

SÖDRA ÖLANDS PASTORAT

Kyrkorådet
§§ 85 - 103

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum
2022-06-21

1 (11)

Tid: Klockan 17.00 – 18.45

Plats: Torslunda prästgård, konferensrummet

KR § 85

Sammanträdes öppnande

Ordföranden hälsar alla varmt välkomna till detta sammanträde varvid ett särskilt välkomnande riktas till vikarierande Kh Tina Lönneborg. Därefter förklarar ordföranden sammanträdet för öppnat och Tina Lönneborg håller en kort andakt.

KR § 86

Upprop

Upprop förrättas. Närvaro enligt bilaga 1.

KR § 87

Val av justeringsperson

KR beslutar välja Ove Karlsson till justeringsperson.

KR § 88

Tid och plats för justering

Ordföranden meddelar att protokollet kommer att justeras på pastoratets kansli torsdagen den 23 juni år 2022 klockan 1530.

Ordförandens signatur



Justeringsmännens signatur



Utdragsbestyrkande

KR § 89

Godkännande av föredragningslistan

Förslag till föredragningslista har varit utsänd med kallelsen. Förslaget biläggs protokollet som bilaga 2.

Föreslås besluta att under punkten övriga frågor behandla;

Skrivningen i brevet till de innehavare av gravrätter där gravanordningen inte klarat "provtryckningen".

KR **beslutar** fastställa föredragningslistan enligt det utsända förslaget med tillägg av det på sammanträdet väckta förslaget.

KR § 90

Meddelanden

Pastoratet har med Växjö stifts Egendomsnämnd tecknat en överenskommelse, dels om förvärv av cirka 3.500 kvm mark från fastigheten Norra Möckleby 1:1 samt dels om en ansökan till Lantmäteriet om fastighetsreglering gällande det aktuella markområdet.

Teologie doktor Christian Braw har tillskrivit Kyrkorådets arbetsutskott med förslag om att pastoratet skall uppvakta konstnären Sven-Bertil Svensson på hans 85-årsdag. Pastoratet tillämpar vad gäller uppvaktningar det befintliga uppvaktningsreglementet.


Arbetsledande pedagog Veronika Andersson har den 20 juni år 2022 skriftligen sagt upp sig ifrån sin tjänst i pastoratet.

Km Sara Ahlvin har ansökt om tjänstledighet motsvarande 40% sysselsättningsgrad för perioden 1 oktober år 2022 till och med den 30 juni år 2023.

Biskop Fredrik har i skrivelse meddelat att kontraktsprost Peter Wänehag kommer att lämna sin tjänst med pension under sommaren år 2022. Han meddelar vidare att han för tillfället avvaktar med att utse en ny kontraktsprost samt att han utser stiftsprost Hans Boeryd till vikarierande kontraktsprost intill dess, att en ny ordinarie kontraktsprost är utsedd.

Pastoratet tillsammans med Växjö stift har tecknat en överenskommelse om en trainee under perioden 2022 - 2023.

Fortsättning på sidan 3)

Ordförandens signatur 	Justeringsmännens signatur OK.	Utdragsbestyrkande
--	-----------------------------------	--------------------

Fortsättning från sidan 2)

Växjö stifts kyrkobyggnadsutskott har vid sammanträde den 13 maj år 2022 beslutat bevilja bidrag ifrån den kyrkoantikvariska ersättningen (KAE) samt kyrkounderhållsbidrag (KUB) för år 2023. Pastoratet har för smärre målningsarbeten på Gårdby kyrka, Resmo kyrka och Stenåsa kyrka beviljats KUB med motsvarande 75% av de beräknade kostnaderna. För ytskiktsrenovering av golvet i Södra Möckleby kyrka har KUB beviljats med 50% av de beräknade kostnaderna. Slutligen har pastoratet även beviljats bidrag ifrån KUB med motsvarande 75% av kostnaderna för putsanalys av åtta kyrkor.

Pastoratet har ansökt hos Länsstyrelsen för Kalmar län om tillstånd, enligt kulturmiljölagen, för att få installera en ny ljudanläggning i Torslunda kyrka.

KR § 91

Anmälan av delegationsbeslut

Föreligger inga andra delegationsbeslut att meddela utöver de eventuella beslut som finns förtecknade i AU:s protokoll ifrån sammanträden den 18 maj år 2022, §§ 129 - 151, samt den 23 maj år 2022, §§ 152 - 164.

KR § 92

Kyrkoherdens rapport

Vikarierande Kh Tina Lönneborg rapporterar att Anders Arin anställts som vikarierande komminister under sommaren.

KR § 93

Finansiell avstämning per 2022-05-31

Föreligger månadsavstämning per den 31 maj år 2022 för bankkonton samt aktier. Den finansiella uppföljningen biläggs protokollet i bilaga 3.

