

Policy för likabehandling Krokoms pastorat

Antagen av kyrkorådet 2022-04-28 § 42

Dnr 2022-0024: 1

Inledning

Alla människor har lika värde och ska behandlas likvärdigt utifrån sina individuella förutsättningar. Alla ska bemötas med respekt och värdighet och hänsyn skall tas till diskrimineringsgrunderna*.

Krokoms pastorat ska vara en arbetsplats där ingen medarbetare utsätts för kränkande särbehandling eller trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna som definieras i Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)

På alla arbetsplatser i Krokoms pastorat ska alla behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden, lön och anställningsvillkor, kompetens- och karriärutveckling, vid rekrytering och i möjligheten att förena förvärsarbetet med föräldraskap.

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 vad likabehandling innebär och betyder. Det är viktigt att ha klart för sig vad diskriminering handlar om och hur den kan uppstå så att var och en kan förstå hur den ska motverkas. Policyn och handlingsplanen för likabehandling ska vara ett stöd till arbetsledare och medarbetare i arbetet för att motverka diskriminering och främja mångfald på våra arbetsplatser och i våra verksamheter.

Chefer har ett särskilt ansvar att stödja, informera och säkerställa att arbetsplatserna är fria från trakasserier. Chefer i dialog med medarbetare säkerställer att diskriminering inte förekommer och att policyn följs. Om trakasserier ändå sker, se Rutiner och handlingsplan för likabehandling.

Alla medarbetare har ett personligt ansvar att följa policyn.

*Diskrimineringsgrunderna enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) är:

- Etnisk tillhörighet- ingen får bli diskriminerad på grund av sin hudfärg, sitt etiska eller nationella ursprung, sitt språk eller sitt namn
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsvariation- ingen får bli diskriminerad på grund av varaktiga nedsättningar av sin fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga förmåga
- Kön
- Könsidentitet och könsuttryck ingen får bli diskriminerad på grund av hur hen uppfattar sitt kön eller hur hen uttrycker eller uppfattas uttrycka sig i relation till kön, det vill säga beteende eller utseende.
- Sexuell läggning
- Ålder

Rutiner och handlingsplan för likabehandling

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 *Introduktion vid nyanställning*).

Risker för diskriminering eller repressalier undersöks regelbundet på följande sätt:

- Varje år i samband med medarbetarsamtal används ett samtalsunderlag med frågor om medarbetarens upplevelse av likabehandling
- Vid första storsamlingen på höstterminen varje år är diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier temat för en storsamling samt en arbetsplatsträff i anslutning till detta. (t.ex. använda samtalsunderlag och film från www.suntarbetsliv.se)
- Alla risker för diskriminering som framkommer vid medarbetarundersökningen och medarbetarsamtalen ska årligen sammanställas i en handlingsplan enligt särskild mall som finns i handlingsplanen. Orsakerna till riskerna ska utredas. Förebyggande och främjande åtgärder ska tidsättas och vidtas så snart som möjligt. Handlingsplanerna följs upp av ledningsgruppen två gånger per år och delges skyddsgruppen.
- En gång varje år genomförs en lönekartläggning inför lönerevision.

Jämn könsfördelning

Krokoms pastorat 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 anges 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.

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. Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret

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

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

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.

Medarbetaren 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.

Medarbetaren är skyldig att följa de åtgärder som upprättas i samråd med skyddsombud och fackförbund (om medarbetaren tillhör något fackförbund).

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.

Handlingsplan för hantering av kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier

Inledning

Krokoms pastorat ska vara en arbetsplats där ingen medarbetare utsätts för kränkande särbehandling, trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna som definieras i Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) (Bilaga 1)

Handlingsplan:

Om kränkande särbehandling, trakasserier eller repressalier förekommer ska en anmälan om detta fyllas i på avsedd blankett (bilaga 2). Anmälan lämnas i första hand till närmaste arbetsledare, men det går också bra att lämna den till kyrkoherde, skyddsombud eller HR-specialist.

Exempelvis:

- Om en medarbetare *trakasserar* dig: lämna anmälan till din närmaste chef/arbetsledare
- Om din närmaste chef/arbetsledare *trakasserar* dig: vänd dig till kyrkoherden
- Om kyrkoherde *trakasserar* dig: vänd dig till kyrkorådets ordförande.

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 som objektiv utredare. Vid alla samtal har arbetstagaren rätt att ta med sig ett ombud, t.ex. skyddsombud, facklig förtroendeman eller anhörig. Arbetsgivaren ska sedan vidta skäligen åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.

Lönekartläggning

Årligen genomförs en lönekartläggning. Pastoratet använder SKAO:s mall för detta arbete.

BILAGA 1

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

ålder

Religion eller annan trosuppfattning finns inte definierat i diskrimineringslagen men är ändå en diskrimineringsgrund, den innefattar även uttryck 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.

Order 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 arbetstagare för på grund av att arbetstagaren

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

Riskbedömning och handlingsplan för likabehandling

Upprättat av.....

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

Diskrimineringsgrunderna

1. Kön
2. Könsoverskridande identitet eller uttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion eller annan trosuppfattning
5. Funktionsnedsättning
6. Sexuell läggning
7. Ålder

Verksamhet						
Nr.	Riskbeskrivning	Analys av orsakerna till riskerna	Åtgärder	Ansvarig	Klart senast	Status

BILAGA 3

Anmälan av diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier

Datum och tidpunkter för händelsen:

Plats för händelsen:

Den/de drabbades namn:

Beskriv med egna ord vad som hände:

Finns det vittnen till händelse? Ange namn:

Finns det skriftliga bevis? Bifoga dessa

Anmälare, datum

.....

Jag lämnar anmälan till:

- Arbetsledare
- Kyrkoherde
- Skyddsombud
- HR-specialist

Anmälan mottagen av, datum

.....

Dokumentet hanteras med varsamhet

BILAGA 4

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

- Trakasserier**
- Sexuella trakasserier**
- Kränkande särbehandling**

Repressalier på grund av att arbetstagare har

- anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid mot 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:

.....

.....

.....