



Referanser:

Arkivsak: 21/04505-31

Årlig gjennomgang av handlingsplan LIM

Sammendrag

Likestilling, inkludering og mangfold er et omfattende felt som er viktig for Den norske kirke, og et prioritert felt som krever kontinuerlig arbeid. Det gjøres en årlig gjennomgang av LIM-handlingsplanen, som legges frem for Kirkerådet. Handlingsplanen er ment til å ta for seg alle diskrimineringsområdene.

Forslag til vedtak

Saken tas til orientering.

Saksorientering

Innholdet i denne orienteringen er behandlet i Kontaktmøtet som en ordinær del av årshjulet. Alle offentlige arbeidsgivere og private arbeidsgivere over 50 ansatte skal følge en lovbestemt fire-trinns arbeidsmetode for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Første del av arbeidsmetoden (bokstav a), er å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Det er anbefalt at dette gjøres i etablerte møtepunkter med ledelse, vernetjeneste og tillitsvalgte som gjør kartleggingen i fellesskap. Arbeidsgiver skal opplyse om hvordan virksomheten arbeider for å operasjonalisere likestillingspolitikken til handling, herunder hvordan den obligatoriske arbeidsmetoden etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd, praktiseres.

Diskriminering

Ved tilsetning i kirkelige stillinger som er av betydning for å virkeliggjøre Den norske kirkes formål, skal tilsetningsmyndigheten oppstille krav om medlemskap i Den norske kirke i tråd med adgangen til dette i likestillings- og diskrimineringsloven § 9, jf. § 30. Dette gjelder alle prestestillinger og flere kirkefaglige stillinger i Kirkerådet og på bispedømmekontorene.

Likestilling

Kirkerådet har vedtatt en handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold, og den kan leses her: <http://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/plandokumenter/likestilling-inkludering-og-mangfold/>

Likestilling blir tillagt vekt ved rekruttering og avlønning av ledere og medarbeidere i Den norske kirke. Det arbeides løpende med informasjon og bevisstgjøring om aktuell likestillings- og diskriminerings-lovgivning.

Universell utforming og tilrettelegging

Den norske kirke skal være en kirke av alle og for alle. Dette er en viktig drivkraft i arbeidet med inkluderende kirkeliv, funksjonshemmedes rettigheter, universell utforming og tilrettelegging. Med dette bidrar også kirken til å oppfylle hovedprinsippet i arbeidet med bærekraftsmålene: «Ingen skal utelates». På grunn av sine særegne utforminger og interiør er fysisk tilgjengelighet en utfordring i mange kirker. Det er likevel en økende bevissthet om betydningen av universell utforming, og det jobbes for å styrke kompetansen og videreutvikle ressursene om temaet, både nasjonalt og lokalt. Vernemyndighetene er også velvillige til å finne løsninger. I praksis skjer det likevel ikke nok endringer, ofte på grunn av manglende økonomi.

Bakgrunn for videre arbeide med universell utforming og tilrettelegging/ivaretagelsen av funksjonshemmedes rettigheter er bl.a. [forventningsdokument for likestilling inkludering og mangfold.pdf \(kirken.no\)](#) og KM 07/23 [vedtak km 7 23 likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet - universell utforming av og i kirken - endret.pdf](#). Her har Kirkemøtet blant annet vedtatt at «Den norske kirke skal være en arbeidsplass som fremmer likestilling, inkludering og mangfold, også når det gjelder funksjonshemmede».

Kirkemøtesaken blir fulgt opp av en handlingsplan for årene 2024-2027 (KR73/24). Handlingsplanen har tiltak innen syv innsatsområder, deriblant kirke som arbeidsplass (innsatsområde 5). Tiltak 5.1. «Gjennomføre en kartlegging av hvilke barrierer og holdninger ansatte med funksjonsnedsettelse opplever i kirken» er planlagt gjennomført i forbindelse med medarbeiderundersøkelsen 2025. Tiltak 5.2. «Fremme arbeidsplasser for mennesker med utviklingshemning i kirken» blir fulgt opp gjennom videreføring av samarbeidsavtalen fra 2022 med HELT MED. Helt Med jobber for mangfold og inkludering. De jobber for at utviklingshemmede skal få samme mulighet som andre til å velge blant jobber de er interessert i. Gjennom deltakelse i arbeidslivet, kan de få oppleve at de er inkludert og deltakende i samfunnet, på lik linje med andre. Det er behov for å spre informasjon om

samarbeidsavtalen i organisasjonen. Tiltak 5.3. «Sikre kompetanse og implementere krav om universell utforming og individuell tilrettelegging av arbeidsplasser» vil følges opp gjennom en videreutvikling av handlingsplanen for LIM 2025.