Kyrkorådets arbetsutskott har beslutat att pastoratet skall delta i den nyemission som genomförts i Billerud-Korsnäs. Pastoratets 50.000 aktier har lämnat det antal teckningsrätter som medför att pastoratet kan teckna sig för ytterligare 10.000 aktier. De nya aktierna tecknades till kursen 84,50 kronor per aktie.

Föreslås besluta;

att godkänna månadsavstämningen per 2022-05-31 samt att lägga den till handlingarna,

KR **beslutar** enligt förslaget.

Ordförandens signatur



Justeringsmännens signatur



Utdragsbestyrkande

KR § 94

Förteckning över i protokoll pågående ärenden i KR, AU och KU

I bilaga 4) finns en förteckning över de i protokoll upptagna pågående ärendena hos kyrkorådet, dess utskott samt ledningsgruppen.

Broschyren som skall skickas ut till de nya medlemmar som blivit medlemmar genom ett aktivt inträde eller genom att de folkbortfört sig i någon av pastoratets församlingar är klar. Den kan därmed avföras ifrån förteckningen över pågående ärenden (§ 173/2018).

Ordförandens signatur



Justeringsmännens signatur



Utdragsbestyrkande

KR § 95
AU § 144
Förslag till ny likabehandlingsplan för pastoratet

Ärendet har tidigare behandlats av AU vid sammanträde den 25 april år 2022 i § 118.

Ledamöterna gör en genomläsning av det omarbetade kapitel B) i Arbetsmiljöhandboken. Det konstateras att det skall göras ett antal smärre ändringar av dokumentet inför det att det skall överlämnas till kyrkorådet för beslut.

När det gäller förslaget till likabehandlingsplan skall detta brytas ut ur skyddskommitténs protokoll och i stället utgöra en bilaga till protokollet.

Föreslås besluta föreslå KR besluta;

- 1) att kapitel B) i Arbetsmiljöhandboken skall revideras i enlighet med bilaga 3).
- 2) att besluta om likabehandlingsplan för år 2022 i enlighet med bilaga 4).

AU **beslutar** enligt förslagen.

KR **beslutar** i enlighet med AU:s förslag.

Kapitel B) i Arbetsmiljöhandboken samt likabehandlingsplanen bifogas protokollet som bilaga 5) och 6).

KR § 96

AU § 145

Ärendet om medlemskap i Kalmar stadsmission

Frågan om ett medlemskap i Kalmar stadsmission för Svenska kyrkan på södra Öland har diskuterats en längre tid. Vid en gemensam samling med representanter ifrån pastoratet och dit alla församlingsråden var inbjudna hösten 2021 informerades församlingsråden om planerna på ett medlemskap i Kalmar stadsmission. Kh Mattias Rosenquist har också besökt alla de enskilda församlingsråden vid ett sammanträde med församlingsrådet. Några invändningar ifrån församlingsråden kring ett eventuellt medlemskap har inte framkommit vid dessa samråd.

Pastoratets diakoner är positiva till ett medlemskap i Kalmar stadsmission.

I samband med ett besök i pastoratet av representanter för den tyska kyrkan har frågan om ett medlemskap ytterligare diskuterats med direktor Susanne Lundström. Kontraktspastor Peter Wänehag har tidigare varit ordförande i styrelsen för Kalmar stadsmission men har nu efterträts av Per Engström.

Föreslås besluta föreslå KR besluta;

att uppdra åt KRO Mikael Ahlberg samt Kh Mattias Rosenquist att inleda kontakter inför en ansökan om medlemskap i Kalmar stadsmission.

AU **beslutar** enligt förslaget.

KR **beslutar** i enlighet med AU:s förslag.

KR § 97
AU § 147
Översyn av pastoratets uppvaktningsreglemente

Det nuvarande uppvaktningsreglementet antogs av kyrkorådet vid sammanträde den 20 oktober år 2015 i § 164.

Det har skett en del organisatoriska förändringar gällande utskotten till kyrkorådet efter år 2015 varvid kommunikationsutskottet (KU) tillkommit. Förslaget till nytt reglemente är kompletterat med kommunikationsutskottet.

I reglementets § 7 finns ett antal uppdrag som fanns i före år 1994 uppräknade och där pastoratet vid dödsfall, och då den avlidne var folkbokförd i pastoratet, skall uppvakta med krans vid begravningsgudstjänst. I förslaget till nytt reglemente har skrivningarna om att dessa uppdrag som gällde fram till och med år 1994 tagits bort.

I förslaget görs också ett antal smärre ändringar av förslaget till nytt reglemente av redaktionell art.

Föreslås besluta föreslå KR besluta;

- 1) att anta reviderat reglemente för uppvaktning enligt bilaga 5),
- 2) att vid nästa sammanträde behandla översyn av reglementet för uthyrning av kyrkor och församlingshem.

AU **beslutar** enligt förslaget.

KR **beslutar** i enlighet med AU:s förslag.

Uppvaktningsreglementet för pastoratet biläggs protokollet som bilaga 7).

