

Plan for likeverd, likestilling og mangfold i Den norske kirke¹ – skisse til gjennomlesning og tilbakemelding internt 6. mars 2020

LIKEVERD, LIKESTILLING OG MANGFOLD – ET SAMFUNNSOPPDRAG FOR KIRKEN

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

Martin Luther gikk, som Jesus, ut i det offentlige rom med sin protest og kritikk. Slik ble reformasjonens grunnsetninger *frigjort ved skriften alene, troen alene og nåden alene* en katalysator for endring, både i kirken og i samfunnet. Det skapte en fornyet visjon om et rettferdig samfunn og forvandlet enkeltmennesker, kirken og andre institusjoner. Prosessen som Luther startet, pågår fremdeles.

Evangeliet gir frihet, verdighet og glede. Dette skal alle mennesker oppleve i møte med kirken i dens arbeid for å fremme likeverd, likestilling og mangfold:

- likeverd handler om å møte alle mennesker med respekt
- likestilling krever handling til rettferdighet
- mangfold synliggjøres i fellesskapet

Kirkens samfunnsoppdrag

Kirkens samfunnsoppdrag er å være en tydelig og selvstendig stemme som målbærer dette som en grunnleggende verdi i Den norske kirke og i samfunnet vårt. Handlingsprogrammet åpner opp for et rikt perspektivmangfold fra mennesker med ulik erfaring, funksjonsevne, religion, alder, kjønn og seksuell orientering, etnisitet og andre essensielle sider ved en person. På denne måten oppfyller kirken Misjonsbefalingen, internasjonale og økumeniske forpliktelser, Grunnloven med dens referanse til menneskerettighetene og forpliktelsen Den norske kirke har som landets folkekirke. Dette er også i tråd med arbeidsmiljøloven, likestillings- og diskrimineringsloven og den pålagte aktivitets- og redegjørelsesplikten knyttet til å fremme likestilling og hindre diskriminering.

«Dette² skjer gjennom blant annet uttalelser av Kirkemøtet, biskoper og sentralkirkelige aktører. Men like viktig er den enkelte menighets rolle i lokalsamfunnet. [...] Kirkelig ansatte og frivillige blir også utfordret til å mene eller uttale seg om problemstillinger knyttet til en kristen livsanskuelse og aktuelle samfunnsproblemer.»

Helga Haugland Byfuglien som preses i Bispemøtet) og Berit Hagen Agøy som generalsekretær i Mellomkirkelig råd i forordet til Det Lutherske Verdensforbund (LVF) studiehefte *Kirken i det offentlige rom* fra 2016.

Kirken er arbeidsgiver overfor ansatte, ansvarlig overfor frivillige og skal møte alle som er i kontakt med kirken på en likeverdig og likestilt måte. Den skal også fremme mangfold og hindre diskriminering og slik etterleve null-toleranse for brudd på disse prinsippene. Handlingsprogrammet

¹ Tekst i grå boks er tekst som skal tas ut av løpende brødtekst for å settes inn i en faktaboks.

² Det vil si å være en stemme i det offentlige rom.

som ligger i ordene likeverd, likestilling og mangfold, skal være et tverrgående perspektiv for alle nivå og felt i Den norske kirke. Kirkens mål frem mot tusenårs-markeringen av slaget på Stiklestad 29. juni 2030, er å være blant de ledende samfunnsaktørene på dette feltet og slik befeste dens oppdrag som folkekirke.

Grunnloven

§ 2 Verdigrunnlaget forblir vår kristne og humanistiske arv. Denne Grunnlov skal sikre demokratiet, rettsstaten og menneskerettighetene.

§ 16 Alle innbyggere i riket har fri religionsutøvelse. Den norske kirke, en evangelisk-luthersk kirke, forblir Norges folkekirke og understøttes som sådan av staten. Nærmere bestemmelser om Kirkens ordning fastsettes ved Lov. Alle tros- og livssynssamfunn skal understøttes på lik linje.

FNs menneskerettighetserklæring § 18

Enhver har rett til tanke-, samvittighets- og religionsfrihet. Denne rett omfatter frihet til å skifte religion eller tro, og frihet til enten alene eller sammen med andre, og offentlig eller privat, å gi uttrykk for sin religion eller tro gjennom undervisning, utøvelse, tilbedelse og ritualer.

HVORDAN LANDER ORDENE VÅRE?

