



Referanser: KR 21/15KR 49/18

Arkivsak: 21/02929-1

Saksdokument:

## Strategiplan for likestilling, inkludering og mangfold - forventningsdokument (policy) og handlingsplan

### Sammendrag

*Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015-2023* ble vedtatt i Kirkerådet i juni 2015. Rådet bestemte at planen skulle «evalueres halvveis i perioden. Dersom evalueringen tilsier at det er behov for vesentlige endringer, ber Kirkerådet om at det fremlegges forslag til ny strategiplan i 2020.» (KR 21/15). Kirkerådet gjentok bestillingen om en ny plan i 2018 (KR 49/18).

Nytt lovverk, endringene i Den norske kirkes rammebetingelser og interne prosesser i kirken tilsier at gjeldende strategiplan er utdatert. I stedet for å revidere den, foreslås det at **Kirkerådet vedtar et nytt og overordnet Forventningsdokument for likestilling, inkludering og mangfold** (se s. 11f), som korresponderer med den utvidede forståelsen i likestilling- og diskrimineringslovgivningen (tilsvarende «policy-dokument» på engelsk).

Forventningsdokumentet konkretiseres i en *Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold* (se s. 13ff). Arbeidet med handlingsplanen har i første omgang vært konsentrert om å svare ut de to arbeidsmiljøundersøkelsene som har vært gjennomført (LHBT+ og kvinnelige prester). Disse undersøkelsene utløser en aktivitetsplikt som forsøkes svart ut i handlingsplanen. Dette arbeidet må være dynamisk og planen må utvikles videre med tiltak på flere områder. Kirkerådet er både arbeidsgiver for ansatte i rettssubjektet og samtidig ledelse i trossamfunnet. Begge deler bør gjenspeiles i handlingsplanen. Forventningsdokumentet uttrykker hva som kan forventes i hele Den norske kirke. Skal dette bli mulig, må alle arbeidsgivere jobbe med tiltak på dette feltet og den foreliggende handlingsplanen forsøker å ta høyde for det.

**Kirkerådet bes om å behandle handlingsplanen slik den foreligger pr i dag, og få den til en årlig gjennomgang i rådet.**

Saksdokumentet er tredelt:

Del 1 gir bakgrunn for saken og en kortfattet redegjørelse for aktuell lovgivning og kirkens arbeid med likestilling, inkludering og mangfold (forkortet LIM).

Del 2 handler om forventningsdokumentets verdigrunnlag og sammenhengen med de tre dimensjonene i *Strategiplanen* (KM-sak 22/21): kirken som fellesskap, kirkens samfunnsoppdrag og kirken som organisasjon og arbeidsgiver.

Del 3 redegjør for handlingsplanen.

Til slutt redegjøres det for økonomiske og administrative konsekvenser.

## **Forslag til vedtak**

1. Kirkerådet vedtar *Forventningsdokument for likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke (side 11-12)*
2. Kirkerådet godkjenner *Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (side 13 ff)* og ber om å få planen til en årlig gjennomgang i Kirkerådet.

## **Saksorientering**

### **1. Bakgrunn**

#### **1.1 Behov for fornyelse**

*Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015 - 2023* ble vedtatt i Kirkerådet i juni 2015. Rådet bestemte at planen skulle «evalueres halvveis i perioden. Dersom evalueringen tilsier at det er behov for vesentlige endringer, ber Kirkerådet om at det fremlegges forslag til ny strategiplan i 2020.» (KR 21/15). I forbindelse med at Kirkerådet i september 2018 behandlet saken «LHBT-identitet: oppfølging av Bispemøtets rapport» vedtok Kirkerådet at:

Arbeid med ny *Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke* igangsettes. Evaluerings- og revisjonsarbeidet gjøres i Utvalg for kjønn og likestilling i tett kontakt med LHBT-utvalget. Saken skal tilbake til Kirkerådet i 2020.

