

Svenska kyrkan  TROLLHÄTTAN	Dokumenttitel Likabehandlingsplan 2017-2019	Sida 1 (11)
Dokumenttyp	Beslutad av/datum Kyrkorådets arbetsutskott/2017-01-16	Giltig från
		Reviderad

Likabehandlingsplan

(Jämställdhets- och mångfaldsplan)

2017-2019

Förslag från MBL § 19-gruppen och Ledningsgruppen hösten 2016
Beslut i Kyrkorådets arbetsutskott 2017-01-16

Svenska kyrkan  TROLLHÄTTAN	Dokumenttitel Likabehandlingsplan 2017-2019	Sida 2 (11)
Dokumenttyp	Beslutad av/datum Kyrkorådets arbetsutskott/2017-01-16	Giltig från
		Reviderad

Innehåll

1. Inledning.....	3
2. Mål med likabehandlingsarbetet.....	4
3. Kartläggning av nuläget.....	4
4. Lönekartläggning.....	7
5. Handlingsplan för likabehandling med.....	8
fokus på jämställdhet och mångfald	
6. Uppföljning av tidigare jämställdhets- och mångfaldsåtgärder.....	9
7. Definitioner grundläggande begrepp.....	10

Svenska kyrkan  TROLLHÄTTAN	Dokumenttitel Likabehandlingsplan 2017-2019	Sida 3 (11)
Dokumenttyp	Beslutad av/datum Kyrkorådets arbetsutskott/2017-01-16	Giltig från
		Reviderad

1. Inledning

Alla arbetsgivare som har minst 25 anställda ska upprätta en jämställdhetsplan var tredje år. I jämställdhetsplanen ingår en lönekartläggning, från och med 1 januari 2017 ska en lönekartläggning genomföras årligen.

Trollhättans pastorat har vid sidan av jämställdhetsarbetet lagt ett stort fokus på mångfaldsfrågor och därför haft en jämställdhets- och mångfaldsplan.

Från och med 1 januari 2017 träder en förändring i diskrimineringslagen i kraft, vilket innebär att arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta samma diskrimineringsgrunder som diskrimineringsförbudet, det vill säga: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Trollhättans pastorat uppför därför en likabehandlingsplan som täcker samtliga diskrimineringsgrunder, jämställdhets- och mångfaldsplan. Likabehandlingsplanen utgår från diskrimineringslagens tredje kapitel.

Syftet med planen är att lika rättigheter och möjligheter ska främjas i arbetslivet och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på ovan nämnda grunder.

De siffror som redovisar de anställdas ställningstagande i detta dokument är sammanställda från en enkät utifrån jämställdhets- och mångfaldsperspektivet. Enkäten delades ut till samtliga medarbetare i Trollhättans pastorat (tillsvidare-, säsongsanställda, vikarier och uppdragstagare) och utfördes under två veckor i månadsskiftet oktober/november 2016. Enkäten delades ut till 104 anställda, 93 svarade, varav 65 kvinnor och 28 män. En svarsfrekvens på 89,4 %.

I enkäten fick medarbetarna ta ställning till påståendet: ”*Jag tycker att vi på min arbetsplats bedriver ett bra jämställdhetsarbete.*”


Svar:

Kvinnor: 35 (54 %) ja, 13 (20 %) nej, 17 (26 %) vet ej

Män: 18 (64 %) ja, 5 (18 %) nej, 5 (18 %) vet ej

Totalt: 53 ja (57 %), 18 (19 %)nej, 22 (24 %) vet ej

Positivt att mer än hälften, 57 %, av de anställda tycker att Trollhättans pastorat bedriver ett bra jämställdhetsarbete. Negativt att 19 % inte tycker det. Man kan inte utläsa varför. Men eftersom så många som 24 % inte vet något om jämställdhetsarbetet i Trollhättans pastorat så kan nej-svaren ha att göra med bristen på kunskap kring jämställdhets- och likabehandlingsarbetet i pastoratet, vilket är en tydlig indikator på att det arbetet måste lyftas fram och tydliggöras för de anställda. Hur det planeras finns att läsa i handlingsplanen.