«Sjølvs om avsenderen prøver "å uttrykke seg i samsvar med realitetene", ser vi at dei språklege uttrykka han vel, strukturerer og påvirker dei inntrykka mottakaran får.»

Rolv Mikkell Blakar i *Språk er makt* (2006) side 47.

Hvordan man formulerer seg har betydning fordi ord er makt. Valg av ord og uttrykk i en samtale, omtale eller i et dokument kan åpne eller lukke for et mangfold i tolkning og livsuttrykk. Det kan også si noen om perspektivet fra avsender og slik:

- bekrefte eller krenke
- inkludere eller ekskludere

personen eller gruppen som blir tiltalt eller omtalt.

I språket kan virkeligheten endres fordi ordene man bruker, er en fortolkning av virkeligheten. Men våre ord ble til for lenge siden, i en annen tid og i en annen kultur. Fra denne kulturen har ordene med seg holdninger det er blitt tatt et oppgjør med innen forståelse av kjønn, legning, etnisitet og ulike funksjonsevne.

Likeverd, likestilling og mangfold handler om å ha frihet til å utvikle og utfolde seg ut fra hvilken identitet man har og hvem man er som individ og samfunns- og trosmedlem. Skal kirken være en stolt og offensiv språkaktør i det norske samfunn, må den kontinuerlig reflektere over språkets identitetsskapende kraft slik at man unngår å bli ufrivillige budbringere av holdninger kirken ikke står inne for lenger. Da hindrer man diskriminering og fremmer likestilling. Dette er særlig viktig å formidle overfor den oppvoksende generasjon som er i en fase av livet hvor man skal utvikle sin identitet som voksen.

Språk kan gi gjenkjennelse og nærhet som igjen kan gi stolthet og trygghet til å ytre seg i en global verden og i flerkulturell og mangfoldig hverdag. Dette gjelder ikke bare innen samfunnsliv og i det

offentlige rom, men også i enkeltmenneskets private liv og religiøse utfoldelse. Kvinnebevegelsen satte for alvor i gang med å endre kjønnsdiskriminerende språkbruk til mer kjønnsnøytrale ord på 1970-tallet, for eksempel ble ordet stortingsmann endret til stortingsrepresentant.

Språkloven av 2020³ har som formål å lovfeste statusen til norsk språk. Den definerer blant annet statusen til det samiske språk, norsk tegnspråk og andre språk i tråd med internasjonale avtaler som staten har forpliktet seg på gjennom avtaler.

Språk – vårt førstespråk⁴ – er ytringskultur:

- I den samiske befolkning lever barn som ikke har lært sine foreldres førstespråk. For dem er dette språket et hjertespråk som handler om kulturell identitet selv om man ikke forstår det
- Tegnspråk er et minoritetsspråk som de senere årene har fått økt oppmerksomhet og status

Den norske kirke har siden siste halvdel av 1800-tallet vært en språkaktør som aktivt har sørget for at Bibelen, salmeboken og Alterboken ble oversatt til norsk, senere til nynorsk og samisk. Rollen som språkaktør bekreftet Kirkemøtet⁵ i 2009 da kirken forpliktet seg på mållovens § 1 som sier at «Bokmål og nynorsk er likeverdige målformer og skal være likestilte skriftspråk i kirkelige organer.» Samiske språk og tegnspråk hører også med i kirkens administrasjons- og gudstjenestespråk. I årene fremover vil kirken spre kunnskap om og ha fokus på språklig holdningsendring – skriftlig og muntlig – på dette feltet slik at kirken som fellesskap ivaretar alle.

Kroppsspråk, holdning og hersketeknikk

En ting er hva som sies ord for ord. Vel så viktig er hvordan kroppen formidler og mottar det som sies. Denne ikke-verbale, visuelle kommunikasjonen som ansiktsuttrykk, stemme- og toneleie og kroppsspråk står faktisk for et sted mellom 70-90 % av budskapet som formidles gjennom ord. Mennesker med nedsatt eller liten grad av hørsel bruker tegnspråk og tolker derfor kroppsspråket mer aktivt enn hørende personer. Dette ligger i tegnspråkets natur da det er gestuelt-visuelt og er basert på produksjon av synlige bevegelser i hender, munn, øyne, bryn, hode og overkropp.