(KR 49/18)

Utvalg for kjønn og likestilling startet arbeidet med å revidere planen, og det ble bl.a. avholdt to konsultasjoner og flere drøftingsmøter med aktuelle faggrupper og miljøer, i samarbeid med LHBT-utvalget. Utvalg for kjønn og likestilling leverte et utkast til en revidert plan i 2019.

Endringer i samfunnet:

2018: *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (likestillings- og diskrimineringsloven)

- 2020: Styrket aktivitets- og redegjøringsplikt for arbeidsgivere. Arbeidsgivere pålegges å fremme likestilling og hindre diskriminering
- 2021: *Lov om tros - og livssynssamfunn* (trossamfunnsloven)

Bærekraftsmålene. **Mål 5: likestilling mellom kjønnene**

Endringer i kirken:

- 2017: Rettssubjektet Den norske kirke få endret arbeidsgiveransvar
- 2017: Kirken får ny vigselsturgi for likekjønnede i 2017
- 2018: LHBT-utvalg nedsettes
- 2020: Undersøkelse: *Å være en sak LHBT+: holdninger og arbeidsmiljø i Kirken*
- 2020: *Ordinasjon og kollegafellesskap* Uttalelse fra Bispemøtet om kirkens syn på ordinasjon og kollegafellesskap med kvinnelige prester (BM 59/20)
- 2021: Medarbeiderundersøkelse: *Den norske kirkes arbeidsmiljø for kvinnelige prester*

Nye og relevante planer:

- 2019: Revidert *Strategiplan for Samisk kirkeliv*
- 2020: Revidert *Plan for diakoni i Den norske kirke*
- 2021: *Kristne migranter - handlingsplan*

Endringer i rammebetingelser gjør at gjeldende *Strategiplan for kjønn og likestilling* er utdatert, og det foreslås derfor at den ikke revideres. I stedet legges det opp til at Kirkerådet vedtar et nytt og mer overordnet **Forventningsdokument om likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke**, som legger likestillings- og diskrimineringslovens utvidede forståelse av likestilling og diskriminering til grunn.

Forventningsdokumentet uttrykker Den norske kirkes overordnede verdier og målsetninger og gjelder for ansatte, folkevalgte og frivillige på alle plan i kirken. Dokumentet følger samme struktur som strategiplanen, ved at den er tredelt. Første del omhandler kirken som fellesskap, andre del kirkens samfunnsoppdrag, og siste del dreier seg om kirken som organisasjon og arbeidsgiver.

Forventningsdokumentet konkretiseres i **Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold**. Handlingsplanen har et utgangspunkt i et arbeidsgiverperspektiv i rettssubjektet Den norske kirke, og har samtidig en relevans for alle nivåer i kirken. Planen er ment å være dynamisk og rullerende og omfatte alle diskrimineringsområdene.

Slik den foreligger pr. i dag, er planen mest konkret når det gjelder tiltak som berører forhold knyttet til kjønn og seksualitet, fordi det er et presserende behov for å følge opp undersøkelsene blant ansatte med LHBT-identitet og kvinnelige prester. Planen vil bli supplert med flere tiltak knyttet til andre diskrimineringsområder. Disse bør utarbeides i nær samhandling med de gruppene det gjelder, og med relevante samarbeidspartnere. Samisk kirkeråd, Døvekirken, Kristent arbeid blant blinde og svaksynte (KABB) og Kristent interkulturelt arbeid (KIA) er noen av de som må bidra til å konkretisere arbeidet med rettighetene til urfolk og mennesker med nedsatt funksjonsevne og med å omfavne et større mangfold i kirken. Det foreslås at Kirkerådet foretar en årlig gjennomgang av handlingsplanen.

## 1.2 Hva mener lovverket med likestilling og diskriminering?

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering har som formål 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.

(§ 1)

Forbudet mot å diskriminere beskrives slik i lovens § 6:

Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir diskriminert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og diskrimineringen skjer på grunn av forhold som nevnt i første ledd.

Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §7 og 8 som ikke er lovlig etter § 9, 10 eller 11.

