



Likestillingsredegjørelse

Stavanger kirkelige fellesråd

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene



Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

Det er 164 ansatte i Stavanger kirkelige fellesråd*.

Redegjørelse for tilstanden i virksomheten når det gjelder likestilling mellom kjønn:

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i antall		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
86	78	1	1	35	22	41	23

*Tallene i oversikten tar utgangspunkt i rapport for lønns- og personalpolitikk pr 1. desember 2021. Rapporten sendes hvert år til KA.

Kjønnsbalanse er viktig ved tilsetninger, men utfallet når det gjelder tilsetning vurderes først og fremst ut fra kvalifikasjoner. Avlønning følger Hovedtariffavtalen, og kompetansekrav og ansiennitet avgjør lønsplassering.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestillingsarbeidet omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Stavanger kirkelige fellesråd sitt likestillingsarbeid bygger på lovverket og er forankret i virksomheten sin personalhåndbok og personalreglement. Den siste versjonen av personalreglementet var gjeldende fra 01.01.2020.

I løpet av 2022 vil arbeidsmiljøutvalget (AMU) godkjenne handlingsplan og ta stilling til eventuelle tiltak som må iverksettes for å ivareta likestilling og hindre diskriminering. Ledelsen, leder i fellesrådet, tillitsvalgte samt bedriftshelsetjenesten møter i AMU, som har 4 møter i året.

Ansatte i Den norske kirke hadde mulighet til å delta i medarbeiderundersøkelse i 2021. i Stavanger kirkelige fellesråd var svarprosenten var 76, 1 %.

I medarbeiderundersøkelsen ble det blant annet stilt spørsmål om de ansatte opplever at virksomheten møter medarbeiderne sine med mangfold og inkludering. Spørsmålene som ble stilt var:

- I min virksomhet gir like kvalifikasjoner like muligheter, uavhengig av bakgrunn
- I min virksomhet har vi respekt for hverandres forskjellighet
- I min virksomhet tar ledere og medarbeidere et felles ansvar for likestilling, inkludering og mangfold.

Medarbeiderundersøkelsen viste at våre ansatte svarte 4,0 – 4,2 på disse spørsmålene, på en skala fra 1 til 5, der 1 er «Helt uenig» og 5 er «Helt enig». Sammenlignet med Den norske kirke, svarer ansatte i Stavanger kirkelige fellesråd 0,1 eller 0,2 høyere på disse spørsmålene.

Det ble også spurt om medarbeiderne kjennskap, tillit og erfaringer med varslingsrutinene. Spørsmålene som ble stilt var:

- For meg er det naturlig å bruke varslingskanalen(e), dersom jeg skulle oppleve kritikkverdige forhold
- Jeg har tillitt til at jeg kan varsle om kritikkverdige forhold uten at det får negative konsekvenser
- Jeg har tillitt til at saker som varsles tas på alvor og følges opp av arbeidsgiver
- Jeg opplever at kritikkverdige forhold i min virksomhet blir varslet til ledelsen.

Responsen på disse spørsmålene viser at våre ansatte er 3,8 til 4,1 enige i disse påstandene (på skala fra 1 til 5). Sammenlignet med Den norske kirke, svarer ansatte i Stavanger kirkelige fellesråd likt eller 0,1 høyere på disse spørsmålene.

57 % av våre ansatte kjenner til virksomheten sine rutiner for varsling av kritikkverdige forhold. 23 % kjenner ikke til rutinene og 19 % svarte «vet ikke».

Vi ser ingen spesielle begrensninger når det gjelder tilgang til egne aktiviteter, styrende organer, verv eller stillinger ut fra diskrimineringsgrunnlag. Fellesrådet har ingen segregerte utvalg.