

KYRKAN PÅ VÄG MOT LIKABEHANDLING

Slutrapport från projektet Likabehandling och kyrkan

Rapporten Kyrkan på väg mot likabehandling uppkom som ett resultat av projektet Likabehandling och kyrkan, som genomfördes av Kyrkostyrelsen 2008–2010. I projektet utreddes hur väl likabehandlingen uppfylls på kyrkliga arbetsplatser. I ljuset av den enkät som utfördes inom ramen för projektet upplever de anställda på kyrkliga arbetsplatser i måttlig grad diskriminering i den mening som ordet tolkas enligt juridiska kriterier. Av undersökningen framgick att de största utmaningarna för likabehandling är fördomar, att tydliga regler saknas eller att man inte känner till de regler som finns, att man inte iakttar dem och inte övervakar att de följs i arbetsgemenskapen samt att frågor inte tas upp och behandlas.

I projektets slutrapport presenteras fortsatta åtgärder för att främja likabehandling inom rekryteringen, arbetsplatsens rutiner och verksamhets sätt samt arbetsklimatet. De viktigaste övergripande förslagen handlar om ökad kunskap om de lagar som gäller för kyrkliga arbetsplatser, ökad öppenhet och intern information och medvetet engagemang från ledarskapet i verkställandet av likabehandlingen. Genom dessa åtgärder strävar man särskilt efter att påverka följande:

- Lagen om likabehandling, diskrimineringsförbudet och de allmänna spelreglerna i arbetslivet gäller för kyrkan som arbetsgivare. Insikten om att församlingen är en arbetsgemenskap som är bunden av arbetslivets lagar, tjänste- och kollektivavtal samt andra regler i arbetslivet ska upprätthållas. Likabehandlingsfrågor ska tas upp i utbildningarna för chefer och förtroendevalda.
- Arbetsplatserna ska få redskap för utvecklandet av verksamhetskulturen så att likabehandlingsfrågor och främjande av mångfald kan beaktas bättre än tidigare.
- Att utveckla likabehandlingen på arbetsplatserna påverkar såväl arbetsresultaten som de anställdas arbetshälsa och välbefinnande och förlänger därigenom också tiden i arbetslivet.
- Kyrkan har till följd av sin lära, sina värderingar och sin människoupfattning ett särskilt motiv för att främja likabehandling.

1) PROJEKTET LIKABEHANDLING OCH KYRKAN 2008–2010

Kyrkans delegation för mänskliga rättigheter (KION) föreslog i april 2008 att Kyrkostyrelsen ska göra en utredning om likabehandling i kyrkan. Kyrkostyrelsens plenum beslutade i oktober 2008 att genomföra utredningen. I beslutet konstateras att eftersom likabehandlingsfrågor är allmänt aktuella i samhället är det motiverat att agera aktivt och med hjälp av en undersökning utreda vilka frågor och utmaningar som ansluter sig till likabehandlingen. På sitt ämbetskollegium 12.3.2009 tillsatte Kyrkostyrelsen en styrgrupp för projektet för tiden 1.4.2009 – 31.5.2010 med uppgift att leda undersökningen.

I styrgruppen ingick JL, ansvarig forskare Maija Sakslin (ordförande till 1.4.2010), arbetsmarknadsombudsman Pauliina Hirsimäki (ordförande fr.o.m. 1.4.2010), forskare Harri Palmu, jurist Anna Hellén, lektor Michael Hutchinson-Reis, vice verksamhetsledare Annamari Jokinen, docent Anne Birgitta Pessi, direktor Bror Träskbacka, organisationssekreterare Asta Turtiainen (t.o.m. 18.2.2010), verksamhetsledare Riitta Hiedanpää (fr.o.m. 18.2.2010), arbetsmarknadsombudsman Esko Vatanen (fr.o.m. 30.4.2009) samt sekreterare för ungdomsarbetet Rauno Vänskä. Sekreterare för styrgruppen var projektsekreterare Kati Jääskeläinen.

Undersökningen beställdes av Kyrktjänst rf. Forskare var TM, utbildningschef Henrietta Grönlund. Undersökningen fokuserade på kyrkans verksamhet som arbetsgivare och på församlingarna som arbetsplatser. Utredningsarbetet inleddes med en verkstad för de olika yrkesgrupperna inom kyrkan och utslagningshotade grupper. För undersökningen utförde Kyrkans forskningscentral en e-postenkät bland alla anställda och ledande förtroendevalda i 50 församlingar. Enkäten besvarades av 808 personer. Dessutom utfördes sakkunnigintervjuer med representanter för stiftens domkapitel, kyrkans fackförbund, arbetarskyddsdistrikten och grupper som riskerar utsättas för diskriminering. Resultatet överlämnades till Kyrkostyrelsen i maj 2010.

