

Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kyrkja 2015-2023



DEN NORSKE KYRKJA
Kyrkerådet



Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kyrkja 2015-2023

Innhald

Forord	4
Innleiing	6
Strategiplanen	9
Internasjonale økumeniske organisasjonar	12
Årstal og statistikk	14
Likestillingstest	17

Strategiplan for likestilling mellom kjønn
i Den norske kyrkja 2015-2023

ISBN: 978-82-7545-129-1

© Kyrkjerådet, Den norske kyrkja

Kan tingast frå
Materiellekspedisjon i Kyrkjerådet
E-post: materiell@kirken.no

Kyrkjerådet
Postboks 799 Sentrum, 0106 Oslo
Tlf 23 08 12 00 Faks 23 08 12 01

Finst óg på nettet på www.kyrkja.no

Produksjon: Kommunikasjonsavdelinga i Kyrkjerådet

Forord

Kyrkjerådet har arbeidd med kvinnespørsmål, kjønn og likestilling sidan 1970-åra. I samband med «Det økumeniske tiåret 1988–98 – Kyrkjer i solidaritet med kvinner» behandla Kyrkjemøtet planar for arbeidet ei rekkje gonger. Arbeidet med kjønn og likestilling har mellom anna medverka til at Noreg fekk den første kvinna som biskop i Norden, at det er større forståing for inkluderande språk i gudstenesta og eit sterkare medvit om jamn kjønnsfordeling i kyrkja, og at Kyrkjeleg Ressurscenter mot vald og seksuelle overgrep vart skipa.

Kjønn og likestilling er no eit tverrgående perspektiv som skal innarbeidast på alle nivå og felt i Den norske kyrkja.

Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kyrkja 2015–2023, som no ligg føre, vart vedteken av Kyrkjerådet i juni 2015

Kyrkjerådet gjorde då mellom anna slikt vedtak:

- Strategiplanen følges opp systematisk i alle deler av sekretariatet for de sentralkirkelige råd. Tiltak konkretiseres og iverksettes som en integrert del av årsplanene og rapporteres i årsmeldingen.
- Kirkerådet understreker at arbeid med likestilling er et ledelsesansvar og et tverrgående perspektiv som må ivaretas i alle deler av kirkelig virksomhet, og ber sekretariatet sørge for at arbeidet med likestilling mellom kjønn sikres nødvendige ressurser.
- Strategiplanen evalueres halvveis i perioden. Dersom resultatet av evalueringen tilsier at det er behov for vesentlige endringer, ber Kirkerådet om at det fremlegges forslag til ny strategiplan i 2020.
- Strategiplanen gjøres kjent for bispedømmerådene, fellesrådene og menighetsrådene og for andre aktuelle grupper med oppfordring til å ta et selvstendig ansvar for å analysere, konkretisere og iverksette et planmessig arbeid for likestilling mellom kjønn som en integrert del av virksomheten. (Sak KR 21/15.)

Utvalet for likestilling og sosialetikk har utarbeidd forslaget til strategiplan. Dette forslaget har så vore på høring i bispedømmeråda. Samisk kyrkjeråd og Mellomkyrkjeleg råd har òg kome med innspel til planen. Medlemmene i utvalet som har arbeidd med planen, har vore: Inger Marie Lindboe (leiar), Gaute Brækken, Grete Hauge, Stina Hansten Solhøy, Lena Caroline Stordalen og Svein Olaf Thorbjørnsen. Frå sekretariatet har Synnøve Hinnaland Stendal delteke. Nynorsk omsetjing er ved Norunn Stendal Aksnes.

Den strategiplanen som no ligg føre, er ei revidert utgåve av planen for 2008–2014.

Oslo, juni 2015

Gerd Karin Røsæg
fungerande direktør i Kyrkjerådet



Innleiing

Formelt er kvinner og menn likestilte i det norske samfunnet. Også i Den norske kyrkja har kvinner og menn dei same rettane sjølv om det, som elles i samfunnet, er ulike syn på kjønn og forholdet mellom kjønna.

Likestilling mellom kvinner og menn blir ofte rekna som sjølv sagt. Historia viser likevel at likestilling er eit resultat av at det i mange generasjonar har vore kjempa og arbeidt i både medvind og motvind. Oversikta over viktige årstal lenger bak i dette heftet viser historiske milepålar i kampen for rettar. Delen om statistikk kan seie noko om den faktiske situasjonen.

Strategiplanen som no ligg føre, gjeld først og fremst forholdet mellom kvinner og menn, jenter og gutar. Men likestilling på dette området må òg tolkast i ein vidare samanheng der mellom anna kjønnsidentitet og seksuell identitet spelar ei rolle.