Råd for personer med funksjonsnedsettelse er opprettet og har startet sitt arbeid. Rådet har blant annet i en samtale med preses, tatt opp behovet for at Bispemøtet jobber med kirken som inkluderende arbeidsplass (14/24). Rådet har også hatt en sak om kirken som arbeidsplass (22/24).

Kirkerådet har signert en samarbeidsavtale med KABB. Formålet med denne avtalen er å skape gode rammer for at KABB og Kirkerådet sammen kan bidra til mer universell utforming av og i kirken for syns- og lesehemmede og unngå ekskludering. KABB representerer blant annet også ansatte i kirken med svekket syn og lesevaner og peker spesielt på manglende universell utforming av kirkens digitale verktøy. KABB mottar i 2024 1 million kroner for prosjektet «Salmebok for alle», som er viktig ikke bare for kirkens medlemmer, men også ansatte.

Varsling

Rettssubjektet Den norske kirke og 180 fellesråd har tatt i bruk «Mitt varsel», som er en digital varslingskanal. «Mitt varsel» tilbys kostnadsfritt til alle fellesråd. Vår digitale læringsplattform har kurs som viser hvordan varslingsportalen kan brukes. Det er gjennomført egen opplæring for saksbehandlere på bispedømmekontorene. Det settes opp webinarer for administratorer og saksbehandlere annenhver måned ut 2024. Fra kirken.no sin side om varsling, er det linket til en egen side for saksbehandling i ressursbanken. Her finner man en stegvis tilnærming til prinsipper for saksbehandling. Produkteier av MittVarsel.no tilbyr førstegangsopplæring for alle nye fellesråd som velger å åpne portal, samt setter opp felleskurs for saksbehandling av varsler i MittVarsel.no. Målet er å skape mest mulig lik praksis i behandling av varsler.

Varslingsrutinene for rettssubjektet Den norske kirke ble revidert våren 2024. Saken ble behandlet og godkjent i AMU.

I medarbeiderundersøkelsen fra 2021, meldte kun 19% at de hadde kjennskap til hvor de kunne melde ifra om diskriminering på bakgrunn av kjønn. I 2023, var formuleringen utvidet fra å kun gjelde å melde ifra om diskriminering på bakgrunn av kjønn, til om man kjenner til virksomhetens sine rutiner for varsling av kritikkverdige forhold. 76% melder at de har kjennskap til dette.

Arbeidsforhold

Likestilling blir tillagt vekt ved rekruttering og avlønning av ledere og medarbeidere i Den norske kirke. Det arbeides løpende med informasjon og bevisstgjøring om aktuell likestillings- og diskrimineringslovgivning.

48 prosent av søknadene til prestestillinger i 2023 kom fra kvinner. Det er ansatt kvinner i 43 prosent av stillingene. Kvinner tok i snitt ut 88,6 dager

foreldrepermisjon. Menn tok i snitt ut 49,9 dager. I tallene ligger kun permisjonsdager avvirket i 2023.

I presteskaper er kvinneandelen nå 42,5 prosent, en økning fra 40,2 prosent i 2022. Kvinneandelen er stigende, og andelen kvinnelige prester øker jo yngre aldersgruppene er.

Det er bare drøyt 60 år siden den første kvinnen ble ordinert til prestedtjeneste. I geistlige lederstillinger (biskop, prost og domprost) er kvinneandelen 35,2 prosent. I 2022 var tallet 35,5 prosent. Det er verd å merke seg at ved utgangen av 2023 er 6 av 12 biskoper kvinner.

61,6 prosent av våre øvrige ansatte (ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat) er kvinner. I 2022 var tallet 62,5 prosent. Kvinneandelen i administrative lederstillinger i Kirkerådet og på bispedømmekontorene er 40,8 prosent. I 2022 var tallet 45,3 prosent.

Blant Kirkerådets nyvalgte medlemmer er det syv kvinner og ti menn.

