



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, uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder, skal oppleve seg like velkomne og verdsatt i kirkens mange rom.¹
- 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.

¹ Lov om likestilling og forbud mot diskriminering § 6

- 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 utrunder 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.

Vedtatt Kirkerådet 24.09.2021

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, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.²

Alle skal oppleve seg like velkomne og verdsatt i kirkens mange rom **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.

² Lov om likestilling og forbud mot diskriminering § 6

Handlingsplan

1. STYRING OG LEDELSE				
Delmål	Tiltak	Ansvar	Når/ Frist	Kommentar
<p>1.1 Et tydeligere lederansvar.</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"> • oppnevner koordineringsgruppe for LIM med representanter fra ledelsen. • LHBT-utvalgets mandat vurderes forlenget • Kirkelig fagforum for likestilling av mennesker med funksjonshemming 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet • Menighetene • Bispedømmene, • Preses og Direktør Kirkerådet • Kirkerådet • Kirkerådet • Kirkerådet – HR • Menighetene • Bispedømmene, 	<p>første møte 1. oktober 2021</p>	<p>Ledermøter osv. Samordningsavtale. Tilskuddsbrevene.</p>
1.2 Varsling	<ul style="list-style-type: none"> • Felles varslingsystem Dnk 	<p>IMPLEMENTERING 31.09.2021 –Kirkerådet HR</p>	11.2021	

	<ul style="list-style-type: none"> • Gjøre varslingsystem i Dnk bedre kjent blant ansatte og medlemmer, og bygge en kultur som gjør at det er trygt å varsle. • Leder plikter umiddelbart å følge opp alle saker han/hun blir kjent med, og søke bistand ved behov. • Sørg for god opplæring av verneombud og tillitsvalgte om LIM felt og håndtering av situasjoner og varsler. 	<ul style="list-style-type: none"> • Leder på alle nivå (alle med arbeidsgiverfunksjon, partene, vernetjeneste osv) • Leder på alle nivå • Vernetjeneste 	<p>Kontinuerlig</p> <p>(følge prosedyre)</p>	
<p>1.3 Det utarbeides årlig oppdatert oversikt over tilstand</p> <p>a) Dnks Årsrapport.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vedta handlingsplan for likestillings, mangfold og inkludering og synliggjøre arbeidet i Dnks årsrapport. • Dnks års rapportering skal redegjøre for: <ul style="list-style-type: none"> - Den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i organisasjon. - Likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet • Kirkerådet – Virksomhets-styring • Bispedømmene • AMU og RAMU 		<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.			
1.4 Stimulere og sikre kontinuerlig arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Likestillingsmidler. Sette av likestillings- og mangfolds midler til sentrale og lokale tiltak 	<ul style="list-style-type: none"> • KR – Kirkefag • OU1 og OU2 (KA) • Bispedømmene 		
1.5 Sikre kontinuitet og systematisk arbeid med likestilling og mangfold	Det settes av ressurser for å fremme likestilling og mangfold	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet – seksjon for diakoni og samfunn 		
1.6 Synliggjøre mangfold	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikasjons- og media plan. – LIM side på kirken.no • Ulike markeringer av mangfold • Rekrutterings-kampanjer 	<ul style="list-style-type: none"> • Menighetene • Bispedømmene, • Kirkerådet • kommunikasjonsavdelinger 		(For eksempel - Markering av Downs syndromdagen og FNs dag for funksjonshemmede (Some), Pride, Kvinnedag osv)
1.7 Universell utforming	Det settes av ressurser til universell utforming av kirkeliv	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet • Bispedømmene 		
2. KOMPETANSE- OG KARRIERE- UTVIKLING				

Delmål	Tiltak	Ansvar	Når/ Frist	Kommentar
<p>2.1 Sikre mangfolds-kompetanse på alle ledernivå for å bidra til praktisk styring og ledelse</p>	<p>Lederutviklingsprogram skal inneholde tema om likestilling, kjønn- og mangfolds perspektiver.</p> <p>Lederopplæring skal ha et forsterket fokus på mangfoldsledelse.</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"> • Menighetene • Bispedømmene, • Kirkerådet • Vernetjeneste • Partene 	<p>Dato kommer</p> <p>Kontinuerlig</p>	
<p>2.2 Rekruttere og beholde medarbeidere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ved rekruttering til lederstillinger skal likestillings- og mangfoldkompetanse etterspørres • - og inngår som et kriterium ved lederevalueringer. • 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. • Tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne. 	<ul style="list-style-type: none"> • HR • Menighetene • Bispedømmene • Kirkerådet • Vernetjeneste • Partene 	<p>Kontinuerlig</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • Tilby arbeidstrening i samarbeid med NAV. • Gi opplæring om ubevisst partiskhet (implicit bias) som kan føre til skjevheter ved screening og utvelgelse av kandidater. • 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 • Det utarbeides årlige rapporter om tilsetninger i lederstillinger fordelt på kjønn (søkere, innstilte og tilsatte). • Kartlegge lønnsutvikling i og mellom sammenlignbare stillingskategorier med fokus på likelønn. • Det utarbeides en mangfolds erklæring for Dnk til bruk i utlysningstekster 			
2.3 God personal- og likestillingspolitikk	<ul style="list-style-type: none"> • Temaet tas opp i medarbeider-samtaler gjennom spørsmål om diskriminerings-erfaringer og behov for universell utforming. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ledere på alle nivå • HR • Menighetene 		

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