Kyrkjelege planar

Visjonsdokument for Den norske kyrkja ”*Meir himmel på jorda*”, som Kyrkjemøtet 2014 vedtok, legg føringar for arbeidet i Den norske kyrkja og er med og skaper samanheng mellom ein overordna strategi og enkeltplanar. Underordna strategiplanar innanfor dei ulike feltene er ein del av den strategiske satsinga i kyrkja og utdjupar denne satsinga. Den reviderte

strategiplanen for likestilling mellom kjønn i Den norske kyrkja 2015–2023 vart behandla av Kyrkjerådet i juni 2015 (sak KR 21/15). Planen og ein enkel likestillingstest, som kyrkjelydane kan bruke som eit utgangspunkt for diskusjon, er laga for å konkretisere korleis kjønns- og likestillingsperspektiv skal innarbeidast i kyrkja. Det er ikkje lagt opp til noka prioritering mellom delmåla. Både testen, planen og det andre ressursstoffet i dette dokumentet skal hjelpe kyrkjelydane, fellesråda, bispedømmeråda og dei sentralkyrkjelege råda til å vere medvitne om kjønn og likestilling, og til å reflektere og handle. Arbeidet for likestilling gjeld både manns- og kvinneroller.

Likestilling mellom kjønna har eit sterkt rettsleg vern mellom anna gjennom likestillingslova og FNs kvinnekonvensjon. Både likestillingslova og FNs kvinnekonvensjon gjeld på alle område og tek særleg sikte på å betre situasjonen for kvinner.

Kjønn og likestilling er eit av fleire tverrgående perspektiv som er med i alt arbeid innanfor Den norske kyrkja og må prege det lokale planarbeidet (*Plan for diakoni* s. 15 og *Plan for kyrkjemusikk* s. 28). *Plan for diakoni* framhevar òg at alle kyrkjelydar må ha ein lokal plan til bruk ved overgrepssaker (s. 17).

Plan for trusopplæring framhevar mellom anna (s. 7): «Med menneske i alle aldrar, med ulike ressursar og med skilnader i funksjonsevne, kjønn, legning, bakgrunn, kultur og etnisitet kan alle lokale kyrkjelydar vere eit mangfelt læringsmiljø for alle dei som på grunn av dåpen høyrer til der. [...] Trusopplæringa må

vere inkluderande, stadeigen og lagd til rette slik at alle kan ta del. Da kan dette vi fungere som eit så talrikt og mangfelt fellesskap som det faktisk er.» Tema «Kropp, sjølvbilete og identitet», «Kjærleik, seksualitet og samliv» og «Likestilling og rettferd» er ein del av innhaldet i trusopplæringa (s.16–17). Planen held dessutan fram at «Trusopplæring skal vere lagd til rette for begge kjønn. Dette må prege utvalet av tekstar og tema i opplæringa, og utfordrar til å bruke eit inkluderande språk, som uttrykkjer likeverd mellom kjønna. Ved at både mannlege og kvinnelege leiarar er involverte i trusopplæringa, kan både gutar og jenter finne førebilete som dei kan identifisere seg med» (s.18). I verktøyet for rapportering blir deltakarane registrerte med kjønn. Tilsvarande registrerer ein òg kjønnsfordelinga på lønte og ulønte medarbeidarar som medverkar i tiltaket.

Strategiplan for samisk kirkeliv held fram inkludering som eit minoritetspolitisk grunnprinsipp (s. 56–57) og påpeikar at «I arbeid med kjønn-, likestillings- og samlivsperspektiv er det behov for kompetanse med hensyn til samiske familier og slektsstrukturer og andre sider ved samisk kontekst» (s. 84). I Plan for samisk trosopplæring heiter det: «En trosopplæring bygd på inkludering forutsetter at alle i utgangspunktet er inne i fellesskapet, og deltar på likeverdige om enn forskjellige premisser. [...]. Dette krever aktiv ledelse, med kompetanse og innsikt i kulturell, faglig og sosial variasjon mellom mennesker. Dette forutsetter en pedagogisk ledelse bygd på følgende prinsipper: - likeverdighet mellom deltakere, - fellesskap med rom for mangfold, - medbestemmelse» (s. 14).

Dessutan vedtok Det lutherske verdsforbundet (LVF) i 2013 dokumentet *Gender Justice Policy* med ti prinsipp for kjønnsrettferd. Som ei av medlemskyrkjene i LVF blir òg Den norske kyrkja utfordra til å ta i bruk dette dokumentet som ein viktig ressurs i arbeidet for likestilling (sjå nedanfor s. 12).

Teologisk utgangspunkt

Mennesket er mann og kvinne, gut og jente, skapte likeverdige i Guds bilete og til relasjon med Gud, medmenneske, seg sjølv og resten av skaparverket, som det er ein del av. Dåpen er lik for alle, og i dåpen blir vi innlemma i Kristus som likeverdige og har såleis same del i det nye livet i Den heilage ande. Det må òg gudstenesta avspegle. Eit fellesskap der likeverdet ikkje kjem fram, er eit fellesskap som er fattigare og manglar rettferd. Fellesskapet i kyrkja må vere prega av likeverd og likestilling. Dette idealet avspeglar eit menneskesyn, ei kyrkjeforståing og eit gudsbilete som jamstiller menneske og gir ulike kvinnelege og mannlege uttrykk same verdi.