Kyrkostyrelsens ämbetskollegium förlängde styrgruppens mandat 1.6-31.12.2010 och gav den i uppdrag att utarbeta ett förslag till åtgärdsprogram utifrån undersökningens resultat och slutledningar. Till ordförande för styrgruppen utnämndes arbetsmarknadsombudsman Pauliina Hirsimäki och till medlemmar jurist Anna Hellén (till 26.8.2010), verksamhetsledare Riitta Hiedanpää, vice verksamhetsledare Annamari Jokinen, enhetschef Petri Merenlahti, jurist Anna-Maria Numminen (fr.o.m. 26.8.2010), forskare Harri Palmu, TD Anne Birgitta Pessi, direktor Bror Träskbacka, sekreterare för ungdomsarbetet Rauno Vänskä och arbetsmarknadsombudsman Esko Vatanen samt till sekreterare projektsekreterare Kati Jääskeläinen.

Förslaget till fortsatta åtgärder i projektet Likabehandling och kyrkan bygger på undersökningens resultat och slutledningar. Projektets styrgrupp fick också vägledning på en verkstad som ordnades för olika grupper av anställda och aktörer i kyrkan. Dessutom utnyttjades statsförvaltningens erfarenheter av likabehandlingsplanering.

2) LIKABEHANDLING I ARBETSLIVET

Likabehandling i arbetslivet innebär att människor ges lika möjligheter till arbete och utkomst oavsett nationalitet, etniskt ursprung, språk, religion eller övertygelse, sexuell orientering, ålder, kön, könsidentitet eller upplevelse av kön och oavsett eventuella funktionshinder eller sjukdomar. Alla anställda ska också ha lika möjligheter till personalutbildning, avancemang och arbetsro.

Likabehandling i arbetslivet garanteras genom lagstiftningen:

- Enligt grundlagen är alla lika inför lagen. Grundlagen förbjuder särbehandling utan godtagbart skäl.
- Lagen om likabehandling förbjuder diskriminering. Denna lag tillämpas bland annat på anställningskriterier, arbetsförhållanden och anställningsvillkor samt tillträde till personalutbildning och avancemang. I lagen om likabehandling föreskrivs om skäliga åtgärder med vilka arbetsförhållandena anpassas för personer med funktionshinder. Lagen tillåter åtgärder som syftar till att uppnå faktisk likabehandling (positiv särbehandling).
- Förbud mot könsdiskriminering regleras i jämställdhetslagen.
- Om likabehandling av anställda föreskrivs i arbetsavtalslagen. Utöver de grunder som förbjuds i de andra lagarna förbjuder arbetsavtalslagen särbehandling av anställda på grund av åsikt, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet eller politisk verksamhet. Dessutom föreskrivs i lagen att man inte får tillämpa ofördelaktigare anställningsvillkor i anställningar på viss tid eller deltid än i andra anställningar om det inte är motiverat av objektiva skäl.
- Arbetarskyddslagen förpliktar arbetsgivaren att se till att de anställda får tillräcklig introduktion i arbetet, arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena samt kontrollera att de har förstått introduktionen.
- Enligt strafflagen är arbetsdiskriminering straffbart.
- Trakassering av anställda förbjuds i lagen om likabehandling, jämställdhetslagen och arbetarskyddslagen.

Lagen om likabehandling, som trädde i kraft 2004, ålägger myndigheterna en allmän skyldighet att främja likabehandling. Denna skyldighet gäller de statliga och kommunala myndigheterna samt den evangelisk-lutherska kyrkan och den ortodoxa kyrkan. Likabehandling ska främjas målmedvetet och systematiskt. Man ska etablera sådan förvaltningssed och sådana verksamhetssätt som säkerställer att likabehandling främjas när ärenden bereds och beslut fattas. Verkställandet av likabehandling förutsätter ett genuint engagemang i tryggheten av lika möjligheter och motarbetandet av diskriminering. Ledningen på arbetsplatsen ska tydligt klargöra att diskriminering inte tillåts under några som helst omständigheter. Närcheferna, som ökar i antal till följd av strukturomvandlingen, utgör en stor tillgång i främjandet av arbetshälsa och likabehandling i församlingarna. Likabehandlingssynvinkeln ska dessutom integreras i alla funktioner på arbetsplatsen, från avlöning till rekrytering och från utbildning till uppgiftsfördelning. På så sätt blir likabehandling beaktat i organisationens dagliga verksamhet.

