

Tunsberg bispedømme sin tiltaks- og handlingsplan for likestilling, inkludering og likestilling (LIM)

Diskriminerings grunnlag	Personalområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Likestilling:							
Kjønn	Utviklingsmuligheter	Ulikhet?	Vurdere om vår praksis på tildeling av kompetanseutvikling og andre utviklingsmuligheter gir kjønnsmessige skjevheter	Like utviklingsmuligheter uavhengig kjønn	Arbeidsgiver i samarbeid med partene	Status juni 2023 - kontinuerlig	Utjevne eventuelle ulikheter på grunn av kjønn
	Lønn	ulikhet	Det finnes ulikhet – Bevissthet på lønns plassering ved tilsetting og lønnsforhandlinger. Benytte lønnsstatistikk og HR systemene	1.Utjevne ulikhet 2.Ha en lønnspolitikk som synliggjøre dette	Arbeidsgiver i samarbeid med partene	Status juni 2023 – kontinuerlig arbeid	Utjevnet ulikhet på grunn av kjønn
Inkludering:							
Funksjonsnedsettelse	Tilrettelegging	Flest mulig opplever seg inkludert uavhengig funksjonsnivå	Personalreglementet følges ved rekruttering. Tilrettelegge for funksjonsnedsettelse underveis i tjenesten – oppfølging av sykemeldte	Arbeidsplass som er åpen for funksjonsnedsettelse og som legger til rette for ansatte som opplever funksjonsnedsettelse underveis i arbeidslivet	Arbeidsgiver i samarbeid med partene	Status juni 2023 - kontinuerlig	Kirken en inkluderende arbeidsplass

Alder	Tilrettelegging	Alle skal ha mulighet til å stå i arbeid til oppnådd pensjonsalder	Utarbeide en lokal seniorpolitikk Gjennomgå i medarbeidersamtalen	Utarbeide en lokal seniorpolitikk	Arbeidsgiver i samarbeid med partene	Status juni 2023 - kontinuerlig	Kirken en inkluderende arbeidsplass
Omsorgsoppgaver	Tilrettelegging	Mulighet til å kombinere omsorgsoppgaver og arbeid	Fange opp, bevissthet om å iverksette tiltak	Beholde arbeidstaker Vurdere tiltak for perioder med krevende omsorgsoppgaver	Arbeidsgiver med partene	Status juni 2023 – og årlig mot 2029	Kirken en inkluderende arbeidsplass
Mangfold:							
LHBT+	Seksuell trakassering og diskriminering	Lav/manglende kunnskap	Gjennomføre kursing av alle ansatte i begge linjer	Økt kompetanse og anerkjenne at vi er forskjellige	Arbeidsgiver med partene	Status juni 2023 – og årlig mot 2029	Kirken er en arbeidsplass som står for mangfold
Etnisitet	Rekruttering og tilrettelegging	Kan fungere rekrutterende til en mangfoldig kirke	Kalle inn personer med annen kulturell bakgrunn til intervju jf Personalreglementet.	Kirken viser mangfold som i samfunnet ellers	Arbeidsgiver med partene	Status juni 2023 – og årlig mot 2029	Kirken er en arbeidsplass som står for mangfold
HMS arbeid	Samarbeidsavtale HMS – begge arbeidsgiverlinjer	Påse at LIM er en del av samarbeidet på tvers av arbeidsgiverlinjene	Gjennomføre en revisjon av foreliggende HMS avtale	Trygt arbeidsmiljø for alle	Arbeidsgiver - rettssubjektet	Status juni 2023 – og årlig mot 2025	Kirken skaper trygge rom for alle