Rom for mangfald

Som nemnt ovanfor har kvinner og menn no formelt like rettar i samfunnet og i kyrkja. Rollemønster og identitetsforståing er samansette og mangfaldige. Alle menneske har ei samansett oppfatning av sitt eige kjønn. Seksuell identitet og kjønnsidentitet spelar inn her. Alle har heller ikkje ein like eintydig kjønnsidentitet og seksuell identitet. Andre faktorar som til

dømes alder, funksjonsevne, sosial status og etnisitet, samverkar med kjønn. Derfor må ein forstå kjønn og likestilling i dette vidare perspektivet òg.

Trass i ei slik fleirdimensjonal tilnærming har vi framleis kjønnsstereotypiar. Meir eller mindre ubeviste normer for akseptert åtferd hos jenter og gutar kan vere så snevre at dei hindrar fri utvikling og utfalding. Eit større spelerom for den enkelte gir eit rikare fellesskap for alle. Eit viktig mål for arbeidet med likestilling og likeverd i kyrkja er å gi rom for variasjon og forskjellar, slik at den einskilde får oppleve at spelerommet er stort. Men då må det vere respekt for at menneska er ulike.

Språk

Ord og språkkonstruksjonar er med på å strukturere og tolke livet. Derfor kan språket vi bruker, gjere oss medvitne om kva vi tenkjer om kjønn. Språket kan både inkludere og ekskludere. Orda vi bruker, kan seie mykje om kva perspektiv vi synest er viktigast. Er det til dømes like naturleg å snakke om ein mannleg prest som å snakke om ein kvinneleg prest? Snakkar vi om jenteaktivitetar og guteaktivitetar? Omtaler vi seksuelle minoritetar på ein stereotyp måte? Inkluderer forståinga vår også lhbt-personar (lesbiske, homofile, bifile og transpersonar)? Møter kyrkjelyden kvinner og menn med ei forventning om at det finst oppgåver og eigenskapar som er spesifikke for jenter/kvinner og for gutar/menn? Det er ei utfordring å vere bevisst på om språkbruken i ulike samanhengar

opnar eller stengjer for mangfald i tolking og livsuttrykk.

Likestilling og likeverd er ord som vi kan forstå på mange ulike måtar. Kva inneber likestilling mellom menneske i kyrkja? Kva ønske og behov har folk i ulike aldrar i kyrkjelyden? Kven definerer kva likestilling er? Ein diskusjon om desse spørsmåla kan setje i gang fruktbare prosessar og hjelpe oss å setje søkjelyset på område der vi ønskjer forandring.

Ansvar

Likestilling er ein del av arbeidet i kyrkja og må vere ein naturleg del av heilskapen og prege heile den kyrkjelege verksemda, både planprosessar og praktisk gjennomføring. Som arbeidsgivar har kyrkja eit særleg ansvar for å motverke diskriminering (§ 5 i likestillingslova) og arbeide aktivt for å fremje likestilling (§ 23 i likestillingslova). Arbeidsgivar pliktar dessutan å førebyggje og hindre trakassering (§ 8 og § 25 i likestillingslova).

Med utgangspunkt i strategiplanen blir kyrkja utfordra nasjonalt, regionalt og lokalt til å ta eit sjølvstendig ansvar for å konkretisere, integrere og setje i verk. Det må tenkjast heilskapleg og tverrfagleg i arbeidet for å sikre at kjønns- og likestillingsperspektivet er med i all kyrkjeleg verksemd. Det gjeld både i konkrete saker og på strukturelt og åndeleg plan. Derfor har både leiinga og vi alle eit ansvar for at Den norske kyrkja fungerer som eit likeverdig og likestilt fellesskap.

Hovudmål:

Eit likeverdig og likestilt fellesskap av kvinner og menn, jenter og gutar

– Kjønn- og likestillingsperspektivet skal innarbeidast på alle nivå og felt i Den norske kyrkja

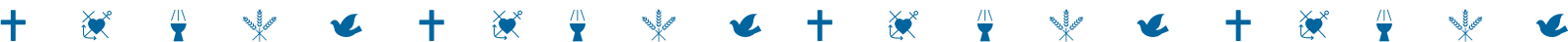
Delmål:	Integrering på nasjonalt nivå (dei sentralkyrkjelege råda)	Integrering på regionalt nivå (bispedømmeråda)	Integrering på lokalt nivå (sokneråd, fellesråd, prosti)
Arbeide for jamn kjønnsfordeling blant tilsette, valde og frivillige medarbeidarar på alle nivå. Sikre like rettar og vilkår utan omsyn til kjønn.	<ul style="list-style-type: none">– Inkludere kjønns- perspektiv i leiarutvikling og rekrutteringsarbeid.– Utarbeide likestillingsstrategiar som del av planarbeid, dokumentasjon og rapportering elles.– Sikre ressursar til arbeid med kjønns- og likestillingsspørsmål.– Sikre likestilling ved tilsetjing og i arbeidsforhold.	<ul style="list-style-type: none">– Drøfte og følgje opp likestillingsutfordringar i samanhengar med ungdoms-, undervisnings- og diakonirådgivarar og rekrutterings-ansvarlege.– Ta opp som tema på stiftsmøte, fagsamlingar og liknande.– Utarbeide likestillingsstrategiar som del av planarbeid, dokumentasjon og rapportering elles.– Sikre likestilling ved tilsetjing og i arbeidsforhold.	<ul style="list-style-type: none">– Motivere kvinner til å gå inn i leiarstillingar. Motivere menn til å gå inn i barne- og ungdomsarbeid og i diakonalt arbeid.– Utarbeide likestillingsstrategiar som del av planarbeid, dokumentasjon og rapportering elles.

