

Anställning och krav på medlemskap i Svenska kyrkan

Informationen har tagits fram i samråd mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, kyrkostyrelsen och ombudsmannen mot etnisk diskriminering, numera diskrimineringsombudsmannen.

”Vi söker dig som
– är idérik, har visioner och tar initiativ
– värdesätter både tradition och förnyelse...”

Med en platsannons vill man oftast inte bara förmedla en beskrivning av en ledig anställning. Man vill också ge en god bild av arbetsplatsen och locka många duktiga personer att söka. Samma ambition gäller under det fortsatta anställningsförfarandet. Om en arbetssökande upplever sig illa och orättvist behandlad har arbetsgivaren misslyckats någonstans på vägen, kanske till och med brutit mot lagen.

Denna information, som tar sikte på rekrytering inom Svenska kyrkan, innehåller avsnitt ur den gällande lag och kyrkoordningen samt praktiska råd. Den ska vara ett stöd för att kyrkliga arbetsgivare ska kunna rekrytera den personal som behövs i verksamheten utan att bryta mot Diskrimineringslagen (2008:567).

Att anställa utan att diskriminera inom Svenska kyrkan

Arbetsuppgifterna inom Svenska kyrkan är många och varierande. Diskrimineringslagen begränsar trossamfundens möjligheter att generellt kräva en viss trosbekännelse för alla anställningar. Samtidigt är en individs trosbekännelse betydelsefull i samfundens verksamhet.

Hur hanterar vi då gränsdragningen mellan Svenska kyrkans behov att anställa personer som delar kyrkans bekännelse och det gemensamma samhällliga intresset att skydda arbetssökande och arbetstagare från diskriminering på grund av religion?

Grundläggande värderingar

Det har visat sig nödvändigt att genom lag skapa garantier för att mänskliga rättigheter tillvaratas på arbetsmarknaden. Skydd mot diskriminering i arbetslivet är en mänsklig rättighet. Vår rättighetslag har sin grund i Förenta Nationernas Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948.

Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter.

Så inleds första artikeln i Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna. Människovärde är ett centralt begrepp även för kyrkan:

Gud skapade människan till sin avbild, till Guds avbild skapade han henne. Som man och kvinna skapade han dem.

Skapelseordningen är grunden för den kristna människosynen, som klart uttrycker människors lika värde. Profeterna talar ofta om rättigheter. Amos förmedlar Guds budskap:

Låt rätten välla fram som vatten och rättfärdigheten som en utsinlig ström (Amos 5:24)

Det är följaktligen inte några för varandra främmande intressen som möts här.

Viktiga styrande dokument

Här visas avsnitt ur Svenska kyrkans kyrkoordning, ILO-konventionen nr 111, och Diskrimineringslagen.

Kyrkoordningen 34 kap 7 §

Särskilda villkor för att få och inneha en anställning

Behörig att anställas på och inneha en tillsvidareanställning i Svenska kyrkan är den som tillhör:

1. Svenska kyrkan, eller
2. en annan evangelisk-luthersk kyrka inom Lutherska världsförbundet eller en kyrka eller ett samfund som Svenska kyrkan genom kyrkomötet ingått en överenskommelse om särskild ekumenisk samverkan med.

Det som sägs i första stycket gäller inte sådana anställda som uteslutande eller så gott som uteslutande arbetar inom begravningsverksamheten.

Vid en viss anställning får göras undantag från bestämmelserna i första stycket om det finns särskilda skäl.

ILO-konventionen 111

Angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning

Artikel 1.

1. I denna konvention förstås med uttrycket ”diskriminering”

a) varje åtskillnad, uteslutning eller företräde på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung, som har till följd, att likställdhet med avseende å möjligheter eller behandling i fråga om anställning eller yrkesutövning omintetgöres eller beskäres;

b) varje åtskillnad, uteslutning eller företräde i övrigt, som har till följd, att likställdhet med avseende å möjligheter eller behandling i fråga om anställning eller yrkesutövning omintetgöres eller beskäres och som må bestämmas av vederbörande medlemsstat efter samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, där sådana finnas, ävensom med andra lämpliga organ.

2. Varje åtskillnad, uteslutning eller företräde, som grundas på för anställningen enligt dennas naturen erforderliga personliga kvalifikationer, skall icke anses som diskriminering.

