

---

## Kyrkomötet

### Tillsyns- och uppdragsutskottets betänkande 2014:11

## Ta fram en mångfaldsplan

---

### Sammanfattning

I betänkandet behandlas motion 2014:107 med förslag att kyrkostyrelsen ska få i uppdrag att ta fram en mångfaldsplan för Svenska kyrkans nationella arbete. Utskottet anser att ett eventuellt framtagande av en sådan mångfaldsplan riskerar att bli problematiskt eftersom den föreslås täcka samtliga diskrimineringsgrunder enligt diskrimineringslagen. Utskottet är vidare av den uppfattningen att initiativ till att ta fram en plan för lika rättigheter och möjligheter för kyrkokansliet i Uppsala, bör komma från kyrkostyrelsen och inte från kyrkomötet. Utskottet föreslår därför att motionen ska avslås. Utskottet vill med anledning av motionen ge kyrkostyrelsen tillkänna vad utskottet har anfört i sitt betänkande.

### Utskottets förslag till kyrkomötesbeslut

1. Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2014:107.
2. Kyrkomötet beslutar att med anledning av motion 2014:107 ge kyrkostyrelsen tillkänna vad utskottet har anfört avseende *dels* initiativ till framtagande av en plan för lika rättigheter och möjligheter för kyrkokansliet i Uppsala, *dels* vikten av att diskrimineringslagens minimikrav uppfylls.

### Motionens förslag

#### Motion 2014:107 av Anna Ekström m.fl., Ta fram en mångfaldsplan

Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att ta fram en mångfaldsplan för Svenska kyrkans nationella arbete.

### Bakgrund

#### Diskrimineringslag m.m.

I den aktuella motionen hänvisas bl.a. till gällande diskrimineringslag (2008:567). Den numera sammanhållna diskrimineringslagen innehåller sju diskrimineringsgrunder, nämligen kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett de nämnda diskrimineringsgrunderna.

Diskrimineringslagens tredje kapitel rör aktiva åtgärder i bl.a. arbetslivet. Här stadgas bl.a. att arbetsgivare med 25 anställda eller fler vart tredje år *ska* upprätta en skriftlig plan för sitt jämställdhetsarbete (s.k. jämställdhetsplan). Genom personalpolitiskt kollektivavtal (PU-avtalet) följer att enheter inom Svenska kyrkan ska ta

fram en jämställdhetsplan redan när en arbetsgivare har minst nio anställda. Beträffande Svenska kyrkans nationella nivå finns i nuläget en antagen *Jämställdhetsplan för Kyrkokansliet i Uppsala 2009/2010*. Planen omfattar fem områden; arbetsförhållanden, föräldraskap, trakasserier, rekrytering och lön.

Kravet enligt diskrimineringslagen avser en skriftlig plan för arbetet med diskrimineringsgrunden kön. Något motsvarande lagkrav på skriftlig plan finns inte beträffande övriga diskrimineringsgrunder. Diskrimineringsombudsmannen (DO), som har tillsyn över diskrimineringslagen, rekommenderar dock att arbetsgivare upprättar en skriftlig plan som täcker även andra diskrimineringsgrunder än kön. I informationsmaterial från DO (tillgängligt på [www.do.se](http://www.do.se)) benämns sådan mera heltäckande plan ”plan för lika rättigheter och möjligheter”. Begreppet ”mångfaldsplan” är inte rättsligt reglerat i diskrimineringslagen. Det finns exempel på arbetsgivare inom Svenska kyrkan som följer DO:s rekommendation att samla allt främjandearbete i en gemensam plan. Ett exempel är Stockholms stift som har en *Policy och handlingsplan för mångfald och jämställdhet* för stiftsorganisationen.

Beträffande diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning är bestämmelsen i 34 kap. 7 § i kyrkoordningen om krav på kyrkotillhörighet för anställning i Svenska kyrkan att se som undantag från diskrimineringslagens reglering. Redan i samband med kyrkoordningens tillkomst ifrågasattes den aktuella kyrkoordningsbestämmelsen av dåvarande Ombudsmannen mot etnisk diskriminering. I slutet av 2002 slöts en överenskommelse mellan ombudsmannen, Svenska kyrkan genom kyrkostyrelsen och Svenska kyrkans församlingsförbund (numera Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation) avseende bl.a. informationsinsatser om kyrkoordningens bestämmelser i relation till lagstiftningen mot diskriminering i arbetslivet. Som ett resultat av detta utarbetades bl.a. foldern *Anställning och krav på medlemskap i Svenska kyrkan* utgiven av Församlingsförbundet.

