

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

Innhold

Innledning.....	1
Strategiplanen.....	4
Internasjonale økumeniske organisasjoner.....	6
Årstall og statistikk.....	8
Likestillingstest.....	11

Innledning

Kirkelige planer

Visjonsdokument for Den norske kirke *"Meir himmel på jorda"*, vedtatt av Kirkemøtet 2014, gir føringer for arbeidet i Den norske kirke og bidrar til å skape sammenheng mellom en overordnet strategi og enkeltplaner. Underordnede strategiplaner innenfor de ulike feltene er del av og utdyper kirkens strategiske satsing. Denne reviderte strategiplanen for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015-2023 legges fram for Kirkerådet våren 2015 (sak KR 14/15). Planen og en enkel likestillingstest, som menighetene kan bruke som utgangspunkt for diskusjon, er laget for å konkretisere hvordan kjønns- og likestillingsperspektiver skal innarbeides i kirken. Delmålene er tenkt uten noen innbyrdes prioritering. Testen og planen skal, sammen med det øvrige ressursstoffet i dette dokumentet, hjelpe menighetene, fellesrådene, bispedømmerådene og de sentralkirkelige råd til å ha et bevisst forhold til kjønn og likestilling, til refleksjon og til handling. Arbeidet for likestilling gjelder både menns og kvinners roller.

Likestilling mellom kjønn har et sterkt rettslig vern blant annet gjennom likestillingsloven og FNs kvinnekonvensjon. Både likestillingsloven og FNs kvinnekonvensjon gjelder på alle områder og tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling.

Kjønn og likestilling er ett av flere tverrgående perspektiv som er med i alt arbeid innenfor Den norske kirke, og må prege lokalt planarbeid (*Plan for diakoni* s. 15 og *Plan for kirkemusikk* s. 28). *Plan for diakoni* framholder også at det i alle menigheter må foreligge lokal plan til bruk ved overgrepssaker (s. 17).

Plan for trosopplæring framholder blant annet følgende (s. 7): «Med mennesker i ulike alder, med ulike ressurser og funksjonsevne, kjønn, legning, bakgrunn, kultur og etnisitet har enhver menighet mulighet i seg til å være et mangfoldig læringsmiljø for alle dem som på grunn av dåpen hører til der. [...] Trosopplæringen må være inkluderende, stedefest og tilrettelagt slik at alle kan delta. Slik kan kirken *vi* fungere som et så tallrikt og mangfoldig fellesskap som det faktisk er.» Temaene «Kropp, selvbilde og identitet», «Kjærlighet, seksualitet og samliv» og «Likestilling og rettferd» er en del av trosopplæringens innhold (s.16-17). Planen holder dessuten fram at «Trosopplæringen skal være tilrettelagt for begge kjønn. Dette må prege utvalg av tekster og temaer i opplæringen, og utfordrer til å bruke et inkluderende språk, som skaper likeverd mellom kjønnene. Ved at både mannlige og kvinnelige ledere er involvert i trosopplæringen, kan både gutter og jenter finne rollemodeller som de kan identifisere seg med» (s.18). I verktøyet for rapportering registreres deltakere med kjønn. Tilsvarende registreres også kjønnsfordelingen på lønnede og ulønnede medarbeidere som medvirker i tiltaket.

Strategiplan for samisk kirkeliv holder fram inkludering som minoritetspolitisk grunnprinsipp (s. 56-57), og påpeker at «I arbeid med kjønn-, likestillings-, og samlivsperspektiver er det behov for kompetanse med hensyn til samiske familie og slektsstrukturer og andre sider ved samisk kontekst» (s. 84). I *Plan for samisk trosopplæring* heter det: «En trosopplæring bygd på inkludering forutsetter at alle i utgangspunktet er inne i fellesskapet, og deltar på likeverdige om enn forskjellige premisser. [...] Dette krever aktiv ledelse, med kompetanse og innsikt i kulturell, faglig og sosial variasjon mellom mennesker. Dette forutsetter en pedagogisk ledelse bygd på følgende prinsipper: - likeverdighet mellom deltakere, - fellesskap med rom for mangfold, -medbestemmelse» (s. 14).

Dessuten vedtok Det lutherske verdensforbund (LVF) i 2013 dokumentet *Gender Justice Policy* med ti prinsipper for kjønnsrettferdighet. Som en av LVFs medlemskirker utfordres også Den norske kirke til å ta dette dokumentet i bruk som en viktig ressurs i arbeidet for likestilling (se nedenfor s. 9-10).