Ordene fra språket går gjennom menneskets sanseapparat og får slik ta bolig i vårt fornufts- og følelsesliv. Kroppsspråket gir mottakeren en idé om hvilken mening og holdning som ligger bak budskapet fra avsender og får som oftest en understrekende og tydeliggjørende funksjon i kommunikasjonen. For eksempel at det nikkes når man er enig i det som sies eller det ristes på hodet når man er uenig. I de aller fleste tilfeller skjer dette helt ubevisst.

Kroppsspråket kan også brukes bevisst ved at man lener seg fremover ved bordet og lytter oppmerksomt på den som snakker og slik forteller de andre i rommet at man synes det som blir sagt er viktig. Eller man velger aktivt å himle med øynene når en person snakker og slik uten ord si at man synes at det som sies er dumt, irrelevant el.l. Når kroppsspråket brukes slik på en negativ måte, kalles

³ [Ny språklov kommer](#), en helhetlig språklov som skal erstatte målloven av 11. april 1980 nr. 5. [Sjekk denne før dokumentet ferdigstilles.](#)

⁴ [Utvalget har endret ordet morsmål til førstespråk](#), men vi er usikre på hva som fungerer best og hvor balansepunktet mellom et kjønnsnøytralt språk og et kjønnsbalansert språk i denne sammenheng er. [Vi mottar gjerne innspill på dette.](#)

⁵ KM 06/09 Kirkeordning for Den norske kirke.

det hersketeknikk fordi brukeren bevisst, men også ubevisst, har som intensjon å få den andre parten ut av balanse, gjøre personen usikker eller så tvil om personens verdi m.m.

Det var professor Berit Ås som løftet denne teknikken frem i 1979, men både før og ikke minst etter henne har flere forsket på hersketeknikker og definert flere områder. Ås hadde imidlertid et særskilt kvinnefokus og definerte fem teknikker:

- Usynliggjøring
- Latterliggjøring
- Informasjonstilbakeholdelse
- Fordømmelse uansett hva du gjør
- Påføring av skyld og skam

Bruk av hersketeknikker er trakassering. Skjer det på en arbeidsplass, er det brudd på arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven og skal tas opp med nærmeste leder eller verneombud. Skjer trakasseringen på andre arenaer eller i andre situasjoner i kirken, skal saken tas opp med nærmeste ansvarlige.

Dessverre skjønner man oftest ikke før etterpå at man ble utsatt for en hersketeknikk. Bevissthet om teknikkene og trening på å bli utsatt for dem, vil kunne dyktiggjøre alle til å oppdage og takle situasjonen på en konstruktiv måte. Brukere av hersketeknikker vil raskt skjønne at metoden ikke fungerer overfor en gitt personen eller i et miljø og derved slutte fordi det setter vedkommende selv i et negativt lys. Man bør unngå personangrep og heller spørre direkte for eksempel hva vedkommende mente med blikket eller himlingen med øynene som ble sendt. Blir man utsatt for en verbal hersketeknikk og trenger å kjøpe seg tid for å tenke over hva som skjedde, kan man si: «Unnskyld, hva sa du? Hva mente du egentlig nå?» Oppklaringen av situasjonen vil da ligge hos den som brukte hersketeknikken.

KIRKELIGE PLANER OG DOKUMENT

Visjonsdokumentet for Den norske kirke er et overordnet strategisk dokument for kirkens kjerneoppgaver og nasjonale satsingsområder. *Plan for likeverd, likestilling og mangfold* er underordnet dette dokumentet. Den gir et tverrgående perspektiv for alle nivå og i alt arbeid innen Den norske kirke og må prege alt lokalt planarbeid som *Plan for diakoni*, *Plan for kirkemusikk*, *Plan for trosopplæring* og *Strategiplan for samisk kirkeliv*.

Saksbehandling i Den norske kirke

«Gud har skapt alle mennesker i sitt bilde, og menneskets iboende verdighet ligger til grunn for den radikale likeverdstanden i kristendommen. Kirkens engasjement for de universelle menneskerettigheter har derfor troen på Gud som skaper som fundament. Men også troen på Jesus Kristus som viser Guds omsorg for hele det menneskelige livet, og kirkens kall og oppgave som innebærer å ta et oppgjør med undertrykkelse, ulikhet og urett, begrunner kirkens menneskerettighetsarbeid. [...]

De universelle menneskerettighetene skal beskytte mennesket mot overgrep og undertrykking og er i lys av kristen tro uttrykk for menneskets ukrenkelighet og likeverd.»