Vedteke av Kyrkerådet juni 2015

Delmål:	Integrering på nasjonalt nivå (dei sentralkyrkjelege råda)	Integrering på regionalt nivå (bispedømmeråda)	Integrering på lokalt nivå (sokneråd, fellesråd, prosti)
Sikre kompetanseutvikling og stillingsressursar når det gjeld likeverd og likestilling.	<ul style="list-style-type: none"> – Arrangere seminar om likestillingstema. – Følgje opp rutinar og rapportering som fremjar og dokumenterer likestilling. 	<ul style="list-style-type: none"> – Sikre det operative og faglege ansvaret for likestilling i bispedømmeadministrasjonen. – Utvikle regional likestillingskompetanse og innsikt i tema som gjeld seksuell orientering, og setje tematikken på dagsorden på regionale fagdagar. 	<ul style="list-style-type: none"> – Ta i bruk likestillingstesten. – Utvikle lokal likestillingskompetanse og drive fagleg basert informasjon.
Arbeide med kjønns- og likestillingsperspektiv i teologi, liturgi, gudstenesteliv, diakoni, trusopplæring og leiarutvikling.	<ul style="list-style-type: none"> – Innføre fast punkt om konsekvensar for kjønn og likestilling i utgreiingar, høyringsbrev og ved tildeling av fondsmidlar. -Leggje vekt på haldningsskapande arbeid. – Leggje vekt på inkluderande språk i vidare liturgiarbeid. – Setje søkjelyset på kjønn og likestilling i økumenisk arbeid, religionsdialog, vennskapsrelasjonar og internasjonalt solidaritetsarbeid. 	<ul style="list-style-type: none"> – Innarbeide likestilling som perspektiv i fagleg verksemd. -Leggje vekt på handningsskapande arbeid. 	<ul style="list-style-type: none"> – Innarbeide likestilling som perspektiv/tema i lokalt arbeid. -Leggje vekt på haldningsskapande arbeid. – Leggje vekt på å få god balanse mellom jenter og gutar, kvinner og menn i barne- og ungdomsarbeid. – Leggje vekt på inkluderande språk i arbeidet med gudstenesta. – Vere bevisst på å vareta unge og vaksne lhbt-personar i kyrkjelydsarbeidet.



Delmål:	Integrering på nasjonalt nivå (dei sentralkyrkjelege råda)	Integrering på regionalt nivå (bispedømmeråda)	Integrering på lokalt nivå (sokneråd, fellestråd, prosti)
Styrkje likestillingsperspektivet i kyrkjelege omstillingsprosessar.	<ul style="list-style-type: none"> – Gjere greie for konsekvensar for likestilling i omstillingsarbeidet. – Ha med spørsmål om konsekvensar for kjønn og likestilling i høyringar og høyringsfråsegner. 	Gjere greie for konsekvensar for likestilling i omstillingsarbeidet.	
<p>Arbeide aktivt for å hindre fysiske og psykiske overgrep.</p> <p>Stimulere til teologisk og praktisk arbeid med kjønns- og maktperspektiv.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Vidareutvikle arbeidet mot seksuelle overgrep og styrkje dei strukturane i kyrkja som medverkar til dette. – Støtte opp om og arbeide for helse og utdanning for kvinner og jenter i internasjonal samanheng og styrkje arbeidet for seksuell og reprodusertiv helse. – Motarbeide diskriminering og undertrykking av seksuelle minoritetar nasjonalt og internasjonalt. 	– Halde ved like plan for å førebyggje og handtere seksuelle overgrep.	– Utarbeide lokal plan for å førebyggje og handtere seksuelle overgrep. (Sjå <i>Plan for diakoni</i> s. 17 og <i>Veiledningshefte for kirkelige arbeidsgivere ved mistanke om eller anklage mot arbeidstaker om seksuelle overgrep</i> , s.63–70.)



Internasjonale økumeniske organisasjonar

Dei økumeniske organisasjonane Kyrkjeverdsrådet (KV) og Det lutherske verdsforbundet (LVF) har vore viktige når det gjeld å inspirere medlemskyrkjene til å arbeide med kvinnespørsmål og likestilling. Samhandling og refleksjon er givande og nyttig for alle partar og gjer at vi kan lære av kvarandre.

KV

KVs initiativ til «Det økumeniske tiåret 1988–98. Kyrkjer i solidaritet med kvinner» fekk svært mykje å seie for mange ulike kyrkjer i verda. Slik var det òg for Den norske kyrkja og for nordisk kontakt og samarbeid om kvinnespørsmål og likestilling (som nettverket Nordisk økumenisk kvinnekomité og den nordiske LVF-gruppa Women in Church and Society no tek seg av). Det økumeniske tiåret fremja kvinners deltaking i kyrkje- og samfunnsliv, kvinners syn på og ansvar for rettferd, fred og vern om skaparverket og kvinners arbeid med teologi og trusliv. Etter kvart vart òg mellom anna ulike former for vald mot kvinner teke opp som ei hovudsak. I Den norske kyrkja vart tiåret behandla fleire gonger som sak i Kyrkjemøtet.