Loven åpner for såkalt «**lovlig diskriminering**» (§ 9), og forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 6 når 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.

Den norske kirke benytter seg av muligheten for religiøst begrunnet, lovlig diskriminering når det gjelder vigslers reservasjonsrett og ved ansettelser.

Ekteskapsloven § 13 og Trossamfunnsloven gir prester i Den norske kirke en reservasjonsrett som vigslers. Mest aktuelt er disse tilfellene:

- skilsmisse hvor tidligere ektefelle lever
- brudefolk av samme kjønn

Loven pålegger vigslers å likebehandle kvinner og menn i denne saken. Benytter en prest seg av reservasjonsretten, er vedkommende forpliktet til å vise paret til en prest som ikke reserverer seg.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 30 beskriver forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosessen om:

- graviditet, adopsjon eller planer om å få barn
- religion eller livssyn
- etnisitet
- funksjonsnedsettelse
- seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk

Loven åpner imidlertid for diskriminering i noen tilfeller forutsatt at:

- det har betydning for utøvelsen av yrket/arbeidet
- virksomheten har som formål å fremme et bestemt livssyn eller en religion
- arbeidstakers stilling har betydning for å gjennomføre målet

Kreves dette, skal det opplyses om det ved utlysning av stillingen. Enkelte bispedømmeråd benytter seg av muligheten for å spørre om søkeres syn på samlivsformer.

### Annet relevant lovverk

I tillegg til de nevnte lovene er det en rekke FN-konvensjoner som er inkorporert i norsk lovverk. CRPD – FN-konvensjonen om rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne og ILO konvensjonen om urfolks rettigheter, er –sammen med konvensjonene om barn og kvinners rettigheter – svært viktig. I tillegg kommer lover og regelverk som regulerer norsk arbeidsliv, organisasjoner og institusjoner. Kirken benytter seg av retten til saklig forskjellsbehandling, strategier og planer må derfor hensynta dette.

## **1.2 Kirkens arbeid med likestilling, inkludering og mangfold**

Lovverket og arbeidsgiverplikten peker på følgende LIM-områder:

- Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk
- Etnisitet (nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk)
- Religion og livssyn
- Funksjonsnedsettelse
- Alder
- Andre vesentlige forhold ved en person
- Kombinasjoner av disse grunnlagene

Dette angår livene til alle mennesker, og dermed også det meste av det kirken driver med. Kirken har ut fra sin teologiske forankring en rolle som samfunnsinstitusjon, og som arbeidsgiver ansvar for å verne om alle menneskers verd, fremme likeverd og hindre diskriminering, vold og urett. Dette gjør kirken på mange måter. Arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold angår kirkens teologiske refleksjon og fornyelse av tradisjoner, språket i liturgier og gudstjenester, trosopplæring og diakoni. Det handler om universell utforming av kirkebygg og kirkeliv. Det handler om å få sine rettigheter som arbeidstaker ivaretatt og å kunne tjenestegjøre eller være frivillig i kirken i ulike livssituasjoner og gjennom livets faser. Det handler om å være trygg for at en ikke utsettes for diskriminering eller ulike former for vold. Det handler om utøvelse av formell og uformell makt i ulike relasjoner og om kirkens ansvar for de som er mest sårbare, både i kirken og også i samfunnet.

I denne saken nevnes kirkens engasjement stikkordsmessig som bakgrunn for de to dokumentene Kirkerådet skal behandle på dette møtet. Noen eksempler på arbeidsfelt i Kirkerådet som omfatter LIM:

