



Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

Mødedato: 25. november 2020
Tidspunkt: Kl. 8.00 –9.00
Sted: Online - Teams

Deltagere: Inge Kjær Andersen (IKA), Landsforeningen af Menighedsråd
Martin Frøkjær-Jensen (MFJ), Kirkekultur.nu
Trine Klink Raunkjær (TR), FDK
Jens Christian Bach Iversen (JCBI), Præsteforeningen
Betty Ahrenfeldt (BEA), Provsteforeningen
Marlene Dupont (MD), Kirkeministeriet (under pkt. 7 på telefon)
Bjørn Arberg (BA), DOKS
Louis Torp (LT), Organistforeningen
Benny Chordt Hansen (BCH), Danmarks kirketjenerforening
Peter Fischer-Møller, (PFM)Foreningen af Biskopper
David Danholt (DD) DKM
Jesper Lund Larsen (JLL), 3F
Hans Hjerrild (HH), Folkekirkens Arbejdsmiljøråds sekretariat

1. Godkendelse af dagsorden

Referat:

Dagsordenen blev godkendt

2. Referat fra møde den 19.09 2020

Udsendt den 3. november. Sekretariatet har ikke modtaget kommentarer så referatet er efter forretningsorden godkendt.

Referat:

Der var ingen bemærkninger.

3. Forebyggelse og håndtering af seksuel chikane i folkekirken.

Sagsfremstilling:

Fortiden er debatten om sexisme og seksuelle krænkelser meget aktuell i hele samfundet, herunder også i folkekirken. Folkekirkens Arbejdsmiljøråd har tidligere udarbejdet en



vejledning om håndtering af seksuel chikane og krænkende handlinger på arbejdspladsen Men spørgsmålet er her i den aktuelle debat om Rådet skal gøre andet og mere.

Biskopperne drøftede på bispemøde den 27. – 30. oktober 2020 problemstillingen med seksuel chikane i folkekirken. I referatet fra mødet står der:

”Biskopperne drøftede, hvordan de bedst kunne medvirke til at forebygge seksuel chikane i folkekirken og behandle henvendelser om sager. Biskopperne er opmærksomme på, at der på folkekirkens mange store og små arbejdspladser findes magtstrukturer, som kan generere seksuel chikane, selvom det indtil nu ikke har været tydeligt. Biskopperne er enige om, at der skal sættes markant ind mod seksuel chikane, og derfor tages der nu yderligere skridt i stifterne til at gøre det let at melde oplevet seksuel chikane og gøre det klart, hvordan anmeldelser vil blive behandlet. Desuden vil der i samarbejde med Folkekirkens Arbejdsmiljøråd blive udarbejdet en handlingsplan.”

Indstilling:

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd skal med afsæt i ovenstående afklare Rådets holdning til en fælles handlingsplan Derudover skal Rådet drøfte forslag til indholdet i en eventuel handlingsplan.

Referat:

IKA begrundende hvorfor der var blevet indkaldt til ekstraordinært møde. Herefter blev de enkelte organisationer bedt om at beskrive hvad:

- de oplever af sager
- deres holdning er til at udarbejde en fælles handlingsplan
- en fælles handlingsplan eventuelt skulle indeholde.

Efter runden fremstod følgende.

Alle har hørt om sager via deres organisation. Det er dog ikke tale om mange sager, men de findes. Der var derfor opbakning til at se på om der skal udarbejdes mere materiale end den vejledning, der i dag ligger på kirketrivsel.

Forslag til emner/indhold i en handlingsplan.



- Uddybe den eksisterende vejledning med
 - Forslag til en politik
 - Procesvejledning – hvad gør man?
 - Dialogværktøj til at åbne en drøftelse på arbejdspladsen
 - Råd/hjælp til håndtering af både krænker og offer
 - Vejledning om hvordan man kan håndtere problemer i forbindelse med frivillig, menighedsrådsmedlemmer og kirkegængere.
- Igangsætte en undersøgelse for at kortlægge problemets omfang
- Oprette en whistleblower ordning
- Uddybe APV og trivselsundersøgelser med spørgsmål om emnet

På baggrund af ovenstående konkluderede IKA at Rådet vil arbejde videre med at få udarbejdet en fælles handlingsplan med indsatser.

Det blev besluttet, at der nedsættes en arbejdsgruppe som arbejder videre med de indkommende forslag.

Organisationerne vil blive bedt om at melde navne ind, der kan indgå i arbejdsgruppen. Arbejdsgruppen skal præsentere sit arbejde på Rådsmødet i marts.

4. Evt.

Referat:

Intet til referat.