(ILO, International Labour Organisation är FN:s specialorgan för främjande av mänskliga rättigheter på arbetsmarknaden. Inom ILO deltar arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer i arbetet som likvärdiga parter med regeringar.)

Diskrimineringslagen

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. 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,

2. 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, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till
 - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna
 - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten med verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
 - andra omständigheter av betydelse
4. 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,
5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
6. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 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.

5 § I denna lag avses med

3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,

2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier

Arbetslivet

Diskrimineringsförbud

1 § En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare
2. gör en förfrågan om eller söker arbete
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Förbudet mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet gäller inte i fråga om den som gör en förfrågan om arbete.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren.

2 § Förbudet i 1 § hindrar inte

1. särbehandling om föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om,

1. vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet,
2. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor,
3. tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal, eller
4. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Vid nyanställning

En lyckad anställning förutsätter goda rutiner. Arbetsuppgifter och arbetsfördelning på arbetsplatsen kan behöva ses över. Redan anställd personals kompetens och egenskaper ska vägas in.

Diskrimineringslagens krav syftar till att öka jämlikheten på arbetsmarknaden. Diskrimineringslagen innehåller, förutom förbud mot diskriminering, även krav på aktivt arbete för att främja lika rättigheter och lika möjligheter.

Arbetsgivaren bestämmer vilka arbetsuppgifter en viss befattning innehåller och fastställer också de krav som gäller för anställningen. För att den som är intresserad av en ledig plats ska kunna bedöma sina möjligheter måste informationen om den lediga platsen innehålla en beskrivning av arbetsuppgifter och av de kvalifikationer som krävs för arbetet. Krav på medlemskap i Svenska kyrkan ska enligt lag vara motiverat utifrån arbetsuppgifterna i den aktuella anställningen eller av det sammanhang där de utförs.

Kyrkoordningen talar om medlemskap, men många arbetsgivare föredrar andra formuleringar som uttrycker krav på trosbekännelse. Från diskrimineringslagens perspektiv kan dessa krav jämföras med medlemskapskravet. Man bör dock som arbetsgivare tänka på att det för en arbetssökande kan vara en avgörande skillnad för möjligheten att komma i fråga, om kravet har angetts som ett krav på medlemskap eller ett krav på att den sökande delar kyrkans tro och värderingar.

Kyrkoordningens krav på medlemskap är inte absolut

- Kravet gäller enbart för tillsvidareanställning. Medlemskap i vissa andra kyrkor godtas också.
- Svenska kyrkan har hand om begravningsverksamheten för alla invånare, inte bara för de egna medlemmarna, nästan överallt i landet. Det är en uppgift som församlingarna och pastoraten sköter på uppdrag av staten. Därför är den verksamheten undantagen.
- Slutligen kan arbetsgivaren av särskilda skäl avstå från kravet på medlemskap och välja någon med en annan trosbekännelse.

När är det tillåtet att särbehandla – att kräva medlemskap?

Det är du som arbetsgivare som avgör vilka konkreta arbetsuppgifter som ska ingå i en viss befattning. Om arbetsuppgifterna innebär förmedling och tolkning av Svenska kyrkans tro och bekännelse kan det vara tillåtet att för anställning kräva medlemskap i Svenska kyrkan. Det kan ju i så fall sägas vara en naturlig och självklar förutsättning för utförandet av arbetsuppgifterna. Att informera om de kyrkliga handlingarnas innebörd eller att arbeta inom skolkirken är arbetsuppgifter som kan anses kräva medlemskap i Svenska kyrkan. Det är den arbetssökande som ska förstå hur arbetsuppgifterna och de fastställda kraven relaterar till varandra. Det är ju hon eller han som ska skyddas.

Du som arbetsgivare måste i varje anställningssituation ställa frågan om det just i det fallet finns skäl att ställa krav på medlemskap eller att avstå från det till förmån för andra överväganden. Om du kommer fram till att medlemskap ska krävas, måste du vara beredd på att kunna redogöra för vad som har lett fram till det ställningstagandet. Såväl enligt ILO-konventionen 111 som enligt de EG-direktiv som ligger till grund för den svenska lagen, måste det finnas sakliga skäl för att en särbehandling ska vara tillåten. Det är inte tillräckligt, sett ur lagstiftarens synvinkel, att ”bara” åberopa kyrkoordningens huvudregel eftersom kyrkoordningen är underordnad lagens krav. Särbehandling på grund av trosbekännelse, uttryckt i form av krav på tillhörighet eller på annat sätt, måste alltid kunna motiveras. Det är viktigt att ett eventuellt krav på medlemskap, i likhet med andra krav, framgår redan i annonsen. Då finns det inte risk att det uppfattas som något som har uppkommit under anställningsförfarandet.