Teologisk utgangspunkt

Mennesket er mann og kvinne, gutt og jente, skapt likeverdige i Guds bilde, og skapt til relasjon med Gud, medmennesker, seg selv og det øvrige skaperverket, som det selv er en del av. Dåpen er lik for alle og gir alle tilhørighet i Kristus som likeverdige. Som likeverdige har alle den samme del i det nye livet i Den hellige ånd. Dette må også gudstjenesten avspeile. Et fellesskap der likeverdet ikke får komme til uttrykk er et fattigere fellesskap med manglende rettferdighet. Kirken må bygge på et likeverdig og likestilt fellesskap av kvinner og menn, jenter og gutter. Dette idealet avspeiler et

menneskesyn, en kirkeforståelse og et gudsbilde som sidestiller kvinner og menn og gir ulike kvinnelige og mannlige uttrykk lik verdi.

Rom for mangfold

I samfunnet og i kirken har kvinner og menn nå formelt de samme rettighetene. Rollemønstre og identitetsforståelse er sammensatte og mangfoldige. Alle mennesker forholder seg på en sammensatt måte til det kjønn de har. Seksuell identitet og kjønnsidentitet spiller inn her. Andre forhold som for eksempel alder, funksjonsevne, sosial status og etnisitet samvirker med kjønn. Derfor må kjønn og likestilling forstås også i dette videre perspektivet. På tross av en slik flerdimensjonal tilnærming forholder vi oss fortsatt til kjønnsstereotyper. Mer eller mindre ubevisste normer for akseptert atferd hos jenter og gutter kan være så snevre at de hindrer fri utvikling og utfoldelse. Et større spillerom for den enkelte gir et rikere fellesskap for alle. Et viktig mål for arbeidet med likestilling og likeverd i kirken er å gi rom for variasjon og forskjeller, slik at den enkelte kan oppleve et stort spillerom. Det forutsetter respekt for ulikhet.

Språk

Ord og språkkonstruksjoner er med på å strukturere og fortolke virkeligheten. Språket vi bruker, kan derfor bevisstgjøre oss på hva vi tenker om kjønn og kan inkludere eller ekskludere. Hvilke ord som blir brukt, kan fortelle mye om hvilket perspektiv som blir ansett som viktigst. Er det for eksempel like naturlig å snakke om en mannlig prest som å snakke om en kvinnelig prest? Snakker vi om jenteaktiviteter og gutteaktiviteter? Omtaler vi seksuelle minoriteter på en stereotyp måte? Inkluderer vår forståelse også lhbt-personer (lesbiske, homofile, bifile og transpersoner)? Møter menigheten kvinner og menn med en forventning om at det finnes oppgaver og egenskaper som er jente/kvinnespesifikke og gutte/mannsspesifikke? Det er i det hele tatt en utfordring å være bevisst på om språkbruken i ulike sammenhenger åpner eller lukker for mangfold i tolkning og livsuttrykk.

Likestilling og likeverd er ord som kan forstås på mange ulike måter. Hva innebærer det at kvinner og menn, jenter og gutter er likestilte i kirken? Hva ønsker kvinner og menn, jenter og gutter i menigheten? Hvem definerer hva likestilling er? En diskusjon om dette kan sette i gang fruktbare prosesser, og bidra til å sette fokus på områder hvor man ønsker endring.

Ansvar

Likestilling er en del av kirkens arbeid og må være en naturlig del av helheten og prege alle deler av virksomheten, både planprosesser og praktisk gjennomføring. Kirken som arbeidsgiver har et særlig ansvar for å motvirke diskriminering (likestillingsloven § 5) og for å arbeide aktivt for å fremme likestilling (likestillingsloven § 23). Arbeidsgiver har dessuten plikt til å forebygge og forhindre trakassering (likestillingsloven § 8 og § 25).

Med utgangspunkt i strategiplanen utfordres kirken nasjonalt, regionalt og lokalt til å ta et selvstendig ansvar for å konkretisere, integrere og iverksette. Helhetstenkning og tverrfaglighet er en nødvendig tilnærming i arbeidet for å sikre at kjønns- og likestillingsperspektivet blir belyst i alle deler av kirkens virksomhet. Dette gjelder både i konkrete saker og på det strukturelle og åndelige plan. Å bidra til at Den norske kirke fungerer som et likeverdig og likestilt fellesskap av kvinner og menn, jenter og gutter, er derfor både et ledelsesansvar og et felles ansvar.