- HR-regelverk og ansvar for å sikre rettigheter og avverge diskriminering blant ansatte
- Universell utforming og tilgjengelighet i både kirkebygg, kirkens inventar, kontorlokaler og digitale verktøy – og av kirkens ulike aktiviteter.
- Rekruttering til kirkelige stillinger, økt mangfold
- Stimulere til større mangfold blant folkevalgte
- Vold og seksuelle overgrep: avverge og håndtere overgrep i kirken, holdningsskapende arbeid
- Teologisk refleksjon om menneskeverd, likeverd og mangfold
- Inkluderende språk, liturgier
- Økumeniske impulser til teologi og diakoni om Guds mangfoldige kirke
- Urfolks teologi og rettigheter. Samisk kirkeråd har et særlig ansvar
- Barns rettigheter: barn og unge og trosopplæring
- Internasjonalt arbeid for kvinners rettigheter
- Inkludering av kristne migranter i menighetene
- Asylsøkere, konvertitter og inkludering av innvandrere i menighet og lokalsamfunn
- Tros- og livssynsfrihet, minoritetsbeskyttelse
- Arbeid mot rasisme, antisemittisme og islamofobi
- Arbeid for et livsynsåpent samfunn

I alt dette samarbeider Kirkerådet med en rekke interesseorganisasjoner, ulike aktører i sivilsamfunnet, og lokale og nasjonale myndigheter. Mye skjer også gjennom økumenisk samarbeid i Norge og internasjonalt.

## 2. Forventningsdokument

### 2.1 Verdigrunnlag

Den norske kirkes menneskesyn bygger på Bibelen og den evangelisk-lutherske lære og tradisjon. Den kristne likeverdstanden er mer radikal enn samfunnets fordi den begrunnes i at mennesket er skapt i Guds bilde, og fordi nestekjærligheten ikke gjør oss ansvarlige bare overfor et menneskelig felleskap, men også overfor Gud. Kirken utgangspunkt er trosbasert, men også rettighetsbasert, ved at menneskerettighetene legges til grunn for arbeidet med menneskeverd og likestilling. Det er staten som har ansvar for å ivareta menneskerettighetene (juridisk pliktberer), mens kirken ser seg selv som en moralsk pliktberer som skal bidra til at staten sikrer sine borgers rettigheter.

Kirkemøtet i 2014 uttrykte det slik:

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 menneskerettighetene 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.

Menneskets iboende verdighet kan aldri fratras et menneske selv om menneskerettighetene ikke skulle være oppfylt. Menneskerettighetene verner mennesket fra fødselen av. Det kristne menneskesynet og etikken går lenger enn dette og vil verne om mennesket fra unnfangelsen til livets slutt. (KM 09/2014)

*Alle* mennesker er skapt i Guds bilde, uavhengig av hvordan en ser ut og hva en kan forstå og gjøre. Av ulike grunner har mennesker gjennom alle tider behandlet hverandre ulikt ut fra kjønn, alder, funksjonsevne, sosial status og annen gruppetilhørighet. At vi er skapt likeverdige, betyr ikke at vi er like eller utrustet til å ivareta de samme oppgaver i kirke og samfunn. Forskjellene er en berikelse og avspeiler mangfoldet i Guds skaperverk. Men forskjellsbehandling kan kun aksepteres om den som forskjellsbehandles, selv opplever at dette gir vedkommende økt frihet og muligheter til livsutfoldelse, ut fra sine egne forutsetninger. Å begrense noens frihet og muligheter fordi andre er tjent med det, er en synd.

Kirkens verdigrunnlag oppsummeres slik i forventningsdokumentet:

- Alle mennesker er skapt i Guds bilde med samme likeverd og ukrenkelige verdi.
- Enhver har rett til å definere sin egen identitet og til å erfare frihet og bruke sine evner, så fremt det ikke fratras andre de samme muligheter.
- Alle mennesker skal få sine juridiske rettigheter ivaretatt.
- Noen enkeltpersoner og grupper trenger et særlig vern for å sine rettigheter ivaretatt og få realisert sitt potensiale.
- Likestilling og inkludering krever endring for å oppnå rettferdighet.

## 2.2 Kirken som fellesskap

Kirkens fellesskap preges av livsglede, hvor Guds kjærlighet samler oss og hvor mangfoldet blant medlemmene vedsettes. (Forventningsdokumentet)

Evangeliet gir frihet, verdighet og glede: «Her er ikke jøde eller greker, her er ikke slave eller fri, her er ikke mann og kvinne. Dere er alle én i Kristus Jesus.» (Gal 3,28). Dette skal alle få oppleve i møte med kirken ved at den fremmer likeverd, likestilling og mangfold.

