



Svenska kyrkans
Församlingsförbund



Arbetsgivarens ansvar för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet

EN LIKABEHANDLINGSPLAN

Arbetsgivarens ansvar för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet

Om aktivt arbete inom Svenska kyrkan för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Svenska kyrkan är en del av den världsvida kyrkan och har en kallelse att bemöta alla människor, oberoende av var de härstammar från, som systor och bröder - så även i anställningssituationer och i det dagliga umgänget på arbetsplatsen. I bästa fall sker det också.

Nu är det inte nog att arbetsgivaren nöjer sig med att tro och hoppas att de ideal som bär organisationen också genomsyrar det dagliga livet på arbetsplatsen. Arbetsgivaren skall arbeta aktivt för det tillsammans med de anställda.

Det handlar om en mänsklig rättighet

Det har konstaterats, bland annat genom forskning, att personer som uppfattas ha en annan etnisk tillhörighet än den svenska riskerar att bli förbigångna i anställningsproceduren och att bli sämre behandlade som anställda. Så får det naturligtvis inte vara. Vårt samhälle bygger på principen om allas lika värde. Det är en princip med djupa rötter i kristen tro och skapelsesyn.

Som skydd mot olika behandling finns flera diskrimineringslagar. I den här broschyren belyses aktivt arbete för att främja lika rättigheter och lika möjligheter enligt *lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*

Även *jämställdhetslagen (1991:443)* innehåller krav på aktiva åtgärder. Dessutom är *lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder* och *lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning* också viktiga i arbetet för likabehandling i arbetslivet.

Vad krävs?

Arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter skall enligt *lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning* vara **aktivt och målinriktat**.

Arbetsgivaren skall

- se till att **arbetsförhållandena** skall lämpa sig för alla,
- vidta åtgärder för att **förebygga och förhindra trakasserier** och repressalier och
- verka för att alla får **möjlighet att söka lediga anställningar** allt detta oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Lagen innehåller inte några mer detaljerade instruktioner om arbetet, inte heller krav på att det skall finnas skriftlig dokumentation. Eftersom arbetet skall ske i samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarerna, mål skall formuleras och naturligtvis följas upp, kan god dokumentation sägas vara ett nödvändigt stöd. Då kan man också enkelt redovisa arbetet. Det måste man nämligen kunna göra.

Kan arbetsgivaren kräva att den som anställts ska tillhöra Svenska Kyrkan?

För att belysa detta har Församlingsförbundet i samarbete med Kyrkostyrelsen och DO, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, tagit fram ett informationsmaterial "Anställning och krav på medlemskap i Svenska kyrkan". Det finns att beställa hos Församlingsförbundet och finns även på förbundets webbsida.

Personalpolitiskt utvecklingsavtal, PU-avtal 01

Skydd mot diskriminering ingår också som en del i det personalpolitiska utvecklingsavtalet inom Svenska kyrkan. Avtalet ger stöd och råd till arbetsgivaren för att åstadkomma en god personalpolitik i samverkan med arbetstagarerna och deras fackliga organisationer.

Kapitel 5 handlar om skydd mot diskriminering. Enligt avtalet skall bland annat följande åtgärder vidtas:

- genomgång av lagstiftningen och dess intentioner i beslutsorgan, med verksamhets- och personalansvariga chefer och arbetsledare och fackliga företrädare hos arbetsgivaren samt på arbetsplatsträffar
- årliga samtal på arbetsplatsträffar om vilka aktiva åtgärder som bör vidtas
- arbetsgivare upprättar en plan eller driver på annat sätt ett aktivt arbete för att arbeta mot diskriminering av arbetstagarerna på arbetsplatsen och i arbetslivet

Förslag: En likabehandlingsplan

Arbetsgivaren tar tillsammans med de fackliga organisationerna fram en likabehandlingsplan. Förslaget som presenteras här är ett exempel. Använd det som ett sådant och gör en plan som passar er arbetsplats. Det viktiga är att göra klart vad man vill nå, att analysera nuläget, fastställa åtgärderna, genomföra och följa upp. Dessutom skall det vara klart vilket ansvar arbetsgivaren, facken och de anställda har och vem som konkret ansvarar för varje uppgift.

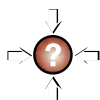


Stegen:

Vision



Övergripande mål



Nulägesanalys: Jämför med vad som krävs angående arbetsförhållanden, rekrytering, etniska trakasserier



Målrevidering: Behövs omformuleringar eller prioritering bland målen?



Konkreta åtgärder: Vad behöver göras för att komma fram till målen? En tidsplan för varje åtgärd hör till så att det är möjligt att följa upp. Vem bär ansvar för varje åtgärd? För uppföljning? Budget behövs.



Uppföljning/utvärdering



Nya mål



Vision, övergripande mål

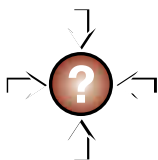
Det finns kanske redan en formulerad vision för arbetsplatsen eller verksamheten. Kan den möjligen användas eller omformuleras? Visionen kan på olika sätt uttrycka vad det innebär att vara kyrka här och nu.