Svenska kyrkan  TROLLHÄTTAN	Dokumenttitel	Sida
	Likabehandlingsplan 2017-2019	4 (11)
Dokumenttyp	Beslutad av/datum	Giltig från
	Kyrkorådets arbetsutskott/2017-01-16	
		Reviderad

2. Mål med likabehandlingsarbetet

- Diskriminering ska motverkas.
- Lika rättigheter och möjligheter för samtliga medarbetare.
- Inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska förekomma.
- Trollhättans pastorats verksamhet ska vara jämställd.
- Jämn fördelning av resurser, exempelvis för kompetensutveckling, mellan män och kvinnor.
- Osynliga mönster som bidrar till brist på jämställdhet och likabehandling ska synliggöras och brytas.
- Jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska vara integrerade i hela verksamheten.

3. Kartläggning av nuläget

Ålderstruktur medarbetare

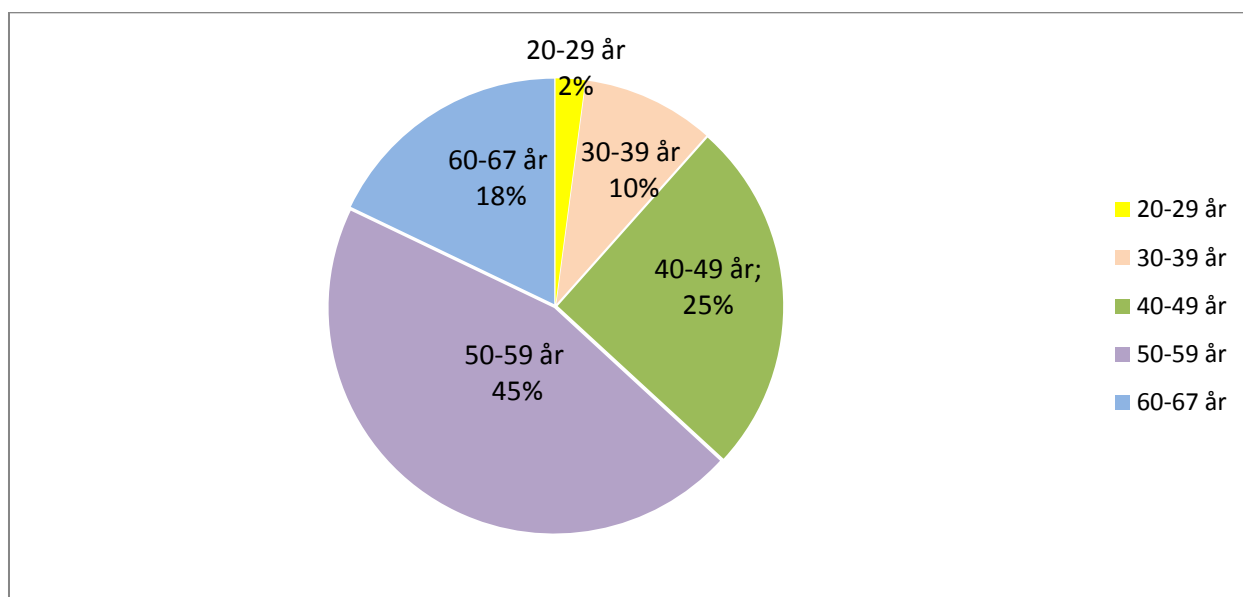
Endast tillsvidareanställd personal är inkluderad, inga vikarier eller uppdragstagare, oktober 2016.

