

## Jämställdhets-, mångfalds och likabehandlingsplan

### Inledning

Fresta församlings interna arbeten med jämställdhet och mångfald och likabehandling ska vara i överensstämmelse med:

- Diskrimineringslagen (2008:567), består av arbete mot diskriminering p.g.a. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder,
- Svenska kyrkans Personalpolitiska avtal, PU-avtal, gällande fr.o.m. 2011-04-01 samt
- Kyrkoordningen 31 kap. 2 § punkt 5, behörig att utöva uppdraget som präst och utarbetande av församlingsinstruktionen, 57 kap 5 §.

Församlingens arbetslag ska utifrån olika aspekter beakta och främja allas lika rätt i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utveckling i arbetet. En viktig grund för jämställdhet, mångfald och lika behandling utöver diskrimineringsgrunderna är utbildning, erfarenhet och personlighet – insikter om medarbetarnas olika villkor, kompetenser och värderingar.

### Planen och uppföljning

Planen fokuserar på kön och har ett övergripande perspektiv avseende utländsk bakgrund, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, trosinriktning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Planen följs upp med aktiva åtgärder i samband med de årliga verksamhetsplaneringarna. Kyrkorådet fastställer Jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsplan.

Kyrkoherden och övriga arbetsledare i församlingen har ansvar för att mångfaldsarbetet integreras i verksamheterna och ledningen är förebilder och kulturskapare för mångfaldsarbetet och följer upp målen i planen. Ledningen samordnar mångfaldsarbetet och följer upp arbetet om jämställdhet och likabehandling.

### Övergripande mål

Skapa **en arbetsplats för alla** så

- att arbetsförhållanden är sådana att de lämpar sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, trosinriktning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

### Åtgärder

- Att lagstiftning förmedlas till beslutande och verksamhets- och personalansvariga.
- Att arbetsgivaren aktivt arbetar med diskrimineringsfrågor.

- Att fördjupa kunskap och insikt i etik kring arbetslivsfrågor och mänskliga rättigheter.

### **Övergripande mål Rekrytering**

- Att utveckla rekryteringen så att lika rättigheter och möjligheter främjas.
- Eftersträva jämn könsfördelning mellan kvinnor och män, 50 % -50 % bland såväl chefer som övriga anställda inom yrkeskategorier.

### **Åtgärder**

- Översyn av rekryteringsrutiner.
- Att vid externa rekryteringar vid lika kompetens prioritera så att fördelningen mellan män och kvinnor på sikt utjämnas. Positiv särbehandling gäller endast inom jämställdhetsperspektivet.
- Att sträva efter jämn könsfördelning på chefsnivåer då detta är en kvalitetsfråga.
- Att ta tillvara och utveckla både kvinnors och mäns kompetens ger större möjligheter att öka arbetsplatsen effektivitet.
- Att kyrkoherden eller respektive chef svarar för att vid introduktion av nyanställda informera om vilka rutiner som gäller och vilken kultur man vill ha på arbetsplatsen.

### **Övergripande mål Förvärvsarbete och föräldraskap**

Fresta församlings organisation ska vara anpassad och ha ett arbetssätt som gör det möjligt att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Anställda med barn ska kunna delta i arbetslivet på lika villkor och utvecklas i sina yrken.

### **Åtgärder**

- Vid föräldraskap ska närmaste chef i god tid tillsammans med blivande föräldern planera både för föräldraledigheten och återkomsten till arbetet.
- Vid såväl minskad som ökad tjänstgöringsomfattning ska planering ske så att arbetsuppgifterna anpassas till arbetstiden.

### **Övergripande mål Kränkande behandling**

- Att ingen medarbetare, förtroendevald, ideell eller deltagare i våra verksamheter ska utsättas för kränkande behandling, trakasserier, uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, trosinriktning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Fresta församling tar som arbetsgivare avstånd från all form av kränkande behandling. Kränkande behandling kan även ta sig uttryck i sociala medier. Grunden för människosyn är respekt för varje människas unika och lika värde.

