

Den norske kirke i Borg bispedømmes arbeid med Likestilling, inkludering og mangfold (LIM)

Den norske kirke har utviklet et forventningsdokument som angir verdier og forventninger knyttet til Den norske kirkes rolle som samfunnsaktør og arbeidsgiver når det gjelder likestilling, inkludering og mangfold.

Her er ikke jøde eller greker, her er ikke slave eller fri, her er ikke mann og kvinne. Dere er alle én i Kristus Jesus. Gal. 3,28

Verdigrunnlag

- Alle mennesker er skapt i Guds bilde med samme likeverd og ukrenkelige verdi.
- Enhver har rett til å definere sin egen identitet, erfare frihet og bruke sine evner, så fremt det ikke fratår andre de samme muligheter.
- Menneskerettighetene, norsk lov og bærekraftsmålene legges til grunn for arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold.
- Noen enkeltpersoner og grupper trenger et særlig vern og positiv diskriminering for å få sine rettigheter ivaretatt og realisert sitt potensiale.
- Likestilling og mangfold krever endring for å oppnå rettferdighet.

Kirken som arbeidsgiver forplikter seg på å sikre at ingen ansatte utsettes for diskriminering og at alle ansatte verdsettes og får brukt sin varierte kompetanse.

- Alle med arbeidsgiveransvar stimulerer og legger til rette for et likestilt og inkluderende mangfold blant kirkens ansatte.
- Alle med arbeidsgiveransvar kjenner og gjør sin plikt for å fremme likestilling og avverge alle former for diskriminering.
- Arbeidsgiver tilbyr kompetanseutvikling og medarbeiderskap som ansvarliggjør og utruker kirkens ansatte, slik at de fremmer likeverd, likestilling og mangfold - både i arbeidsfellesskapene og i menighetene.
- Forventningsdokumentet konkretiseres i Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold.

Lovverket og arbeidsgiverplikten peker på følgende diskrimineringsgrunnlag man skal være særskilt oppmerksom på: Kjønn, Legning, Etnisitet, Religion, Funksjonsevne, Alder, andre vesentlige forhold ved en person eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

Forventningsdokumentet er et overordnet policy-dokument som uttrykker målet for arbeidet med LIM. For å komme dit, er det behov for en konkret Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold. Handlingsplanen følger på de neste sidene med konkrete tiltak og tidsfrister. Utgangspunktet for handlingsplanen er kirkens arbeidsgiveransvar og aktivitets- og redegjørelsesplikten som pålegger arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med likestilling og ikke-diskriminering. **Samledelse i forbindelse med organisasjonsutvikling i rDnk skal også omfatte LIM-arbeidet.**

Utkast til lokal handlingsplan for Borg bispedømmeråd 2024 (behandling BBDR 07. november)

Mål	Særskilte områder av virksomheten	Tiltak	Delmål	Merknader	Ansvarlig	Status / frist	Resultat/ evaluering
<p><i>Resultatmål 3.3.1</i> <i>Flere kirkelige medarbeidere trives i jobben og opplever et inkluderende og likestilt arbeidsmiljø.</i></p> <p>Etablere likestilling som et tydelig og prioritert ansvar hos ledelsen. Likestillings- og mangfoldsarbeidet skal inngå som tema i styringsdialog.</p>	Styring og ledelse	LIM skal være fast tema i møtepunkter på ledelesenivå og mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (Ledermøter, prostemøter, strategisamtaler, RAMU/kontaktmøte) Utvikle mal for LIM til fellesråd og menighetsråd	Følge Arbeidsmiljøloven og arbeidsgiverplikten		Stiftsdirektør HR Biskop		
		Oppfordre ledere til å ta digitalt kurs om mangfoldsrekruttering jfr HMS-handlingsplan 2024.	Sikre at ledere tar beslutninger på riktig grunnlag.		Stiftsdirektør HR Biskop		
		Sikre at standardisert plattform for lokale lønnsforhandlinger brukes.	Sikre likelønn mellom kjønn.		Stiftsdirektør HR		
	Arbeidsmiljø	Legge til rette for nettverk for LHBT+ ansatte og lytte til gruppens behov og ønsker, for eksempel arrangere fagdager.	Bidra til trygt og godt arbeidsmiljø for alle. Bygge ned belastning og utfordringer i tjenesten. Bidra til videre holdningsarbeid.		HR/prost/kirkeverge Biskop	Igangsettes vår 2024	

		Fokus på profesjonsetikk på «Nytilsattdag» som arrangeres to ganger årlig felles for begge arbeidsgiverlinjer.	Jobbe for et godt og inkluderende arbeidsmiljø.		HR	Høst 2024	
		Prostivise fagsamlinger med tema arbeidsmiljø og profesjonsetikk Ta i bruk "etiske retningslinjer"	Forebygge usunt arbeidsmiljø		HR/Prost	2025	
		<i>Synliggjøre mangfold gjennom ulike markeringer av mangfold. Eks; Markering av Downs syndromdagen og FNs dag for funksjonshemmede, Pride, Kvinnedag osv.)</i>	<i>Bidra til å synliggjøre mangfold</i>		<i>Bispedømmer ådets sekretariat</i>		
		Oppfordre til deltakelse på nasjonale fagdager med likestilling, inkludering og mangfold som tema.	Øke kompetanse		HR/proster		

