



Personal-
frågor

Foto: Hands of Joy, Brandon Atkinson CC BY 2.0

POLICY FÖR **likabehandling**

Innehåll

Inledning	4
Policy för likabehandling	4
Likabehandling i vår externa verksamhet	5
Rutiner	5
Rutiner för hantering av kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier	6
Förebyggande arbete	6
Handlingsplan	6
Jämn könsfördelning	6
Uppföljning och utvärdering	7
Ansvarsfördelning	7
Kyrkoråd	7
Domprost	7
Chef/arbetsledare	7
Medarbetare	7
Lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner	8
Bilagor	9
Bilaga 1 - Definitioner	9
Bilaga 2 - Checklista till arbetstagare om likabehandling	11
Bilaga 3 - Riskbedömning och handlingsplan för likabehandling	12
Bilaga 4 - Anmälan av diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier	13
Bilaga 5 - Utredning av anmälan om diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier	14

Inledning

Gud skapade människan till sin avbild. Därför har varje människa ett okränkbart värde och samtidigt ett ansvar för skapelsen och sina medmänniskor. Bibeln beskriver hur Jesus ser människan. Han tog sig tid för att stanna upp. Jesus kunde på ett avslöjande sätt se vad som rörde sig i människans inre. Han fylldes också av medlidande när han såg människornas utsatthet. Precis som på Jesus tid finns idag stora utmaningar i relationen mellan oss människor. Jesus Kristus är vår förebild. Hans uppdrag att se, reagera och agera för människans värde och upprätta hennes gudslighet fortsätter genom alla tider.

Policy för likabehandling

Alla människor har lika värde och ska behandlas likvärdigt utifrån sina individuella förutsättningar och möjligheter oavsett kön, ålder, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, sexuell läggning samt könsöverskridande identitet och uttryck. De sju diskrimineringsgrunderna definieras i bilaga 1.

På alla arbetsplatser i Luleå domkyrkoförsamling ska alla behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden, lön och anställningsvillkor, kompetens- och karriärutveckling, vid rekrytering och då det gäller att möjligheten att förena förvärvsarbetet med föräldraskap. Vi tillåter inte någon form av diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier i vår verksamhet.

Vår strävan är att arbetsklimatet vid Luleå domkyrkoförsamling ska kännetecknas av kamratskap, omtanke och respekt för varandra. Arbetet med jämställdhet och mångfald ska vara en naturlig del i verksamheten och ingå som en självklar del i allt arbete och alla beslut.

Luleå domkyrkoförsamling ska vara ett föredöme i arbetet med att ta tillvara och värdesätta mångfald och förebygga diskriminering och trakasserier. Detta innebär att ett aktivt och målmedvetet arbete med jämställdhet och mångfald ska bedrivas. Se bilaga 1 för definition av begreppen.

Detta förutsätter:

- bra fysisk och psykosocial arbetsmiljö som är fri från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier.
- god organisation av arbetet med tydliga verksamhetsplaner.
- att arbetet bedrivs i samverkan mellan medarbetare och arbetsledare.
- att förändringar analyseras ur ett likabehandlingsperspektiv.

En del i ett framgångsrikt arbete för att främja likabehandling är att *medvetandegöra*. Det är viktigt att ha klart för sig vad diskriminering handlar om och hur den kan uppstå så att var och en ska förstå hur den kan motverkas. Policyn för likabehandling ska vara ett stöd till alla arbetsledare och medarbetare i arbetet för att motverka diskriminering och främja mångfald i våra verksamheter. Policyn ska bidra till att öka arbetstrivseln i församlingens verksamheter.