LVF

Alt i 1984 vedtok generalforsamlinga i LVF eit «kvoteringssystem» som sikrar både kvinner og menn minst 40 % deltaking. Seinare generalforsamlingar har stadfesta dette grunnleggjande prinsippet og dessutan

halde fram den verdien som ligg i kvinneleg presteneste og leiarskap. Arbeidet for likestilling er vedteke som ei av kjerneoppgåvene til forbundet med systematisk analyse av kjønnspektiv som viktig reiskap. LVF har dessutan støtta kampen mot vald og seksuelle overgrep med dokumentet som i norsk utgåve har tittelen *Kirkens nei til vald mot kvinner, globalt ansvar – lokale utfordringer*.

Dokumentet *Gender Justice Policy* vart vedteke av rådsmøtet i LVF sommaren 2013. Om termen «Gender Justice», som her er omsett med «kjønnsrettferd», står det i dokumentet:

Som skapte i Guds bilete er både kvinner og menn saman forvaltarar av skaparverket. Kjønnsrettferd inneber



Last ned dokumentet *Gender Justice Policy* her:
<https://www.lutheranworld.org/content/resource-lwf-gender-justice-policy>

difor at både kvinner og menn må sikrast verdige vilkår. Kjønnserettferd vert uttrykt ved likestilling og jamstilt maktfordeling mellom kvinner og menn, og når kulturelle, institusjonelle og mellommenneskelege system som held oppe diskriminering, undertrykkjing og skjeiv fordeling, vert avvikla.

LVFs prinsipp for kjønnserettferd er med i Gender Justice Policy. Dokumentet presenterer òg ein tresteg-metode for arbeid med likestilling: sjå, vurdere og handle. Å sjå går ut på å observere og reflektere over situasjonen og samanhengen. Med å vurdere meiner ein å bruke bibelske, teologiske og universelle menneskerettsomgrep til å identifisere dei viktigaste problemområda. Å handle inneber at ein blir einige om å endre praksis og gjennomføre konkrete tiltak som sikrar kjønnserettferd. Metoden kan brukast til dømes i samband med likestillingstesten nedanfor.

LVFs prinsipp for kjønnserettferd

LVF er eit fellesskap av kyrkjer som er pliktige til:

1. Å halde fast på at kjønnserettferd høyrer med i det teologiske grunnlaget som motiverer til å kjempe for rettferd og eit verdig liv for alle menneske, og for likestilling som ein universelt godteken menneskerett.
2. Å fremje verdiane verdige vilkår og rettferd, inkludering og deltaking, gjensidig ansvar og openheit, slik at det alle menneske yter til fellesskapet, blir respektert.

3. Å setje ut i livet dei vedtaka frå rådsmøta og generalforsamlingane i LVF som gjeld inkludering, kjønnsbalanse og balanse mellom ulike aldersgrupper, slik at dei får innverknad på vedtaksprosessane på alle nivå i kyrkjene.
4. Å gjennomføre analysar med kjønnsperspektiv i alt utviklings- og humanitærarbeid. For å fremje rettferd og inkludering må likestilling mellom kvinner og menn takast opp på ein målretta måte. Det er nødvendig å ta kjønnsperspektivet på alvor og følge med på om utviklingsprosessar fremjar eller hindrar likestilling.
5. Å støtte arbeidet med å lære opp kvinner som ein nøkkelstrategi for å få slutt på skeivfordelinga av rikdom, avgrense konflikhtar og motarbeide kjønnsbasert vold.
6. Å få menn til å reflektere over kva som må endrast i kjønnsroller og maskulinitetsideal for å få kjønnserettferd.
7. Å forandre praksis i system og strukturar som hindrar kvinner i å delta i leiing og vedtaksprosessar på linje med menn.
8. Å sikre at organisasjonsstrategiar, strukturar, praksis, budsjett, personalpolitikk, tilsetjingar, representasjon, opplæring, leiing og vedtaksorgan fremjar likestilling og balansert fordeling mellom kvinner og menn.
9. Å sjå til at det er bygt inn analyse av konsekvensar for kjønn og likestilling i alle program og i dei ulike stadia i prosjektarbeid: analyse, planlegging, gjennomføring, kontroll og evaluering.
10. Å la kjønnserettferd prege alle aspekt ved teologi, liturgi og fromheitsliv.