Resultatmål 1.3.3 Kompetanseutvikling styrkes		Fagdag for kvinner i prestatetjeneste	Øke kunnskap om kvinnehelse og sykefravær		Biskop/HR		
		Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen, utarbeide lokale tiltaksplaner som kommuniseres tydelig i hele det lokale arbeidsmiljøet.	Systematisk arbeid med arbeidsmiljø		Stiftsdirektør HR Prost Kirkeverge		
	Varsling	Gjøre varslingssystem i Dnk kjent blant ansatte og rådsmedlemmer. Leder plikter umiddelbart å følge opp alle saker han/hun blir kjent med, og søke bistand ved behov	Bygge en kultur som gjør at det er trygt å varsle.		HR Stiftsdirektør biskop Proster vernetjeneste		
		Sørge for god opplæring av verneombud og tillitsvalgte om LIM-felt og håndtering av situasjoner og varsler					
	Særskilte områder av virksomheten		Delmål	Risikoer/merknader	Ansvarlig	Status / frist	Resultat/evaluering
Resultatmål 1.3.1 Økt rekruttering til kirkelige stillinger	Rekruttering	Personer med ulike funksjonsevne eller hull i CV'en som innfrir kravene til utlysningen skal vurderes for utvelgelse til intervju på lik linje med andre kandidater.	Tilrettelegge for ansatte med ulike funksjonshindringer		Prost og HR	Iverksatt	

	Onboarding						
		Kjønn, kjønnsuttrykk, kjønnsidentitet og seksuell orientering skal ikke vektlegges ved rekrutteringer.	Rekruttere og beholde medarbeidere		HR og prost		
		Ta i bruk «Mal til introduksjons-samtale» for nytilsatte som inkluderer informasjon om risikosituasjoner, null-toleranse for trakassering og varslingsrutiner jfr nasjonal LIM-handlingsplan 4.2 Temaet tas også opp i medarbeidersamtalen gjennom spørsmål om diskrimineringserfaringer og behov for universell utforming	Utøve god personal- og likestillingspolitikk. Sikre informasjon/opplæring til alle ansatte				
		Starte ledernetverk for kvinner	Bidra til at flere kvinner søker lederstillinger		HR		
		Fortsette arbeidet med oppfølging av rapporten fra Sannhets- og forsoningskommisjonen, for			Biskop Kirkefagavd.		

		<p><i>eks. arrangere fagdager eller provstivise fagsamlinger.</i></p> <p><i>Markere samenes nasjonaldag 6. februar med gudstjenester i hvert prosti.</i></p>					
		<p><i>Fortsette arbeidet med å følge opp utredningen om kirkas forhold til jødedom og jøder gjennom å bidra til mer kunnskap.</i></p> <p><i>Markere Deportasjonsdagen 26. november i gudstjenester og i samarbeid med lokalsamfunnet.</i></p>			Biskop Kirkefagavd.		
	Særskilte områder av virksomheten	Tiltak	Delmål	Risikoer/merknader	Ansvarlig	Status / frist	Resultat/evaluering

<p>3.1.2 Universell utforming i og av kirken styrkes</p> <p>(Den norske kirke skal være en arbeidsplass som fremmer likestilling, inkludering og mangfold også når det gjelder funksjonshemmede.)</p>	<p>Rekruttering og personell</p> <p>Styring</p> <p>Arbeidsmiljø</p>	<p>Har noen søkere opplyst om nedsatt funksjonsevne, skal minst én av disse innkalles til intervju iht. personalreglementet.</p> <p>Ledere er bevisste tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven.</p> <p>HR deler informasjon NAVs ulike tiltak og tilskudd for tilrettelegging for arbeidsmiljø for mennesker med nedsatt funksjonsevne.</p> <p>Tilstrebe å ta i bruk kirkens inngåtte avtale med «Helt Med».</p> <p>E-læringkurs i CRPD anbefales for alle ansatte</p> <p>Kurs for ledere</p> <p>Etablere nettverk ved behov</p> <p>Følge opp tema universell utforming på visitas</p> <p>I tilfeller der ansatte får funksjonsnedsettelse bistår HR-avdelingen prost med kompetanse.</p>	<p>Sikre kompetanse og implementere krav om universell utforming og individuell tilrettelegging av arbeidsplasser.</p>	<p>Oppfølging av sak KM 07/23 Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet – universell utforming av og i kirken.</p> <p>Risiko for usaklig forskjellsbehandling.</p> <p>Risiko at barrierer synliggjøres i møte med funksjonsnedsettelse.</p>	<p>HR/ prost/ fellesråd</p>		
---	---	---	--	---	-------------------------------------	--	--