Sedan blir nästa steg, övergripande mål, steget till den konkreta verkligheten. Visionen, lokala omständigheter och naturligtvis lagar och avtal är referenspunkter. Även församlingens närmaste omvärld behöver uppmärksammas, bland annat befolkningssammansättningen.

Kyrkoordningen nämner i samband med församlingsinstruktionen verksamhet på teckenspråk, finska, samiska och andra språk. Som arbetsgivare skall församlingen främja allas lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Exempel på övergripande mål:

- att utveckla rekryteringen så att lika rättigheter och möjligheter främjas.
- att skapa en arbetsplats som passar för alla.
- att se till att arbetsplatsen är fri från trakasserier som grundar sig på etnisk tillhörighet eller religion.



Arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla

Nulägesanalys

Hur är det på arbetsplatsen? Accepteras anställda med en annan etnisk tillhörighet än den svenska fullt ut? Vad premieras vid lönesättning? Vid kompetensutveckling? Vid befordran? Främjar arbetsplatsen språklig utveckling eller ställs det från början höga krav på kunskaper i svenska språket? Skulle arbetet kunna organiseras på annat sätt för att öppna möjligheter för fler? Följs PU-avtalet till alla delar?

Har det diskuterats om arbetsplatsen passar för personer med en annan religion än den kristna? Det kan handla om arbetstider, möjlighet till ledighet, möjligheter till avskildhet, eventuella arrangemang kring lunch. Om det inte är så, skall man göra något åt det? Finns det acceptans för särskild religiöst motiverad klädsel? Finns det hinder för detta?



Målrevidering

Behöver något mål omformuleras, kanske ett nytt läggs till?



Konkreta åtgärder, exempel

Första åtgärden enligt PU-avtalet: genomgång av lagstiftningen och dess intentioner!

Den allmänna kunskapsnivån om de krav som ställs på arbetsgivaren och på anställda skall höjas. Utbildningsprogram tas fram.

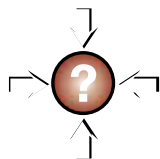
Åtgärda brister som upptäcktes vid nulägesanalysen.

Informera nyanställda om vilka rutiner som gäller och vilken kultur man vill ha på arbetsplatsen. Glöm inte heller dem som är anställda sedan tidigare.

Andra utbildningsinsatser? Exempelvis fördjupad kunskap och insikt i etik kring arbetslivsfrågor, att alla får lära sig mer om mänskliga rättigheter. Det kan vara både nyttigt och intressant att skaffa sig mer kunskap om religionsutövning i Sverige i dag.

Rekrytering

Nulägesanalys



Vad har man för rekryteringsrutiner? Det handlar om att bredda rekryteringsbasen men också att i alla rekryteringssteg rikta uppmärksamheten på den eftersökta kompetensen. Har rekryteringsrutinerna setts över nyligen?

Målrevidering



Behöver något mål omformuleras, kanske ett nytt läggs till?

Konkreta åtgärder, exempel



Översyn av rekryteringsrutiner görs inom en viss tid.

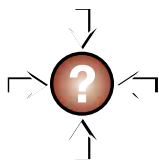
Beskriv dem: Var annonserar ni, vem läser de tidningar som ni annonserar i? Anmäls platserna till arbetsförmedlingen? Uppmuntras människor av olika bakgrund att söka? Hur formuleras utbildnings- och språkrav? Beskriv även resultat, vilka brukar söka? Hur är arbetet med kravprofiler? Hur formuleras kompetenskraven, träffar de verkligen den eftersökta kompetensen? Undvik formuleringar som kan förmedla intrycket att platsen verkar passa bäst för personer med en viss etnisk tillhörighet.

Hur hanteras en ansökan när den sökande har utländsk utbildning? Verket för högskoleservice kan ge information om validering av utländska utbildningar.

Kom ihåg att positiv särbehandling enbart är tillåten inom jämställdhetslagens område.

Trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet eller religion

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier. Med trakasserier avses uppträdande som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagarers värdighet.



Nulägesanalys

Förekommer trakasserier som har sin grund i etnisk tillhörighet eller religion? Finns det rutiner att hantera en trakasserisituation? Förekommer det prat som kan vara kränkande?

Hur talar man om invandrare, om människor av annan tro?



Målrevidering

Behöver något mål omformuleras, kanske ett nytt läggs till?



Konkreta åtgärder, exempel

Kanske behövs en anonym enkätundersökning för att ta reda på hur de anställda upplever relationerna på arbetsplatsen.

Upprätta en handlingsplan mot trakasserier. Vem vänder man sig till om man drabbats av trakasserier? Vad händer sedan?

Förankra planen hos alla på arbetsplatsen.