SÖDRA ÖLANDS PASTORAT

Kyrkorådet
Kyrkorådets arbetsutskott

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum
2022-06-21 8
2022-05-18 14

KR § 98

AU § 148

Ansökan om tjänstledighet för centralt fackligt uppdrag från pedagog Mahlin Bergman

Pedagog Mahlin Bergman har ansökt om tjänstledighet utan lön motsvarande 100% sysselsättningsgrad för centralt fackligt uppdrag under tiden 2022-06-06 till och med 2022-12-31.

Föreslås besluta föreslå KR besluta;

att bevilja ansökan från pedagog Mahlin Bergman om tjänstledighet motsvarande 100% sysselsättningsgrad för centralt fackligt uppdrag under tiden 2022-06-06 till och med 2022-12-31.

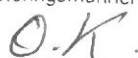
AU **beslutar** enligt förslaget.

KR **beslutar** i enlighet med AU:s förslag.

Ordförandens signatur



Justeringsmännens signatur



Utdragsbestyrkande

KR § 99
AU § 159
Anställning av komminister på den utlysta tjänsten

Komministertjänsten efter Torgny Jansson Greek har varit utlyst. Vid ansökningstidens utgång hade tjänsten en sökande. Den sökande är Thomas Hård af Segerstad som för närvarande upprätthåller en tjänst som komminister i Nybro pastorat.

Onsdagen den 18 maj genomförde AU tillsammans med FRO Margareta Ingemansson från Resmo-Vickleby församling en anställningsintervju med Thomas Hård af Segerstad. Kk Magnus Jonsson har därefter tagit två referenser på den sökande.

Vid dagens möte redogjorde Magnus Jonsson för anteckningarna ifrån anställningsintervjun och ifrån de båda referenstagningarna.

Föreslås besluta föreslå KR besluta;

- 1) att anställa Thomas Hård af Segerstad som komminister i pastoratet och med en sysselsättningsgrad om 100%,
- 2) att fastställa tjänsteställe för tjänsten till expeditionen i Mörbylånga samt

Föreslås besluta;

- 3) att uppdra åt Kh Mattias Rosenquist att förhandla om lön med Thomas Hård af Segerstad.

AU **beslutar** enligt förslagen.

Växjö stifts domkapitel har den 1 juni år 2022 förklarat Thomas Hård af Segerstad behörig för tjänsten.

Pastoratet är överens med Thomas Hård af Segerstad om de lönevillkor som skall gälla vid anställningen.

Föreslås besluta föreslå KR besluta;

- 4) att anställningen skall påbörjas den 10 oktober år 2022.

KR **beslutar** i enlighet med AU:s förslag i pkt. 1) och 2) samt förslaget väckt på sammanträdet.

KR § 100
AU § 161
Hiss i Resmo församlingshem

Ärendet har tidigare behandlats av AU vid sammanträde den 18 maj år 2022 i § 141.

Kh Mattias Rosenquist påtalar vikten av att en hiss installeras i församlingshemmet så att den rullstolsbundna konfirmanden kan delta i det kommande konfirmandlägret på så lika villkor som möjligt som sina kamrater.

Kh Mattias Rosenquist och KGF Ulf Ottosson har idag på morgonen haft ett möte med en representant ifrån firman ALT. Vid mötet konstateras att det enda rimliga alternativet är en trapphiss som löper utmed ledstången längs trappan upp till övervåningen. Det finns två modeller av trapphiss. En större trapphiss som är stor nog att rymma en rullstol kräver dock bygglov medan en mindre modell som inte rymmer en rullstol endast är anmälningspliktig till kommunen.

Kostnaden för den mindre modellen med laddningsstationer både uppe och nere är 98.750 kronor inklusive mervärdesskatt. Enligt försäljaren skall det vara möjligt att få trapphissen installerad inför sommarens konfirmandläger.

Det finns i kyrkoherdens anslag för församlingsverksamhet tillsammans med kyrkorådets medel för församlingsverksamheten som ännu inte fördelats tillräckligt med medel för trapphissen. Trapphissen kommer vid ett köp att behandlas som en investeringsutgift med en avskrivningstid om 10 år.

FRO Margareta Ingemansson medverkar vid behandlingen av ärendet och är positivt inställd till att en trapphiss installeras i Resmo församlingshem.

Föreslås besluta;

- 1) att med hänvisning till ärendets akuta karaktär besluta om att köpa in en trapphiss till Resmo församlingshem för 98.750 kronor,

Föreslås besluta föreslå KR besluta;

- 2) att godkänna köpet av trapphissen till Resmo församlingshem samt
- 3) att besluta föreslå KF besluta bevilja ett tilläggsanslag i budgeten för år 2022 om 98.750 kronor för investeringen av trapphissen.

AU **beslutar** enligt förslagen.

KR **beslutar** i enlighet med AU:s förslag i pkt. 2) och 3).

KR § 101

Studium av kapitel 6 ur boken "Du är vald"

Ledamöterna samtalar kring innehållet i kapitel 6) av boken "Du är vald". Vid nästa sammanträde med kyrkorådet den 16 augusti år 2022 skall kapitlen 7) och 8) diskuteras.