Ålder	Kvinnor	Män	Tillsammans
	Antal	Antal	Antal
20-29 år	1	1	2
30-39 år	7	2	9
40-49 år	19	5	24
50-59 år	29	14	43
60-67 år	12	5	17
Totalt	68	27	95

Svenska kyrkan  TROLLHÄTTAN	Dokumenttitel	Sida
	Likabehandlingsplan 2017-2019	5 (11)
Dokumenttyp	Beslutad av/datum	Giltig från
	Kyrkorådets arbetsutskott/2017-01-16	
		Reviderad

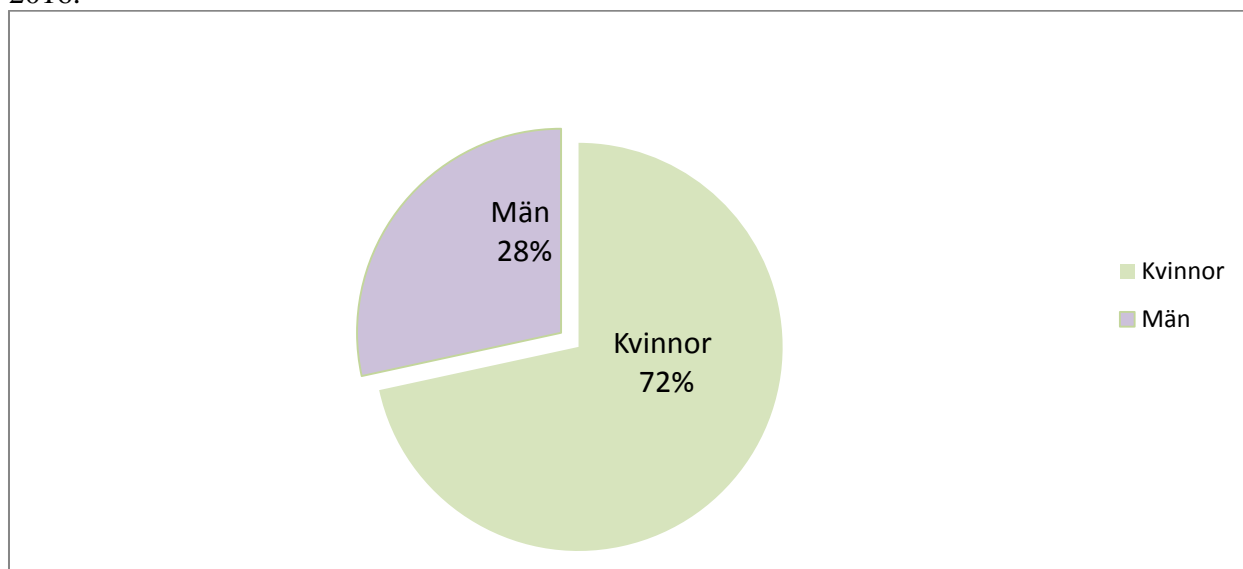
Åldersfördelning

Endast tillsvidareanställd personal är inkluderad, inga vikarier eller uppdragstagare, oktober 2016.



Könsfördelning medarbetare

Endast tillsvidareanställd personal är inkluderad, inga vikarier eller uppdragstagare, oktober 2016.



Svenska kyrkan  TROLLHÄTTAN	Dokumenttitel	Sida
	Likabehandlingsplan 2017-2019	6 (11)
Dokumenttyp	Beslutad av/datum	Giltig från
	Kyrkorådets arbetsutskott/2017-01-16	
		Reviderad

Föräldraskap

Många av de anställda har inga hemmaboende barn och några få har svarat vet ej, varför de två svarsgrupperna räknats bort ur nedanstående redovisning. 50 anställda varav 31 kvinnor och 19 män, tog ställning i frågan: ” *Jag tycker att vi på min arbetsplats har möjlighet att kombinera föräldraskap och arbete.* ”

Svar:

Kvinnor: 30 (97 %) ja, 1 (3 %) nej

Män: 16 (84 %) ja, 3 (16 %) nej

Totalt: 46 (92 %) ja, 4 (8 %) nej

92 % av de som kunde ta ställning i frågan tycker att de har möjlighet att kombinera föräldraskap och arbete i Trollhättans pastorat. Siffrorna visar att det är övervägande män i de 8 % som svarat nej, varför det är ett ämne att ta upp i handlingsplanen.