Lagen om likabehandling revideras som bäst. Förslaget om ändring av lagen lämnas till riksdagen tidigast våren 2011.

3) RESULTAT OCH ÅTGÄRDSFÖRSLAG

Sammandrag av undersökningsresultaten:

- 61 procent av de församlingsanställda som svarade på enkäten hade inte personligen upplevt trakasserier eller fientliga attityder eller särbehandling i rekryteringen, avancemanget, avlöningen, tillträdet till utbildning eller förmånerna enligt ett enda av diskrimineringskriterierna. Återstående 39 procent hade personligen upplevt särbehandling eller trakasserier eller fientliga attityder enligt minst ett av diskrimineringskriterierna.
- Även om diskriminering inte är ett utbrett fenomen är upplevelser av särbehandling på kyrkliga arbetsplatser tämligen vanliga. Olika synsätt i anslutning till religiös övertygelse, den upplevda särbehandlingen bland anställda i olika personalgrupper och attityderna till minoriteter utgör utmaningar på kyrkliga arbetsplatser. Även kön, ålder och anställningens art anknöt i enkätsvaren till erfarenheterna av och synpunkterna på särbehandling.
- Olika problem förefaller att hopas i arbetsgemenskaperna. Likabehandlingsproblem förekommer ofta på arbetsplatser som även har andra problem.
- De största utmaningarna för likabehandling är fördomar, att tydliga regler saknas eller att man inte känner till de regler som finns, inte följer dem och inte övervakar att de följs i arbetsgemenskapen samt att frågor inte tas upp och behandlas.
- På en del arbetsplatser förekommer tvång till inbillad konformitet, vilket orsakar hemlighållande och försök att undertrycka all slags olikhet.
- Antalet företrädare för olika minoritetsgrupper i kyrkligt arbete är mycket lågt; mångfald ses ännu inte som en eftersträvan svärd resurs. Snarare är det så att olikhet ofta bemöts med fördomar eller osäkerhet.
- Respondenterna krävde tydliga regler och beslutsamt iakttagande av dessa för utveckling av likabehandling på arbetsplatserna. Cheferna förutsattes övervaka att reglerna efterlevs, trygga arbetsron och föregå med gott exempel.
- Även kunskap om minoriteter, om likabehandling och till exempel om arbetet inom andra arbetsområden efterlystes för minskning av fördomar och konflikter.
- Över hälften av de anställda som svarade på enkäten ansåg sig känna till de rättigheter och skyldigheter som lagen om likabehandling för med sig och veta hur man ska agera i eventuella diskrimineringsfall. Dock visste inte ens en tredjedel att det fanns klara anvisningar för diskrimineringsfall på arbetsplatsen.
- Likabehandling hade i en eller annan form tagits in i strategin i över hälften av församlingarna. En femtedel av församlingarna hade reserverat särskilda resurser för främjande av likabehandling.
- Kyrkoherdarna och de ledande förtroendevalda visade intresse för likabehandlingsutbildning och förhöll sig positiva till att upprättandet av en likabehandlingsplan görs obligatoriskt för församlingarna.

3.1 Inledning

Följande åtgärdsförslag har delats in i tre delområden som är centrala för verkställandet av likabehandling i arbetslivet: 1) likabehandling i anställningssituationer, 2) likabehandling i arbetsgemenskapen samt 3) ingripande i trakasserier och fientliga attityder. I varje delområde har man tagit in övergripande teman, framför allt ledning, samarbetsförfarande samt intern kommunikation och information.

För varje delområde presenteras till en början de viktigaste undersökningsresultaten. I undersökningen granskades på bred bas de anställdas erfarenheter av särbehandling utan att precisera om det gäller sådan diskriminering som anges i lag eller inte. Efter presentationen av de viktigaste undersökningsresultaten uppskattas vilka relaterande åtgärder som redan vidtagits och vilka som är aktuella. Dessutom presenteras för varje delområde faktahelheter där främjandet av likabehandling i fortsättningen borde beaktas och även de centrala aktörerna i dessa frågor.

Konkret främjande av likabehandling kräver åtgärder av många olika parter. Upprättandet av skriftliga rekommendationer försvåras betydligt av att befogenheterna inom den evangelisk-lutherska kyrkan är fördelade på många olika aktörer och nivåer. Det är inte alltid klart vem som har det primära ansvaret. Därför är det viktigt att alla aktörer bär sitt eget ansvar och åtar sig att främja de aspekter som hör till deras område.

