



Referanser: Sak KM 13/99, KR 18/05 og KR 53/08

Saksdokumenter:

KR 14.1/15 Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015-2023,
Strategiplan for kjønn og likestilling i Den norske kirke 2009-2014

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

Sammendrag

Siden 1990 har Den norske kirke hatt egne planer for arbeidet med kvinnespørsmål/kjønn og likestilling. Sist gjeldende strategiplan gjaldt ut 2014. Kirkerådet får derfor nå en ny plan med vedlagt ressursstoff til behandling. Planen er en revidert utgave av foregående periodes plan. Hovedmålet videreføres, mens delmålene, med underpunkter for det nasjonale, regionale og lokale nivå, er noe endret. Det er denne målstrukturen Kirkerådet skal vedta. Ressursstoffet, som følger strategiplanen, er også revidert og supplert med nytt stoff. Innspill fra bispedømmene er innarbeidet. Blant annet er det internasjonale økumeniske perspektivet, temaet seksuelle minoriteter og kirkens ansvar som arbeidsgiver sterkere framme i det foreliggende forslaget. Strategiplanen med det vedlagte ressursstoffet er ment som en hjelp til å innarbeide likestilling mellom kjønn i alle deler av Den norske kirkes virksomhet. Målet er et bevisst forhold til likestilling og inspirasjon til refleksjon og handling.

Forslag til vedtak

1. Kirkerådet vedtar Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015-2023 med de endringene som framkom i møtet.
2. 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.

3. 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.

4. Arbeidet med strategiplanen evalueres halvveis i planperioden.

5. Strategiplanen gjøres kjent for bispedømmerådene, fellestrådene 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.

Saksorientering

Bakgrunn

Etter satsingsområdet «Det økumeniske tiåret 1988-98. Kirker i solidaritet med kvinner», som en rekke ganger ble behandlet av Kirkemøtet, vedtok Kirkemøtet 1999 Strategiplan for kvinnespørsmål og likestilling i Den norske kirke som rammeplan for de kommende åtte år. Samme år vedtok Kirkemøtet «kjønn og likestilling» som ett av flere tverrgående perspektiv i den overordnede strategiplanen for Den norske kirkes virksomhet (sak KM 6/04). Kirkerådet ønsket ikke at strategiplaner for enkeltområder skulle legges fram for Kirkemøtet til vedtak, men behandles av Kirkerådet. Det er derfor Kirkerådet som har vedtatt Strategiplan for kjønsspørsmål og likestilling i Den norske kirke 2005-2008 (sak KR 18/05) og Strategiplan for kjønn og likestilling i Den norske kirke 2009-2014 (sak KR 53/08). Sist nevnte plan foreligger i trykket utgave på nynorsk og bokmål sammen med en innledende del og en likestillingstest til bruk i menighetene, som ressursstoff til den vedtatte planen. Strategiplanen med ressursstoffet er også publisert på kirkens nettsider.

Ny strategiplan

Foruten å vedta Strategiplan for kjønn og likestilling i Den norske kirke 2009-2014 vedtok også Kirkerådet at strategiplanen skulle «konkretiseres på en tydelig og integrert måte i årsplanene». Sekretariatet ble bedt om å vurdere hvordan «det på sikt kan frigjøres ressurser til en større innsats på feltet», og at en evaluering av gjennomføringen skulle framlegges for Kirkerådet halvveis i planperioden med tanke på en eventuell revisjon.

Feltet har så langt ikke blitt tilført flere ressurser, og en omfattende evaluering har ikke blitt gjennomført. Konkretisering av tiltak og redegjøring for arbeid på bakgrunn av strategiplanen har derimot, inngått i Kirkerådets vanlige system med årsplaner og årsrapporter.

Utvalg for likestilling og sosialetikk (med medlemmene Inger Marie Lindboe, Gaute Brækken, Grete Hauge, Lena Caroline Stordalen, Stina Hansteen Solhøy og Svein Olaf Thorbjørnsen), fra 2015 Likestillingsutvalget¹, har arbeidet med det foreliggende utkastet til ny strategiplan med vedlagt ressursstoff. Alle deler av sekretariatet i de sentralkirkelige råd har gitt innspill til et første utkast. Disse innspillene ble innarbeidet i et andre utkast som ble sendt på høring til alle bispedømmerådene, med kopi til Bispemøtet, i oktober 2014. Høringssvarene er gjennomgått nøye i Likestillingsutvalget. Forslag og synspunkter er innarbeidet i foreliggende forslaget til ny strategiplan med ressursstoff. KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon har også gitt innspill til dette siste forslaget.