Deltid og midlertidige stillinger

Pr 31.12.23 hadde vi 102 (135 i 2022) faste ansatte i deltidstillinger og disse har i snitt 58,7 prosent stilling (57,5 prosent i 2022). Gradert uttak av foreldrepermisjon inngår i deltidstillene. 63 av våre deltidsansatte er prester. Det er ikke identifisert uønsket deltid.

Midlertidig tilsetning er vikarer ved foreldre- og studiepermisjoner og vikarer ved ledighet i stillinger. Årskullene med prester som pensjoneres er større enn de som utdannes.

Det var 223 midlertidig tilsatte og vikarer ved årsskiftet. 99 av disse er kvinner. 40 pensjonister som er engasjert i en stillingsprosent 31.12.2023 er med i tallene. 5 av disse er kvinner.

Likelønn

Kvinnens andel av menns lønn i prosent											
	Totalt	Kapel-	Sokne-	Spesial	Senior	Prosti	Proster	Biskoper	Stifts-	Avd-	Andre
	prester	laner	prester	prester	prester	prester			direktør	ledere	adm
2023	97,7	100,8	99,1	99,2	103,0	97,7	97,7	100,1	98,5	96,6	89,2
2022	97,6	100,4	98,6	99,7	97,0	99,7	99,8	101,6	98,2	102,3	88,9

Avdelingsledere omfatter alle mellomledere på bispedømmekontorene og i Kirkerådet

Kapellaner, sokneprester og prostiprester har ansiennitetsstiger. Det er derfor grunnlag for å si at lønnsforskjellene skyldes at det fortsatt er flere mannlige enn kvinnelige prester som er på topp i ansiennitetsstigen. Den største lønnsforskjellen finner vi i andre administrative stillinger. Det er flere menn enn kvinner som har senior fagstillinger.

LHBT+

Kirkerådet vedtok i 2018 å opprette et LHBT-utvalg for å følge opp Bispemøtets rapport om LHBT. Utvalget skulle særlig ha fokus på gjennomføring av en arbeidslivsundersøkelse, kompetanseheving og arbeid med strategiplan.

LHBT-utvalgets mandat ble i 2021 forlenget ut 2023. Og igjen fra 2024 til 2026. Det gir utvalget mulighet til å følge opp gjennomføringen av kurset «Kirken skaper trygge rom», et kurs for økt kompetanse i møte med LHBT+-personer i kirken. Kurset er obligatorisk for alle ansatte i rettssubjektet Den norske kirke og alle fellesrådsansatte inviteres. Tilbakemeldingene er at dette er et viktig verktøy for å skape trygge arbeidsplasser for medarbeidere med LHBT+- identitet. Så langt har de fleste bispedømmene gjennomført, med planlagt fullføring innen høsten 2024. Det jobbes med å lage en digitalisert utgave av kurset til læringsplattformen. Kurset er planlagt ferdigstilt våren-25.

LHBT-utvalget har bistått med sine tilbakemeldinger i produksjonen av kurset «Konfirmantar og seksualitet», som ligger tilgjengelig i Læringsplattformen. Videre jobbes det med kompetansehevende tiltak som kan tilgjengeliggjøres på ressursbanken.

Vake gjennomførte høsten-24 forestillingen «Hjemme – en viktig forestilling om skeives liv og tro». Det ble i alt gjennomført ni forestillinger i ulike deler av landet. Kirkerådet har bistått ved å vise offentlig støtte gjennom ulike markedsføringstiltak.

Preses mener det er behov for å si tydelig unnskyld til de i det skeive miljøet, som kirka – og særs Bispemøtet – har påført skade og smerte. En arbeidsgruppe bestående av biskop Kari Veiteberg, biskop Jan Otto Myrseth og preses Olav Fykse Tveit skal sammen med LHBT-utvalget jobbe videre med denne prosessen.

Kvinnelige prester

Våren 2021 ble det gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse blant kvinnelige prester. Undersøkelsen viste at mange hadde opplevd uønskede kommentarer, og mangel på medbestemmelse og likebehandling. Dette jobbes det systematisk med både sentralt og regionalt. I 2022 opprettet man MittVarsel.no. Tall fra medarbeiderundersøkelsen høsten 2023 tyder på at terskelen for å melde ifra om uønskede hendelser er lavere med et slikt verktøy tilgjengelig.