KM 09/14 *Den norske kirke og menneskerettighetene vedtak 1*

Menneskerettigheter og urfolk

Kirkemøtet bekreftet i 2014 de universelle menneskerettighetene som del av kirkens kall og oppgave i verden. Nært knyttet til menneskerettighetene er FNs urfolkserklæring. Den er ikke juridisk bindende, men forplikter statene politisk og moralsk. Siste artikkelen i denne erklæringen, artikkel 46 punkt 3, lyder: «Bestemmelsene fastlagt i denne erklæring skal fortolkes i samsvar med prinsippene om rettferd, demokrati, respekt for menneskerettighetene, likhet, ikke-diskriminering, godt styresett og god tro.» Norge har signert denne erklæringen.

I kirkelig sammenheng er urfolkserklæringen nært knyttet til Kirkemøtets sak KM 08/07 *Kirkens grunnlovsforankring, kirkelov og kirkeordning* vedtaks punkt 16. Punktet sier: «Kirken har et særskilt ansvar for å ivareta samisk kirkeliv som en nødvendig og likeverdig del av Den norske kirke. Dette begrunnes i samenes sterke historiske tilknytning til Den norske kirke, samt i samenes status som urfolk i Norge.»

LHBT-perspektiv

Den norske kirke har et kontinuerlig blikk på hvordan man ivaretar LHBT-perspektivet på en verdig måte gjennom sin tilsettingspolitikk, biskopens tilsynsmyndighet og arbeidsgivers aktivitetsplikt for godt psykososialt arbeidsmiljø. Saksbehandling på dette feltet er bred, den har strekt seg over tid og utviklet seg på flere nivåer; blant annet med flere Kirkemøtesaker.

I 2016 ble Kirkemøtet⁶ enige om at Den norske kirke har to likestilte syn på vigsel. Vedtaket krever at kirken utøver respekt for begge syn og utøver en inkluderende romslighet for mangfold i alt kirkelig fellesskap. Da må man fremme:

- gode og sunne holdninger som ikke krenker menneskeverdet
- et språk for og snakke om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

i samsvar med Likestillings- og diskrimineringslovens § 6.

Ungdommens kirkemøte har vært sterkt engasjert i saker som har omhandlet likestilling, seksualitet og legning, men også i hvordan samtaleklimaet⁷ i kirken oppleves. Denne saken tar opp tråden fra UKM i 2007 hvor kirkens ungdom understreket at «Ungdomstida er ein sårbar fase, ein skal finne sin eigen identitet, seksualitet og finne ei plattform for livet.»⁸ UKM utfordret i 2018 Den norske kirke ved Kirkemøtet på å lytte til ungdommen og utvikle en nasjonal minimumsstandard for seksualundervisning i kirken⁹.

Barn og unge

[Kommer tekst her.](#)

Mennesker med nedsatt funksjonsevne

[Kommer tekst her.](#)

Kirkenes verdensråd - [tekst kommer inn her](#)

Lutherske verdensforbund

⁶ KM 20/16 Vedtak om Kirkelig vigsel for likekjønnede par.

⁷ [Kommer mer presis tekst her når UKMs dokumenter ferdigstilles.](#)

⁸ UKM 08/07 Å leve med usemje i lærespørsmål.

⁹ UKM 05/18 Seksualundervisning i kyrkja

Arbeid for likestilling ble vedtatt i LVF i 2013 som én av verdensforbundets kjerneoppgaver med systematisk analyse av kjønnsperspektiver som viktig redskap. Her ble også dokumentet *Gender Justice Policy* vedtatt med ti prinsipper for kjønnsrettferdighet som medlemskirkene utfordres på.

Dokumentet har en treskritt metode for arbeid med kjønnslikestilling:

Se	observere og reflektere over situasjon og sammenheng
Vurdere	anvende bibelske, teologiske og universelle menneskerettighetsbegreper til å identifisere de viktigste problemområdene
Handle	innebærer at en blir enige om å endre praksis og gjennomføre konkrete tiltak som sikrer kjønnsrettferdighet

Annet materiell som bør nevnes?