KR § 102

Skrivningen i brevet till de innehavare av gravrätter där gravanordningen inte klarat "provtryckningen

Ledamöterna tar upp det brev som pastoratet skickar ut till de gravrättsinnehavare vars gravanordningar inte klarat provtryckningen. Flera gravrättsinnehavare har uppfattat skrivningarna i brevet så att pastoratet betraktar graven som vanvårdad.

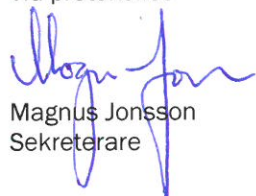
Kk Magnus Jonsson får i uppdrag att undersöka formuleringarna i brevet.

KR § 103

Avslutning

Ordföranden förklarar sammanträdet för avslutat klockan 1845.

Vid protokollet



Magnus Jonsson
Sekreterare

Justeras



Mikael Ahlberg
Ordförande



Ove Karlsson
Justeringsperson


Bevis om anslag

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Datum för anslags uppsättande:

Datum för anslags nedtagande:

Underskrift: _____

Ordförandens signatur	Justeringsmännens signatur 	Utdragsbestyrkande
-----------------------	---	--------------------

Kyrkorådet för Södra Ölands pastorat mandatperioden 2022 - 2025

Sammanträde den 21 / 6 2022 klockan 1700 - 1845

Närvarolista			Paragraf			Paragraf		
Ordinarie	Närv.	Antal km.	Ja	Nej	Avst.	Ja	Nej	Avst.
Mikael Ahlberg	MA	10						
Jan-Olof Hagander	JOH	36						
Jenny Holdar Johansson	JH	56						
Åsa Felix Everbrand	ÅFE	35						
Per-Olov Johansson								
Ingela Johansen	IJ	60						
Ove Karlsson	OK	33						
Lena Marcusson	LM	10						
Astrid Nilsson	AN	10						
Jessica Hellman	JH							
Mattias Rosenquist								
Ersättare								
Gunnar Alvgrim								
Kersti Edwall								
Margareta Ingemansson								
Ann-Charlotte Hagström								
Liselotte Wetterstrand Waldenström								
Margaretha Holm Magnusson								
Kerstin Carlsson								
Henrik af Geijersstam								
Agneta Petersson								
Berit Petersson								
Övriga deltagare								
Magnus Jonsson	MJ							
Anders Wassbäck								
TINA LÖNNERÖCK	TL							

MA OK

Kallelse

Kyrkorådet kallas till sammanträde på kansliets konferensrum i Torslunda prästgård tisdagen den 21 juni år 2022 klockan 1700.

OBS! Om du inte har möjlighet att närvara kallar du själv din ersättare.

Föredragningslista

- 1) Öppnande
- 2) Upprop
- 3) Val av justeringsperson
- 4) Tid och plats för justering. Justering föreslås äga rum på pastoratets kansli onsdagen den 22 juni år 2022 klockan 1530.
- 5) Godkännande av föredragningslistan
- 6) Meddelanden
- 7) Anmälan av delegationsbeslut
- 8) Kyrkoherdens rapport
- 9) Finansiell avstämning per 2022-05-31
- 10) Förteckning över i protokoll pågående ärenden i KR och AU
- 11) Förslag till ny likabehandlingsplan för pastoratet, AU § 144
- 12) Ärendet om medlemskap i Kalmar stadsmission, AU § 145
- 13) Översyn av pastoratets uppvaktningsreglemente, AU § 147
- 14) Ansökan om tjänstledighet för centralt fackligt uppdrag från pedagog Mahlin Bergman, AU § 148
- 15) Anställning av komminister på den utlysta tjänsten, AU § 159
- 16) Hiss i Resmo församlingshem, AU § 161

 O.K.

17) Studium av kapitel 6 ur boken "Du är vald"

18) Övriga frågor

19) Avslutning

På uppdrag av kyrkorådets ordförande

Mikael Ahlberg
Kyrkorådets ordförande



Magnus Jonsson
Sekreterare

Bilagor

Protokoll från AU 2022-05-18, §§ 129-151 samt 2022-05-23, §§ 152-164

Finansiell avstämning per 2022-05-31

Förteckning över i protokoll upptagna pågående ärenden i KR och AU

OK

Bitaga 31 till KR:s protokoll 220621, § 93

Månadsavstämning per 2022-05-31 för bankkonton och aktier

Bankkonton	Behållning	Ränta
7344 21 300 77	6 204 713	0,50%
8381-6 983 082 253-3	16 000 000	0,00%