¹ Samme medlemmer med unntak av først- og sistnevnte.

Som det gjøres rede for i høringsbrevet til bispedømmerådene, skal Kirkerådet vedta mål og delmål med underpunkter. Det øvrige stoffet tenkes trykket sammen med den vedtatte strategiplanen som et ressursstoff for de kirkelige rådene lokalt, regionalt og nasjonalt. «Målet er et bevisst forhold til kjønn og likestilling og inspirasjon til refleksjon og handling», heter det i brevet. På samme måte som strategiplanen for 2009-2014, vil foreliggende forslag til plan med vedlagt ressursstoff bli trykket i et hefte i begge målformer og gjort tilgjengelig på nettet.

Endringer

De viktigste endringene i den foreliggende strategiplanen er at internasjonale og økumeniske perspektiver er kommet sterkere fram, at seksuelle minoriteter er tematisert og at arbeidsgivers ansvar for likestilling er blitt tydeligere. Dette avspeiles også i ressursstoffet. Strategiplanen har samme hovedmål som foregående plan, men har fått flere delmål og noen flere konkretiseringer på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå. Fellestrådene er synliggjort som en del av den lokale strukturen.

Ressursstoffet, som følger planen, er også noe fyldigere enn i foregående plan. I den innledende delen er det blant annet gjort mer utfyllende rede for hvordan kjønns- og likestillingsperspektivet er ivarettatt blant annet i *Plan for trosopplæring*, *Strategiplan for samisk kirkeliv* og *Plan for samisk trosopplæring*. Innledningen synliggjør også at kjønn må forstås i samspill med andre faktorer som f.eks. funksjonsevne, alder og etnisitet. Dessuten tydeliggjøres arbeidsgivers ansvar også i den innledende delen. Nytt i denne utgaven av ressursstoffet er delen om impulser fra Kirkenes verdensråd og Det lutherske verdensforbund. Dokumentet *Gender Justice Policy*, som ble vedtatt av LVFs rådmøte i 2013, er presentert, og de ti prinsippene for kjønnsrettferdighet er gjengitt i norsk oversettelse.

Delen med årstall og statistikk er også ny, mens likestillingstesten til bruk i menighetene er tilpasset det nye forslaget til strategiplan.

Innspill fra bispedømmerådene og KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

Følgende bispedømmeråd har gitt tilbakemelding på Kirkerådets høring angående revidert strategiplan: Oslo, Møre, Tunsberg, Borg, Nord-Hålogaland og Hamar. Bispedømmerådernes innspill har bidratt til å forbedre planen både ved at nye tema er blitt tilført, og ved at flere formuleringene er blitt mer presise. Innspillene er også innarbeidet i ressursstoffdelen. Blant annet har likestillingstesten fått flere spørsmål.

Følgende gir en oppsummerende oversikt over synspunktene i bispedømmerådernes høringsuttalelser (ordnet etter dato), og nevner på enkelte punkter hvordan synspunkter og endringsforslag er ivarettatt i det foreliggende forslaget til strategiplan med ressursstoff:

Oslo

Høringsuttalelsen fra Oslo bispedømmeråd viser til den betydningen arbeidet med likestilling har hatt for Den norske kirke og nevner Kirkelig Ressurscenter mot vold og

seksuelle overgrep og lederutviklingsprogrammer for kvinner som eksempler på dette. Generelt påpekes det at:

[...] det gis gode teoretiske innspill om nødvendigheten av kjønn- og likestillingsarbeid i kirken, fulgt av gode pedagogiske føringer for å gi bevissthet om dette også på lokalt nivå. Men gjennomføringen av, og utviklingen av feltet lider ved at Kirkerådet ikke tilfører feltet mer ressurser. [...] En styrking av feltet må til for at alle beslutningsorgan i kirken, fra de sentralkirkelige råd til den lokale menighet, skal ha et kontinuerlig bevisst forhold til kjønn og likestilling, til refleksjon og til handling.

Arbeidet med kirkelige omstillingsprosesser nevnes spesielt som et viktig område for videreføring og implementering av kjønns- og likestillingsperspektiver. Den delen av ressursstoffet som viser til hvordan kjønn og likestilling er innarbeidet i andre planer, omtales som informativ. Informativt og inspirerende er omtalen av stoffet om internasjonale økumeniske organisasjoner og faktadelen. Det blir dessuten foreslått at en oversikt over organisasjoner og foreninger som jobber for likestilling innen Den norske kirke, og ei litteraturliste kunne tas med som et vedlegg. Uavhengig av strategiplanen følger Likestillingsutvalget opp dette siste med tanke på at ei litteraturliste kan legges ut på nettet.