Hovedmål: Et likeverdig og likestilt fellesskap av kvinner og menn, jenter og gutter

- Kjønns- og likestillingsperspektivet skal innarbeides på alle nivå og felt i Den norske kirke

Delmål:	Integrering på nasjonalt nivå (de sentralkirkelige råd)	Integrering på regionalt nivå (bispedømmerådene)	Integrering på lokalt nivå (menighetsråd, fellesråd, prosti)
<p>Arbeide for jevn kjønnsfordeling blant ansatte, valgte og frivillige medarbeidere på alle nivå.</p> <p>Sikre like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inkludere kjønns-perspektiver i lederutvikling og rekrutteringsarbeid. - Utarbeide likestillingsstrategier som del av øvrig planarbeid, dokumentasjon og rapportering. - Sikre ressurser til arbeid med kjønns- og likestillingsspørsmål. - Sikre likestilling ved ansettelse og i arbeidsforhold. 	<ul style="list-style-type: none"> - Drøfte og følge opp likestillingsutfordringer i sammenhenger med ungdoms-, undervisnings- og diakonirådgivere og rekrutteringsansvarlige. - Ta opp som tema på stiftsmøter, fagsamlinger og liknende. - Utarbeide likestillingsstrategier som del av øvrig planarbeid, dokumentasjon og rapportering. 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivere kvinner til å gå inn i lederstillinger. Motivere menn til å gå inn i barne- og ungdomsarbeid og i diakonal virksomhet. - Utarbeide likestillingsstrategier som del av øvrig planarbeid, dokumentasjon og rapportering.

		- Sikre likestilling ved ansettelse og i arbeidsforhold.	
Sikre kompetanseutvikling og stillingsressurser når det gjelder likeverd og likestilling.	<ul style="list-style-type: none"> - Arrangere seminarer om likestillingstema. - Følge opp rutiner og rapportering som fremmer og dokumenterer likestilling. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sikre det operative og faglige ansvaret for likestilling i bispedømmeadministrasjonen. - Utvikle regional likestillingskompetanse og innsikt i tema som gjelder seksuell orientering og sette tematikken på dagsorden på regionale fagdager. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ta i bruk likestillingstesten. - Utvikle lokal likestillingskompetanse og drive faglig basert informasjon.
Arbeide med kjønns- og likestillingsperspektiver i teologi, liturgi, gudstjenesteliv, diakoni, trosopplæring og lederutvikling.	<ul style="list-style-type: none"> - Innføre fast punkt om konsekvenser for kjønn og likestilling i utredninger, høringsbrev og ved tildeling av fondsmidler. - Vektlegge holdningsskapende arbeid - Vektlegge inkluderende språk i videre liturgiarbeid. - Fokusere på kjønn og likestilling i økumenisk arbeid, religionsdialog, venns-kaps-relasjoner og internasjonalt solidaritetsarbeid. 	<ul style="list-style-type: none"> - Innarbeide likestilling som perspektiv i faglig virksomhet. - Vektlegge holdningsskapende arbeid 	<ul style="list-style-type: none"> - Innarbeide likestilling som perspektiv/tema i lokalt arbeid. - Vektlegge holdningsskapende arbeid - Tilstrebe god balanse mellom jenter og gutter, kvinner og menn i barne- og ungdomsarbeid. - Vektlegge inkluderende språk i arbeidet med gudstjenesten. - Være bevisst på å ivareta unge og voksne lhbt-personer i menighetens arbeid.