Aktier	Antal	Kurs	Kurs 2022-01-01	Anskaffnings- värde	Andel av portföljen	Utveckling 2022
Investor B	20 000	181,00	227,80	31,13	5%	-20,54%
Investor A	40 000	201,30	238,60	62,59	11%	-15,63%
Billerud-Korsnäs	50 000	125,00	170,70	100,00	8%	-26,77%
SCA B	100 000	175,70	160,80	100,73	23%	9,27%
Essity B	40 000	256,80	295,40	183,00	13%	-13,07%
Handelsbanken A	10 000	96,42	97,90	107,61	1%	-1,51%
Industrivärden A	292	251,00	288,40	286,00	0%	-12,97%
Swedbank A	10 000	148,10	182,10	175,75	2%	-18,67%
Kinnevik B	10 000	194,10	322,80	104,64	3%	-39,87%
Zalando	1 958	373,05	732,03	327,54	1%	-49,04%
Millicom SDB	1 372	156,80	257,30	327,00	0%	-39,06%
Ratos B	100 000	52,64	58,00	33,16	7%	-9,24%
ABB	40 000	301,30	345,40	235,55	16%	-12,77%
Skanska B	30 000	170,00	234,20	171,33	7%	-27,41%
Hufvudstaden A	20 000	129,60	135,20	110,00	3%	-4,14%

Aktieportfölj i sin helhet	Värde	Värde 2022-01-01	Anskaffnings- värde	Utveckling 2022
Summa	76 177 051	87 775 543	50 650 479	-13,21%

Utveckling på OMX Stockholm sedan 2022-01-01 -20,30%

Anmärkning gällande kurser vid månadsskiftet:

Zalando (Euro)	37,95
Euro/SEK	9,83

OK. 

Förteckning över pågående i protokoll upptagna ärenden

Kyrkorådet (KR)				
<u>Paragraf</u>	<u>Ärende</u>	<u>Klart</u>	<u>Ansvarig</u>	<u>Anmärkning</u>
KR § 79/22	HBTQ-certifiering av pastoratet	2022-10-30	Kh	
Arbetsutskottet (AU)				
<u>Paragraf</u>	<u>Ärende</u>	<u>Klart</u>	<u>Ansvarig</u>	<u>Anmärkning</u>
AU § 159/20	Ideellt medarbetarskap inom ramen för Stadsmissionen	2020-10-06		
AU § 32/21	Översyn av stiftelser inför eventuell ansökan om permutation	2022-xx-xx		
AU § 102/21	Ny likabehandlingsplan för pastoratet	2022-03-31		Beredning av skyddskommittén
AU § 105/21	Förslag till åtgärder för att fastighetskostnadernas andel av verksamhetens intäkter skall minska till 25%			Nytt datum, AU 211207, § 251
AU § 124/21	Åtgärd gällande förutvarande Ventlinge bårhus	2021-09-07	KFU	
AU § 128/21	Besked gällande medlemskap från Kalmar stadsmission		KGFO	Klart till budgeten för år 2022
AU § 142/22	Arbetsvolymmätning	2021-09-30	Kh	Nytt datum KR 210831, § 98.
AU § 143/22	Återbegravning av stoft på Gårdby kyrkogård		KGf	Genomförs hösten 2022
Kyrkogårds- och fastighetsutskottet (KFU)				
<u>Paragraf</u>	<u>Ärende</u>	<u>Klart</u>	<u>Ansvarig</u>	<u>Anmärkning</u>
KR § 140/21	Projektering och inventering gällande solceller	2022-03-31	KFUO	
Kommunikationsutskottet (KU)				
<u>Paragraf</u>	<u>Ärende</u>	<u>Klart</u>	<u>Ansvarig</u>	<u>Anmärkning</u>
KR § 177/18	Information om vad kyrko- och begravningsavgift går till		KUO	
Ledningsgruppen				
<u>Paragraf</u>				

B.

En god arbetsmiljö med likabehandling

Kyrkorådet har ansvar för pastoratets arbetsmiljö men har delegerat arbetsmiljöuppgiften till kyrkoherden.

Visionen beträffande arbetsmiljön är;

”De anställda skall utföra sitt arbete i sund fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Genom detta och en satsning på friskvård skall ohälsotalen bland de anställda vara låga. Kompetensutveckling och uppmuntran av de anställda skall bidra till en positiv och för verksamheten utvecklande miljö.”

Inledning

Södra Ölands pastorat upprättar årligen en plan för sitt likabehandlingsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att genomföra under det kommande året. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra.

Pastoratets interna arbeten med jämställdhet, mångfald och likabehandling ska vara i överensstämmelse med Diskrimineringslagen. Pastoratets arbetslag ska utifrån olika aspekter beakta och främja allas lika rätt i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utveckling i arbetet. En viktig grund för jämställdhet, mångfald och lika behandling utöver diskrimineringsgrunderna är utbildning, erfarenhet och personlighet - insikter om medarbetarnas villkor, kompetenser och värderingar. Planen följs upp med aktiva åtgärder i samband med de årliga verksamhetsplaneringarna. Kyrkorådet fastställer likabehandlingsplanen.

Syfte

Syftet med planen är att lika rättigheter och möjligheter ska främjas i arbetslivet och särskilt motverka diskriminering och mobbning i pastoratets arbetslag.