Likabehandling i vår externa verksamhet

Mångfalden är stor i dagens samhälle och det påverkar Svenska kyrkan och dess församlingar. Arbetet inom alla kyrkans verksamheter ska präglas av respekt för varje människas egenart. Luleå domkyrkoförsamling ska vara ett föredöme i arbetet med att öka integrationen i vid och djup mening. Inte minst handlar det om att vi genom en blandning av kön, åldrar, utbildning, kompetens, intressen och etniskt ursprung ger dynamik och möjlighet till nya lösningar. Vi tror också att vi på så vis ger de personer som bor eller vistas i församlingen en bättre verksamhet.

Denna policy anger den ambitionsnivå som ska ligga till grund för allt arbete som utförs i församlingens verksamheter. Oavsett kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck, eller andra olikheter, ska lika villkor och möjligheter gälla för alla medarbetare och de personer som bor eller vistas i församlingen i övrigt. Ingen ska utsättas för diskriminering eller trakasserier i någon form.

Ökad medvetenhet, insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet och mångfald är viktig nu och i framtiden för den verksamhet som vänder sig till de personer som bor eller vistas i församlingen.

Rutiner

Arbetet för ökad jämställdhet och mångfald ska bedrivas systematiskt och fortlöpande enligt nedanstående rutiner. Detta ska ske i samverkan med fackliga parter och skyddsombud.

- Arbetsledare ges nödvändig utbildning om diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.
- Nyanställda arbetstagare får nödvändig introduktion där policy för likabehandling ingår som en viktig del (se *Riktlinjer vid nyanställning*).
- Risker för diskriminering eller repressalier undersöks regelbundet på följande sätt:
- Varje år i samband med medarbetarsamtalen genomförs en undersökning av likabehandling där alla medarbetare får svara på ett frågeformulär (bilaga 2).
- På arbetsplatsträffar är likabehandling en stående punkt på dagordningen.
- En gång varje år är diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier temat för ett storkollegium samt en arbetsplatsträff i anslutning till detta.
- En gång varje år genomförs en "skydds rond" för likabehandling.
- Alla risker för diskriminering som framkommer vid de olika undersökningarna ska årligen sammanställas i en handlingsplan enligt särskild mall (bilaga 3). Orsakerna till riskerna ska utredas. Förebyggande och främjande åtgärder ska tidsplaneras och vidtas så snart som möjligt.
- Handlingsplanerna följs upp av arbetsledargruppen två gånger per år och delges skyddskommittén.
- En gång varje år genomförs en lönekartläggning inför lönerevision.

Rutiner för hantering av kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier

Luleå domkyrkoförsamling ska vara en arbetsplats där ingen medarbetare utsätts för kränkande särbehandling, trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier eller repressalier i någon form. Begreppen definieras i bilaga 1.

Förebyggande arbete

Nya medarbetare får, i samband med introduktion, information om församlingens policy för likabehandling. Minst en gång per år ska temat för ett storkollegium och en arbetsplatsträff vara diskrimineringslagen och arbetsgivarens policy för likabehandling samt information om vad som händer om någon medarbetare utsätts för kränkande särbehandling, trakasserier eller repressalier.

Handlingsplan

Om kränkande särbehandling, trakasserier eller repressalier förekommer ska en anmälan om detta fyllas i på avsedd blankett (bilaga 4). Anmälan lämnas i första hand till närmaste arbetsledare, men det går också bra att lämna den till överordnad chef, skyddsombud eller personalhandläggare. Exempelvis:

- Om en medarbetare trakasserar dig: lämna anmälan till din närmaste chef/arbetsledare
- Om din närmaste chef/arbetsledare trakasserar dig: Vänd dig till domprost eller administrativ chef.
- Om domprost trakasserar dig: vänd dig till kyrkorådets ordförande eller APU.

Arbetsgivaren ska skyndsamt, dock senast inom en vecka, påbörja utredning av omständigheterna kring den anmälda händelsen enligt särskild mall (bilaga 5). Med fördel anlitas företagshälsovården eller stiftet som objektiv utredare. Vid alla samtal har arbetstagaren rätt att ta med sig ett ombud, t.ex. skyddsombud, facklig förtroendemann eller anhörig. Arbetsgivaren ska sedan vidta skäligen åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.