3.2 Likabehandling i anställningssituationer

Resultat av undersökningen

- Av de anställda som svarade på enkäten *uppgav 13 procent att de upplevt särbehandling i en anställningssituation i kyrkan eller församlingen (t.ex. platsannonser, arbetsintervjuer) under de senaste två åren.*
- Av de anställda och förtroendevalda som svarade uppgav sammanlagt 32 procent att de känner till att någon annan särbehandlats i anställningssituationer i kyrkan eller församlingen under samma period.
- *Ålder och kön var de vanligaste orsakerna till att man upplevt särbehandling i en anställningssituation (5 % av respondenterna enligt vardera kriteriet).*
- *Personens familje- eller släktbakgrund, väckelserörelsebakgrund eller övertygelse kan inverka negativt eller positivt särskilt vid rekrytering.*
- *Fördomar i anslutning till att var ogift och sambo kan göra det svårare att få arbete och leda till osakligt bemötande.*
- *Attityderna till sexuella minoriteter och könsmajoriteter på arbetsplatserna är tämligen ofta reserverade, vilket kan utgöra ett hinder för anställning.*
- *Företrädarna för olika minoritetsgrupper (bl.a. invandrare, romer, samer och teckenspråkiga) är mycket fåtaliga inom de kyrkliga arbetena. Attityderna till i synnerhet romer har ställvis varit avvisande. De övriga grupperna väcker osäkerhet och det*

förekommer fördomar gentemot deras arbetsinsats eller det besvär de orsakar arbetsgemenskapen.

- *Kraven på språkkunskaper* upplevs vara strikta men inget större avkall görs på dem, även om det erbjuds vissa möjligheter till detta (gäller bl.a. teckenspråkiga, svenskspråkiga och invandrare).
- *Sjukledigheter och problem med den mentala hälsan* upplevs som hinder för anställning.
- *Även funktionshindrade* bemöts med fördomar. Till både sjukdom och funktionshinder anknyter en oro över att de andra måste axla en del av arbetet.

Från undersökning till åtgärder

Utnyttjande av befintliga redskap

- *Vår kyrka – framtidens arbetsplats* (Rekryteringsstrategi för Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland åren 2009–2015): De strategiska målen för rekryteringen är att kyrkan ska ha en tillräcklig, yrkeskunnig och i kyrkans arbete engagerad personal, att kyrkans arbete ska vara bekant och arbetsuppgifterna intressera både män och kvinnor och att kyrkan ska ha ett bra rykte som arbetsgivare. I strategin fastställs åtgärder för olika aktörer.
- *Jämställdhetslagen* ålägger arbetsgivarna på kyrkans olika nivåer en skyldighet att planmässigt främja jämställdhet så att lediga platser söks av både kvinnor och män, att utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män samt att göra det lättare att förena arbete och familjeliv. Åldersfrågor kan granskas som en del av församlingarnas jämställdhetsplaner.

Beaktande av resultaten i aktuella ärenden

- En av Kyrkostyrelsen tillsatt arbetsgrupp bereder ett förslag till Kyrkostyrelsens framställning till kyrkomötet om bestämmelser om diskrimineringsförbud som tas in i kyrkolagen (-2010).
- Kyrkostyrelsen uppgör ett tillgänglighetsprogram under åren 2010–2012.
- Kyrkomötet gav i november 2010 Kyrkostyrelsen i uppdrag att behandla ett ombudsinitiativ om främjande av mångfald på de kyrkliga arbetsplatserna. Det föreslagna mångfaldsprogrammet syftar till att dra upp linjer för värderingarna och målsättningarna inom kyrkans arbetsliv samt utfärda konkreta anvisningar för arbetsplatserna om utveckling av mångfalden för tillämpning i deras egen miljö.

Fortsatta åtgärder för främjande av likabehandling

- beaktande av arbetsmiljö- och likabehandlingsfrågor (därtill anslutna lagar och bestämmelser, bemötande av olikhet och kunskap om minoriteter) samt mångfaldsledning inom kyrkans ledarskapsutbildning för kyrkoherdar och närchefer
→ stiftens, kyrkans utbildningscentral