Aktiva åtgärder för goda arbetsförhållanden

- Statistik över anmälda arbetsskador, sjukfrånvaro och förtidspensioneringar ska årligen tas fram, analyseras och utvärderas.
- Arbetsgrupper, kommittéer och projektgrupper ska fördelas med så jämn könsfördelning som möjligt.
- En medarbetarenkät eller motsvarande uppföljning som kartlägger den fysiska och psykosociala arbetsmiljön ska genomföras årligen. Resultatet vad gäller likabehandlingsfrågor ska utvärderas och om problem påvisas ska lämpliga åtgärder genomföras.

- Arbetsplatsen skall anpassas till respektive arbetstagare.
- Anställda skall vara medvetna om att de har ett personligt ansvar för hälsa samt arbetsmiljö samt för att följa instruktioner, anvisningar och rutiner.
- Ensamarbete samt risker för hot och våld. Se bilaga i slutet av kapitlet.
- Policy och plan för likabehandling informeras om i introduktionen av all nyanställd personal.

Föräldraskap

- Arbetsgivaren ska underlätta för anställda, såväl kvinnor som män, att vara föräldralediga och förena förvärvsarbete med föräldraskap.
- Mötestider planeras främst mellan kl. 9:00 - 16:00 för att möjliggöra hämtning och lämning på förskola, fritidshem etc.
- Genom lokalt arbetstidsavtal har personalen goda möjligheter att själv påverka förläggning av arbetstid under förutsättning att arbetet medger detta.
- Föräldraledig/tjänstledig personal ska erbjudas att ta del av kurser, personaldagar och dylikt under ledigheten.
- Föräldralediga ska ingå i den årliga löneöversynen.
- Vid merit- och kompetensbedömning ska föräldraledighet räknas som fullvärdig arbetstid och får ej vara demeriterande.

Diskriminering

En arbetsgivare får inte diskriminera sina anställda, eller personer som söker anställning hos arbetsgivaren utifrån följande kriterier;

- kön
- könsöverskridande identitet
- etnicitet
- religion
- funktionshinder
- sexuell läggning
- ålder.

Trakasserier och repressalier

Med trakasserier avses varje form av uppträdande som är ovälkommet, inte ömsesidigt och upplevs kränkande. Detta kan inkludera fysiskt, verbalt eller icke verbalt uppträdande. Den trakasserade kan således utsättas direkt vid ett personligt sammanträffande eller utsättas för trakasserier via exempelvis brev, meddelanden, telefonsamtal, bilder eller något annat kommunikationssätt.

Exempel på trakasserier kan vara:

- att handlingar och yttranden ignoreras
- att bli utfrusen
- att bli osynliggjord
- att inte blir tagen på allvar
- att det man säger och gör förlöjligas
- att bli undanhållen information av vikt för arbetet
- att motarbetas i arbetet
- rasistiska, sexistiska eller på annat sätt nedsättande kommentarer
- jargong i fikarummet

Utgångspunkten för bedömningen av vad som är kränkande är den uppfattning som den utsatta personen har. En situation kan alltså uppfattas som kränkande av en person men inte av en annan. Den som känner sig utsatt bör på något sätt klargöra att hon/han uppfattar uppträdandet som kränkande. Samtidigt måste arbetsgivaren vara medveten om den svårighet som kan finnas för en anställd att säga ifrån till en överordnad eller till en kollega. Alla ska hjälpa till att förhindra alla slags trakasserier på arbetsplatsen genom att tänka på sitt ordval och uppträdande, motverka oacceptabelt uppträdande hos andra och stödja den som blir trakasserad. Stiftsstyrelsen har utsett kontakt- och stödpersoner i stiftet för dem som blivit utsatta för sexuella trakasserier och/eller övergrepp i sitt arbete. Se kontaktuppgifter på stiftets hemsida.

Handlingsplan vid diskriminering, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och mobbing

1. En arbetstagare som känner sig kränkt eller förnedrad vänder sig i första hand till närmaste chef.

Om den anställda så önskar kan han eller hon i stället kontakta kyrkoherden, kyrkorådets ordförande eller någon av de i Växjö stift utsedda kontaktpersonerna för sexuella trakasserier. De utsedda kontaktpersonernas uppgift är *inte* att biträda arbetsgivaren i utredningen, utan ska vara ett stöd för den som utsatts.

2. Berörd chef som får kännedom om att trakasserier förekommer ska ta kontakt med den trakasserade för att rådgöra om lämpliga åtgärder i det enskilda fallet.

Handläggningen måste anpassas till ärendet och ska alltid bedrivas så skyndsamt som möjligt utan att förlora i kvalité eller leda till förhastade slutsatser. Handläggning ska påbörjas skyndsamt efter det att arbetsledaren fått kännedom om trakasserier för att eventuella åtgärder ska kunna genomföras (LAS § 7). En konfidentiell handläggning är viktig för att hindra ryktesspridning som kan försvåra eller förstöra pågående utredning. Handläggningar av trakasserier ska hanteras med kunskap, sunt förnuft samt med respekt för alla inblandade parter. Ingen åtgärd ska genomföras utan att den trakasserade är informerad.