Jämn könsfördelning

Luleå domkyrkoförsamling vill arbeta för en jämn könsfördelning i alla yrkesgrupper och personalkategorier, även för personal i arbetsledande ställning.

Det ska ske genom följande åtgärder:

- Vid nyanställningar ska eftersträvas att särskilt få sökanden av det underrepresenterade könet, när det inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i yrket.
- Platsannonser utformas neutralt så att alla, oavsett kön, känner sig välkomna att söka.
- I platsannonser ange att vi strävar efter jämställdhet och mångfald.
- Den sökanden som har bäst meriter anställs oavsett kön. Vid lika meriter anställs den sökanden som tillhör det underrepresenterade könet i yrket.

- Utbildning, kompetensutveckling och intern rörlighet kan vara andra sätt att främja en jämnare könsfördelning.
- Utfallet av föregående års rekryteringar följs upp och utvärderas en gång per år.

Uppföljning och utvärdering

En gång under varje mandatperiod ska policyn följas upp och utvärderas. Även när förändringar i t.ex. lagtext sker ska nödvändiga uppdateringar göras.

Ansvarsfördelning

Ledning och medarbetare har ett ömsesidigt och gemensamt ansvar för att skapa arbetsplatser som präglas av respekt för människors lika värde och där mångfald betraktas som en tillgång. Dock har arbetsgivaren det yttersta ansvaret.

Kyrkoråd

Kyrkorådet ansvarar för att policy för likabehandling upprättas och underhålls enligt diskrimineringslagen.

Domprost

Domprosten ansvarar för att alla chefer och arbetsledare har nödvändig utbildning om diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Chef/arbetsledare

Arbetsledarna har huvudansvaret för verksamheterna vilket innebär att de ansvarar för att likabehandlingsarbetet genomförs enligt denna policy, inom sitt verksamhetsområde. Det innefattar att regelbundet undersöka verksamheten enligt fastställda rutiner för att hitta och förebygga risker för diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier.

Arbetsledarna ansvarar för att policyn kommuniceras med samtliga medarbetare i organisationen, särskilt vid nyrekrytering. Arbetsledaren ska se till att alla medarbetare inom sin verksamhet vet till vem de ska vända sig med en anmälan om kränkande särbehandling eller trakasserier. Varje arbetsledare har skyldighet att skyndsamt vidta åtgärder mot trakasserier och kränkande särbehandling enligt handlingsplanen.

Medarbetare

Alla medarbetare har ett ansvar för att bidra till att skapa den goda arbetsplatsen. Alla har ett ansvar för likabehandling av sina medmänniskor och att motverka alla former av diskriminering.

Den medarbetare som utsätter andra medarbetare för kränkande särbehandling eller trakasserier får vara beredd på att arbetsgivaren både utreder och vidtar åtgärder utifrån vad som skett.

Lönekartläggning och handlingsplan för jämförbara löner

En lönekartläggning ska genomföras årligen, se separat dokument.

Bilagor

Bilaga 1 – Definitioner

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)

Diskrimineringslagen skyddar individer mot diskriminering pga. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Lagen ställer krav på hur det interna jämställdhetsarbetet ska bedrivas. Arbetsgivare med minst 25 anställda ska enligt lagen bedriva ett aktivt och målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Arbetsgivaren har en skyldighet att utreda och vidta åtgärder när en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier. Arbetsgivaren ska varje år göra en lönekartläggning.

Diskrimineringsgrunder enligt diskrimineringslagen

- kön: att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.
- könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- ålder: uppnådd levnadslängd.
- Religion eller annan trosuppfattning finns inte definierat i diskrimineringslagen. Ska vara kopplat till en gudstro och innefattar även uttryck för denna genom t.ex. klädsel.