Förtroendemannaorganisationen inom Svenska kyrkan berörs inte av diskrimineringslagen.

### Tidigare behandling i kyrkomötet

Frågor om diskriminering har behandlats vid flera tidigare tillfällen i kyrkomötet, se bl.a. Kyrkolivsutskottets betänkanden 2013:9 *HBT-certifikat*, 2007:16 *Åtgärder mot åldersdiskriminering i kyrka och samhälle*, Kyrkorättsutskottets betänkande 2004:6 *Tillämpningen av religionsfrihetslagstiftning m.m.* och Tillsyns- och uppdragsutskottets betänkande 2001:5 *Inrättande av tjänst som kyrkoombudsman*. Tidigare förslag har dock inte varit inriktade på att kyrkostyrelsen ska vidta aktiva åtgärder specifikt på den nationella nivån.

Vid kyrkomötet 2013 behandlades motion 2013:80 *Utöka jämställdhetsskrivelsen till en mångfaldsskrivelse*. Motionen rörde den särskilda jämställdhetsskrivelse, som enligt beslut fattat av 1995 års ombudsmöte ska redovisas av det verkställande organet på nationell nivå (numera kyrkostyrelsen) för kyrkomötet en gång varje mandatperiod. Motionärerna föreslog att jämställdhetsskrivelsen fortsättningsvis skulle ersättas av en mångfaldsskrivelse. Kyrkolivsutskottet föreslog i sitt betänkande att motionen skulle avslås. Utskottet fann motionen intressant och tankeväckande, men poängterade samtidigt vikten av att den nationella nivån fortsatte sitt pågående samarbete med Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation kring arbetsmiljö- och diskrimineringsfrågor (att det finns ett mångårigt sådant samarbete omnämns bl.a. i 2012 års jämställdhetsskrivelse). Detta bl.a. mot bakgrund av att Svenska kyrkan fortfarande ansågs ha en låg andel anställda med annan bakgrund än svensk. Kyrkomötet följde utskottets förslag och avslag motionen.

Sedan relationsändringen från staten har kyrkostyrelsen redovisat jämställdhets-skrivelser för kyrkomötet åren 2000, 2004, 2008 och 2012. Skrivelserna har bl.a. innehållit uppgifter om könsfördelningen bland förtroendevalda och anställda samt uppgifter om anställdas lönenivåer. Sedan år 2004 har skrivelserna även innehållit en redovisning av genomsnittsåldern för kvinnor och män som är förtroendevalda på nationell nivå. Redovisningen i skrivelserna har i hög grad byggts på statistiska uppgifter.

## Utskottets överväganden

### Utskottets förslag:

1. Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2014:107.
2. Kyrkomötet beslutar att med anledning av motion 2014:107 ge kyrkostyrelsen tillkänna vad utskottet har anfört avseende *dels* initiativ till framtagande av en plan för lika rättigheter och möjligheter på kyrkokansliet i Uppsala, *dels* vikten av att diskrimineringslagens minimikrav uppfylls.

I den aktuella motionen föreslås att det ska upprättas en mångfaldsplan för Svenska kyrkans nationella nivå, dvs. för kyrkokansliet i Uppsala. Av motiveringen till förslaget framgår att motionärerna anser att planen ifråga ska redovisa kyrkokansliets arbete för att motverka diskriminering utifrån gällande diskrimineringslags samtliga diskrimineringsgrunder. Det kan i det sammanhanget noteras att diskrimineringslagen enbart ställer krav på upprättande av en jämställdhetsplan, dvs. en plan med inriktning på den enskilda diskrimineringsgrunden kön.

Utskottet konstaterar att kyrkokansliet i Uppsala inte verkar ha upprättat någon (ny) jämställdhetsplan inom den tidsram som anges i 3 kap. 13 § diskrimineringslagen. Utskottet finner detta minst sagt anmärkningsvärt, förutsätter att arbete pågår för att detta krav enligt diskrimineringslagen omgående ska bli uppfyllt och att liknande situation inte uppkommer på nytt i framtiden.

Vad åter beträffar motionen, framgår det inte om motionärerna tänker sig att upprättandet av mångfaldsplanen ska föregås av någon kartläggning och analys av nuläget på arbetsplatsen. Utskottet anser dock att genomförande av sådant kartlägningsarbete närmast utgör en självklarhet i detta sammanhang och förutsätter därmed att så avsetts ske.

De Ungas Kyrkomöte har lämnat motionssvar till motion 2014:107 och bl.a. anfört att det finns en viss otydlighet kopplad till begreppet ”mångfaldsplan”. Utskottet har i och för sig uppfattat det som klart att motionärerna därmed avser en skriftlig plan för arbete med att främja lika rättigheter och möjligheter på en arbetsplats och som täcker flera diskrimineringsgrunder än enbart den som hänför sig till kön. Ett sätt att undvika otydlighet i sammanhanget, kan dock vara att använda sig av just begreppet ”plan för lika rättigheter och möjligheter”, som är det som används av DO för att beteckna en sådan mera heltäckande plan.

Utskottet ställer sig positivt till intentionerna bakom motionärernas förslag. Att kyrkliga arbetsgivare planerar och vidtar aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet bör vara en självklarhet. Om Svenska kyrkans nationella nivå genomför åtgärder, som ligger i framkant på området, kan detta utgöra en viktig inspirationskälla för arbetet på övriga nivåer inom kyrkan.

Oaktat ovanstående ser utskottet en del svårigheter med motionärernas förslag. En grundläggande svårighet rör själva omfånget av den föreslagna mångfaldsplanen. Erfarenheter från liknande arbete bland utskottets ledamöter, ger vid handen att det –

inte minst av integritetsskäl – är problematiskt att såväl kartlägga som planera aktiva åtgärder beträffande diskrimineringsgrunderna *könsöverskridande identitet eller uttryck* respektive *sexuell läggning*. Utskottet har i sammanhanget noterat att angivna diskrimineringsgrunder inte ingår i den handledning för arbete med plan för lika rättigheter och möjligheter, som tagits fram av DO. Det kan vidare ifrågasättas vilken förankring en plan av föreslaget innehåll skulle få på arbetsplatsen kyrkokansliet i Uppsala om det bestäms av kyrkomötet att en sådan plan ska upprättas. Utskottet är av den uppfattningen att en plan som tas fram på eget initiativ, dvs. på beslut av kyrkostyrelsen och efter samråd med fackliga representanter, har avsevärt större möjligheter att bli ett s.k. levande dokument och kan vara till inspiration för andra kyrkliga enheter. Det är utskottets förhoppning att kyrkostyrelsen allvarligt överväger att initiera ett sådant arbete.

Utskottet föreslår med hänvisning till ovanstående att motionen avslås. Utskottet vill med anledning av motionen dock ge kyrkostyrelsen tillkänna vad utskottet har anfört avseende *dels* initiativ till framtagande av en plan för lika rättigheter och möjligheter för kyrkokansliet i Uppsala, *dels* vikten av att diskrimineringslagens minimikrav uppfylls.

Uppsala den 26 september 2014

På Tillsyns- och uppdragsutskottets vägnar

*Britas Lennart Eriksson, ordförande*

*Anders Eriksson, sekreterare*

*Beslutande:* Britas Lennart Eriksson, ordförande, Inger Wahlman, Roine Olsson, Anna Forssell, Lars Risberg, Emilia Lindstrand, Hans-Olof Andrén, Emma Hedlundh, Mattias Rosenquist, Sven Kerst, Ingrid Borgström, Sten Elmberg, Lisbeth Göranson, Anders Novak och Hanna Unger.

*Övriga närvarande vid beslutstillfället:* Margareta Carlenius, Emma Svensson, Johanna Andersson, Kent Karlsson, Bertil Murray, Helena Nordvall, Kerstin Rossipal, Anna-Lena Carlsson, Ann-Christin Alexius, Helena Elmqvist, Helena Björkman och Claes Björndahl.

Biskop Eva Brunne har deltagit i utskottets överläggningar.