Mennesket er skapt til relasjon med Gud, medmennesker, seg selv og det øvrige skaperverket. Derfor er kirkens dåp lik for alle. Den gir en likeverdig tilhørighet i Kristus og i det nye livet i Den hellige ånd. Kirken er Kristi kropp. Vårt mangfoldige fellesskap avspeiler kirkens menneskesyn, dens selvforståelse og et gudsbilde som sidestiller mennesker, og gir ulike menneskelige uttrykk lik verdi. Dette er det teologiske grunnlaget som motiverer til kamp for verdighet og rettferdighet for alle mennesker.

Enkelte grupper trenger et særlig vern og «positiv forskjellsbehandling» for å få sine rettigheter ivaretatt. Dette gjelder barn, kvinner, mennesker med nedsatt funksjonsevne, seksuelle minoriteter, urfolk og ulike religiøse og kulturelle minoriteter. Arbeidet for menneskeverd og frihet til livsutfoldelse henger uløselig sammen med kampen for likestilling og arbeidet mot diskriminering og urett.

Livsbedingungen er ulike, noen har det vanskeligere enn andre. Mulighetene for endring er forskjellige. Omsorg og nestekjærlighet bygger på gjensidighet, likeverd og respekt for den andres integritet. Inkluderende fellesskap er et viktig uttrykk for kirkens medmenneskelige omsorg. Dette fellesskapet beskrives i Bibelen som en kropp med mange ulike lemmer og funksjoner (1. Kor. 12). I dette fellesskapet møtes mennesker av begge kjønn med ulike funksjonsevner, ulik kultur og etnisk bakgrunn. I et inkluderende fellesskap skal den enkelte både se og bli sett. Der gis gjensidig trøst og hjelp, der frigjøres nye krefter og nytt håp.  
(*Plan for diakoni*)

Den norske kirke har også et globalt ansvar og engasjement for å fremme likestilling og hindre diskriminering. De økumeniske organisasjonene, Norges Kristne Råd, Kirkenes verdensråd (KV) og Det lutherske verdensforbund (LVF) er sentrale arenaer for dette arbeidet. Disse organisasjonene, sammen med søsterkirker, har utvidet Den norske kirkes forståelse av kvinner, urfolk og ulike minoriteters livsvilkår. Frigjøringsteologi, feministteologi og ulike varianter av kontekstuell bibelfortolkning har utvidet forståelsen, gitt inspirasjon og vært avgjørende for Den norske kirkes likestillingsarbeid og aksept av et teologisk og kulturelt mangfold.

Fra 1980-tallet har LVF vært en viktig inspirator for Den norske kirkes arbeid med kvinner og likestilling. LVFs prinsipper for kjønnsrettferdighet («Gender Justice Policy») ble inkorporert i *Plan for kjønn og likestilling* i 2015.

KV-dokumentet [Tilværelsens gave](#) er banebrytende i sin teologiske argumentasjon for at mennesker med nedsatt funksjonsevne er en selvsagt del av kirkens fellesskap:

Når premisset er at vi er skapt som et uttrykk for Guds kjærlighet, følger det også at i Guds kjærlige øyne finnes det ikke forskjellige kategorier av mennesker inndelt etter status, rase, kjønn, alder eller funksjonsevne. Det finnes kun mennesker som er Guds barn.

Nevnes kan også arbeidet med barns rettigheter som Kirkenes verdensråd og UNICEF samarbeider om. [Kirkens ansvar for barns rettigheter](#) handler om å lytte til barn, beskytte barn og ta vare på jorda er en ressurs for menighetene også i Den norske kirke.

Dette er bare noen eksempler på økumeniske dokumenter som har gitt kunnskap og inspirasjon til Den norske kirkes arbeid med diskriminering.