- integrering av arbetsmiljö- och likabehandlingsfrågor i kortare utbildningar för personer som inte söker sig till ledarskapsutbildningen
→ kyrkans arbetsmarknadsverk, kyrkans utbildningscentral, stiftens, fackförbunden och övriga organisationer
- behandling av lagen om likabehandling i de förtroendevaldas utbildningar
→ kyrkans utbildningscentral, stiftens, Koulutuskeskus Agricola
- aktiv information om kyrkliga utbildningar och arbetstillfällen för olika minoritetsgrupper
→ utbildningsanstalterna
- marknadsföring av kyrkans och församlingarnas praktikplatser, perioder av inläring i arbetet och arbetstillfällen så att informationen bättre än tidigare också når minoritetsgrupper
→ utbildningsanstalterna, stiftens, församlingarna
- utveckling av omskolning, effektivare erkännande av högskole- och andra examina som avlagts på annat håll samt utveckling av fristående examina
→ utbildningsanstalterna, delegationen för utlandsexamina
- utredning om huruvida bestämmelserna om språkkunskaper i onödan förhindrar olika minoritetsgrupper från att få arbete hos kyrkan
→ Kyrkostyrelsen/förvaltningsavdelningen
- information om förutsättningarna för sysselsättning av funktionshindrade, partiellt arbetsföra och handikappade samt tillgängliga stödformer
→ kyrkans arbetsmarknadsverk
- information om förutsättningarna för positiv särbehandling, skyldigheter i anslutning till skälig anpassning samt stöd för arbetsplatsarrangemang
→ kyrkans arbetsmarknadsverk, Kyrkostyrelsen
- information och rådgivning för tillgänglighetskartläggning
→ Kyrkostyrelsen/förvaltningsavdelningen

3.3 Likabehandling på arbetsplatsen

Resultat av undersökningen

- Av respondenterna hade *23 procent* under de senaste två åren *upplevt särbehandling hos sin nuvarande arbetsgivare i avancemanget, fastställandet av arbetsuppgifter, avlöningen eller förmånerna*. Var fjärde respondent (25 %) kände till att någon annan särbehandlats.
- Det vanligaste kriteriet för att respondenterna upplevt särbehandling var *tillhörighet till en viss yrkes- eller personalgrupp* (12 % av respondenterna). Även *anställningens art* (t.ex. visstids- eller deltidsanställning) hade legat bakom upplevelserna av särbehandling (6 % av respondenterna).
 - De som arbetade i andra än andliga uppgifter upplevde sig vara mindre uppskattade i arbetsgemenskapen.
 - Vikarier och andra visstidsanställda samt deltidsanställda stöter på svårigheter i bl.a. tillträdet till utbildning, informationen och fördelningen av arbetsuppgifter.

- Olika skillnader i synsätt i anslutning till religiös övertygelse, den upplevda särbehandlingen av anställda i olika personalgrupper samt attityderna till minoriteter utgör utmaningar på kyrkliga arbetsplatser. Även kön och ålder anknöt i enkätsvaren till erfarenheterna av och synpunkterna på särbehandling.
 - Mellan olika religiösa övertygelser, åsikter och väckelserörelser förekommer konflikter och upplevelser av diskriminering eller favorisering beroende på arbetsgemenskapens eller chefens bakgrund.
 - Kvinnorna upplevde att de särbehandlats eller diskriminerats i rekryteringen och avancemanget bland annat på grund av oro för att de ska bli gravida eller för att de är småbarnsföräldrar. Kvinnorna hade också bemötts med en nedlåtande och osaklig attityd.
 - Både unga och äldre anställda upplevde att de särbehandlats eller bemötts med en nedlåtande attityd.
 - Personer som tillhör en sexuell minoritet eller könsminoritet har alltjämt ofta en mycket svår ställning. Avvisande attityder och diskriminering förekommer fortfarande tämligen allmänt och dessa personer tvingas relativt ofta dölja sin minoritetstillhörighet.
 - De förtroendevalda och arbetarskyddsombudsmännen upplevde att de stod under särskild övervakning och särbehandlades.
- *Flexibilitet som behövs i arbetslivet av olika orsaker* (t.ex. för småbarnsföräldrar, äldre anställda, partiellt arbetsföra) upplevdes i viss mån leda till ojämlikhet, då andra anställda ansågs få rycka in i stället för dem som får flexa.
- I hanteringen av fördomar och konflikter på arbetsplatsen efterlystes större öppenhet och förmåga att ta upp frågor och bearbeta dem tillsammans i stället för att tiga, tillåta osakligt beteende på felaktiga grunder eller titta åt annat håll.