Rasisme

Ved markeringen av Internasjonal dag mot rasediskriminering 21.mars, ønsket Den norske kirke å benytte anledningen til å sette fokus på rasisme. Det ble oppfordret til å sette av dagen til å reflektere og snakke om temaet. Snakke om hva rasisme gjøre med oss, og hva det gjør med samfunnet vårt. Og ikke minst – hvordan kan man sammen bidra til å bryte ned barrierer som er med på å holde liv i fordommer. I Kirkerådets sekretariat valgte man å invitere Manuela Ramin-Osmundsen for å snakke om «rasisme anno 2024: Mer polarisering og større ansvar?»

Det er igangsatt møter med en ressursgruppe med temaet - motvirke strukturell rasisme i kirken.

Rekruttering

Man har utarbeidet felles rutiner for tilsetning av menighetsprester, med tilhørende kurs og animasjonsfilm – som særlig løfter frem kvalifikasjonsprinsippet. Formålet er at kandidater skal vurderes ut fra deres kompetanse og erfaring, og ikke på grunnlag av andre faktorer som blant annet kan være diskriminerende.

Det jobbes aktivt med at man i rDnK skal ha en felles mangfoldserklæring i utlysning av stillinger: *Den norske kirke skal være en arbeidsplass med rom og respekt for mangfold, uavhengig av etnisitet, alder, kjønnsidentitet, funksjonsevne eller legning. Vi oppfordrer derfor alle kvalifiserte kandidater til å søke.* Flere har allerede innført dette.

I løpet av våren 2024, har rDnK tatt i bruk Refapp for å gjennomføre referansesjekk. Det benyttes strukturerte og standardiserte intervjuguider for å innhente referanser digitalt. Dette er ment som et verktøy som blant annet bidrar til å fjerne kognitive fallgruver som gjør at man vurderer kandidater ut ifra andre hensyn enn kvalifikasjoner. Samtidig bidrar man til likebehandling av kandidater ved at samtlige referanser får de samme spørsmålene.

Oppfølging av medarbeiderundersøkelsene i AMU/RAMU

Høsten 2023 ble medarbeiderundersøkelsen gjennomført. De ulike arbeidsgiverne har på bakgrunn av disse resultatene utarbeidet tiltak og handlingsplaner, som leveres til i AMU/RAMU for videre oppfølging.

Kompetansebygging

Det ble planlagt og gjennomført LIM-fagdag 24.oktober 2024. Et viktig utgangspunkt for LIM-fagdagen er å fremme lederansvaret for denne tematikken og etablere en kobling mellom likestilling, inkludering og mangfold og det at vi er kirke – en kirke som har plass til alle.

Læringsplattformen vil tilgjengeliggjøres for alle fellesråd i løpet av oktober-24. Her finnes flere ressurser på LIM-feltet som blant annet; mangfoldsrekruttering og universell utforming. Et e-læringskurs for å øke ansattes kunnskap om samer, kvener, norsk-finner og skogfinner i forbindelse med Sannhets- og forsoningskommisjonen sin rapport. Samt *Konfirmantar og seksualitet* – som tar for seg spørsmål knyttet til kjønn og seksualitet, og ser nærmere på hvordan man kan bruke et inkluderende språk i møte med konfirmanter. Det vil også lanseres et kurs som tar for seg temaet «implicit bias» - kognitive fallgruver i rekrutteringssammenheng.

LIM-ressursgruppe

Det gjøres mye godt arbeid nasjonalt, regionalt og nasjonalt innen LIM-feltet. Det er likevel et behov for å på nytt se på hvordan vi mest hensiktsmessig kan strukturere arbeidet, samt sørge for fremgang og kontinuitet. I den sammenheng vil det være behov for en ressursgruppe som kan bidra til å skape gode verktøy og rutiner. Det er ønskelig med en ny sammensetning i det man tidligere omtalte som LIM-

koordineringsgruppe. Det er ønskelig med deltakere som har fagkompetanse og/eller erfaring med LIM-arbeid. Målet er at ressursgruppen kan brukes i arbeidet med å revidere handlingsplanen, samt bidra til videreutvikling av det generelle LIM-arbeidet. Arbeidet med å kartlegge mulige sammensetninger og deltakere er satt i gang høsten-24, men en målsetning om å være operative i 2025.