### 2.3 Kirkens samfunnsoppdrag

Den norske kirke skal formidle evangeliets frigjørende kraft i møte med alle mennesker slik at de kjenner seg elsket av Gud og verdsatt av medmennesker.  
(Forventningsdokumentet)

Den norske kirke forstår seg selv som en tjenende kirke, og diakonien har alltid vært en del av kirkens vitnesbyrd om evangeliets frigjørende nåde og kraft. Kirkens samfunnsoppdrag er å være en tydelig og selvstendig stemme som målbærer kirkens etiske og moralske ståsted fundert på Bibelen som en grunnleggende verdi i vårt samfunn.



I kraft av å være landets største medlemsorganisasjon har Den norske kirke gjennom sin oppslutning, tradisjon og posisjon både et stort ansvar og muligheter for innflytelse. Som deltaker i sivilsamfunnet skal kirken holde myndighetene ansvarlige for ivaretagelsen av menneskerettighetene for alle grupper i samfunnet, og kirken skal påpeke urett og diskriminering.

Gjennom dette bidrar kirken også til regjeringens handlingsplan for å nå bærekraftsmålene.

Kirken har, som tidligere nevnt, en tvetydig historie. Kirken har både tilpasset seg og opponert mot de til enhver tid rådende normer i samfunnet, noe som iblant gjorde den blind for sin medvirkning til diskriminering og undertrykkelse. Kirken må stadig spørre seg om hva som er de blinde flekkene i møte med eventuell urett, ekskludering og diskriminering som kirken selv praktiserer, og som finnes i det norske samfunnet og i andre land.

Samtidig finnes det en annen historie om likeverd og likestilling. I denne sammenheng er f.eks. konfirmasjonspåbudet i 1736, med obligatorisk undervisning for både gutter og jenter, en likestillingshistorisk milepæl for både kirke og samfunn i Norge. Mange kristne har stått i første rekke i kampen for kvinners rettigheter og kirkens diakonale innsats for samfunnets svakeste. Deres innsats ga et viktig grunnlag for byggingen av den moderne velferdsstaten. De senere år har også urfolks rettigheter blitt en viktig sak for kirken. Arbeidet for tros- og livssynsfrihet, både her hjemme og globalt, er også en viktig del av kirkens engasjement mot diskriminering.

Kirkens Nødhjelp arbeider på oppdrag fra Den norske kirke og har jenter og kvinners rettigheter som en av sine hovedprioriteringer. Det Norske Misjonsselskap (NMS) har også et omfattende arbeid for å fremme likestilling, mens Areopagos arbeider for økt toleranse og samhandling gjennom sitt dialogarbeid. Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn (STL), kirkelige dialogsentre og ulike bilaterale tros- og livssynsdialoger er svært viktige i kirkens arbeid med tros- og livssynsfrihet og mot antisemittisme, hat og diskriminering av religiøse minoriteter, både her hjemme og ute.

## **2.4 Kirken som organisasjon og arbeidsgiver**

Kirken som arbeidsgiver forplikter seg på å sikre at ingen ansatte utsettes for diskriminering og at alle ansatte verdsettes og får brukt sin varierte kompetanse.

(Forventningsdokumentet)

Den norske kirke er underlagt likestillings- og diskrimineringslovens formål: Å fremme likestilling og hindre diskriminering innen alle diskrimineringsgrunnlag. Som arbeidsgiver er Den norske kirke også underlagt aktivitets- og redegjøringsplikten som Stortinget forsterket og utvidet i 2019.

## **2.5 Aktivitets - og redegjøringsplikten**

- Alle arbeidsgivere skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.
- Målet er å vurdere om det er praksiser, retningslinjer eller en kultur internt i virksomheten, som gjør at noen ansatte behandles annerledes enn andre.