Från undersökning till åtgärder

Utnyttjande av befintliga redskap

- Iakttagande av samarbetsförfarandet i enlighet med *kyrkans samarbetsavtal* i församlingarna och på andra kyrkliga arbetsplatser: Syftet med avtalet är att främja ett ömsesidigt samarbete mellan arbetsgivaren och de anställda som baserar sig på information i rätt tid och att göra det möjligt för de anställda att delta i och påverka behandlingen av ärenden som gäller arbetet och arbetsplatsen samt säkerheten och arbetshälsan.
- Arbetsplatsens spelregler och varierande arbetssätt ska behandlas regelbundet och tillsammans, och det är viktigt att informera öppet om dem. Verkställandet av likabehandling av personalen ska utvärderas regelbundet bland annat *vid utvecklingssamtal, vid upprättandet av personalplaner och bokslut och i personalenkäter*. Integritetsskyddet ska beaktas när dessa frågor behandlas.
- *Resurser för arbetsmiljöutveckling* kan inriktas på främjandet av likabehandling på arbetsplatserna.
- Attityderna och svårigheten att bemöta olikhet kan på arbetsplatserna bearbetas till exempel med hjälp av den tillämpade och för arbetsgemenskapens behov skraddarsydda *MOD-utbildningen eller någon annan metod*.
- I planeringen av verksamheten och hanteringen av likabehandlingen på arbetsplatsen kan man tillämpa modeller som tagits fram för andra sektorer i samhället.

Beaktande av undersökningen i aktuella ärenden

- beaktande av likabehandlingsfrågor som en del av förhandlingsverksamheten (kyrkans arbetsmarknadsverk, huvudavtalsorganisationerna)

Fortsatta åtgärder för främjande av likabehandling

- Systematiskt utnyttjande av MOD-utbildningsprogrammet som en del av utbildningen för och utvecklandet av kyrkliga arbetsplatser
→ stiftens, församlingarna/de kyrkliga samfälligheterna, MOD-instruktörsnätverket
- beaktande av arbetsmiljö- och likabehandlingsfrågor (därtill anslutna lagar och bestämmelser, bemötande av olikhet och kunskap om minoriteter) samt mångfaldsledning inom kyrkans ledarskapsutbildning för kyrkoherdar och närmaste chefer
→ stiftens, kyrkans utbildningscentral
- anvisningar för hantering av likabehandlingsfrågor på arbetsplatsen bland annat vid introduktion, mentorskap och utvecklingssamtal
→ kyrkans arbetsmarknadsverk, kyrkans utbildningscentral
- anvisningar för hantering av likabehandlingsfrågor vid planering och utvärdering av verksamheten (bl.a. strategier, verksamhetsplaner, personalplaner, jämställdhetsplaner, verksamhetsberättelser, biskopsvisitationer)
→ Kyrkostyrelsen, kyrkans arbetsmarknadsverk, stiftens, kyrkans utbildningscentral
- planmässig spridning av kunskap för att öka likabehandlingen och förbättra arbetshälsan (t.ex. olika slags utbildningsmaterial) till församlingarna och församlingarnas förtroendevalda
→ kyrkans arbetsmarknadsverk, kyrkans utbildningscentral, stiftens, Koulutuskeskus Agricola

3.4 Ingripande i trakasserier och fientliga attityder

Resultat av undersökningen

- Av respondenterna hade *23 procent i sin nuvarande arbetsgemenskap upplevt trakasserier eller fientliga attityder* (t.ex. fördomsfulla vitsar, öknamn, fientliga eller nedsättande åsikter) under de senaste två åren.
- Det vanligaste kriteriet bakom upplevelserna av trakasserier eller fientliga attityder var, liksom ovan, *tillhörighet till en viss yrkes- eller personalgrupp* (8 % av respondenterna). Även i anslutning till *kön* hade trakasserier och fientliga attityder upplevts (6 % av respondenterna).
- Trakasserier eller fientliga attityder mot andra hade observerats i den egna arbetsgemenskapen av 29 procent av respondenterna under de senaste två åren.
- *En tiondedel av respondenterna hemlighöll i arbetsgemenskapen något om sig själva* på grund av att de var rädda för trakasserier eller diskriminering. Det gällde vanligen *religiösa övertygelser eller åsikter eller den personliga livssituationen* (t.ex. förhållanden, skilsmässa, samboende, tillhörighet till en sexuell minoritet).
 - Såväl konservativa som liberala religiösa åsikter och övertygelser hemlighölls för att man ville undvika diskriminering eller svårigheter.
 - Sexuella minoriteter och könsminoriteter bemöts med fördomar, direkt motstånd och osaklighet, vilket leder till hemlighållande för att undvika diskriminering.