<p>Styrke likestillingsperspektivet i kirkelige omstillingsprosesser.</p>	<p>- Redegjøre for konsekvenser for likestilling i omstillingsarbeidet.</p> <p>- Ha med spørsmål om konsekvenser for kjønn og likestilling i høringer og høringsuttalelser.</p>	<p>Redegjøre for konsekvenser for likestilling i omstillingsarbeidet.</p>	
<p>Arbeide aktivt for å hindre fysiske og psykiske overgrep.</p> <p>Stimulere til teologisk og praktisk arbeid med kjønns- og maktperspektiv.</p>	<p>- Videreutvikle arbeidet mot seksuelle overgrep og styrke de strukturene i kirken som bidrar til dette.</p> <p>- Støtte opp om og arbeide for kvinners og jenters helse og utdanning i internasjonal sammenheng og styrke arbeidet for seksuell og reprodutiv helse.</p> <p>- Motarbeide diskriminering og undertrykkelse av seksuelle minoriteter nasjonalt og internasjonalt.</p>	<p>- Vedlikeholde plan for forebygging og håndtering av seksuelle overgrep.</p>	<p>- Utarbeide lokal plan for forebygging og håndtering av seksuelle overgrep. (Se <i>Plan for diakoni</i> s. 17 og <i>Veiledningshefte for kirkelige arbeidsgivere ved mistanke om eller anklage mot arbeidstaker om seksuelle overgrep</i>, s.63-70.)</p>

Vedtatt av Kirkerådet

Internasjonale økumeniske organisasjoner

De økumeniske organisasjonene Kirkenes verdensråd (KV) og Det lutherske verdensforbund (LVF) har vært viktige når det gjelder å inspirere medlemskirkene til å arbeide med kvinnespørsmål og likestilling. Samhandling og refleksjon er til gjensidig berikelse og gir mulighet for å lære av hverandre.

KV

KVs initiativ om «Det økumeniske tiåret 1988-98. Kirker i solidaritet med kvinner» fikk stor betydning for mange av verdens ulike kirker. Dette var også tilfellet for Den norske kirke og for nordisk kontakt og samarbeid om kvinnespørsmål og likestilling (som nå ivaretas ved nettverket Nordisk økumenisk kvinnekomite og den nordiske LVF-gruppa: Women in Church and Society). Det økumeniske tiåret fremmet kvinners deltakelse i kirke- og samfunnsliv, kvinners syn på og ansvar for rettferdighet, fred og vern om skaperverket og kvinners arbeid med teologi og trosliv. Etter hvert ble blant annet også ulike former for vold mot kvinner tatt opp som en hovedsak. I Den norske kirke ble tiåret behandlet flere ganger som sak i Kirkemøtet.

LVF

Allerede i 1984 vedtok LVFs generalforsamling et «kvoteringsystem» som sikrer både kvinner og menn minst 40 % deltakelse. Seinere generalforsamlinger har bekreftet dette grunnleggende prinsippet og har også holdt fram betydningen av kvinners prestetjeneste og lederskap. Arbeid for likestilling er vedtatt som en av forbundets kjerneoppgaver med systematisk analyse av kjønnsperspektiver som viktig redskap. LVF har dessuten bidratt til kampen mot vold og seksuelle overgrep med dokumentet som i norsk utgave har tittelen *Kirkens nei til vold mot kvinner, globalt ansvar – lokale utfordringer*.

Dokumentet *Gender Justice Policy* ble vedtatt av LVFs rådsmøte sommeren 2013. Om termen «Gender Justice», som her er oversatt med «kjønnsrettferdighet», sier dette dokumentet følgende:

Som skapt i Guds bilde er både kvinner og menn i fellesskap forvaltere av skaperverket. Kjønnrettferdighet innebærer derfor at både kvinners og menns verdighet må sikres. Kjønnrettferdighet kommer til uttrykk ved likestilling og jevnbyrdig maktfordeling mellom kvinner og menn og når det blir gjort slutt på kulturelle, institusjonelle og mellommenneskelige systemer som opprettholder diskriminering, undertrykkelse og skjevfordeling.

LVFs prinsipper for kjønnrettferdighet inngår i *Gender Justice Policy*. Dokumentet presenterer også en treskritt metode for arbeid med likestilling: se, vurdere og handle. Å se går her ut på å observere og reflektere over situasjon og sammenheng. Med å vurdere menes å anvende bibelske, teologiske og universelle menneskerettighetsbegreper til å identifisere de viktigste problemområdene. Å handle innebærer at en blir enige om å endre praksis og gjennomføre konkrete tiltak som sikrer kjønnrettferdighet. Metoden kan for eksempel anvendes i tilknytning til likestillingstesten nedenfor.