- Alle offentlige virksomheter og alle virksomheter med mer enn 50 ansatte (20 hvis en av partene i arbeidslivet krever det) må følge en firestegsmodell for aktivt likestillingsarbeid som er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Fire-stegs modellen går ut på å kartlegge risiko og hindringer for likestilling, identifisere årsakene, lage tiltak og evaluere resultatene av arbeidet.

Alle arbeidsgivere som følger firestegsmodellen for aktivitetsplikten må også redegjøre for arbeidet. Redegjørelsen består av to hoveddeler:

- en likestillingsredegjørelse
- en redegjørelse for arbeidet med aktivitetsplikten

Redegjørelsen skal ligge i årsmelding/årsrapport eller annet offentlig dokument.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidsgivere for å fremme likestilling og hindre diskriminering i samfunnet. I kirkelig virksomhet ivaretas dette ved at fagfeltet har et tverrgående perspektiv på alle nivå og felt.

(Likestillings – og diskrimineringsombudet)

### 3. Handlingsplanen

Forventningsdokumentet er et overordnet policy-dokument som uttrykker målet for arbeidet med LIM. For å komme dit, er det behov for en konkret *Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold* som konkretiserer og forplikter Den norske kirke til et systematisk mangfoldsarbeid hvor ansvaret ikke pulveriseres, men plasseres, og hvor konkrete tiltak skal gjennomføres innen en gitt frist. Utgangspunktet for handlingsplanen er kirkens arbeidsgiveransvar og aktivitets- og redegjørelsesplikten som pålegger arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med likestilling og ikke-diskriminering.

Handlingsplanen skal dekke hele likestillings- og diskrimineringsfeltet. Foreløpig er planen slik den nå foreligger, mest konkret når det gjelder diskriminering knyttet til kjønn og seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, noe som har sammenheng med et presserende behov for oppfølging av undersøkelsene om LHBT og kvinnelige prester. Planen skal være dynamisk og rullerende og bli supplert med flere konkrete tiltak på andre diskrimineringsområder fortløpende. Som nevnt innledningsvis i dette dokumentet, vil dette arbeidet bli gjort i samarbeid med de gruppene det gjelder, og med relevante samarbeidspartnere.

Det foreslås at Kirkerådet foretar en årlig gjennomgang av handlingsplanen. Dette vil sikre forankring i rådet og være en årlig påminnelse om det ansvaret som påligger Kirkerådet som arbeidsgiver.

### Økonomiske/administrative konsekvenser

Kostnader og administrative ressursbehov knyttet til oppfølging av *Handlingsplan for likeverd, likestilling og mangfold* legges inn i de årlige budsjettene.

# Rom for alle – bruk for alle

## Forventningsdokument om likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke

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

### Verdigrunnlag

- ❖ Alle mennesker er skapt i Guds bilde med samme likeverd og ukrenkelige verdi.
- ❖ Enhver har rett til å definere sin egen identitet, erfare frihet og bruke sine evner, så fremt det ikke fratrar andre de samme muligheter.
- ❖ Menneskerettighetene, norsk lov og bærekraftsmålene legges til grunn arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold.
- ❖ Noen enkeltpersoner og grupper trenger et særlig vern og positiv diskriminering for å få sine rettigheter ivaretatt og realisert sitt potensiale.
- ❖ Likestilling og mangfold krever endring for å oppnå rettferdighet.

### **Kirkens fellesskap preges av livsglede, hvor Guds kjærlighet samler oss og hvor mangfoldet blant medlemmene vedsettes.**

- Alle mennesker skal oppleve seg like velkomne og verdsatt i kirkens mange rom.
- Kirken har nulltoleranse for alle former for diskriminering som hindrer mennesker i å oppleve seg som et fullverdig medlem av fellesskapet og som begrenser en i å ta i bruk sine evner og kompetanse i kirkens tjeneste.
- Barn og unge skal oppdras til tillit og toleranse for mangfold. De skal utrustes til å gjenkjenne og motarbeide diskriminering og urett.