- *Den s.k. heteronormativiteten och kärnfamiljsidealet* leder till fördomar även mot ensamboende, barnlösa, samboende och frånskilda.
- *Personer som hörde till väckelserörelser som allmänt motsätter sig kvinnopräster* upplevde fördomar och till och med diskriminering, även om de inte vägrat att samarbeta med kvinnopräster.
- I fråga om upplevelser av trakasserier och fientliga attityder framgick inga statistiskt signifikanta skillnader mellan olika åldersgrupper.
- Hälften av de anställda som svarade på enkäten ansåg sig känna till de rättigheter och skyldigheter som lagen om likabehandling för med sig och veta hur man ska agera i eventuella diskrimineringsfall.
- Över hälften litade på chefens förmåga att utreda diskrimineringsfall på arbetsplatsen och upplevde att chefen behandlade de anställda lika.
- Mindre än en tredjedel visste att det fanns tydliga anvisningar för diskrimineringsfall på arbetsplatsen.

Från undersökning till åtgärder

Utnyttjande av befintliga redskap

- På de kyrkliga arbetsplatserna behandlas regelbundet *rekommendationen om främjande av gott bemötande på arbetsplatsen och anvisningarna om förebyggande av osakligt bemötande*. Anvisningarna behandlas tillsammans med personalen och delas ut till nyanställda i samband med introduktionen. Även effekterna av arbetsgemenskapens religiösa verksamhetsfält ska hanteras på ett öppet och medvetet sätt.
- I församlingarna iakttas *biskopsmötets anvisning* om hur man ska förfara med anställda som vägrar samarbeta med kvinnopräster.
- Attityder och svårigheter att bemöta olikhet kan på arbetsplatserna bearbetas till exempel med hjälp av den tillämpade *MOD-utbildningen eller någon annan metod* på arbetsplatsens utvecklings- eller arbetsmiljödag.

Beaktande av undersökningen i aktuella ärenden

- En av Kyrkostyrelsen tillsatt arbetsgrupp bereder ett förslag till Kyrkostyrelsens framställning om bestämmelser om diskrimineringsförbud som tas in i kyrkolagen (-2010).

Fortsatta åtgärder för främjande av likabehandling

- tydliga direktiv till församlingarna om hur arbetsron ska garanteras för anställda som hör till sexuella minoriteter och könsminoriteter
→ biskopsmötet, stiftet
- beaktande av arbetsmiljö- och likabehandlingsfrågor (därtill anslutna lagar och bestämmelser, bemötande av olikhet och kunskap om minoriteter) samt mångfaldsledning inom kyrkans ledarskapsutbildning för kyrkoherdar och närmaste chefer
→ stiftet, kyrkans utbildningscentral

- hantering av likabehandlingsfrågor inom kyrkans ledarutbildning och utbildningen av arbetsledare och konsulter samt förtroendevalda
→ stiftens, kyrkans utbildningscentral, huvudavtalsorganisationerna, Koulutuskeskus Agricola
- sammanställande av god praxis i främjandet av likabehandling och direktiv för ingripande i trakasserier och diskriminering på kyrkliga arbetsplatser
→ Kyrkostyrelsen, kyrkans arbetsmarknadsverk, huvudavtalsorganisationerna och fackförbunden
- lagstiftning som förbjuder trakasserier på arbetsplatsen (lagen om likabehandling, jämställdhetslagen och arbetarskyddslagen) tas upp i utbildningen av förtroendevalda
→ kyrkans utbildningscentral, stiftens, Koulutuskeskus Agricola

4) UPPFÖLJNING

Kyrkostyrelsen följer upp de fortsatta åtgärderna i kyrkans likabehandlingsprojekt och utvärderar behovet av eventuella nya åtgärder.

MER INFORMATION

Lagstiftning, www.finlex.fi:

- Finlands grundlag (1999/731)
- Lagen om likabehandling (2004/21)
- Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (1986/609)
- Arbetsavtalslagen (2001/55)
- Arbetarskyddslagen (2002/738)
- Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006)
- Strafflagen (1889/39).
- Kyrkolagen (1993/1054)

Undersökningar:

- Grönlund, Henrietta: *Yhdenvertaisuus Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työyhteisöissä*. Publikationer från Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland 2010:4. Helsingfors: Kyrkostyrelsen. evl.fi/publikationer
- Grönlund, Henrietta & Björklund, Liisa: *Kirkko heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä*. Arbets- och näringsministeriets publikationer 28/2009. www.tem.fi
- Kyrkans arbetsmiljöbarometer (2009, 2007, 2005, 2003, 2001). Arbetarskyddscentralen sacrista.evl.fi > Anställning
- Palmu, Harri: *Työolot rakennemuutosseurakunnissa*. Kyrkans forskningscentralens webbpublikationer 2010:21. evl.fi/publikationer

