



Referanser:

Arkivsak: 21/01845-1

Saksdokumenter:

Den norske kirke - Arbeidsmiljø for kvinnelige prester - Analyserapport

Arbeidsmiljøundersøkelse kvinnelige prester

Sammendrag

Arbeidsgiverutvalget (AGU) vedtok på bakgrunn av medieoppslag om kvinnelige prester høsten 2020 og Bispemøtets uttalelse i saken i oktober 2020, å gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse blant kvinnelige prester.

Rapporten fra undersøkelsen ble offentliggjort 05.05.2021 og er tidligere presentert for biskopene i eget møte. Saken legges frem for Bispemøtet for samordning og drøfting av videre oppfølging av undersøkelsen.

Det legges opp til en samtale langs tre linjer:

- Samordne oppfølging av undersøkelsen i tråd med tiltaksplan i ti punkter vedtatt i AGU 3.mai.
- Identifisere årsaker til funnene i undersøkelsen
- Vurdere Bispemøtets vedtak i sak 59/20 om ordinasjon og kollegafelleskap i lys av undersøkelsen. Er det behov for oppfølging eller presisering av noen av punktene i vedtaket?

Forslag til vedtak

Bispemøtet merker seg den høye deltagelsen i arbeidsmiljøundersøkelsen og engasjementet som kommer til uttrykk i rapporten. Bispemøtet takker alle som har svart på undersøkelsen og dermed bidratt til økt kunnskap om arbeidssituasjonen for kvinnelige prester.

Bispemøtet tar til etterretning tiltaksplanen i ti punkter vedtatt i arbeidsgiverutvalget 3.mai med de momenter til oppfølging som fremkommer i møtet. Bispemøtet vil i samarbeid med Kirkerådet delta aktivt i oppfølgingen av undersøkelsen, blant annet gjennom koordineringsgruppe for likestilling ledet av direktør i Kirkerådet og preses.

Biskopene understreker behovet for en grundig analyse av årsakene til funnene i undersøkelsen. Biskopene vil i samarbeid med tillitsvalgte, vernetjenesten og bispedømmerådene legge til rette for et grundig arbeid med dette.

Bispemøtet har gjennomgått Bispemøtets vedtak i sak 59/20 om ordinasjon og kollegafellesskap med tanke på funnene i arbeidsmiljøundersøkelsen: Momenter fra samtalen kan her tas inn i vedtaket

Saksorientering

Bakgrunn

Arbeidsmiljøundersøkelsen blant kvinnelige prester ble gjennomført av Rambøll Management Consulting. Hovedfunnene oppsummeres i tre hovedpunkt:

Høy deltagelse og mye engasjement blant deltagerne

Totalt 78 % av de inviterte prestene valgte å delta i undersøkelsen. Det er flere enn vi pleier å se ved undersøkelser der det ikke rapporteres i henhold til lederlinja. I tillegg er engasjementet høyt blant de som valgte å delta. I undersøkelsens åpne kommentarfelt, var det svært mange som la igjen en kommentar. 61 % av deltakerne skrev inn fritekst på spørsmålet «Hva mener du skal til for at Den norske kirke blir en arbeidsplass med likestilling mellom kvinnelige og mannlige prester?».

Mange kvinnelige prester opplever Den norske kirke som en likestilt arbeidsplass

Majoriteten av de kvinnelige prestene som deltok i undersøkelsen, oppgir at de mener Den norske kirke er en likestilt arbeidsplass der de opplever å bli behandlet på samme måte, lyttet til på samme måte, og med like mye respekt, som sine mannlige kollegaer. Majoriteten opplever gode kollega- og lederrelasjoner som i liten grad er preget av kjønn. Det er likevel en betydelig andel av de kvinnelige prestene som rapporterer om uønskede kommentarer basert på deres kjønn, mangelfull inkludering og medbestemmelse, samt krevende kollegarelasjoner på grunn av ulikt syn på kvinnelige prester.

Det er store forskjeller internt i Den norske kirke

Selv om resultatene på overordnet nivå kan tolkes dithen at de aller fleste kvinnelige prester opplever likestilling mellom kvinnelige og mannlige prester i Den norske kirke, er dette ikke tilfellet i alle bispedømmer.

Et av de viktigste funnene fra denne undersøkelsen (hvis ikke det viktigste), er at det er store forskjeller i opplevelsen av likestilling og behandlingen av kvinnelige prester i de ulike bispedømmene.

Et fokusområde i oppfølgingen bør være å sikre at alle bispedømmer jobber med tematikken på en god måte. Det bør sikres entydige retningslinjer og regler som gjelder for alle bispedømmene – og følges opp på disse.

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering

I henhold til Lov om likestilling og forbud mot diskriminering har arbeidsgiver en aktivitetsplikt, jf. § 26:

Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller

kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

I alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal arbeidsgiver innenfor sin virksomhet

- undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling,*
- a) herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid,*
 - b) analysere årsakene til identifiserte risikoer,*
 - c) iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og*
 - d) vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.*

.....