Gärningar som kan tänkas falla under brottsbalken får inte utredas av arbetsgivaren. Dessa utredningar ska polis sköta efter polisanmälan.

3. Berörd chef ansvarar därefter för att enskilda samtal med var och en av de inblandade kommer till stånd och att samtalsinsatserna dokumenteras.

Enskilda samtal sker med var och en av de berörda personerna; den trakasserade (och eventuell kontaktperson eller motsvarande), den som trakasserar, arbetsledning och eventuell uppgiftslämnare. En bedömning om huruvida samtalet ska hållas av ansvarig chef eller av någon utomstående person görs i varje enskilt fall. De inblandade har möjlighet till stöd från t.ex. facklig representant.

4. Åtgärds- och/eller sanktionssamtal äger rum i samarbete med berörda fackliga organisationer. Innan frågan om sanktioner väcks från arbetsgivarens sida måste den fackliga organisationen som företräder den som trakasserat kopplas in om inte detta redan skett. Stöd och uppföljning sker.

Arbetsgivaren har ett ansvar för att motverka eller utsätta arbetstagarna för repressalier när arbetstagaren:

- Anmäler diskriminering, sexuella trakasserier eller mobbing.
- Påtalar att någon bryter mot diskrimineringslagen.
- Medverkar i en utredning om diskriminering, sexuella trakasserier eller mobbing.
- Avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier.

Övrigt

- Om någon får kännedom om att trakasserier eller repressalier förekommer är det nödvändig att hon/han tar kontakt med närmaste chef, kyrkoherde eller kontaktperson för sexuella trakasserier.
- Samtliga personer i ledningsfunktion ska hålla sig informerade och utbilda sig i frågor om trakasserier. Detta ska ske kontinuerligt.
- För att motverka tendenser till kränkande särbehandling/sexuella trakasserier ska utbildning genomföras årligen för all personal.

Rekrytering

- Arbetsgivaren ska verka för mångfald och en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män på alla befattningsnivåer och inom alla yrkeskategorier. Jämn könsfördelning brukar betecknas med minst 40/60.
- Det ska finnas likvärdiga utbildnings- och kompetensutvecklingsmöjligheter för både kvinnor och män. Medarbetarsamtal ska genomföras årligen där personliga utvecklingsplaner fastställs och följs upp påföljande år.
- I samband med platsannonsering för befattningar där något kön är under-representerat ska jämställdhetsskrivningar användas (t.ex. "vi ser gärna kvinnliga/manliga sökande").
- Vid varje rekrytering skall det göras en bedömning av huruvida något kön är under-representerat och skall prioriteras vid en rekrytering trots att det finns andra sökande med likvärdiga meriter, s.k. positiv särbehandling. Samma princip ska användas vid omplacering, omskolning och befordran.

Lönekartläggning

- Lönekartläggning sker årligen inför lönerevision.
- En genomgång av lönekartläggningen sker årligen med arbetstagarorganisationerna i samband med MBL-överläggningarna inför den årliga lönerevisionen.
- Om den årliga lönekartläggningen visar på osakliga löneskillnader ska en handlingsplan för jämställda löner tas fram och redovisa vilka åtgärder som ska vidtas för att komma tillrätta med skillnaderna. Denna ska presenteras för arbetstagarorganisationerna. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

Bilaga gällande ensamarbete samt risker för hot och våld

Att utföra arbete ensam kan innebära en stark psykisk påfrestning, särskilt om det är förenat med andra risker, t.ex. våld eller trakasserier. Arbetsgivare och anställda har gemensamt ett ansvar för att riskerna med ensamarbete samt risker med hot och våld minimeras. Vad som upplevs som hot eller som våld varierar och går inte alltid att särskilja.

Anställda skall inte ta några personliga risker i situationer med risker för hot eller våld.

För att minimera riskerna vid ensamarbete samt för hot och våld skall följande alltid iaktas av den anställde;

- vid ensamarbete samt där risker för hot och våld föreligger skall alltid tjänstemobilen tas med,
- vid situationer då det föreligger en särskild risk för att hot och våld kan uppkomma skall detta i förväg anmälas till en kollega,
- vid situationer då det föreligger en särskild risk för att hot och våld kan uppkomma skall den anställde försäkra sig om att vid behov ha en flyktväg,
- vid situationer då det föreligger en synnerlig risk för hot och våld skall ett möte alltid förläggas till våra egna lokaler eller till allmän plats,
- vid situationer då det föreligger en synnerlig risk, för hot och våld, skall möten aldrig genomföras utan stöd av någon ytterligare person.

Allt våld eller hot om våld mot anställda polisanmäls om det inte skett vid tillfälle då prästens särskilda tystnadsplikt gäller.