Om selve planen sies blant annet at «Strategiplanens oppstilling av hvordan kjønns- og likestillingsperspektivet skal innarbeides på alle nivå og felt i Den norske kirke er ganske oversiktlig og berører viktige felt». Arbeidet med gudstjenesteliv etterlyses i planen. Dette er nå innarbeidet i foreliggende plan. Forslaget om en mer presis formulering av arbeid med planer for forebygging og håndtering av seksuelle overgrep er også tatt inn i foreliggende plan. Kommentarene om likestillingsloven er tatt med i vurderingen, se nedenfor under Borg.

Møre

Møre bispedømmeråd framhever at det er flott at planen har fått et sterkere internasjonalt fokus. Rådet gjør seg blant annet følgende refleksjoner om kjønn: «Kva som er typisk kvinneleg og mannleg vil til ei kvar tid dessutan vere konstruert av tida vi lever i, og maktstrukturer elles i samfunnet. Difor er det viktig at vi nærmar oss spørsmåla om likestilling på ein måte som kan få fram eit mangfald av roller både for menn og kvinner.» Når det gjelder seksuelle minoriteter påpekes det at planen overser de etiske problemstillingene. «Dei læremessige og seksualetiske sidene er heller ikkje planen sitt fokus, sjølv om planen kan ha implikasjonar også på desse områda», heter det.

Om punktet i planen om å motivere kvinner til å gå inn i lederstillinger påpeker Møre bispedømmeråd at det må reflekteres mer over hva det innebærer å være en god leder. En slik refleksjon ville kanskje føre til at flere kvinner søker lederstillinger: «Målet må vere at leiaridealet åpner opp for ulike måter å leie på slik at fleire ulike menneske føler seg kalla til å vere leiar. [...] Det kan difor vere lite konstruktivt å «utruste» fleire kvinner til å gå inn i det leiaridealet som allereie eksisterer, og som i stor grad er definert av menn.»

Rådet stiller seg bak forslaget om at det må sikres ressurser til arbeidet med kjønn og likestilling i Den norske kirke. Likestillingstesten har mange gode spørsmål, påpekes det, samtidig som flere nye spørsmål blir foreslått. Noen av disse er innarbeidet i det foreliggende forslaget til likestillingstest.

Tunsberg

Både «for Den norske kirke og for Tunsberg bispedømme er det viktig å ha et bevisst forhold til kjønn og likestilling», framholder Tunsberg bispedømmeråd. Det er derfor verdifullt med en ny Strategiplan. Betydningen av temaer som kropp, selvbilde, identitet, kjærlighet og seksualitet i trosopplæringen nevnes spesielt. Uttalelsen avslutter med følgende: «Denne strategiplanen vil være et viktig verktøy i arbeidet for å hindre seksuelle overgrep, for å styrke arbeidet for kvinners rettigheter nasjonalt og internasjonalt og for å motarbeide diskriminering og undertrykkelse i vårt samfunn og i kirken.»

Borg

Uttalelsen fra Borg bispedømmeråd avsluttes med følgende forslag: «Borg bispedømmeråd anser arbeidet for kjønn og likestilling i Den norske kirke som et viktig arbeid som må videreføres. Vi tillater oss derfor å foreslå at likestillingstesten til bruk i menighetene legges inn som en del av rapporteringen i forbindelse med visitaser.» Forslaget kan følges opp ved at det oversendes Bispemøtet sammen med den nye strategiplanen med vedlagt ressursstoff, når dette foreligger i trykket utgave.

Rådet viser ellers til at likestillingsloven § 1 tar «særlig sikte på å bedre kvinners stilling», og mener at dette går lenger enn det strategiplanen gir uttrykk for. Tema som lik lønn for likt arbeid og tilrettelegging under svangerskap og i omsorgsperioder og forbud mot trakassering nevnes spesielt. Tekstene om likestillingsloven er noe omarbeidet og plassert noe annerledes i det foreliggende utkastet. (Her er også kommentarer fra de andre bispedømmene tatt med i betraktningen.) Arbeidsgivers ansvar er tydeliggjort både i innledningsdelen og i strategiplanens målstruktur. Med utgangspunkt i Borgs synspunkter på punktet om seksuelle overgrep er dette nå endret slik at ett punkt gjelder teologisk arbeid med maktperspektiv, ett annet arbeid mot seksuelle overgrep.

