

# Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold

Vedtatt i Kirkerådet, september 2021 (KR 95/21)

1. STYRING OG LEDELSE				
Delmål	Tiltak	Ansvar	Når/ Frist	Kommentar
<p><b>1.1 Et tydeligere lederansvar.</b></p> <p>a) Etablere likestilling som et tydelig og prioritert ansvar hos ledelsen. Likestillings- og mangfolds- arbeidet skal inngå som tema i styringsdialog.</p> <p>b) Strategisk forankring av likestillings- og mangfolds arbeidet på sentrale arenaer og programmer på alle nivå i organisasjonen</p> <p>c) Sette likestilling, mangfold og mangfoldsledelse på dagsorden i ulike fora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• oppnevner koordineringsgruppe for LIM med representanter fra ledelsen.</li> <li>• LHBT-utvalgets mandat vurderes forlenget</li> <li>• Kirkelig fagforum for likestilling av mennesker med funksjonshemming</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kirkerådet</b></li> <li>• Menighetene</li> <li>• Bispedømmene,</li> <li>• <b>Preses og Direktør Kirkerådet</b></li> <li>• <b>Kirkerådet</b></li> <li>• <b>Kirkerådet</b></li> <li>• <b>Kirkerådet – HR</b></li> <li>• Menighetene</li> <li>• Bispedømmene,</li> </ul>	<p>første møte 1. oktober 2021</p>	<p>Ledermøter osv. Samordningsavtale. Tilskuddsbrevene.</p>
<b>1.2 Varsling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Felles varslingsystem Dnk</li> </ul>	<p>IMPLEMENTERING 31.09.2021 –Kirkerådet HR</p>	11.2021	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjøre varslingsystem i Dnk bedre kjent blant ansatte og medlemmer, og bygge en kultur som gjør at det er trygt å varsle.</li> <li>• Leder plikter umiddelbart å følge opp alle saker han/hun blir kjent med, og søke bistand ved behov.</li> <li>• Sørg for god opplæring av verneombud og tillitsvalgte om LIM felt og håndtering av situasjoner og varsler.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leder på alle nivå (alle med arbeidsgiverfunksjon, partene, vernetjeneste osv)</li> <li>• Leder på alle nivå</li> <li>• Vernetjeneste</li> </ul>	<p>Kontinuerlig</p> <p>(følge prosedyre)</p>	
<p><b>1.3 Det utarbeides årlig oppdatert oversikt over tilstand</b></p> <p>a) Dnks Årsrapport.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vedta handlingsplan for likestillings, mangfold og inkludering og synliggjøre arbeidet i Dnks årsrapport.</li> <li>• Dnks års rapportering skal redegjøre for: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i organisasjon.</li> <li>- Likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kirkerådet</li> <li>• Kirkerådet – Virksomhets-styring</li> <li>• Bispedømmene</li> <li>• AMU og RAMU</li> </ul>		<p>Styrings-dialogene en viktig arena</p>

	<p>formål om likestilling uavhengig av etnisitet, kjønn, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.</p> <p>Jf. Likestillings- og diskrimineringsloven §26a.</p>			
<b>1.4 Stimulere og sikre kontinuerlig arbeid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Likestillingsmidler. Sette av likestillings- og mangfolds midler til sentrale og lokale tiltak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• KR – Kirkefag</li> <li>• OU1 og OU2 (KA)</li> <li>• Bispedømmene</li> </ul>		
<b>1.5 Sikre kontinuitet og systematisk arbeid med likestilling og mangfold</b>	<p>Det settes av ressurser for å fremme likestilling og mangfold</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kirkerådet – seksjon for diakoni og samfunn</li> </ul>		
<b>1.6 Synliggjøre mangfold</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikasjons- og media plan. – LIM side på kirken.no</li> <li>• Ulike markeringer av mangfold</li> <li>• Rekrutterings-kampanjer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menighetene</li> <li>• Bispedømmene,</li> <li>• Kirkerådet</li> <li>• kommunikasjonsavdelinger</li> </ul>		<p>(For eksempel - Markering av Downs syndromdagen og FNs dag for funksjonshemmede (Some), Pride, Kvinnedag osv)</p>
<b>1.7 Universell utforming</b>	<p>Det settes av ressurser til universell utforming av kirkeliv</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kirkerådet</li> <li>• Bispedømmene</li> </ul>		
<b>2. KOMPETANSE- OG KARRIERE- UTVIKLING</b>				

