

Fremme likestilling og hindre diskriminering

Saksorientering

Innholdet i denne orienteringen er behandlet i Kontaktmøtet som en ordinær del av årshjulet. Dette var 1. gangs behandling i AMU og Kontaktmøtet av risikovurderingsarbeid for 2023, som er en del av Aktivitets og redegjørelsesplikten etter Likestillings- og diskrimineringsloven (LDL).

Fire-steps arbeidsmetode (LDL § 26, 2. ledd)

Alle offentlige arbeidsgivere og private arbeidsgivere over 50 ansatte skal følge en lovbestemt fire-trinns arbeidsmetode for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Første del av arbeidsmetoden (bokstav a), er å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Det er anbefalt at dette gjøres i etablererte møtepunkter med ledelse, vernetjeneste og tillitsvalgte som gjør kartleggingen i fellesskap. Arbeidsgiver skal opplyse om hvordan virksomheten arbeider for å operasjonalisere likestillingspolitikken til handling, herunder hvordan den obligatoriske arbeidsmetoden etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd, praktiseres. I førstegangsbehandling i AMU, ble det ikke presentert forslag til vedtak, men saken ble lagt fram for drøfting for å identifisere risikoer og mulige årsaker til risikoene, jf. Bokstav a) og b) i arbeidsmetoden. Saken kommer så til endelig behandling i neste AMU. Kravet er at det skal opplyses om arbeidet.

Diskriminering

Ved tilsetning i kirkelige stillinger som er av betydning for å virkeliggjøre Den norske kirkes formål, skal tilsettingsmyndigheten oppstille krav om medlemskap i Den norske kirke i tråd med adgangen til dette i likestillings- og diskrimineringsloven § 9, jf. § 30. Dette gjelder alle prestestillinger og flere kirkefaglige stillinger i Kirkerådet og på bispedømmekontorene.

Likestilling

Kirkerådet har vedtatt en handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold. Likestilling blir tillagt vekt ved rekruttering og avlønning av ledere og medarbeidere i Den norske kirke. Det arbeides løpende med informasjon og bevisstgjøring om aktuell likestillings- og diskrimineringslovgivning.

Universell utforming og nedsatt funksjonsevne

Den norske kirke skal være en kirke av alle og for alle. Dette er en viktig drivkraft i arbeidet med inkluderende kirkeliv, funksjonshemmedes rettigheter og universell utforming. Med dette bidrar også kirken til å oppfylle hovedprinsippet i arbeidet med bærekraftmålene: «Ingen skal utelates». På grunn av sine særegne utforminger og interiør er fysisk tilgjengelighet en utfordring i mange kirker. Det er likevel en økende bevissthet om betydningen av universell utforming, og det jobbes for å styrke kompetansen og videreutvikle ressursene om temaet, både nasjonalt og lokalt. Vernemyndighetene er også velvillige til å finne løsninger. I praksis skjer det likevel ikke nok endringer, ofte på grunn av manglende økonomi.

Høsten 2022 ble det inngått samarbeidsavtale med «Helt Med». «Helt Med» jobber for mangfold og inkludering, jobber for at utviklingshemmede skal få samme muligheter som andre til å velge blant jobber de er interesserte i. Gjennom deltakelse i arbeidslivet kan de få oppleve at de er inkludert og deltakende i samfunnet, på lik linje med andre.

Kirkemøtet behandlet Sak KM 7/23 om Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet – universell utforming av og i kirken. Interesseorganisasjoner, forsknings- og kompetansemiljøer har over lang tid påpekt at funksjonshemmede opplever barrierer for deltakelse, diskriminering og manglende representasjon i samfunnet. Dette gjelder også for Den norske kirke. Kirkemøtesaken bidro til å synliggjøre barrierene funksjonshemmede møter i Den norske kirke, understreket betydningen av FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)¹ og pekte på sju utfordringer Den norske kirke bør ta tak i. Kirkemøtet besluttet bl.a. å etablere Råd for personer med funksjonsnedsettelse, og dette vil skje i løpet av 2023. Likedan jobbes det med en handlingsplan som oppfølging av Kirkemøtesaken. Handlingsplanen skal behandles i det nye rådet, før den skal til Kirkerådet for vedtak i løpet av 1. halvår 2024.

Varsling

Den norske kirke (rettssubjektet) og 156 fellesråd har tatt i bruk «Mitt varsel», som er en digital varslingskanal. «Mitt varsel» tilbys kostnadsfritt til alle fellesråd. Vår digitale læringsplattform har kurs som viser hvordan varslingsportalen kan brukes. Det er gjennomført egen opplæring for saksbehandlere på bispedømmekontorene.

Arbeidsforhold

Likestilling blir tillagt vekt ved rekruttering og avlønning av ledere og medarbeidere i Den norske kirke. Det arbeides løpende med informasjon og bevisstgjøring om aktuell likestillings- og diskrimineringslovgivning. 43 prosent av søknadene til prestestillinger kom fra kvinner. Det ble ansatt kvinner i 44 prosent av prestestillingene. Kvinner tok i snitt ut 50,4 dager foreldrepermisjon. Menn tok i snitt ut 41 dager. I tallene ligger kun permisjonsdager avvirket i 2022. I presteskapet er kvinneandelen nå 38,9 prosent, en økning fra 37,7 prosent i 2021. Kvinneandelen er stigende, og andelen kvinnelige prester øker jo yngre aldersgruppene er. Det er bare drøyt 60 år siden den første kvinnen ble ordinert til prestatjeneste. I lederstillinger innenfor prestatjenesten (biskop, prost og domprost) er kvinneandelen 35,5 prosent. I 2021 var tallet 32,3 prosent. Det er verd å merke seg at ved utgangen av 2022 er 6 av 12 biskoper kvinner. 62,5 prosent av våre øvrige ansatte (ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat) er kvinner. I 2021 var tallet 57 prosent. Kvinneandelen i administrative lederstillinger i Kirkerådet og på bispedømmekontorene er 45,3 prosent. I 2021 var tallet 37,5 prosent. Blant Kirkerådets medlemmer er det elleve kvinner og seks menn, der leder og nestleder er kvinner.