Nord-Hålogaland

Nord-Hålogaland bispedømmeråd ser generelt «positivt på målet med strategiplanen og de ulike ressursdokumentene som er vedlagt, slik dette beskrives i følgebrevet: 'Målet er et bevisst forhold til kjønn og likestilling og inspirasjon til refleksjon og handling'». Uttalelsen avspeiler ellers at det på en del punkter er ulike, til dels motstridende, synspunkter i rådet. Som generell kommentar til strategiplanen mener noen at den er for detaljert og ordrik, og at det kan bli for utfordrende å følge den opp. Andre mener at dette er positivt og nødvendig, og at det er positivt at planen har mye fokus på praktiske ordninger. Om likestillingstesten sies det at den «kan gi noen svar, men vil den hjelpe til en eventuell endring av praksis?»

Rådet er delt når det gjelder synet på likestilling. Et mindretall mener at «hovedfokuset bør være likeverd og ikke likestilling, et ord som også er brukt i visjonsdokumentet for

Den norske kirke 2015-2018», og at «det ikke finnes noe krav til likestilling ut fra bibelske perspektiver». Det bør derfor utvises respekt for at de to kjønn er tildelt ulike oppgaver. Et flertall mener imidlertid, at det er «viktig å arbeide med likestilling i kirken, og at ordet likeverd ikke får fram kjønnsperspektivet tydelig nok». Spesielt peker disse på at mange, særlig unge, er lite bevisste. Likestillingsarbeid blant barn og unge er derfor spesielt viktig. Flertallet framholder også at det er viktig «at planen kan være med å løfte jenter og kvinner, som ofte er de som gjør det meste av jobben uten å få æren for det eller bli toppledere».

Når det gjelder språk oppfatter bispedømmerådet «kjønn» som et uklart begrep, og spør om det rommer både det biologiske og det samfunnsmessige (sex/gender).

Rådet er også delt i synet på kvinners prestetjeneste. Mindretallet framholder «trossamfunnenes rett til ikke å la likestillingsloven gjelde på alle områder, for eksempel ved ansettelser». Ved utlysning av stillinger brukes «Kvinner oppfordres til å søke» i alle utlysningstekster «der ikke menigheten selv uttrykkelig har bedt om at den ikke skal brukes». Alle rådsmedlemmene mener at LHBT-personer (lesbiske, homofile, bifile og transpersoner) må bli møtt og ivaretatt på en god måte i kirken, men det er ulike syn i rådet på spørsmålet om ansettelse.

Hamar

Hamar biskop påpeker at dette er et svært viktig arbeid, men at planen burde ha vært utarbeidet fra grunnen av og hatt tittelen «Strategiplan for likestilling og mangfold (inkludering)» (se nedenfor om endringer i planens tittel). I tråd med endringene i samfunn og kirke trengs det en helhetlig plan som «også inkluderer både handikappede, innvandrere/minoriteter og mennesker med ulik kjønn og legning». Om den innledende delen sies blant annet følgende:

Den norske kirke har ikke en annen begrunnelse for likestilling og mangfold enn samfunnet for øvrig. Hvis kirken vil begrunne det teologisk, bør det være helt kort og poengtert. Det bør være overflødig å bruke så mange ord innledningsvis for å argumentere for likestilling og inkludering. Det burde holde å slå fast at dette forventes det av kirken lokalt, regionalt og nasjonalt.

Istedenfor burde innledningen helt kort peke på lover, målsettinger og planer som er styrende for Den norske kirke.

Når det gjelder LHBT-personer er planen for utydelig angående inkludering: «Dette gjenspeiler kirkens ulike syn i synet på samkjønnet ekteskap og ansettelse og inkludering av personer med ulike samlivsformer. Finnes det klare nok kjøreregler som gir medlemmer og ansatte tilstrekkelig forutsigbarhet i dette spørsmålet?» Ellers påpekes det at fokuset på kjønnsidentitet «er ikke bare bra. Mennesker er mennesker uavhengig av hvilken kjønnsidentitet de har. Det bør komme fram at det er det enkelte menneskes frihet til å utfolde seg og delta som er målet, uavhengig av kjønn, etnisitet, begrensninger osv.».

Det framholdes dessuten at kjønn må være et kriterium ved ansettelser der kjønnsbalansen i yrkeskategorien er skjev, og at dette bør gjelde også ved bispeutnevnelser.