LVFs prinsipper for kjønnrettferdighet

LVF er et fellesskap av kirker som er forpliktet til:

1. Å fastholde at kjønnsrettferdighet inngår i det teologiske grunnlaget som motiverer kampen for verdighet og rettferdighet for alle mennesker og likestilling som en universelt anerkjent menneskerett.
2. Å fremme verdiene verdighet og rettferdighet, inkludering og deltakelse, gjensidig ansvar og åpenhet, slik at alle menneskers bidrag til fellesskapet blir respektert.
3. Å sette ut i livet de vedtakene fra LVFs rådsmøter og generalforsamlinger som gjelder inkludering, kjønnsbalanse og balanse mellom ulike aldersgrupper, slik at de får betydning for beslutningsprosessene på alle nivåer i kirkene.
4. Å gjennomføre analyser med kjønnsperspektiv i alt utviklings- og humanitært arbeid. For å fremme rettferdighet og inkludering må likestilling mellom kvinner og menn tas opp på en målrettet måte. Det er nødvendig å ta kjønnsperspektivet på alvor og følge med på om utviklingsprosesser fremmer eller hindrer likestilling.
5. Å støtte dyktiggjøring av kvinner som en nøkkelstrategi for å få slutt på skjevfordelingen av rikdom, begrense konflikter og motarbeide kjønnsbasert vold.
6. Å få menn til å reflektere over hva som skal til av endringer i kjønnsroller og maskulinitetsidealer slik at kjønnsrettferdighet kan oppnås.
7. Å forandre praksis i systemer og strukturer som forhindrer kvinners likestilte deltakelse i ledelse og beslutningsprosesser.
8. Å sikre at organisasjonsstrategier, strukturer, praksis, budsjetter, personalpolitikk, ansettelser, representasjon, opplæring, ledelse og beslutningstakende organer fremmer likestilling og balansert fordeling mellom kvinner og menn.
9. Å sørge for at analyse av konsekvenser for kjønn og likestilling er bygget inn i alle programmer og i de ulike stadiene i prosjektarbeid: analyse, planlegging, gjennomføring, kontroll og evaluering.
10. Å la alle aspekter ved teologi, liturgi og fromhetsliv preges av kjønnsrettferdighet.

Årstall og statistikk

Historiske milepæler - viktige årstall i Norge

- 1842: Ugifte og tidligere gifte kvinner over 25 år får rett til å drive handel.
- 1854: Kvinner får arverett på lik linje med sine brødre.
- 1860 og 1869: Kvinner får rett til ansettelse som folkeskolelærere.

- 1863: Ugifte kvinner får full myndighet og kan dermed foreta økonomiske disposisjoner på egen hånd.
- 1868: Den første sykepleierskolen og diakoniinstitusjonen ble opprettet med Cathinka Guldborg som forstanderinne.
- 1882: Kvinner får rett til å ta examen artium og examen philosophicum.
- 1884: Kvinner får rett til å ta alle embetseksamener.
- 1888: Gifte kvinner får rett til særeie, råderett over egen inntekt og medbestemmelse i fellesboet.
- 1901: Underordningsmotivet fjernes fra vielsesritualet.
- 1901: Kvinner får kommunal stemmerett etter inntekt.
- 1903: Kvinner får stemmerett i menighetsmøtene og har alminnelig kirkelig stemmerett etter den tid.
- 1904: Kvinner får stemmerett i Det Norske Misjonsselskap, men med begrenset valgbarhet.
- 1907: Kvinner får statsborgerlig stemmerett etter inntekt.
- 1910: Kvinner får alminnelig kommunal stemmerett.
- 1912: De fleste av de statlige embetene åpnes for kvinner.
- 1913: Kvinner får alminnelig statsborgerlig stemmerett.
- 1916: Kvinners adgang til statsrådsembetene åpnes.
- 1938: Kvinner får adgang til de geistlige embetene, men med forbehold om at menighetene kan reservere seg på prinsipielt grunnlag.
- 1956: Reservasjonsretten og annen særlovgivning fjernes.
- 1961: Ingrid Bjerkås ordineres som første kvinne til prest i Den norske kirke.
- 1972: Straffeloven mot homoseksualitet blir opphevet.
- 1977: Norsk Psykiatrisk Forening opphever homoseksualitet som «mental forstyrrelse».
- 1982: Sosialdepartementet fjerner homofili som sykdomsdiagnose.
- 1993: Partnerskapsloven som gir lesbiske og homofile par de samme rettighetene og pliktene som hetrofile gifte par, blir vedtatt. Unntaket er rett til adopsjon og mulighet til å inngå partnerskap i kirken.
- 1993: Rosemarie Køhn vigsles til biskop som første kvinne i Norge og Norden forøvrig.
- 2008: Homofile og lesbiske par får samme rett til å inngå ekteskap som hetrofile, rett til adopsjon og rett for lesbiske par til assistert befruktning. Loven gir ikke rett til å gifte seg i kirken.
- 2011: Helga Haugland Byfuglien utnevnes som første preses i Bispemøtet.
- 2014: Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk trår i kraft.