Deltid og midlertidige stillinger

Ved utgangen av 2022 hadde vi 135 (121 i 2021) faste ansatte i deltidsstillinger og disse har i snitt 57,5 prosent stilling. En økning fra 55 prosent stilling i 2022. Gradert uttak av foreldrepermisjon inngår i deltidstillene. 88 av våre deltidsansatte er prester. Det er ikke identifisert uønsket deltid. Midlertidig tilsetting er vikarer ved foreldre- og studiepermisjoner og vikarer ved ledighet i stillinger. Årskullene med prester som pensjoneres er større enn de som utdannes. Det gjør det krevende å få kvalifiserte ansatte til alle stillinger. Dette øker bruken av midlertidige stillinger. Dette gjelder alt fra vikarer i 100 prosent til konfirmantlærere i 10- 20 prosent stilling. Det var 223 midlertidig tilsatte og vikarer ved årsskiftet. 99 av disse er kvinner. 40 pensjonister som er engasjert i en stillingsprosent 31.12.2022 er med i tallene. Fem av disse er kvinner.

Kvinnens andel av menns lønn										
Totalt prester	Kapel- laner	Sokne- prester	Spesial- prester	Senior prester	Prosti prester	Proster	Biskoper	Stifts- direktør	Avd. ledere	Andre adm
97,6	100,4	98,6	99,7	97	99,7	99,8	101,6	98,2	102,3	88,9
Avd.ledere omfatter også avdelingsdirektører, seksjonssjefer og personalsjefer										

LHBT+

Kirkerådet vedtok i 2018 å opprette et LHBT-utvalg for å følge opp Bispemøtets rapport om LHBT. Utvalget skulle særlig ha fokus på gjennomføring av en arbeidslivsundersøkelse, kompetanseheving og arbeid med strategiplan. LHBT-utvalgets mandat ble i 2021 forlenget ut 2023. Det ga utvalget mulighet til å følge opp gjennomføringen av kurset «Kirken skaper trygge rom», et kurs for økt kompetanse i møte med LHBT+-personer i kirken. Kurset er obligatorisk for alle ansatte i rettssubjektet Den norske kirke og alle fellesrådsansatte inviteres. Tilbakemeldingene er at dette er et viktig verktøy for å skape trygge arbeidsplasser for medarbeidere med LHBT+- identitet. I april inviterte LHBT-utvalget til «Det er våre liv – LHBT+ i kirken» på Granavolden. Her delte LHBT+- personer sine opplevelser med kirken, og det var panelsamtaler og gjennomgang av arbeidsmiljøundersøkelsen om ansatte med LHBT-identitet.

Kvinnelige prester

Våren 2021 ble det gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse blant kvinnelige prester. Undersøkelsen viste at mange hadde opplevd uønskede kommentarer, og mangel på medbestemmelse og likebehandling. Dette jobbes det systematisk med både sentralt og regionalt.

Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsene i AMU/RAMU

Tiltak foreslått på bakgrunn av LHBT+-undersøkelsen og undersøkelsen vedrørende kvinnelige presters arbeidssituasjon er innarbeidet i HMS-handlingsplaner på sentralt og regionalt nivå, behandlet i henholdsvis bispedømmenes RAMUer og AMU. Her har det mest sentrale vært obligatoriske kurs og egne utarbeidede handlingsplaner. Nasjonalt verneombud har bidratt aktivt til å sette temaene på dagsorden og engasjere vernetjenesten i oppfølgingen av disse tiltakene.

Kompetansebygging

LIM-fagdag for hele trossamfunnet er gjennomført i 2022 og 2023. Viktig utgangspunkt for LIM-fagdagen var å fremme lederansvaret for denne tematikken og etablere en kobling mellom likestilling, inkludering og mangfold, og det at vi er kirke – en kirke som har plass til alle. Læringsplattformen implementeres og har flere ressurser på LIM-feltet om mangfoldsrekruttering. Det er laget et e-læringskurs for å øke ansattes kunnskap om samer, kvener, norsk-finner og skogfinner i forbindelse med at Sannhets- og forsoningskommisjonen avga sin rapport 1.juni. Kurset er offentliggjort på kirkens e-læringsplattform 23. mai. Biskopene har sendt ut brev til prostene hvor de bes om å be alle prestene om å ta kurset, fortrinnsvis før sommeren, sekundært til høsten. Prostene er også bedt om å oppfordre til prostivise eller lokale stabssamlinger om kommisjonens rapport, sånn at det kan legges til rette for kollektiv læring blant ansatte. Hver stab bør snakke sammen om hva Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport betyr for kirken og folk på deres sted. Til den samtalen er det en stor fordel hvis de ansatte først har tatt e-læringskurset