Samtal och reflektion förs kring språkbruk och fördomar. Det är viktigt att alla deltar och att alla kommer till tals. Följ upp med ett nytt samtal efter några veckor.

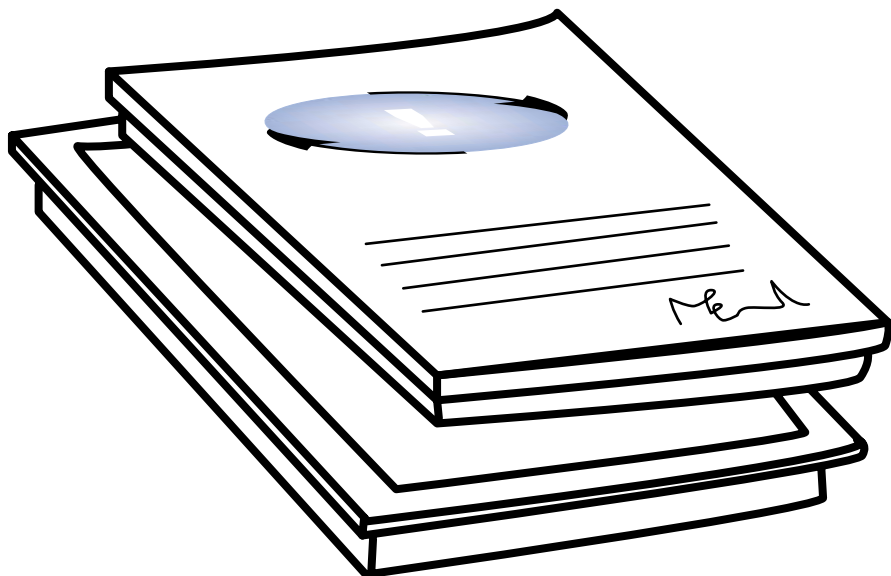
...och repressalier

Arbetsgivaren har även skyldighet att förebygga och förhindra repressalier på grund av att en anställd har anmält arbetsgivaren för diskriminering, påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning.



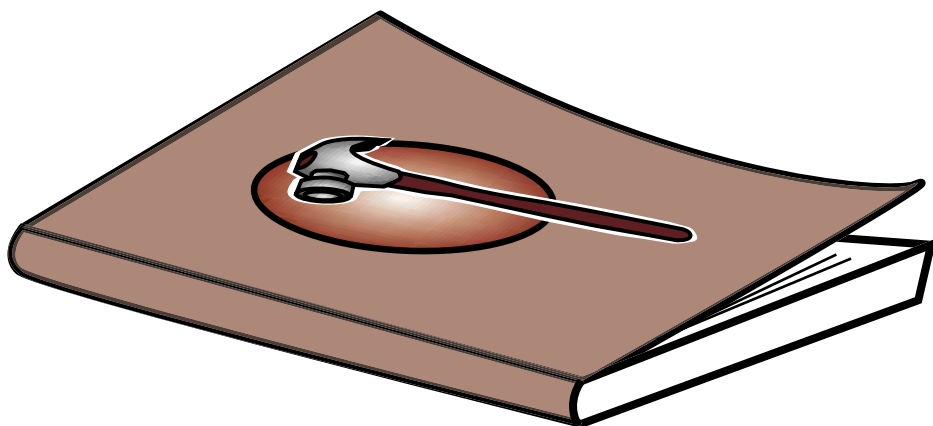
Uppföljning/utvärdering mot Nya mål

Efter förslagsvis ett år, vilket stämmer med PU-avtalet, är det dags att göra en uppföljning av planen och samtidigt eventuellt revidera målen.



Likabehandlingsplan i stället för flera planer

En del inslag i det beskrivna arbetet stämmer väl med vad som skall göras enligt jämställdhetslagen. Vissa förebyggande åtgärder som samtal om fördomar och vardagligt språkbruk samt rutiner kring trakasserier behövs lika väl utifrån andra diskrimineringsperspektiv. På arbetsplatsen kan man välja att göra en övergripande likabehandlingsplan utifrån de aktuella diskrimineringslagarna och med ett brett rättighets- och medmänskligt perspektiv. Då är det viktigt att tänka på att de olika lagarna innehåller olika krav.



Utdrag ur lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning:

1 § Denna lag har till ändamål att i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg.

2 § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. De skall särskilt motverka alla former av diskriminering som avses i denna lag.

4 § Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Närmare föreskrifter om arbetsgivares skyldigheter enligt första stycket finns i 5–7 §§.

5 § Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

6 § Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier enligt denna lag.

7 § Arbetsgivaren skall verka för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

-

9 a § En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetssökande eller en arbetstagare genom att trakassera honom eller henne.

Med trakasserier avses i denna lag uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

-

12 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering, påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning enligt denna lag.

Denna information har tagits fram i samråd mellan Svenska kyrkans Församlingsförbund, Kyrkostyrelsen och Ombudsmannen mot etnisk diskriminering.