KM-vedtak

- KM 07/07 – Tilsetting og vigsling i Den norske kyrkja av homofile i partnerskap. Konsekvensar av fråsegna frå Lærenemnda 2006
- KM 08/07 Grunnlovsforankring, kirkelov og kirkeordning for Den norske kirke
- KM 09/14 Den norske kirke og menneskerettighetene og dokumentet Sett undertrykte fri, Den norske kirkes engasjement for menneskerettighetene som KM-vedtaket i hovedsak slutter seg til (særlig kap. 14 og 15)
- KM 14/14 Ekteskapsforståelsen i et evangelisk-luthersk perspektiv
- KM 17/16 Vedtak om Kirkelig vigsel for likekjønnede par
- KM 06/17 Vigsel og forbønnsliturgi 2017
- KM 14/19 Saksdokument Strategiplan for samisk kirkeliv.

BM-vedtak

- ?
- ?

KR-vedtak

- KR 37/18 LHBT – revisjon av strategiplan for likestilling mellom kjønn og Trygge rom
- KR 49/18 LHBT-identitet: oppfølging av BM-rapport
- KR 37.1/18 BM, sluttrapport LHBT 16. febr. 2018

MKR-vedtak

- MKR 08/15 Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015-2023

SKR-vedtak

- ?
- ?

UKM-vedtak

- UKM 06/06 Gutter og jenter i Den norske kirke
- UKM 08/07 Å leve med usemje i lærespørsmål
- UKM 05/16 «Det er jo derfor vi plan gjere det slik ...» Om plan for kjønn og likestilling

- UKM 04/18 Kultur (eget vedtak om Pride-kultur)¹⁰
- UKM 05/18 Seksualundervisning i kyrkja
- UKM 07/19 Gudstjenester i konfirmasjonstiden (relevant avsnitt i saken om å vise og å ha forståelse for den enkeltes bakgrunn, identitet, seksualitet og funksjonsevne.)
- UKM ??/20 Debattklima¹¹

Internasjonal kirkelig forpliktelse

- LVF dokumentet *Gender Justice Policy* (2013)
- LVF-dokumentet *Kirken i det offentlige rom* (2016)
- KV-dokument – skrives inn senere
- Annet?

LVFs prinsipper for kjønnsrettferdighet

1. Å fastholde at kjønnsrettferdighet inngår i det teologiske grunnlaget som motiverer kampen for verdighet og rettferdighet for alle mennesker og likestilling som en universelt anerkjent menneskerett.
2. Å fremme verdien verdighet og rettferdighet, inkludering og deltakelse, gjensidig ansvar og åpenhet, slik at alle menneskers bidrag til fellesskapet blir respektert.
3. Å sette ut i livet de vedtakene fra LVFs rådsmøter og generalforsamlinger som gjelder inkludering, kjønnsbalanse og balanse mellom ulike aldersgrupper, slik at de får betydning for beslutningsprosesser på alle nivåer i kirkene.
4. Å gjennomføre analyser med kjønnsperspektiv i alt utviklings- og humanitært arbeid. For å fremme rettferdighet og inkludering må likestilling mellom kvinner og menn tas opp på en målrettet måte. Det er nødvendig å ta opp kjønnsperspektivet på alvor og følge med på om utviklingsprosesser fremmer eller hindrer likestilling.
5. Å støtte dyktiggjøring av kvinner som en nøkkelstrategi for å få slutt på skjevfordelingen av rikdom, begrense konflikter og motarbeide kjønnsbasert vold.
6. Å få menn til å reflektere over hva som skal til av endringer i kjønnsroller og maskulinitetsidealer slik at kjønnsrettferdighet kan oppnås.
7. Å forandre praksis i systemer og strukturer som forhindrer kvinners likestilte deltakelse i ledelse og beslutningsprosesser.
8. Å sikre at organisasjonsstrategier, strukturer, praksis, budsjetter, personalpolitikk, ansettelse, representasjon, opplæring, ledelse og beslutningstakinge organer fremmer likestilling og balansert fordeling mellom kvinner og menn.
9. Å sørge for at anskuelser av konsekvenser for kjønn og likestilling er bygget inn i alle programmer og i de ulike stadiene i prosjektarbeid: analyse, planlegging, gjennomføring, kontroll og evaluering.
10. Å la alle aspekter ved teologi, liturgi og fromhetsliv preges av kjønnsrettferdighet.

LOVERK, KONVENSJONER OG RETTIGHETER

Å bidra til at Den norske kirke er et likeverdig, likestilt og mangfoldig fellesskap er både et lederansvar og et felles ansvar som i moralsk henseende strekker seg utover kirken som arbeidsgiver.