Friskvård

Trollhättans pastorat tror att en god hälsa hos personalen ger en bättre och effektivare verksamhet. Fram till 31 december 2016 har medarbetare haft möjlighet till en friskvårdstimme/vecka.

Mellan januari-september 2016 har de tillsvidareanställda redovisat sammanlagt 1299 friskvårdstimmar av de totalt 3040 för den beräknade perioden möjliga timmar för personalen att utnyttja. Kvinnor står för 65 % av dessa timmar och män 35 %.

Både män och kvinnor utnyttjar friskvårdstimmen, men för att öka möjligheterna för fler anställda att underhålla sin hälsa kommer Trollhättans pastorat från 1 januari 2017 istället övergå till ett system med friskvårdsbidrag. Detta för att fler skall kunna komma att ta del av förmånen, då det finns medarbetare som på grund av sin arbetstidsförläggning haft svårt att utnyttja friskvårdstimmen.

Förtroendevalda (2014-01-01 – 2017-12-31)

35 individer av de 64 förtroendevalda (samtliga personer i både fullmäktige och olika råd är med i beräkningen) är kvinnor (54,7 %) och 29 är män (45,3 %). Bland kvinnorna är genomsnittsåldern 65,9 år och hos männen 62,9 år.

4. Lönekartläggning

Trollhättans pastorat följer de grundläggande principer som framgår av § 1 i Kyrkans löneavtal 16. Det är viktigt att de anställdas löner är individuella och differentierade utifrån

Svenska kyrkan  TROLLHÄTTAN	Dokumenttitel Likabehandlingsplan 2017-2019	Sida 7 (11)
Dokumenttyp	Beslutad av/datum Kyrkorådets arbetsutskott/2017-01-16	Giltig från
		Reviderad

lönekriterier och måluppfyllelse. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

Lönepolitiken ska bidra till att uppnå pastoratets, församlingarnas mål med verksamheten. Utvecklingsområden framkommer i 2016 års Församlingsinstruktion och Verksamhetsplan samt i övriga måldokument och sammanfattas i orden: Öppenhet och Tillgänglighet, Utveckla idealitetsarbete, Sätta alla åldrar i centrum och Rekryterande och engagerande miljö. Lönepolitiken ska bidra till att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare samt att skapa goda ambassadörer för Trollhättans pastorat med de tre församlingarna – Trollhättan, Götalunden och Lextorp – och Svenska kyrkan.

Lönerna ska bestämmas utifrån de lönekriterier som gäller i Trollhättans pastorat med hänsyn tagen till arbetsuppgifterna, svårighetsgraden i arbetsuppgifterna, arbetstagarens bidrag till verksamhetsförbättringar, utbildningskrav, kunskap, kompetens, ansvar, befogenheter och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav. Dessutom ska ekonomiskt ansvar, osakliga löneskillnader och jämställdhetsaspekter beaktas.

Samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

Trollhättans pastorat följer lönekriterierna som är uttryckta i Kyrkans avtal 16 (ledningsförmåga, omdöme, initiativförmåga, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga, idériakedom och innovationskraft) med ett lokalt tillägg – flexibilitet.

Åtgärder som kan komma ifråga för att komma tillrätta med löneskillnader som inte går att förklara kan exempelvis vara:

- Justera upp löner
- Hålla tillbaka löneutvecklingen för de som ligger för högt
- Vidta kompetenshöjande åtgärder
- Se över hur principerna för lönesättning hanteras.
- Utbilda chefer och medarbetare i lönesamtalsmetodik.

Vid en arbets- och lönekartläggning räknas ett resultat ihop för alla befattningar. Resultatet är summan av de poäng befattningen fått i bedömningskriterierna; utbildning/erfarenhet, problemlösning, sociala färdigheter, planering/utveckling/resultat/arbetsledning, kontakt med människor, materiella resurser/information, psykiska förhållanden och fysiska förhållanden. Den viktade poängen bildar grupper där lönerna kartläggs och granskas.

