



VEDTATT HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLDSARBEIDET I STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD

Handlingsplanen skal legge til rett for likestilling, fremme mangfold og hindre diskriminering. Stavanger kirkelige fellesråd skal være en arbeidsplass som verdsetter mangfold og hvor alle har like muligheter.

Likestilling- og mangfoldarbeidet skal fremme økt likestilling og arbeide mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Innledning

Stavanger kirkelige fellesråd er underlagt Likestillings- og diskrimineringslovens formål, som handler om å fremme likestilling og hindre diskriminering innen alle diskrimineringsgrunnlag. Dette er forankret i aktivitets- og redegjørelsesplikten som innebærer at 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 ansatte behandles annerledes enn andre. Dette skal gjøres gjennom en fire-steps modell for aktivt likestillingsarbeid som er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Fire-steps modellen går ut på å kartlegge risiko og hindre for likestilling, identifisere årsakene og lage tiltak og evaluere resultatene av arbeidet.

Redegjørelsesplikten

Alle arbeidsgivere som følger fire-steps modellen 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. Offentlige myndigheter har, i rollen som myndighetsutøver og tjenesteyter, en plikt til å årlig gjøre rede for hva man gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i eget arbeid.

Likestillingspolicyen skal danne grunnlaget for konkrete aktiviteter og tiltak, som skal redegjøres for skriftlig hvert år. Redegjørelsen skal være offentlig tilgjengelig i årsrapport, årsberetning eller liknende.

Aktivitetsplikt

Aktivitetsplikten innebærer at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering. Myndighetene skal også jobbe for å hindre såkalt sammensatt diskriminering, det vil si tilfeller hvor personer opplever diskriminering på flere grunnlag samtidig, for eksempel både på grunn av kjønn og religion.

Offentlige myndigheter skal gjøre en analyse av likestillingssituasjonen på eget forvaltningsområde og for alle diskrimineringsgrunnlag, og utarbeide en gjennomtenkt «likestillingspolicy». Denne skal inneholde konkrete aktiviteter og tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Grunnlag for diskriminering:

- kjønn
- kjønnsbasert vold, seksuell trakassering og trakassering
- graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon
- omsorgsoppgaver
- etnisitet
- religion og livssyn
- funksjonsnedsettelse
- seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- Aldersdiskriminering

Statistikk og tilstand

Stavanger kirkelige fellesråd sammenstiller årlig oversikt over kjønns-sammensetning, uttak av foreldrepermisjon og deltid.

Når det gjelder universell utforming av bygg, følger Stavanger kirkelige fellesråd offentlige krav ved byggrenovering.

SKF velger å ikke etterspørre samlivsform i rekrutteringssammenheng, til tross for Stavanger bispedømmeråds anbefaling om dette.

Ansatte i Stavanger kirkelige fellesråd

Det er pt. 169 ansatte i Stavanger kirkelige fellesråd. 53,25 % av de ansatte er kvinner, mens 46,75 % av de ansatte er menn.

Lønnsstatistikk fordelt på kjønn

Når vi ser på alle ansatte i Stavanger kirkelige fellesråd finner vi at gjennomsnittlig årslønn ligger på kr. 503.972,-. Kvinner tjener i snitt 2,47 over gjennomsnittslønn, mens menn tjener 2,82 % under gjennomsnittet.

Gjennomsnittslønn:

Kvinner	Menn	Totalt
516426	489784	503972
102,47 %	97,18 %	100,00 %

Dette er en totaloversikt og tar ikke hensyn til stillingsgruppe eller alder. Det er ingen tegn til at det foreligger systematiske forskjeller i lønnsfastsetting mellom kjønnene. Trolig henger ulikhet i lønn mellom menn og kvinner sammen med hvilke lønnsgrupper og stilling menn og kvinner i størst grad er ansatt i.

Kjønnsfordeling i lederstillinger

	Menn	Kvinner
Daglige ledere i menighet	4	13
Driftsledere på gravplass	5	1
Kirkevergens ledergruppe	4	3

Antall medarbeidere i deltidsstilling

Pr. 1.12.2021 var det 64 medarbeidere i deltidsstilling, av 164 ansatte. Av de 64 ansatte i deltidsstillinger var dette 41 kvinner og 23 menn. Det er ikke kjent hvor mange av disse som er i ufrivillig deltid, men av interne søkere ser vi at flere deltidsansatte ønsker seg fulle stillinger. Timelønnede vikarer inngår ikke i denne oversikten.