¹⁰ Kanskje nevne i denne sammenhengen at ved tildeling av midler til kulturrådgiverstillinger i 2009 står det å lese: «*Folkekirken framtid* er nært knyttet til at kirken kan framstå som en troverdig kulturaktør og medspiller.» - jf. St. prp. nr. 1 (2008-2009), side 65.

¹¹ Skrive inn riktig saksnummer og tittel når dette foreligger.

Ansvaret gjelder også overfor medlemmer, frivillige, deltakere i kirkens arbeid og aktiviteter; kost sagt alle som kirken er i kontakt med.

Lowverk

Likestilling

I Likestillings- og diskrimineringslovens formål defineres likestilling som «likeverd, like muligheter og like rettigheter.» Her presiseres det også at loven:

- «tar særlig sikte på å sikre kvinners og minoriteters stilling
- skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes.»

Positiv særbehandling

Positiv særbehandling er tiltak for å fremme økt representasjon eller gi likere mulighet for grupper som ikke er like godt representert som de tallmessig burde være. Loven åpner for adgang til dette i § 11 av forhold nevnt i § 6 første ledd forutsatt at:

- «a) særbehandling er egnet for å fremme lovens formål.
- b) det er et rimelig forhold mellom formålet man ønsker å oppnå og hvor inngripende særbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere og
- c) særbehandling opphører når formålet med den er oppnådd.»

Religiøst begrunnet forskjellsbehandling

Retten til å utøve tro er en menneskerettighet, og Den norske kirke har autonomi i lærespørsmål. I lærespørsmålet om homofilt samliv har kirken to likestilte syn og åpnet for vigsel av likekjønnede par. Lovfestet rett til religiøst begrunnet forskjellsbehandling har kirken i § 9 under følgende vilkår forutsatt at den:

- «a) har et *saklig* formål
 - b) er *nødvendig* for å oppnå formålet og
 - c) *ikke* er *uforholdsmessig inngripende* overfor den eller de som forskjellsbehandles.
- I arbeidsforhold og ved valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere er direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk bare tillat hvis denne egenskapen har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket, og vilkårene i første ledd er oppfylt.»

Da kirken har to likestilte syn i denne saken, vil det forekomme ulik benyttelse av retten til forskjellsbehandling fra sted til sted. Saken vil komme opp i for eksempel ansettelsessammenheng, og vigsel av likekjønnede par. Når man benytter seg av retten, må man være etterrettelig i lovens vilkår og begrunne at man har et saklig formål til å benytte retten, at det er nødvendig å benytte den og at det ikke får en uforholdsmessig inngripen hos de/de som forskjellsbehandles. Kompetanse, ryddighet og forutsigbarhet i sakshåndteringen er her to viktige stikkord. Dette gjelder begge syn. Kursopplegg for å øke kompetansen i møte med personer med LHBT-identitet i kirken, er derfor utviklet¹².

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

¹² Sjekke med LHBT-utvalget når det blir ferdig og se om det er noen moment fra opplegget som bør inn i denne planen før den ferdigstilles.

Stortinget vedtok 11. juni 2019 en styrking av arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt. Plikten beskrives som arbeidsgivers HMS-arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering i tråd med den sammenslåtte Likestillings- og diskrimineringsloven. Gjennom aktivitet pålegges arbeidsgiver å undersøke om det virksomheten gjør, eller planlegger å gjøre, får en annen konsekvens for kvinner enn for menn. Det samme skal gjøres overfor personer med religiøs, etnisk mv. minoritetsbakgrunn og personer med nedsatt funksjonsevne, sett i relasjon til personer som ikke er omfattet av disse gruppene.

Konvensjoner og rettigheter

Uavhengig av nasjonalitet, alder, kjønn, legning eller livssyn, er menneskerettigheter noe alle mennesker har. Ideen er gammel, men i form av internasjonale avtaler er rettighetene av relativ ny dato. De ble vedtatt av FN i 1948 og består av 30 artikler. Menneskerettighetene ble tatt inn i vår Grunnlov i 2012. Norge har ratifisert åtte av FNs ni konvensjoner.

FNs kvinnekonvensjon ble til for å sikre kvinners og jenters menneskerettigheter. Norge ratifiserte konvensjon 21. mai 1981. Det vil si at den er tatt inn i norsk lov gjennom menneskerettighetsloven. Skulle det være strid mellom norsk lovgivning og konvensjonen, går konvensjonen foran.