I Trollhättans pastorat är lönerna jämlika mellan könen. Det finns heller inga löneskillnader som inte går att förklara.

Svenska kyrkan  TROLLHÄTTAN	Dokumenttitel	Sida
	Likabehandlingsplan 2017-2019	8 (11)
Dokumenttyp	Beslutad av/datum	Giltig från
	Kyrkorådets arbetsutskott/2017-01-16	
		Reviderad

På påståendet: ”*Jag har möjlighet till en rättvis löneutveckling*”, sammanställdes följande svar:

Kvinnor: 44 (68 %) ja, 19 (29 %) nej, 2 (3 %) vet ej
Män: 16 (58 %) ja, 11 (39 %) nej, 1 (3 %) vet ej
Totalt: 60 (65 %) ja, 30 (32 %) nej, 3 (3 %) vet ej

Trollhättans pastorat finner det positivt att så många medarbetare svarade positivt och har vid efterforskning fått bekräftat att de negativa svaren ligger på en generell nivå för anställda i Sverige.

5. Handlingsplan för likabehandling med fokus på jämställdhet och mångfald

Med utgångspunkt från enkätsvaren från följande påstående har Trollhättans pastorat uppmärksammat att arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor i pastoratet behöver lyftas fram och tydliggöras bland medarbetarna: ”*Jag tycker att vi på min arbetsplats har en psykosocial arbetsmiljö (t ex arbetsklimat, kultur, språk och jargong) som är anpassad till medarbetarna oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.*

**Gäller medarbetare kyrkogårdsförvaltning.”*

Svar:

Kvinnor: 49 (75 %) ja, 12 (19 %) nej, 4 (6 %) tveksamma
Män: 22 (79 %) ja, 5 (18 %) nej, 1 (3 %) tveksamma
Totalt: 71 (77 %) ja, 17 (18 %) nej, 5 (5 %) tveksamma

Positivt att 77 % ställer sig positiva till ovanstående, dock är 23 % negativa eller tveksamma. Trollhättans pastorat kommer att arbeta med aktiva åtgärder för att höga medvetenheten om jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Bland personalen kommer ledningen i större utsträckning att ta upp frågor som rör jämställdhets- och mångfaldsfrågor, bl. a. under den punkt som finns på APT-dagordningen, detta för att öka medarbetarnas kunskap och engagemang kring dessa frågor.

Trollhättans pastorat kommer även att genom sina chefer sprida och tydliggöra pastoratets ställningstagande i diskrimineringsfrågor och mångfald. Syftet är att skapa en mer tolerant och välkomnande arbetsplats, att motverka en ovälkommen jargong och att möta och respektera olikheter hos sina kollegor.

Svenska kyrkan  TROLLHÄTTAN	Dokumenttitel Likabehandlingsplan 2017-2019	Sida 9 (11)
Dokumenttyp	Beslutad av/datum Kyrkorådets arbetsutskott/2017-01-16	Giltig från
		Reviderad

Föräldraskap

Svaren från enkäten visar att 16 % av männen inte tycker att det går bra att kombinera föräldraskapet med arbetet i Trollhättans pastorat, vilket är betydligt mer än kvinnornas 3 %. Genom att ta upp frågan i utvecklingssamtalen har Trollhättans pastorat en ambition att få reda på mer om männens inställning till ämnet och ge dem samma förutsättningar som kvinnorna, samt ge dem verktyg att förändra sin situation.

Mångfald i arbetsgrupperna

Trollhättans pastorat kommer att aktivt arbeta för att öka mångfalden i arbetsgrupperna. Vid nyrekryteringar kommer önskemålet att jämna ut skeva fördelningar att vara en del av processen. Idag består Trollhättans pastorat av 28 % män och 72 % kvinnor. 63 % av samtliga tillsvidareanställda är över 50 år.