Delmål	Tiltak	Ansvar	Når/ Frist	Kommentar
<p><b>2.1 Sikre mangfolds-kompetanse på alle ledernivå for å bidra til praktisk styring og ledelse</b></p>	<p>Lederutviklingsprogram skal inneholde tema om likestilling, kjønn- og mangfolds perspektiver.</p> <p><b>Lederopplæring skal ha et forsterket fokus på mangfoldsledelse.</b></p> <p>E-læringsplattform og moduler (f.eks. aktivitets og redegjørelsesplikt)</p> <p>Et utarbeidet samtaleopplegg om arbeidsmiljø og medarbeiderskap til bruk i alle prostier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menighetene</li> <li>• Bispedømmene,</li> <li>• Kirkerådet</li> <li>• Vernetjeneste</li> <li>• Partene</li> </ul>	<p>Dato kommer</p> <p>Kontinuerlig</p>	
<p><b>2.2 Rekruttere og beholde medarbeidere</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ved rekruttering til lederstillinger skal likestillings- og mangfoldkompetanse etterspørres</li> <li>• - og inngår som et kriterium ved lederevalueringer.</li> <li>• Personer med ulik funksjonsevne eller hull i CV 'en, som innfrir kravene til utlysningen, skal vurderes for utvelgelse til intervju på lik linje med andre kandidater.</li> <li>• Tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HR</li> <li>• Menighetene</li> <li>• Bispedømmene</li> <li>• Kirkerådet</li> <li>• Vernetjeneste</li> <li>• Partene</li> </ul>	<p>Kontinuerlig</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilby arbeidstrening i samarbeid med NAV.</li> <li>• Gi opplæring om ubevisst partiskhet (implicit bias) som kan føre til skjevheter ved screening og utvelgelse av kandidater.</li> <li>• Graviditet og foreldrepermisjon. Det spørres ikke om graviditet eller permisjon under jobbintervjuer. Det utelukkes ikke kandidater fordi de er gravide eller skal ut i foreldrepermisjon. Dersom jobbsøkeren selv er åpen om graviditet og permisjon spiller ikke det negativt inn på muligheten for å få jobb</li> <li>• Det utarbeides årlige rapporter om tilsetninger i lederstillinger fordelt på kjønn (søkere, innstilte og tilsatte).</li> <li>• Kartlegge lønnsutvikling i og mellom sammenlignbare stillingskategorier med fokus på likelønn.</li> <li>• Det utarbeides en mangfolds erklæring for Dnk til bruk i utlysningstekster</li> </ul>			
<b>2.3 God personal- og likestillingspolitikk</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temaet tas opp i medarbeider-samtaler gjennom spørsmål om diskriminerings-erfaringer og behov for universell utforming.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledere på alle nivå</li> <li>• HR</li> <li>• Menighetene</li> </ul>		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bispedømmene</li> <li>• Kirkerådet</li> </ul>		
<b>2.4 Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold løftes frem i innførings/introduksjonsplan for nytilsatte.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E-læringsmoduler</li> <li>• Mal til introduksjons-samtale for nytilsatte som inkluderer informasjon om risikosituasjoner, null-toleranse for trakassering og varslingsrutiner</li> <li>• Legge til rette for kompetanseheving om universell utforming og funksjonshemming, spesielt innen trosopplæring og gudstjeneste,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HR</li> <li>• Menighetene</li> <li>• Bispedømmene</li> <li>• Kirkerådet</li> <li>• - <b>Kirkerådet</b> - Seksjon for diakoni og samfunn</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Webinar «Gudstjeneste – for alle?»</li> <li>• Initiert redigering av kursopplegget om Tilværelsens gave for frivillige i samarbeid med K-stud</li> </ul>
<b>2.5 Likestilling er et viktig perspektiv som skal integreres i annet opplærings-tilbud.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arrangere seminar og workshop for å øke kompetansen om redegjøringsplikt og aktivitetsplikt</li> <li>• Ansatte kurses i «Kirken skaper trygge rom» - LHBT og kirke.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kirkerådet og KA</li> <li>• Vernetjeneste</li> </ul>	Kirkeledersamling 1-2 nov  HVO 8.-9. nov	LDO seminar