Årstal og statistikk

Historiske milepålar – viktige årstal i Noreg

- 1842: Ugifte og tidlegare gifte kvinner over 25 år får rett til å drive handel.
- 1854: Kvinner får arverett på linje med brørne sine.
- 1860 og 1869: Kvinner får rett til å bli tilsette som folkeskulelærarar.
- 1863: Ugifte kvinner blir fullt myndige og kan dermed gjere økonomiske disposisjonar på eiga hand.
- 1868: Den første sjukepleiarskulen og diakoniinstitusjonen vart skipa med Cathinka Guldberg som forstandarinne.
- 1882: Kvinner får rett til å ta examen artium og examen philosophicum.
- 1884: Kvinner får rett til å ta alle embetseksamenar.
- 1888: Gifte kvinner får rett til særeige, råderett over eiga inntekt og medråderett i fellesbuet.
- 1901: Underordningsmotivet blir fjerna frå vigselritualet.
- 1901: Kvinner får kommunal stemmerett etter inntekt.
- 1903: Kvinner får stemmerett i soknemøta og har allmenn kyrkjeleg stemmerett etter den tid.
- 1904: Kvinner får stemmerett i Det Norske Misjonsselskap, men med avgrensingar i vilkåra for å søkje val.
- 1907: Kvinner får statsborgarleg stemmerett etter inntekt.
- 1910: Kvinner får allmenn kommunal stemmerett.
- 1912: Nesten alle dei statlege embeta blir opna for kvinner.
- 1913: Kvinner får allmenn statsborgarleg stemmerett.
- 1916: Kvinner får tilgang til statsrådembeta.
- 1938: Kvinner får tilgang til dei geistlege embeta, men med atterhald om at kyrkjelydane kan reservere seg på prinsipielt grunnlag.
- 1956: Reservasjonsretten og anna særlovgiving blir tekne bort.
- 1961: Ingrid Bjerkås blir ordinert som første kvinne til prest i Den norske kyrkja.
- 1972: Straffelova mot homoseksualitet blir oppheva.
- 1977: Norsk Psykiatrisk Forening opphevar homoseksualitet som «mental forstyrrelse».
- 1982: Sosialdepartementet fjernar homofili som sjukdomsdiagnose.
- 1993: Partnarskapslova, som gir lesbiske og homofile par dei same rettane og pliktene som heterofile gifte par, blir vedteken. Unntaket er retten til adopsjon og å kunne inngå partnerskap i kyrkja.



- 1993: Rosemarie Køhn blir vigsla til biskop som første kvinne i Noreg og Norden.
- 2008: Homofile og lesbiske par får same retten til å inngå ekteskap som heterofile, rett til adopsjon og rett for lesbiske par til assistert befruktning. Lova gir ikkje rett til å gifte seg i kyrkja.
- 2011: Helga Haugland Byfuglien blir utnemnd til første preses i Bispemøtet.
- 2014: Lov om forbod mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk trer i kraft.
- 81 % av professorane er menn (2008).
- Månadslønna for kvinner er 86 % av månads-lønna for menn (2013). Denne forskjellen har vore relativt stabil siste 20 åra.
- 59 % av kvinnene og 41 % av mennene er studentar under høgare utdanning (2013). Kvinner utdannar seg oftare innanfor omsorg og undervisning, menn innanfor teknikk og naturvitskap.
- 17 % av styrerepresentantane i aksjeselskapa er kvinner.
- Hushald fekk ca. 35 milliardar kroner av ak-sje- og kapitalutdelingar, menn fekk 82 % av utbytet, kvinner 18 % (2013).

Kvinner og menn i Noreg

- 40 % av stortingsrepresentantane er kvinner (etter valet i 2013).
- 38 % av kommunestyrerepresentantane er kvinner (etter valet i 2011).
- 22 % av ordførarane er kvinner (2011).
- 77 % av kvinnene og 83 % av mennene har inntektsgivande arbeid (2012).
- 35 % kvinner og 14 % menn arbeider deltid (2012).
- 71 % av kvinnene og 29 % av mennene arbeider i offentleg verksemd (2012).
- 37 % av kvinnene og 64 % av mennene arbeider i privat sektor (2012).
- 18 % av mennene og 26 % av kvinnene har opp til 4 år med høgare utdanning (2013).
- 9 % av mennene og 7 % av kvinnene har meir enn 4 år med høgare utdanning inkludert forskarutdanning (2013).
- 25 % av toppleiarane er kvinner (2013).
- 35 % av alle leiarar er kvinner (2012). Den største delen kvinnelege leiarar er i mellom-sjiktet innanfor undervisnings- og omsorgs-sektoren.
- 68 % av fedrane tek ut heile fedrekvoten eller meir av foreldrepengeperioden (2012).
- Kvinner har 8 % sjukefråvær, menn 5 % (2013).
- Gjennomsnittleg levealder for kvinner er 84 år og for menn 80 år (2013). Fleire kvinner enn menn lever med varige sjukdommar som på-verkar kvardagen.
- 10 % av jentene og litt under 4 % av gutane har vore utsette for seksuelt overgrep før fylte 13 år (2014).
- 34 % av kvinnene og 11 % av mennene har vore utsette for seksuelt overgrep (2014).
- 8 % av kvinnene og 2 % av mennene har vore utsette for alvorleg vald frå partnar (2014).
- 14 % av mennene og 11 % av kvinnene har vore utsette for så alvorleg vald minst ein gong etter fylte 18 år at dei var redde for å bli alvorleg skadde eller drepne (2014).
- 41 % av medlemmene i sokneråda er menn (2011).
- 50 % av medlemmene i Kyrkjemøtet er kvin-ner (2012–2015).