DOKUMENT		SIDA
Plan för likabehandlingsarbetet år 2022		1(1)
UPPRÄTTAT AV	DATUM	
Kyrkorådet (KR)	2022-06-21, § 95	

Södra Ölands pastorat planerar att arbeta aktivt med följande åtgärder för att förbättra likabehandlingen ibland de anställda.

- att stärka arbetet i samband med kommande rekryteringar för att på sikt uppnå en jämnare könsfördelning för respektive yrkeskategori,
- att låta skyddskommittén genomgå en utbildning i generella arbetsmiljöfrågor samt
- att till hösten år 2022 hålla en utbildning för personalen i samband med en personalsamling om frågor kring diskriminering, trakasserier och mobbing.

Uppvaktningsreglemente

för uppvaktning av förtroendevalda och anställda i Södra Ölands pastorat.

Detta uppvaktningsreglemente är ursprungligen antaget av Kyrkorådet den 20 oktober år 2015 i § 164. Det har reviderats av Kyrkorådet vid sammanträde den 21 juni år 2022 i § 97.

1§ Uppvaktning av förtroendevalda i pastoratets organ görs av kyrkofullmäktiges ordförande eller den ordföranden utser i sitt ställe.

Uppvaktning av anställda görs av kyrkorådets ordförande eller den ordföranden utser i sitt ställe.

Uppvaktning av person som både är förtroendevald och anställd görs av kyrkofullmäktiges ordförande eller den ordföranden utser i sitt ställe.

2§ Uppvaktning av förtroendevalda i pastoratets organ eller motsvarande äger rum vid tillfällen enligt §§5-8.

3§ Uppvaktning av anställda äger rum vid tillfällen enligt §§9-12.

4§ Uppvaktning från församling behandlas i §§13 och 14.

5§ Förtroendevald befattningshavare med uppdrag eller ordinarie ledamot i organ enligt denna paragraf uppvaktas med blomma då de fyller 50, 60 samt 70 år.

Kyrkofullmäktiges ordförande, 1:e vice ordförande samt 2:e vice ordförande
Kyrkorådet
Kyrkorådets arbetsutskott
Kyrkorådets kyrkogårds- och fastighetsutskott
Kommunikationsutskottet
Valnämnd

Efter det att förtroendevald lämnat sitt uppdrag sker ingen uppvaktning enligt denna paragraf.

 O.K.

6§ Vid dödsfall hos förtroendevald ordinarie ledamot av i denna paragraf angivna organ uppvaktar samfälligheten vid begravningsgudstjänst med krans.

Kyrkofullmäktige
Kyrkorådet
Kyrkorådets arbetsutskott
Kyrkorådets kyrkogårds- och fastighetsutskott
Kommunikationsutskottet
Valnämnd

7§ Vid dödsfall hos tidigare förtroendevald som innehaft uppdrag som ordförande i här angivna organ och som vid dödsfallet var folkbokförd i församling ingående i pastoratet uppvaktar pastoratet vid begravningsgudstjänst med krans.

Kyrkofullmäktige
Kyrkorådet
Kyrkorådets arbetsutskott
Kyrkorådets kyrkogårds- och fastighetsutskott
Kommunikationsutskottet
Valnämnd
Kyrkonämnd (till och med år 2013)
Kyrkonämndens arbetsutskott (till och med år 2013)
Kyrkonämndens personalutskott (till och med år 2013)
Fastighetsnämnd (till och med år 2013)
Kyrkogårdsnämnd (till och med år 2013)

8§ När förtroendevald från och med år 1995 innehaft uppdrag som ordinarie ledamot i organ eller befattning enligt §7 under en tid av 25 år uppvaktar pastoratet med gåva för 10% av ett prisbasbelopp.

9§ Anställda uppvaktas med blomma då de fyller 30 och 40 år samt med blomma och present då de fyller 50 och 60 år. Presentens värde uppgår till 1,5% av ett prisbasbelopp avrundat nedåt till jämnt hundratal kronor.

Efter att anställd lämnat sin tjänst sker ingen uppvaktning.

10§ När anställd haft en anställning under en tid av 25 år uppvaktar pastoratet med gåva för 10% av ett prisbasbelopp.

11§ När tillsvidareanställd lämnar sin tjänst uppvaktar pastoratet med blommor samt;

- när anställningstiden understiger 10 år med en gåva till ett värde av 5% av ett prisbasbelopp.

- när anställningstiden överstiger 10 år med en gåva till ett värde av 10% av ett prisbasbelopp.

 O.K.

- 12§ Vid dödsfall hos anställd eller före detta anställd som lämnat sin tjänst med pension och som är folkbokförd i församling ingående i pastoratet uppvaktar pastoratet vid begravningsgudstjänst med krans.
- 13§ Respektive församlingsråd beslutar om regler för församlingens uppvaktning av församlingens förtroendevalda och frivilligarbetare. Församlingen bekostar uppvaktningarna med anslagna medel för församlingsverksamhet.
- 14§ Församlingsråd uppvaktar inte pastoratets anställda med gåva i samband med att de slutar sin tjänst, fyller år eller i något annat samband.