Ellers påpeker biskopen at planen er for svak når det gjelder formelle rettigheter, og at den må skille mellom menighetsliv og arbeidsgiverforhold slik at det siste tydeliggjøres. «Den norske kirkes utvidede arbeidsgiver- og virksomhetsansvar må inkluderes i en ny strategiplan», framholdes det. Som nevnt ovenfor under Borg, er arbeidsgivers ansvar tydeliggjort i foreliggende forslag til strategiplan med ressursmateriale. For å tydeliggjøre at strategiplanen ikke gjelder likestilling generelt, men likestilling mellom kjønnene, er tittelen endret fra «Strategiplan for kjønn og likestilling i Den norske kirke» i det utkastet som var ute på høring i bispedømmene, til «Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke» i det foreliggende forslaget til plan.

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

Tilbakemeldingen fra KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon er at strategiplanen gir mange gode perspektiver. Det er registrert at arbeidsgivers ansvar og plikter er omtalt, men at dette kanskje med fordel kunne ha blitt tydeliggjort ved at tabellen med målstrukturen kunne ha skilt ut organer med arbeidsgiveransvar, det vil si Kirkerådet, bispedømmerådene og fellesrådene, i en egen kolonne «der likebehandling både ved tilsetting, forfremmelse, lønn, fordeling av goder som etter- og videreutdanning mv kunne vært utfoldet tydeligere». Om fellesrådene påpekes det at de for eksempel har «ansvar for å sikre likelønn blant alle sine tilsatte – det fordrer aktiv overvåkning og en aktiv lokal lønnspolitikk».

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

Foreliggende forslag til strategiplan er tenkt å gjelde i åtte år framover i tid. I en periode med store pågående endringer i kirken og begrensede ressurser er det viktig å kunne arbeide med dette i et noe lengre tidsperspektiv. Likestilling mellom kjønn i Den norske kirke må sikres i en ny kirkeordning og gis mulighet til å videreutvikles i nye tider med nye utfordringer.

Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015-2023 har følgende hoved- og delmål:

Et likeverdige og likestilt fellesskap av kvinner og menn, jenter og gutter.
Kjønns- og likestillingsperspektivet skal innarbeides på alle nivå og felt i Den norske kirke.

- Arbeide for jevn kjønnsfordeling blant ansatte, valgte og frivillige medarbeidere på alle nivå.
- Sikre like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn.
- Sikre kompetanseutvikling og stillingsressurser når det gjelder likeverd og likestilling.

- Arbeide med kjønns- og likestillingsperspektiver i teologi, liturgi, gudstjenesteliv, diakoni, trosopplæring og lederutvikling.
- Styrke likestillingsperspektivet i kirkelige omstillingsprosesser.
- Arbeide aktivt for å hindre fysiske og psykiske overgrep.
- Stimulere til teologisk og praktisk arbeid med kjønns- og maktperspektiv.

Delmålene er ikke nummerert, siden nummerering har vist seg å bli misforstått som en prioritering delmålene imellom. Oppfølging av planen innarbeides på vanlig måte i årsplanene nasjonalt, regionalt og lokalt. Planen er ikke først og fremst en plan for et spesialfelt i kirken, men en overordnet plan for å ivareta likestilling mellom kjønn på alle nivå og arbeidsfelt i Den norske kirke. Den skal være en hjelp til å innarbeide likestilling som et tverrgående perspektiv i virksomheten.

De ulike delene av de sentralkirkelige råds sekretariat bør drøfte hvordan vedtatt strategiplan skal følges opp, oppsummere drøftingen og rapportere iverksatte tiltak som del av årsrapporten. Bispedømmerådene bør følge opp på liknende måte, og blant annet oppfordres til å klargjøre hvem i sekretariatet som har ansvar for likestilling.

Strategiplanen med vedlagt ressursstoff vil bli oversatt til nynorsk, lagt ut på nettet og trykket opp som hefte.

Økonomiske/administrative konsekvenser

Utover det som gjelder oversettelse til nynorsk, layout og trykking, har det foreliggende forslaget til vedtak ingen spesielle, bindende økonomiske og/eller administrative konsekvenser.

Utgifter til oversettelse anslås til kr. 8.000. For layout og trykking i et opplag på 3000 eks. blir omkostningene omkring kr. 16.000. Oppfølgingen av strategiplanen vil skje innenfor tilgjengelige ressurser, om nødvendig ved interne omprioriteringer.

Det regionale og lokale nivå oppfordres til å følge opp planen ved å analysere, prioritere og iverksette tiltak.