### **Kirkens oppdrag er å formidle evangeliets frigjørende kraft i møte med alle mennesker, slik at de kjenner seg elsket av Gud og verdsatt av medmennesker.**

- Kirken bygger åpne fellesskap preget av respekt, raushet og toleranse for mangfold, sammen med andre tros- og livssynssamfunn, sivilsamfunnsorganisasjoner og myndigheter.
- Kirken bidrar til å oppfylle bærekraftsmål nr. 5 for å oppnå likestilling og styrke jenters og kvinners stilling i samfunnet, lokalt, nasjonalt og globalt.
- Kirken påpeker og motarbeider urett og maktmisbruk som fører til diskriminering og nedvurdering av enkeltmennesker eller grupper av mennesker.

**Kirken som arbeidsgiver forplikter seg på å sikre at ingen ansatte utsettes for diskriminering og at alle ansatte verdsettes og får brukt sin varierte kompetanse.**

- Alle med arbeidsgiveransvar stimulerer og legger til rette for et likestilt og inkluderende mangfold blant kirkens ansatte.
- Alle med arbeidsgiveransvar kjenner og gjør sin plikt for å fremme likestilling og avverge alle former for diskriminering.
- Arbeidsgiver tilbyr kompetanseutvikling og medarbeiderskap som ansvarliggjør og utruker kirkens ansatte, slik at de fremmer likeverd, likestilling og mangfold - både i arbeidsfellesskapene og i menighetene.
- Forventningsdokumentet konkretiseres i Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold.

# Handlingsplan for arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold (LIM)

- Den norske kirke er underlagt Likestillings- og diskrimineringslovens formål: Å fremme likestilling og hindre diskriminering innen alle diskrimineringsgrunnlag.

Den norske kirkes likestillings- og mangfoldsarbeid skal ivareta Den norske kirkes arbeidsgiverplikt og utvikle og forvalte den ressursen en mangfoldig arbeidsstokk representerer. Målgruppe for denne handlingsplanen er dermed først og fremst ansatte.

## Mandat

Handlingsplanen skal forplikte Den norske kirke til et systematisk mangfoldsarbeid hvor ansvaret ikke pulveriseres, men plasseres, og hvor konkrete tiltak skal gjennomføres innen gitte frister. Aktivitets- og redegjørelsesplikten pålegger arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med likestilling og ikke-diskriminering.

Dnk arbeider aktivt for å fremme likestilling, kjønnsbalanse og mangfold blant ansatte og for å skape et inkluderende og trygt arbeidsmiljø. Ingen skal oppleve diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, seksuell orientering, nasjonal opprinnelse, funksjonsevne, graviditet eller kjønnsidentitet. **Det er både ulikheter og fellestrekk mellom ulike former for diskriminering. Denne handlingsplanen har fokus på tiltak for likestilling og mangfold og inkludering.** Dette handler om å ta på alvor at både fordommer og barrierer kan være sammensatte, og dermed også utvikle tiltak som tar høyde for denne kompleksiteten.

Likestilling handler også om kvaliteten på Den norske kirke som arbeidsplass og om kirkens legitimitet i samfunnet. Likestilling er et kontinuerlig arbeid. Handlingsplanen beskriver mål og tiltak som skal styrke likestilling, mangfold og inkludering, og er rullerende. Kirkerådet vil motta en årlig rapport om arbeidet og vedtar oppdateringer av planen. En forutsetning for å lykkes i dette arbeidet er at ledere og ansatte bidrar til målrettet arbeid for likestilling, mangfold og inkludering i Den norske kirke hver eneste dag.

# Handlingsplan

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>

	formål om likestilling uavhengig av etnisitet, kjønn, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.  Jf. Likestillings- og diskrimineringsloven §26a.			
<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>	Det settes av ressurser for å fremme likestilling og mangfold	<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>		(For eksempel - Markering av Downs syndromdagen og FNs dag for funksjonshemmede (Some), Pride, Kvinnedag osv)
<b>1.7 Universell utforming</b>	Det settes av ressurser til universell utforming av kirkeliv	<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 redegjørelsesplikt 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