Biskopsmötets publikationer:

- *Arbetsledning, arbetsplatsutveckling och arbetarskydd*. Betänkande av biskopsmötets arbetsgrupp tillsatt 10–11.2.2004. Serie B 2006:2. evl.fi/publikationer

Avtal, rekommendationer och anvisningar (Kyrkans arbetsmarknadsverk):

Dokument i elektronisk form: sacrista.evl.fi > Anställning

- Kyrkans samarbetsavtal (KyrkTAK bilaga 14)
- Främjande av ett gott bemötande på arbetsplatsen (KyrkTAK bilaga 21a)
- Praktiskt förfarande för förebyggande av osakligt bemötande (KyrkTAK bilaga 21b)
- Ändringar i jämställdhetslagen fr.o.m. 15.6.2009 Cirkulär A 9/2009
- Ändring i lagen om likabehandling 1.12.2008 Cirkulär A 16/2008
- Utarbetande av en jämställdhetsplan. Cirkulär A 7/2005
- Ändringar i jämställdhetslagen. Cirkulär A 5/2005
- Lagen om likabehandling (21/2004). Cirkulär A 3/2004
- Arbetsmarknadsorganisationernas gemensamma ställningstagande: Ulkomaiset työntekijät tervetulleita!, 16.3.2006.

- Arbetsmarknadsorganisationernas gemensamma direktiv för arbetsplatserna om sexuella trakasserier: Gott uppförande tillåtet – Osaklig behandling förbjuden!, 2002.

Kyrkostyrelsens publikationer

- *En kyrka för alla*. Finlands evangelisk-lutherska kyrkas handikappolitiska program. Helsingfors: Kyrkostyrelsen, 2003
- *Kyrkan 2020. Framtidsredogörelse för Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland*. Kyrkostyrelsens publikationer 2010:7. Helsingfors: Kyrkostyrelsen. evl.fi/publikationer
- *Kyrkans introduktionsguide. Material för kyrkans ledning, chefer och andra som ansvarar för introduktion av nya medarbetare*. Publikationer från Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland. Serie C 2010:6. evl.fi/publikationer
- *Vår kyrka – framtidens arbetsplats. Rekryteringsstrategi för Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland för åren 2009–2015*. Godkänd av Kyrkostyrelsens plenum 27.5.2009. Publikationer från Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland. Serie C 2009:3.
- *Romanit ja kirkko: Opas seurakuntien työntekijöille ja luottamushenkilöille*. Publikationer från Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland 2005:2. Helsingfors: Kyrkostyrelsen.

Handledningar:

- *Gott uppförande tillåtet – Osaklig behandling förbjuden!* Arbetarskyddscentralen, 2010. www.ttk.fi
- *Mångfald och olikhet – nycklar till framgång och styrka. God praxis för mångfaldsledning*. Arbets- och näringsministeriet, 2010. www.tem.fi
- *Mångfald – en möjlighet i arbetslivet. Guide för att främja likabehandling och bekämpa diskriminering på arbetsplatsen*. Arbets- och näringsministeriet, 2009. Tillgänglig i elektronisk form på finska, samiska och klarspråk: www.tem.fi
- *Jämställdhetsplanering på arbetsplatserna. Varför, var och hur?* Social- och hälsovårdsministeriets broschyrer 2005:6. www.stm.fi
- *Funktionshinder kvittar – låt kompetensen avgöra. Guide för arbetsgivare för att anställa en person med funktionsnedsättning eller en partiellt arbetsför person*. Arbets- och näringsministeriet, 2010. www.tem.fi
- *Handbok i likabehandlingsplanering*. Inrikesministeriets publikation 10/2010. yhdenvertaisuus.fi

Webbplatser:

- www.eesteeton.fi: Information om tillgänglighet i den bebyggda miljön
- mod.evl.fi: Utbildningsprogrammet MOD (mångfald, insikt, dialog)
- www.kirkkopalvelut.fi/yhdessa/yhdessa-tyohon: Yhdessä työhön: Gemensamt ansvar-projekt för sysselsättning av invandrare
- www.tasa-arvo.fi/sv: Jämställdhetsombudsmannens webbplats
- www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/hyva_kaytos_sallittu/: Työturvallisuuskeskuksen Hyvä käytös sallittu! -sivusto
- yhdenvertaisuus.fi: Info- och materialbank om likabehandling och icke-diskriminering