Kvinner og menn i Norge

- 40 % av stortingsrepresentantene er kvinner (etter valget i 2013).
- 38 % av kommunestyrerepresentantene er kvinner (etter valget i 2011).
- 22 % av ordførerne er kvinner (2011).
- 77 % av kvinnene og 83 % av mennene har inntektsgivende arbeid (2012).

- 35 % kvinner og 14 % menn jobber deltid (2012).
 - 71 % av kvinnene og 29 % av mennene jobber i offentlig virksomhet (2012).
 - 37 % av kvinnene og 64 % av mennene jobber i privat sektor (2012).
 - 18 % av mennene og 26 % av kvinnene har høyere utdanning til og med 4 år (2013).
 - 9 % av mennene og 7 % av kvinnene har høyere utdanning over 4 år inkludert forskerutdanning (2013).
 - 25 % av topplederne er kvinner (2013).
 - 35 % av alle ledere er kvinner (2012). Størst andel kvinnelige ledere er i mellomsjiktet innenfor undervisnings- og omsorgssektoren.
 - 81 % av professorene er menn (2008).
 - Kvinnens månedslønn utgjør 86 % av menns (2013). Denne forskjellen har vært relativt stabil de siste 20 årene.
-
- 17 % av styrerepresentantene i aksjeselskapene er kvinner.
 - Husholdninger mottok ca. 35 milliarder kroner av aksje- og kapitalutdelinger, menn mottok 82 % av utbyttet, kvinner 18 % (2013).
-
- 59 % av kvinnene og 41 % av mennene er studenter i høyere utdanning (2013). Kvinner utdanner seg oftere innen omsorg og undervisning, menn innen teknikk og naturvitenskap.
-
- 68 % av fedre tar ut hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden (2012).
 - Kvinner har 8 % sykefravær, menn 5 % (2013).
 - Gjennomsnittlig levealder for kvinner er 84 år og 80 år for menn (2013). Flere kvinner enn menn lever med varige sykdommer som påvirker hverdagen.
-
- 10 % av jentene og i underkant av 4 % av guttene har blitt utsatt for seksuelt overgrep før fylte 13 år (2014).
 - 34 % av kvinnene og 11 % av mennene har vært utsatt for seksuelt overgrep i løpet av livet (2014).
 - 8 % av kvinnene og 2 % av mennene har blitt utsatt for alvorlig vold fra partner (2014).
 - 14 % mennene og 11 % kvinnene har vært utsatt for så alvorlig vold minst en gang etter fylte 18 år, at de var redde for å bli alvorlig skadet eller drept (2014).
-
- 41 % av medlemmene i menighetsrådene er menn (2011).
 - 50 % av Kirkemøtets medlemmer er kvinner (2012-2015).
 - 60 % av Kirkerådets medlemmer er menn (2014).
 - 67 % av Mellomkirkelig råds medlemmer er kvinner (2014).
 - 57 % av Samisk kirkeråds medlemmer er kvinner (2012-2015).
 - 27 % av prestene i faste stillinger er kvinner (2012).
 - 26 % av prostene og biskopene er kvinner (2012).
 - 64 % av stiftsdirektørene er menn (2015).
 - 39 % av lederstillingene i de sentralkirkelige råd innehas av kvinner. De tjener 98 % av det mennene tjener (2014).
 - 70 % av seniorfagstillingene i de sentralkirkelige råd innehas av menn. Kvinnene i disse stillingene tjener 92 % av det mennene tjener (2014).

- 82 % av fagstillingene i de sentralkirkelige råd innehas av kvinner. De tjener 98 % av det mennene tjener (2014).
- 14 % av kontorstillingene i de sentralkirkelige innehas av menn. Kvinnene i disse stillingene tjener 94 % av det mennene tjener (2014).
- Totalt sett tjener kvinnene i de sentralkirkelige råd 87 % av det mennene tjener.

Tallene er avrundet.

Kilder:

<http://www.kirken.no>, 20.1.2015.