Det väsentliga är:

- att inte slentrianmässigt ”gömma sig” bakom kyrkoordningens bestämmelser.
- att inte glömma bort de undantag som kyrkoordningen faktiskt öppnar för.
- att se de möjligheter som en öppnare hållning kan innebära för den egna verksamheten.
- att i det enskilda fallet kunna redovisa varför kravet på medlemskap har ansetts nödvändigt att vidhålla.

För att hjälpa dig som i egenskap av arbetsgivare inom Svenska kyrkan har att tillämpa dessa riktlinjer ges på följande sidor några konkreta annonsexempel. Kommentaren gäller beskrivningen av arbetsuppgifterna och hur kravprofilen relaterar till dessa.

Förskollärare 100 % och Barnskötare 100 %

Liljan är en heltidsförskola som drivs på entreprenad från Stadsdelsförvaltningen. I förskolan finns 20 barn i åldrarna 1 – 5 år. Arbetslaget består totalt av två...

Vi arbetar efter Lpf98 och eftersom nästan alla barn är flerspråkiga riktar vi in oss på språkstimulerande metoder. Förskolan har en kristen profil och samarbetar med kyrkans övriga medarbetare och verksamhet.

Vi söker dig som vill uppleva mångkulturella utmaningar och inspirationskällor. Du bör ha förskolläraryxamen respektive barnskötaryxamen och dela den kristna tron.

Kommentar: Tydlig och genomtänkt annons.

KYRKOKAMRER

Vår nuvarande kyrkokamrer kommer successivt att minska sin arbetstid fram till pensioneringen år 2004. Tjänsten är underställd kyrkonämnden.

Huvudsakliga arbetsuppgifter: Ekonomisk förvaltning, budget, bokslut, redovisning och medelsförvaltning. Sekreterare och föredragande i kyrkonämnden, utskotten samt kyrkofullmäktige. Verkställighet av fattade beslut. Ansvara för personaladministration och lönehantering. Arbetsledare för kanslipersonal och personal för kyrkogårdar och fastigheter.

Kvalifikationer:

Ekonomisk och administrativ högskoleutbildning. Praktisk erfarenhet av liknande verksamhet är en merit. Vi söker en kyrkokamrer som har lätt för att samarbeta med förtroendevalda och anställda. Vi fäster stor vikt vid personlig lämplighet och förutsätter att DU är medlem i Svenska kyrkan.

Kommentar: Medlemskravet saknar koppling till arbetsuppgifterna som de presenteras här.

Bibliotekarie/kulturhandläggare 100 %

Tjänsten är till 50 % en bibliotekarietjänst med tillsvidareanställning. Resterande 50 % är ett utvecklingsprojekt på tre år med koncentration på kulturfrågor och programverksamhet i pastoratets fyra församlingar.

Vi vill:

- Att du utvecklar samarbetet med kulturnämnd, kulturförvaltning och lokala kulturutövare
- Att du med övriga medarbetare söker olika uttrycksformer för den kristna tron och de existensiella frågorna i såväl kyrkorum som andra lokaler
- Att du tillsammans med kyrkoherden samordnar och utvecklar församlingarnas programverksamheter
- Att du är villig att ta på dig en rådgivande funktion när det gäller utvecklingen av våra värdefulla kyrkliga miljöer.

Vi söker dig som:

- Är utbildad bibliotekarie med några års yrkeserfarenhet
- Har någon form av specialisering inom kulturområdet
- Har lätt för att samarbeta åt många håll samtidigt
- Tillhör Svenska kyrkan och delar dess grundläggande värderingar
- Gärna vill utveckla såväl församlingarnas arbete som din egen kompetens.

Kommentar: Tydlig och genomtänkt annons.

Därför söker vi en FRITIDSLEDARE

som kan samverka med vår skolpräst på skolorna, leda gruppverksamhet bland barn i skolåldern och medverka i arbetet bland konfirmander och ungdomar.

Kommentar: I annonsen finns inga specificerade krav. Frågan är om arbetsuppgifterna förutsätter medlemskap. I så fall borde det framgå.