- 60 % av medlemmene i Kyrkerådet er menn (2014).
- 67 % av medlemmene i Mellomkyrkjeleg råd er kvinner (2014).
- 57 % av medlemmene i Samisk kyrkeråd er kvinner (2012–2015).
- 30 % av prestane i faste stillingar er kvinner (2014).
- 26 % av prostane og biskopane er kvinner (2014).
- 79 % av diakonane og diakoniarbeidarane er kvinner. Prosentdelen er aukande (2012).
- I diakonale deltidsstillingar er det 88 % kvinner (2012).
- 64 % av stiftsdirektørane er menn (2015).
- I 39 % av leiarstillingane i dei sentralkyrkjelege råda er det kvinner. Dei tener 98 % av det mennene tener (2014).
- I 70 % av seniorfagstillingane i dei sentralkyrkjelege råda er det menn. Kvinnene i desse stillingane tener 92 % av det mennene tener (2014).
- I 82 % av fagstillingane i dei sentralkyrkjelege råda er det kvinner. Dei tener 98 % av det mennene tener (2014).
- I 33 % av kontorstillingane i dei sentralkyrkjelege råda er det menn. Kvinnene i desse stillingane tener 94 % av det mennene tener (2014).
- Totalt sett tener kvinnene i dei sentralkyrkjelege råda 87 % av det mennene tener.

Tala er avrunda.

Kjelder:

<http://www.kirken.no>, 20.1.2015.

<http://www.llh.no/nor/homofil/homohistorien/Historisk+oversikt.9UFRDIod.ips>, 26.5.2015.

http://www.nkvts.no/biblioteket/Publikasjoner/Vold_og_voldtekt_i_Norge.pdf, 26.9.2014.

<http://www.ssb.no/emner/00/02/10/likestilling>, 26.9.2014.

<http://www.ssb.no/befolkning/nokkeltall/likestilling>, 26.9.2014.

Kirkeavdelingen 2015: *Etatsstatistikk 2014*.

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd 2015: *Årsrapport 2014*.

Kvinner og menn på verdsbasis

- I snitt har nasjonale politiske styringsorgan 22 % kvinner. Dei regionale forskjellane er store.
- Med 42 % kvinner i nasjonalforsamlinga ligg Norden på topp i verda når det gjeld kvinnedelen.
- 40 % av arbeidarane er kvinner.
- Kvinner gjer ca. 80 % av alt hus- og omsorgsarbeid.
- Mellom 10 og 20 % av jordeigarane er kvinner.
- Kvinner eig berre 1 % av all eigedom i verda og får mindre enn 10 % av inntektene.
- Om lag 1.4 milliardar menneske lever i ekstrem fattigdom. 66 % av dei er kvinner og jenter.
- Jenter er i fleirtal i ungdomsskular i 45 utviklingsland.
- 25 % av kvinnene i verda blir utsette for vald i eigen heim.
- Kvart år «forsvinn» 4 millionar fattige kvinner.

Tala er avrunda.

Kjelder:

www.worldbank.org, («The Little Data Book on Gender»), 26.9.2014.

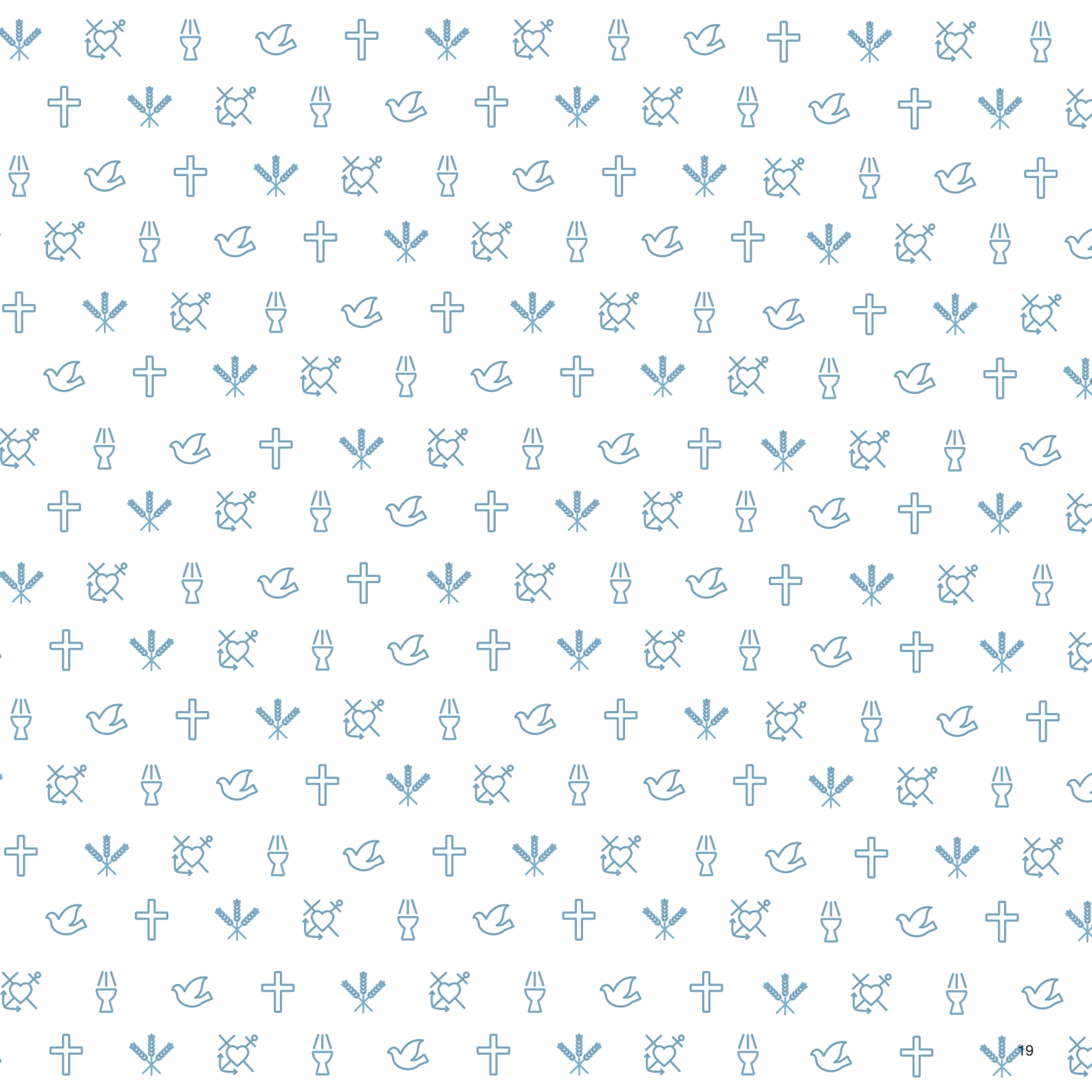
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391> («2012 world development report on gender equality and development»), 26.9.2014.

