

# Policy för likabehandling vid Linköpings Domkyrkopastorat

---

Linköpings domkyrkopastorats målsättning är att likabehandling ska ingå som en naturlig och integrerad del i hela vår verksamhet. En arbetsplats som präglas av likabehandling är attraktiv för anställda, ideella och medlemmar. Som arbetsgivare har pastoratet en skyldighet att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter på arbetet. I Diskrimineringslagen (2014) kallas det för aktiva åtgärder.

Diskrimineringslagens syfte är att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Följande fem områden ska enligt diskrimineringslagen 3 kap 5§ genom aktiva åtgärder identifiera och undanröja risker för diskriminering och andra hinder för lika rättigheter och möjligheter i pastoratet:

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

Dessutom ska pastoratet:

- Främja en jämn könsfördelning – även på ledande positioner
- Ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (bestraffning)
- Genomföra årliga lönekartläggningar

## Aktiva åtgärder

### Arbetsförhållanden

Att kartlägga arbetsförhållandena handlar om att kartlägga arbetsmiljön med "likabehandlingsögon". Arbetet handlar om att undersöka om det finns hinder mot lika möjligheter och rättigheter oavsett diskrimineringsfaktor.

Den vardagliga dialogen mellan medarbetare och chef är en förutsättning för att möjliggöra goda arbetsförhållanden. Dessutom hålls medarbetarsamtal varje höst mellan medarbetare och chef. Vartannat år, på hösten, genomförs en medarbetarundersökning "Arbetsmiljö i Svenska kyrkan". Arbete med resultatet sker tillsammans med chef och medarbetare i de olika församlingarna/enheterna. En handlingsplan från varje församling/enhet tas fram och skickas till personalenheten som sammanställer och lämnar till ledningen för beslut om en övergripande handlingsplan.



### **Löner och anställningsvillkor**

Svenska kyrkans centrala avtal lägger grunden och ramarna för vilka löne- och anställningsvillkor som gäller lokalt och beroende på vilken roll varje medarbetare har så kan villkoren se olika ut. Varje år genomförs lönekartläggning för att säkerställa pastoratets löner är jämställda. I övrigt hänvisas till pastoratets lönepolicy.

### **Rekrytering och befordran**

#### **Rekrytering:**

Med hjälp av en kompetensbaserad rekryteringsprocess skapas tydlighet och säkerställer att det inte förekommer diskriminering i enskilda rekryteringar. Det handlar om att definiera behov, ställa krav och bedöma de sökande på ett effektivt sätt. Processen blir mer träffsäkert och minskar felmarginalerna. Både intern och extern rekrytering används för att hitta rätt person. Rekryteringsgruppen sätts samman av personer med relevanta kunskaper om den aktuella befattningen och är i möjligaste mån sammansatt av både män och kvinnor.

#### **Befordran:**

Pastoratet annonserar ut befattningar internt. Då har medarbetare möjlighet att söka och visa sitt intresse för att ta ett nytt steg. Vid chefstillsättningar tas hjälp av en extern konsult som gör en djupintervju baserad på ett antal tester som vilar på evidensbaserade metoder.

Vid intervjuer behandlas alla likvärdigt i form av vilka frågor som ska ställas och att yttre faktiska förutsättningar är likvärdiga.

### **Utbildning och kompetensutveckling**

Pastoratet fastställer varje år en fortbildningsplan baserad på verksamhetens och individens behov. Information kring fortbildning sker även till våra fackliga organisationer.

Pastoratet arbetar med chefsutveckling både enskilt och i grupp och som ett led i chefsansvaret tas pastoratets alla policydokument upp kontinuerligt.

Som ett led i introduktion av nyanställda medarbetare lyfts policydokument fram.

### **Möjligheter att förena arbete och föräldraskap**

För att underlätta att förena arbete och föräldraskap arbetas aktivt med att i möjligaste mån ta hänsyn till förläggning av mötestider, personalsamlingar och schemaläggning för att öka förutsägbarhet och planering av arbetsdagen/veckan. Det är även viktigt att ge de som är föräldralediga tillgång till information under frånvarotiden.