Definitioner av begrepp

Jämställdhet: handlar om förhållandet kvinnor och män

Mångfald: handlar om att människor har lika värde oavsett kön, etniskt och kulturellt ursprung, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck.

Direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetsgivaren måste bevisa att den orättvisa behandlingen inte handlar om diskriminering.

Indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som

neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Arbetsgivaren måste bevisa att tillämpningen av reglerna är lämpliga och nödvändiga för att uppnå ett berättigat syfte för att det inte ska vara indirekt diskriminering.

Kränkande särbehandling: handling som riktas mot någon på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller utanförskap på arbetsplatsen.

Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i punkterna 1-5 i 4 § diskrimineringslagen och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Repressalier: Hämnd, straff, sanktioner som en arbetsgivare utsätter en arbetstagarare för på grund av att arbetstagararen

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Bilaga 2 - Checklista till arbetstagare om likabehandling

Arbetsförhållanden

- Tycker du att arbetsförhållandena är fria från diskriminerande inslag? Om inte, beskriv vad som behöver bli bättre.
- Tycker du att alla behandlas lika oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder? Om inte, beskriv vad som behöver bli bättre.

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

- Tycker du att lönepolicy och lönekriterier tillämpas lika för alla? Om inte, beskriv vad som behöver bli bättre.

Rekrytering och befordran

- Tycker du att rekrytering och urval till befordran sker på lika villkor för alla? Om inte, beskriv vad som behöver bli bättre.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

- Tycker du att utbildning/kompetensutveckling erbjuds i lika utsträckning till alla? Om inte, beskriv vad som behöver bli bättre.

Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap

- Tycker du att det finns något på arbetsplatsen som försvårar möjligheten att förena arbetet med föräldraskap? Om ja, vad behöver bli bättre?

Arbetsgång

1. Undersök om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten vad gäller
 - a) arbetsförhållanden
 - b) bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
 - c) rekrytering och befordran,
 - d) utbildning och övrig kompetensutveckling, och
 - e) möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap.
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder.
3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas.
4. Följ upp och utvärdera arbetet enligt 1-3.

Diskrimineringsgrunder:

- Kön
- Ålder
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Etnisk tillhörighet
- Sexuell läggning
- Könsoverskridande identitet och uttryck

Verksamhet/område:						
Nr.	Riskbeskrivning	Analys av orsaker till riskerna	Åtgärder	Ansvarig	Klart senast	Status
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						

Anmälan av diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier

Datum och tidpunkt för händelsen:

Plats för händelsen:

Den/de drabbades namn:

Beskriv med egna ord vad som hände:

Finns det vittnen till händelsen? Ange namn:

Finns det skriftliga bevis? Bifoga dessa

Anmälare, datum

.....

Jag lämnar anmälan till:

- Arbetsledare
- Domprost
- Skyddsombud
- Personalhandläggare

Anmälan mottagen av, datum

.....

Dokumentet hanteras med varsamhet.

Utredning av anmälan om diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier

Anmälan mottagen av:

datum:

Akuta åtgärder för den/de drabbade:

Samtal har hållits med:

datum:

datum:

datum:

datum:

Annat material som ligger till grund för utredningen:

Kategorisera händelsen

Diskriminering på grund av

- Kön
- Ålder
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Etnisk tillhörighet
- Sexuell läggning
- Könsöverskridande identitet eller uttryck

Trakasserier

Sexuella trakasserier

Kränkande särbehandling

Repressalier p.g.a. att arbetstagare har

- anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen
- medverkat i en utredning enligt lagen
- avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Analys av orsakerna till händelsen

Handlingsplan som förhindrar liknande händelser i framtiden

Åtgärd	Ansvarig:	Datum:

Deltagit i utredningen:

För arbetsgivaren:

Skyddsombud:

Företagshälsovård:

Luleå domkyrkoförsamling
Kyrkogatan 7C
972 32 Luleå
Telefon: 0920-26 48 00

Beslutad av Kyrkorådet 2017-10-19