Aftenposten 9.10.2014

Likestillingstest - til bruk i kyrkjelydane

1. Korleis er fordelinga mellom kvinner og menn når det gjeld representantar og leiar i soknerådet og i dei andre organa (t.d. i diakoniutval, gudstenesteutval, ungdomsråd/-utval, barneråd/-utval, misjonsutval, økonomiutval)?
2. Korleis er kjønnsamansetninga i fellelrådet?
3. Korleis er fordelinga av jenter og gutar / kvinner og menn som deltakarar, medarbeidarar og leiarar i frivillig arbeid – til dømes i
 - ulike typar arbeid for born
 - ulike typar arbeid for ungdom
 - ulike typar breiddetiltak i trusopplæringa medrekna konfirmasjonstida
 - ulike typar korverksemd
 - misjons- og bibelgrupper
 - anna
4. Finst det grupper berre for jenter eller gutar / kvinner eller menn, i så fall kva for grupper?
5. Kva er eventuelt motivasjonen for å ha kjønnsdelte grupper?
6. Kva er eventuelt motivasjonen for ikkje å ha kjønnsdelte grupper?
7. Korleis er kjønnsfordelinga mellom dei tilsette i dei ulike stillingskategoriane?

- 8.** Korleis tolkar kyrkjelyden dei tala som er komne fram i undersøkinga?
- 9.** På kva måte er kjønn, likestilling, språkbruk og inkludering eit tema i kyrkjelydsarbeidet når det gjeld
 - forkynning
 - gudstenester
 - arbeid for born
 - konfirmantarbeid
 - anna
- 10.** Har kyrkjelyden ein plan til bruk ved eventuelle overgrepssaker?
- 11.** Korleis varetek kyrkjelyden unge og vaksne lhbt-personar (lesbiske, homofile, bifile og transpersonar)?
- 12.** Vert Den internasjonale kvinnebønedagen markert?
- 13.** Vert 8. mars markert?
- 14.** Vert Den internasjonale dagen for avvikling av vald mot kvinner 25. november markert?
- 15.** Støttar kyrkjelyden internasjonalt arbeid som gjeld helse og rett til utdanning for jenter og kvinner?
- 16.** Kva er største utfordringa for kyrkjelyden når det gjeld kjønn og likestilling?



Eit likeverdige og likestilt fellesskap av kvinner og menn, jenter og gutar

Kjønns- og likestillingsperspektivet skal innarbeidast på alle nivå
og felt i Den norske kyrkja

- ▶ Arbeide for jamn kjønnsfordeling mellom tilsette, valde og frivillige medarbeidarar på alle nivå.
- ▶ Sikre like rettar og vilkår utan omsyn til kjønn.
- ▶ Sikre kompetanseutvikling og stillingsressursar når det gjeld likeverd og likestilling.
- ▶ Arbeide med kjønns- og likestillingsperspektiv i teologi, liturgi, gudstenesteliv, diakoni, trusopplæring og leiarutvikling.
- ▶ Styrkje likestillingsperspektivet i kyrkjelege omstillingsprosessar.
- ▶ Arbeide aktivt for å hindre fysiske og psykiske overgrep.
- ▶ Stimulere til teologisk og praktisk arbeid med kjønns- og maktperspektiv.