Antall søkere med innvandrerbakgrunn

I løpet av 2022 har det vært 26 søkere med ikke-vestlig bakgrunn som har søkt stillinger i SKF. 3 av disse kandidatene ble ansatt. Dette utgjør totalt 8,2 % av søkermassen med til sammen 317 søkere.

Det er få medlemmer i Den norske kirke med utenlandsk bakgrunn, og relativt store krav til norskkunnskaper ved de fleste stillinger i SKF. Dette er noe av bakgrunnen for at det tilsettes få søkere med innvandrerbakgrunn.

Antall søkere med redusert arbeidsevne

Det er ikke registrert søkere med redusert funksjonsevne i løpet av de siste 12 måneder.

Mulige hindre for likestilling, inkludering og mangfold i Stavanger KF:

- *Deltidsstillinger (gir dårlig økonomi/etableringsfase + tradisjonelt kvinner i slike)*
- *Lite mangfold blant ansatte på grunn av krav om medlemskap i Den norske kirke*
- *Utfordring knyttet til adkomst til orgel*
- *Manglende universell utforming*
- *Homogene arbeidsmiljø (og menigheter)*
- *Ulikhet mellom status i stillinger, A og B-lag*
- *Fordommer fra ansatte, frivillige medarbeidere og andre i kirken*

Tiltak i perioden 2023-2024**Rekruttering**

Målrettet rekruttering kan brukes som et tiltak for å oppnå mangfold i virksomheten.

- Opplæring i mangfoldsrekruttering for ledere og HR: Ansvar HR
- Økt bruk av praksisplasser – tallfestet til minst 5 per år. Ansvar: HR, driftsledere og daglige ledere
- Tilstrebe at begge kjønn er representert i rekrutteringsteam – Ansvar: HR, tillitsvalgte og rekrutterende leder
- Være tydelig på inkludering og mangfold i rekrutteringsarbeidet
- Være bevisst på unntak i enkelte stillinger vedrørende medlemskap i Dnk

Universell utforming

Ved å sikre universelt utformede arbeidsplasser, informasjonsmateriell mm viser vi i praksis at vi mener det vi sier.

- Ha universell utforming som tema i vernerunder
- Ansvar: Leder og verneombud

- Kvalitetssikre at kommunikasjonsmateriell og nettsider er universelt utformet – Ansvar: Kommunikasjonsrådgiver
- Identifisere ansattes behov for tilrettelegging
- Bevissthet knyttet til universell tilrettelegging ved rehabilitering av bygg

Holdningsarbeid internt

- Ha mangfold og inkludering som tema i stabsmøter «hva kan vi gjøre for å bli en mer inkluderende stab» – Ansvar: Ledere på de ulike nivå
- Arbeid med etiske retningslinjer og «kompass» - Ansvar: HR og Kirkeverge/ledergruppe
- Alle ansatte deltar våren 2023 på kurs for holdningsskapende arbeid i regi av Stavanger bispedømme

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

- Informere ansatte om mulighet for kurs og utdanningspermisjoner nedfelt i personalreglementet - Ansvar: ledere på ulike nivå og HR-avdelingen

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

- Informere ansatte om mulighet for permisjoner, mulighet for redusert stilling, rettigheter ved barns sykdom, familiebegivenheter mm, nedfelt i personalreglementet. – Ansvar: Ledere på ulike nivå og HR-avdelingen

Aldersdiskriminering

- Aktiv seniorpolitikk som stimulerer til å stå i arbeidet også etter fylte 62 år

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

- Bruk av «Mitt varsel» og informasjon til ansatte om muligheten for å varsle.

Eventuelle andre tiltak kan knytte seg til:

- Tilrettelegging
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Arbeidsmiljø mm.

Oppfølging

For å lykkes med inkluderingsarbeid, er det viktig at hele organisasjonen er involvert. Hovedansvaret ligger til HR-sjef, men alle har en forpliktelse til å bidra. Særlig tillitsvalgte og verneombud kan bli involverte og er en viktig stemme inn i dette arbeidet.

Likestilling, inkludering og mangfold skal tas opp som tema i samhandlingsmøter med tillitsvalgte og i møte i Arbeidsmiljøutvalget minst en gang hvert år. Sentralt er det å identifisere hindre for likestilling, samt å diskutere mulige tiltak for å fremme likestilling og øke mangfoldet internt.

HR har ansvar for å rapportere på status i Årsmelding, samt å revidere handlingsplanen ved utløp av perioden (2024).