Arbeid som nevnt i denne bestemmelsen skal dokumenteres. Arbeid som nevnt i bestemmelsens andre ledd skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

Vedtak i arbeidsgiverutvalget (AGU) - tiltaksplan

AGU behandlet rapporten i møte 3.mai og vedtok en tiltaksplan i ti punkter.

1. Det oppnevnes en koordineringsgruppe for likestilling, ledet av direktør i Kirkerådet og preses. Gruppens hovedoppgave er å bidra til strategiske diskusjoner og målutforming av likestillingsarbeidet i Dnk.
2. Hovedverneombudet og de tillitsvalgte trekkes aktivt inn i arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering.
3. Det utarbeides et undervisningsopplegg på likestillings/mangfolds og diskrimineringsfeltet for ledere.
4. Det lages et informasjonsopplegg som sørger for at alle ansatte er kjent med varslingsprosedyrer og rutiner. Et digitalt avviks- og varslingsystem etableres.
5. Verneombud og tillitsvalgte gis opplæring i diskrimineringslovverket og håndtering av varsler og avvik
6. Rapporten behandles på ulike ledermøter, med tanke på ytterligere tiltak og handlinger som bør gjennomføres.
7. Bispedømmerådene behandler rapporten. Bispedømmeråd og biskop er ut fra sine mandater ansvarlige for oppfølging regionalt, og rapporterer tilbake til AGU på hva som er gjennomført.
8. Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold skal løftes fram i ledermøter og i dialogen med bispedømmene.
9. AMU og RAMU behandler rapporten om kvinnelige presters arbeidsmiljø og kommer med innspill til videre oppfølging på nasjonalt og regionalt nivå.
10. Det legges frem en overordnet plan for likestilling, mangfold og inkludering for Kirkerådet i september 2021.

Bispemøtets vedtak om ordinasjon og kollegafellesskap – BM sak 59/20

Bispemøtets arbeidsutvalg har pekt på behovet for å gjennomgå Bispemøtets uttalelse i sak 59/20 i lys av funnene i arbeidsmiljøundersøkelsen. Er det behov for oppfølging eller presisering av noen av punktene i uttalelsen?

Vedtak sak BM 59/20:

Bispemøtet har drøftet spørsmål som er reist i den siste tiden om forpliktelsen til samarbeid blant prestekolleger, særlig i forhold som gjelder enkelte mannlige presters samarbeid med kvinner i prestedtjeneste. Bispemøtet vil uttale følgende:

1. Den norske kirke har en forståelse av vårt læregrunnlag slik at kallet til tjenesten med Ord og sakrament gjelder både kvinner og menn. Vår kirke ønsker at både kvinner og menn tar i mot kallet til å bli prest, og går inn i denne tjenesten med sine evner og gaver til glede for menighetene. Kvinners prestedtjeneste er en viktig og nødvendig del av kirkens liv, og en velsignelse og en rikdom for vår kirke. Dette har vært klart som det offisielle syn og ordning i flere tiår, og det er uttrykt i Kirkemøtevedtak og i alle nåværende biskopers ordinasjonspraksis.
2. Etter vår kirkes lære er kirkens enhet uttrykt i forkynnelsen av evangeliet og i forvaltningen av sakramentene. Det må derfor være fellesskap om ord og sakrament blant dem som er satt til denne tjenesten. Dette må også komme til uttrykk i utøvelsen av prestedtjenesten, og i det daglige samarbeid i kirken.
3. Den som blir ordinert eller tilsatt i prestedtjeneste forplikter seg på Den norske kirkes lære og ordninger. En prest kan ikke påberope seg en rettighet til å avstå fra samarbeid med andre prestekolleger. Det eksisterer ikke noen slik reservasjonsrett i vår kirkes ordninger. Det er ikke teologisk meningstvang, men ulike meninger kan ikke komme til uttrykk i en praksis som vanskeliggjør andre kollegers prestedtjeneste. Det er også en del av arbeidsgiveransvaret å sørge for at det er et godt arbeidsmiljø for og blant prestene. For øvrig tilhører det biskopenes tilsynsansvar å se til at det er et godt arbeidsmiljø i kirken.
4. Det er biskopens ansvar å ha tilsyn med prestedtjenesten og dermed også de kollegiale relasjoner den utføres under. De mannlige prester som måtte ha problemer knyttet til kvinners prestedtjeneste, må derfor ta det opp i en samtale med biskopen. Biskopen må treffe nødvendige tiltak som forhindrer at kvinnelige kolleger blir skadelidende. Disse tiltakene vil bygge på de premisser som er nevnt her om Den norske kirkes lære og ordninger.
5. For å håndtere uenighet om kvinners prestedtjeneste, ble det utviklet såkalte «kjøreregler» av Presteforeningen (PF). Disse ble opphevet av PF i 2004. De har forøvrig aldri hatt status som en del av kirkens ordning.
6. I møte med kandidater som melder seg til vigsling, vil biskopene ta opp og klargjøre hva som er Den norske kirkes ordninger og hva de forplikter seg på med tanke på samarbeid.

Økonomiske/administrative konsekvenser