Inga medarbetare, förtroendevalda, ideella medarbetare eller de som deltar i våra verksamheter ska behöva utsättas för mobbning, sexuella trakasserier eller diskriminering. Målet med denna policy är att diskriminering och kränkning skall upphöra.

Kränkande särbehandling behandlas i detta dokument som ett samlingsbegrepp där mobbning, sexuella trakasserier och diskriminering ingår.

### **Mobbning**

Med mobbning avses återkommande oacceptabla eller negativt utmärkande handlingar eller yttringar som riktas mot enskilda medarbetare.

Exempel på mobbning är:

- Förtal eller nedsvärtning av en medarbetare eller dennas familj
- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information
- Medvetet sabotera eller försvåra för någon i arbetsutförandet
- Uppenbart förolämpande, utfrysning, negligering av medarbetaren
- Förföljelse i olika former
- Överkritiskt eller negativt bemötande/förhållningssätt
- Ryktesspridning kring ovan

Mobbning kan förekomma på andra sätt än ovan.

### **Sexuella trakasserier**

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller av sexuell natur, som kränker arbetstagarens integritet eller värdighet i arbetet.

Det kan handla om beteenden som svärta ner, förlöjliga, fysiskt förnedrar eller som är skrämmande för en arbetstagare på grund av hans eller hennes kön. Det kan också handla om förlöjligande generaliseringar av kvinnliga/manliga egenskaper, osynliggörande, att inte komma till tals på möten eller att information undanhålls.

Ovälkommet uppträdande av sexuell natur kan innebära oönskad fysisk kontakt, oönskade förslag, blickar, anspelningar, kommentarer, pornografiska bilder eller anstötliga gester och liknande.

### **Diskriminering**

Diskriminering kan beskrivas som att olika individer behandlas olika på ett orättvist sätt på grund av vem de är, vad de tror på eller hur de lever. Att någon blir sämre behandlad än någon annan och behandlingen har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringen kan vara direkt, indirekt eller i form av trakasserier.

### **Arbetsgivarens ansvar**

Arbetsgivaren ska organisera och planera arbetet så att det i möjligaste mån inte finns vare sig tillfälle eller vilja att kränka någon medarbetare, förtroendevald, ideell eller deltagare. Därför ska ensamarbete i möjligaste mån undvikas och rutiner kring kriser finnas. Likaså

ska personalresor etc. med övernattning undvikas eller ha särskild rutin och den yttre säkerhetsmiljön på arbetet ses över.

Arbetsgivaren är skyldig att utreda och agera så snart denne får kännedom om att kränkande särbehandling inträffat.

Det är chefens uppgift att aktivt verka för att förebygga att någon medarbetare utsätts för kränkande särbehandling i arbetet. Jargong med inslag av kränkande attityder, omdömen eller uttalanden skall omedelbart brytas och får inte tillåtas att få fäste på arbetsplatsen. Som närmsta chef är det viktigt att tidigt fånga upp signaler om och åtgärda otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetsorganisationen eller missförhållanden i samarbetet, vilka kan utgöra grunden för kränkande särbehandling.

### **Arbetsgivarens utredning**

Om chefen får kännedom om att en medarbetare upplever sig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling ska denne skyndsamt utreda omständigheterna. Chefen ska i utredningen ta reda på vad som har hänt. Om denne kommer fram till att kränkning har förekommit ansvarar chefen för att sätta stopp för det. Tyngdpunkten ska läggas på hur den som blivit drabbad uppfattar kränkningen, inte motivet.

Om kränkningen omfattar förtroendevalda är kyrkorådets ordförande alt. kyrkofullmäktiges ordförande ansvarig.

Som anställd kan man i undantagsfall även vända sig direkt till kyrkorådets ordförande eller kyrkofullmäktiges ordförande.

Kontakta och samtala enskilt med både den utsatta och den som utsätter/kränker. Syftet med dessa samtal är att bilda sig en uppfattning om de inblandades upplevelser och avsikt med situationen. Att samla hela arbetsgruppen för samtal är inte lämpligt.