Tilleggsprotokollen til FNs kvinnediskrimineringskonvensjon ble ratifisert i Norge 5. mars 2002. I den får enkeltpersoner og grupper av individer anledning til å få sin sak hørt av kvinnediskrimineringskomiteen. Norge rapporterer hvert fjerde år sin likestillingstilstand til komiteen. Likestillings- og diskrimineringsombudet fører tilsyn med hvordan staten følger opp komiteens merknader.

ILO-konvensjonen

Den 5. september 1991 ratifiserte Norge ILO-konvensjon nr. 169 om urfolks rett til å:

- bevare og videreutvikle egen kultur
- lære og å bruke eget språk
- opprette egne institusjoner til å representere seg overfor myndigheter

Samisk kirkeråd er Den norske kirkes anerkjennelse av denne konvensjonen overfor den samiske befolkningen i Norge.

Aktivitets- og redegjøringsplikten gjeldende fra 1. januar 2020

I Likestillings- og diskrimineringsloven § 26, første ledd er alle arbeidsgivere pålagt en generell aktivitetsplikt. I dens annet ledd gjelder en spesifisert og konkret plikt for alle offentlige arbeidsgivere og alle arbeidsgivere med over 50 (20) ansatte.

Aktivitetsplikten, en lov og en metode i fire trinn:

- 1) Undersøke risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, inklusive gjøre lønnskartlegging og ufrivillig deltid annet hvert år, se diskrimineringsområdene i lovens § 1. Vurderingen skal skje på følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse, utvikling/opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og fritid¹³
- 2) Analysere årsaker (hvis risiko er funnet)
- 3) Iverksette tiltak (som skal motvirke diskriminering og stimulere til økt likestilling og mangfold)

¹³ Listen er ikke uttømmende. Arbeidsgiver kan vurdere andre områder – for eksempel ble hvem som får tilgang til kompetansehevede tiltak, nevnt i forarbeidet til aktivitets- og redegjøringsplikten.

4) Vurdere resultater (punkt 1-3)

Redegjørelsesplikten, to deler:

- 1) Den faktiske tilstand (kjønnslikestilling)
- 2) Iverksatt arbeid (oppfylning av aktivitetsplikten)

Denne redegjørelsen kan stå i virksomhetens årsberetning eller annet offentlig dokument (må henvises til i årsberetning hvis det står i annet offentlig dokument).

Likestillings- og diskrimineringsloven gjeldende fra 1. januar 2018¹⁴

§ 1 Formål

«Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes.»

Arbeidsmiljøloven gjeldende fra 1. januar 2018

§ 1-1. Formål

- a) «å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
- b) å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
- c) å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- d) å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet.
- e) å bidra til et inkluderende arbeidsliv.»

FNs ni konvensjoner

- Rasediskrimineringskonvensjonen
- Konvensjonen om sivile og politiske rettigheter
- Konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter
- Torturkonvensjonen
- Kvinnekonvensjonen
- Barnekonvensjonen
- Konvensjonen om funksjonshemmedes rettigheter
- Konvensjonen om beskyttelse mot tvungen forsvinning

Konvensjonen om migrantarbeideres rettigheter er foreløpig ikke ratifisert i Norge.

ILO-konvensjonen

¹⁴ Loven erstatter den gamle likestillingsloven, diskrimineringsloven, loven om seksuell orientering og likestillings- og tilgjengelighetsloven.

Tekst inn her

ET GODT STED Å VÆRE 2021-2030

Likeverd, likestilling og mangfold

Hvordan skal kirken være i dag og for morgendagens mennesker og virkelighet, og hvilken vei leder dit? Områdene Likestillings- og diskrimineringsloven nevner skal innarbeides på alle nivå og felt i Den norske kirke. Dette krever kontinuerlig skoleing av alle ansatte og frivillige i råd, utvalg, komiteer og arbeid i:

- hva som er Den norske kirkes verdigrunnlag
- hva lovverket forplikter kirken på
- å ta vare på og videreutvikle god språkbruk og kommunikasjon i alle kirkelige sammenhenger
- å legge til rette for mennesker med spesielle bistandsbehov
- å ivareta alle aldersgrupper i tilrettelegging i aktiviteter
- å ivareta mangfoldets uttrykk

Det kommer en avsluttende tekst inn her.