6. Uppföljning av tidigare jämställdhets- och mångfaldsåtgärder

Den tidigare jämställdhets- och mångfaldsplanen för Trollhättans pastorat var före sin tid. Pastoratet såg tidigt arbetsplatsen ur ett mångfaldsperspektiv och ansåg det som en viktig faktor för en god arbetsmiljö. Trots att pastoratet har uppmuntrat mångfald vid rekryteringsbehov, så kvarstår en relativt homogen grupp av anställda. Detta på grund av svårigheter vid rekrytering med ett fåtal sökande till varje ledig tjänst, vilket skapar ett litet urval.

Likaså kvarstår en skev köns- och åldersstruktur trots vilja och ambition att ha en jämnare fördelning. Även de kan härledas till svårigheterna att finna kandidater vid rekrytering.

Som en följd av den tidigare jämställdhets- och mångfaldsplanen har frågorna inom området blivit aktivt diskuterade och behandlade inom arbetsgrupperna. Frågor har lyfts fram på planeringsmöten och utbildningsdagar. En ny plan kan bidra till nya diskussioner, samtal och ökad medvetenhet.

Svenska kyrkan  TROLLHÄTTAN	Dokumenttitel Likabehandlingsplan 2017-2019	Sida 10 (11)
Dokumenttyp	Beslutad av/datum Kyrkorådets arbetsutskott/2017-01-16	Giltig från
		Reviderad

7. Definitioner grundläggande begrepp

Jämlikhet

Med jämlikhet avses rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället. Jämlikhetsbegreppet utgår ifrån att alla människor har lika värde, samma rättigheter och är lika inför lagen oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet, sexuell läggning mm.

Jämställdhet

Jämställdhet handlar om jämlikhet mellan könen.

Genus

Ett analytiskt begrepp som främst används inom vetenskap och forskning. Det betecknar socialt och kulturellt kön, det vill säga de egenskaper och förmågor som vårt samhälle knyter till kvinnor respektive män. Vad vi uppfattar som kvinnligt och manligt genus förändras och omskapas över tid.

Genus handlar inte om den enskilde individens könsidentitet, utan om hur könsskillnader konstrueras och symboliseras, hur de präglar och uttrycks i relationer, institutioner, lagar, texter, bilder osv.

Denna teori är ett sätt att förstå orsakerna till ojämna maktförhållanden mellan kvinnor och män.

Mångfald

Mångfald innefattar olikheter beroende på kön, kulturell bakgrund, religiös tillhörighet, ålder, språk, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och funktionsnedsättning. Syftet med mångfaldsarbetet är att motverka all diskriminering genom att förändra och utveckla attityder och värderingar.

Intersektionalitet

Ett analytiskt begrepp som främst används inom vetenskap och forskning för att synliggöra och förstå hur maktförhållanden skapas och upprätthålls i samspel mellan kön, etnicitet, funktionshinder, social status, religion, sexualitet, ålder mm. En individ är inte enbart kvinna eller man utan har även en viss etnisk tillhörighet, social status, ålder osv.

Alla dessa faktorer samverkar när det gäller hur människor bemöter och relaterar till varandra och utgör tillsammans grund för strukturell diskriminering.

Diskrimineringsgrunder

Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Svenska kyrkan  TROLLHÄTTAN	Dokumenttitel Likabehandlingsplan 2017-2019	Sida 11 (11)
Dokumenttyp	Beslutad av/datum Kyrkorådets arbetsutskott/2017-01-16	Giltig från
		Reviderad

Diskriminering

Direkt diskriminering innebär 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 gällande diskrimineringsgrunder.

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutral men som kan komma att särskilt missgynna personer enligt gällande diskrimineringsgrunder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier

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

Kön

Att någon är man eller kvinna.

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.

Funktionshinder

Varaktiga fysisk, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Sexuell läggning

Homosexuell-, bisexuell-, transsexuell-, queer, (HBTQ) eller heterosexuell läggning.

Ålder

Uppnådd livslängd.