<http://www.lh.no/nor/homofil/homohistorien/Historisk+oversikt.9UFRDI0d.ips>, 26.5.2015.

http://www.nkvts.no/biblioteket/Publikasjoner/Vold_og_voldtekt_i_Norge.pdf, 26.9.2014.

<http://www.ssb.no/emner/00/02/10/likestilling>, 26.9.2014.

<http://www.ssb.no/befolkning/nokkeltall/likestilling> 26.9.2014.

Kirkeavdelingen 2013: Etatsstatistikk 2012.

Kirkerådet 2015: Årsstatistikk 2014.

Kvinner og menn på verdensbasis

- Gjennomsnittlig har nasjonale politiske styringsorganer 22 % kvinner. De regionale forskjellene er store.
- Med 42 % kvinner i nasjonalforsamlingen ligger Norden på topp i verden når det gjelder kvinneandel.
- 40 % av arbeiderne er kvinner.
- Kvinner utfører ca. 80 % av alt hus- og omsorgsarbeid.
- Mellom 10 og 20 % av jordeierne er kvinner.
- Kvinner eier bare 1 % av all eiendom i verden og mottar mindre enn 10 % av verdens inntekter.
- Om lag 1.4 milliarder mennesker lever i ekstrem fattigdom. 66 % av disse er kvinner og jenter.
- Jenter er i flertall i ungdomsskoler i 45 utviklingsland.
- 25 % av kvinnene i verden utsettes for vold i eget hjem.
- Hvert år «forsvinner» 4 millioner fattige kvinner.

Tallene er avrundet.

Kilder:

www.worldbank.org, («The Little Data Book on Gender»), 26.9.2014.

<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391> («2012 world development report on gender equality and development»), 26.9.2014.

Aftenposten 9.10.2014.

Likestillingstest - til bruk i menighetene

1. Hvordan er fordelingen mellom kvinner og menn når det gjelder representanter og leder i menighetsrådet og i øvrige organer (som f.eks. diakoniutvalg, gudstjenesteutvalg, ungdomsråd/utvalg, barneråd/utvalg, misjonsutvalg, økonomiutvalg)?

-
-
-
-

2. Hvordan er kjønns sammensetningen i fellesrådet?

3. Hvordan er fordelingen av jenter og gutter/kvinner og menn som deltakere, medarbeidere og ledere i frivillig arbeid – eksempelvis i følgende?

- ulike typer arbeid for barn
- ulike typer arbeid for ungdom
- ulike typer breddetiltak i trosopplæringen inkludert konfirmasjonstida
- ulike typer korvirksomhet
- misjons- og bibelgrupper
- annet

4. Finnes det grupper for bare jenter eller gutter / kvinner eller menn og i tilfelle hvilke?

5. Hva er motivasjonen for eventuelt å ha kjønnsdelte grupper?

6. Hva er eventuelt motivasjonen for ikke å ha kjønnsdelte grupper?

7. Hvordan er kjønnsfordelingen blant de ansatte i de ulike stillingskategoriene?

8. Hvordan tolker menigheten de tallene som er kommet fram i undersøkelsen?

9. På hvilken måte er kjønn, likestilling, språkbruk og inkludering et tema i menighetens virksomhet som for eksempel i følgende?

- forkynnelse
- gudstjenester
- arbeid for barn
- konfirmantarbeid
- annet

10. Har menigheten en plan til bruk ved eventuelle overgrepssaker?

11. Hvordan ivaretar menigheten unge og voksne lhbt-personer (lesbiske, homofile, bifile og transpersoner)?

12. Blir Kvinnenes internasjonale bønnedag markert?

13. Blir 8. mars markert?

14. Blir den internasjonale dagen for avskaffelse av vold mot kvinner 25. november markert?

15. Støtter menigheten internasjonalt arbeid for jenters og kvinners helse og rett til utdanning?

16. Hva er menighetens største utfordring når det gjelder kjønn og likestilling?

Et likeverdig 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.

Kolofon:

Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke

ISBN-13: 978-82-7545-085-0

© Kirkerådet, Den norske kirke

Bestilles fra
Kirkerådets materiellekspedisjon
E-post: materiell@kirken.no

Kirkerådet
Postboks 799 Sentrum, 0106 Oslo
Tlf 23 08 12 00 Faks 23 08 12 01

Finnes også på nettet på www.kirken.no
Produksjon: Kirkerådets kommunikasjonsavdeling