträdandet kan utgöras av t ex. ord, bilder, eller handling på arbetsplatsen eller i samband med ansökan om arbete som leder till att en person känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods. Enstaka händelse kan vara sexuellt trakasserande om den är tillräckligt allvarlig.

Det är alltid den individuella upplevelsen av ord eller handling som avgör om det är en ovälkommen och oönskad handling eller inte.

Ett nej är alltid ett nej och ska respekteras.

Exempel på sexuella trakasserier:

- ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster
- tafsande eller annan ovälkommen beröring av sexuellt slag
- ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord
- sexuella kommentarer om utseende, klädsel, privatliv
- ”runda ord”
- pornografiska bilder
- nedsättande skämt om könstillhörighet.

Observera att det viktigaste inte är att veta vilken typ av trakasseri det handlar om, utan situationer som någon upplever kränkande är allvarliga och ska inte tolereras. Det är den som blir utsatt som bestämmer vad som känns obehagligt och vad som gör arbetsplatsen otrygg. Arbetsgivaren är ansvarig att förebygga och utreda upplevda kränkningar/trakasserier.

Handlingsplan utifrån AFS 2015:4

Kränkande särbehandling behandlas i detta dokument som ett samlingsbegrepp där diskriminering, mobbing, och sexuella trakasserier ingår.

Handlingsplanen syftar till att förebygga diskriminering och kränkande särbehandling och underlätta utredning genom att ha rutiner för detta. Huvudregeln ska vara en skyndsam, diskret och konfidentiell handläggning.

Förebyggande insatser

Alla som är verksamma inom församlingen ska informeras om policy samt handlingsplanen, detta görs regelbundet av närmaste chef på arbetsplatsträffen.

Det kan vara svårt att se objektivt på alla aspekter av ett problem. Det bästa sättet att förebygga diskriminering och kränkande särbehandling är att hålla en gemensam diskussion på arbetsplatsen om vad som uppfattas som välkomnande, trevligt och respektfullt bemötande jämfört med otrevligt, obehagligt och kränkande.

Anmälan av diskriminering och kränkande särbehandling

Anmälan ska i första hand göras till närmaste chef.

I anmälan ska datum, tidpunkt, plats och händelseförlopp registreras och därför är det viktigt att man som medarbetare skriver ner var, när och hur man har blivit särbehandlad.

Om chefen eller någon förtroendevald är den som kränker, trakasserar eller på något sätt inte känns bekväm att vända sig till i ärendet, vänder sig medarbetaren till överordnad chef och/eller skyddsombud, facklig företrädare eller företagshälsovården. Möjligheten finns också att vända sig till Västerås stift.

Om inga åtgärder vidtas eller om kränkningen ej upphör kan medarbetaren göra en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen (vid sexuella trakasserier och diskriminering enligt Diskrimineringslagen).

Utredning

Utredningen ska påbörjas skyndsamt och genomföras av ansvarig chef, personalfunktionen eller företagshälsovården. Av den dokumenterade utredningen ska det framgå vad som hänt, genomgång av den drabbades och andra inblandades uppgifter. Vid samtal med den drabbade har personen rätt att ha en facklig representant eller någon annan extern resurs närvarande. Tyngdpunkten ska läggas på hur den som blivit drabbad uppfattar kränkningen, inte motivet. Det är alltid den individuella upplevelsen av beteendet som avgör om det är en kränkande handling eller inte. Närmaste chef tar tag i situationen runt de inblandade, förhindrar ryktesspridning genom att informera om att problemet hanteras och vem de kan kontakta vid eventuella frågor.

I de fall en medarbetare inte vill att chefen påbörjar en utredning, ska chefen tydligt förklara vikten av utredningen för att kunna vidta nödvändiga åtgärder.

Bedömning

Utifrån det som kommit fram i utredningen tar chefen ställning till om behov finns av fortsatta insatser. Chefen dokumenterar skriftligt sin bedömning.

Åtgärder

Samtal med företagshälsovården ska alltid erbjudas den som känner sig utsatt för kränkande särbehandling, mobbing, diskriminering eller sexuella trakasserier.

Om fortsatta insatser krävs kontaktas regionalt skyddsombud eller företagshälsovård. Chefen dokumenterar de åtgärder som vidtas.

Chefen återkopplar till berörda parter vad som framkommit under utredningen och vilka åtgärder som har vidtagits.

Chefen uppmanar den drabbade att meddela om kränkningarna/trakasserier inte upphör.

Som anställd har undertecknad/.....20..... tagit del av denna policy för kränkande särbehandling, diskriminering, mobbing och sexuella trakasserier inom Norberg-Karbennings församling

.....
Underskrift

Datum för antagande:

MBL:

Kyrkoråd:

Kyrkofullmäktige:

