

§ 52 Ta fram en mångfaldsplan

JOHANNA ANDERSSON:

Fru ordförande, kyrkomötesledamöter! Jag talar nu för utskottet och kommer att yrka avslag på motion 2014:107 av Anna Ekström med flera.

Utskottet är positivt till intentionerna med motionen om att upprätta en mångfaldsplan för kyrkokansliet i Uppsala, eller alternativt uttryckt, för den nationella nivån i Svenska kyrkan. Vi menar att det är viktigt att kyrkliga arbetsgivare arbetar aktivt och målmedvetet för att erbjuda sina anställda en god arbetsmiljö, för att motverka alla former av diskriminering och för att främja lika rättigheter i arbetslivet. Utskottet vill därför uttrycka en förhoppning om att kyrkostyrelsen ska initiera ett aktivt arbete med frågor som rör mångfald och lika rättigheter på kyrkokansliet i samråd med fackliga representanter.

Att utskottet ändå föreslår att motionen ska avslås beror på några olika saker som framkom under diskussionerna. En sak är att det har det framkommit att kyrkokansliet idag inte förmår leva upp till diskrimineringslagens minimikrav. Det kravet är idag att en arbetsgivare ska upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år, om man innevarande kalenderår sysselsätter 25 medarbetare eller fler. Utskottet menar att det är anmärkningsvärt att en sådan plan inte har upprättats. Vi vill betona att det är arbetsgivaren som har ett ansvar för att det här lagkravet efterlevs. Jag kan också formulera det så här: utskottet har högt ställda förväntningar på att en sådan plan kommer att finnas upprättad snarast och att den alltså kommer att leva upp till lagkraven.

Arbetet med planer för jämställdhet i arbetet består vanligtvis av en kartläggning, en analys, planering, genomförande av åtgärder och uppföljning. Det kräver engagemang, det kräver en lokal förankring och det kräver en tydlig bild av vilka problem och vilka utmaningar man har på en arbetsplats. Utskottet menar därför att den här typen av initiativ har bäst förutsättningar att lyckas, om de växer fram ur konkreta och kända behov hos medarbetarna på arbetsplatsen och inte initieras från ett håll som kan upplevas som utifrån eller uppifrån. Att ta fram en plan för kyrkokansliets arbete för lika rättigheter och möjligheter eller en mångfaldsplan går inte att ålägga kyrkokansliet från kyrkomötet. Den bör tas fram på eget initiativ, gärna efter diskussioner med kyrkostyrelsen.

Den som läser vårt yttrande kan också se att vi ägnar en del tid åt tekniska frågor kring skillnaderna mellan att göra en jämställdhetsplan och en plan som innefattar andra diskrimineringsgrunder än kön. Detta beror på att man inte får lov att kartlägga alla diskrimineringsgrunder eller att målsätta dem, men jag tror vi kan lämna den delen åt sidan.

Som tidigare sagts är det alltså utskottets förhoppning att kyrkostyrelsen ska initiera ett sådant arbete i samråd med fackliga parter och med kyrkokansliets medarbetare. Än en gång framhåller vi vikten av att diskrimineringslagens minimikrav uppfylls, kanske innan kansliet tar på sig ytterligare uppgifter inom detta område.

ANNA EKSTRÖM:

Ordförande, biskopar, ledamöter och övriga åhörare! Nu är vi snart halvvägs på dagordningen, härligt. "De ska gå till den heliga staden" sjöng vi i morse. Tänk om de ska gå till den heliga staden och kanske ha en chans att ta med sig en mångfaldsplan och glada styra stegen, eller en plan för lika rättigheter och möjligheter. Den översättningen får den nya psalmboksgruppen lösa.

Tack för behandlingen. Det är tredje gången gillt. Nu har vi inte bara instinktivt avslagit det, för så ska vi inte ha det. Vi har gett kyrkostyrelsen till känna eller – som man ska säga i folkmun – gett ett tips att göra detta, att se över att vi faktiskt inte täcker allt i den nya diskrimineringslagen. Vi följer inte diskrimineringsombudsmannens anvisningar, så där kanske, kanske man skulle kunna göra någonting. Tips, tips, tips. Tipset är vidare att kyrkostyrelsen tar detta och tar fram en plan och övar. Öva, öva, öva. Tack för ordet.

Beslut i ärendet återfinns i kyrkomötets protokoll, § 93