Av den dokumenterade utredningen ska det framgå vad som hänt, en genomgång av den drabbades och andra inblandades uppgifter och de åtgärder som sätts in. Uppföljning av åtgärdsplanen sker kontinuerligt av ansvarig chef eller kyrkorådets ordförande i samverkan med den utsatte medarbetaren.

Den utsattes behov av stöd är en viktig grund för skyndsam hantering. Erbjud stödkontakt genom företagshälsovården eller annat lämpligt forum.

Kyrkoherden skall informeras kontinuerligt.

Formella beslut i dessa ärenden tas enligt delegationsordningen.

### **Medarbetarens ansvar**

Den enskilda medarbetaren ansvarar för att aktivt verka för en god arbetsmiljö. Detta innebär bl.a. att följa denna policy. Var och en har ett ansvar för sina egna handlingar, ett eget ansvar som bland annat innebär lyhördhet för andra människors reaktioner och uppmärksamhet på när det egna beteendet inte välkomnas av dem som det riktas till. Den som kränker måste nå insikt om sitt beteende och dess konsekvenser för att kunna välja att förändra sitt förhållningssätt.

Det kan vara svårt att upptäcka när en kränkande särbehandling sker mindre öppet. Därför har alla medarbetare ansvar för att vara uppmärksamma på när sådana situationer förekommer och att alla aktivt tar ansvar för sin egen och varandras arbetsmiljö. Den utsattes medgivande krävs dock alltid innan man agerar i frågan.

### **Den som blir utsatt**

Det är alltid den individuella upplevelsen av beteendet som avgör om det är en kränkande handling eller inte. Den som är utsatt bör först försöka tala med den som utsätter och berätta hur man uppfattar och reagerar på situationen. Om detta inte är möjligt eller om samtalet inte leder till någon förändring är det viktigt att anmäla trakasserier till sin närmsta chef. I det fall det är chefen som har kränkt ska kyrkoherden kontaktas. Anställda vänder sig i normalfallet till kyrkoherden även om kränkningen omfattar förtroendevalda. Kyrkoherden tar då ärendet vidare.

Deltagare i verksamheter kan vända sig till verksamhetsansvarig eller kyrkoherden. Ideella medarbetare till handledaren eller kyrkoherden.

Man kan också välja att vända sig till sitt fackliga ombud, stiftets kontaktpersoner eller i förlängningen till diskrimineringsombudsmannen.

### **Företagshälsovården**

Den som utsatts för kränkande särbehandling kan erbjudas samtalsstöd.

### ***Övergripande mål kompetensutveckling***

- Kvinnor och män ska ha lika möjligheter till kompetensutveckling.
- Församlingen ska dra nytta av kompetens hos både kvinnor och män.
- Arbetsgivaren ska ta tillvara anställdas olika förutsättningar samt deras förmåga och möjlighet att arbeta under hela arbetslivet.

### **Nuläge**

Alla medarbetare ska uppmuntras, uppmanas och ges möjlighet till kompetensutveckling. För anställda gäller riktvärdet enligt Svenska kyrkans personalutvecklingsavtal, PU, att medel bör avsättas för personalutbildning eller personalutveckling under minst fem dagar per kalenderår och anställd.

Varje år i samband med målskrivning och verksamhetsplanering, upprättas ett förslag till allmän kompetensutvecklingsplan. Ansvarig för detta är chef/arbetsledare för respektive verksamhetsområde. Planen har sin utgångspunkt i församlingens verksamhetsidé och församlingsinstruktion.

### **Åtgärder**

Vid de årliga medarbetarsamtalen med chef görs utvärdering och uppföljning av utbildning, kurser m.fl. som den anställda har deltagit i under senaste året.

Den allmänna kompetensutvecklingsplanen studeras och ställs i relation till den enskilde medarbetarens fortsatta behov och önskemål.

### **Friskvård**

Från och med år 2011 har arbetsgivaren höjt friskvårdspengen till 3 000 kr, där syftet är att de alla anställda möjlighet till individuellt anpassad friskvårdsaktivitet i förebyggande hälsovårdssyfte. Detta följer gällande skatteregler och syftar till aktivitet.