

## Handlingsplan og tiltaksoversikt likestilling, inkludering og mangfold- Tunsberg bispedømmeråd 2024-2026.

### Forord:

Tunsberg bispedømme skal være en arbeidsplass med rom og respekt for mangfold, uavhengig av etnisitet, alder, kjønnsidentitet, funksjonsevne eller legning.

Denne planen bygger på verdiene som kommer frem i forventningsdokument om likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke som er vedtatt av Kirkerådet, september 2021 (KR 95/21).

Handlingsplanen ble første gang vedtatt av bispedømmerådet 14.06.22. Planen skal deretter revideres hvert annet år. Det er nedsatt en partssammensatt gruppe som har ansvar for revisjonen. Revidert plan vedtas av kontaktmøte. Planen forelegges bispedømmerådet til orientering etter vedtak er fattet av kontaktmøtet.

Handlingsplanen gjelder i utgangspunktet for ansatte av Tunsberg bispedømmeråd, men har samtidig relevans for alle nivåer i bispedømmet. Fellesrådene må derfor være kjent med innholdet i denne planen slik at de, som største arbeidsgiver lokalt, kan følge den opp i sitt HMS-arbeid. .

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, alder, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Lov om Likestilling og forbud mot diskriminering: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk. Hvilket diskrimineringsgrunnlag de ulike tiltakene er knyttet til, står uthevet med store bokstaver og fet skrift i kolonnen «Bakgrunn for tiltak».

Revidert 24.09.2024.. Neste revisjon august 2026.



Personalområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist/status	Resultat
Utviklingsmuligheter	Ulikhet? Synliggjøre om det er et problem hos oss. <b>KJØNN</b>	Vurdere om vår praksis på tildeling av kompetanseutvikling og andre utviklingsmuligheter gir kjønnsmessige skjevheter:  REVU utarbeider kjønnsstatistikk for å se på hvem som har fått REVU-midler. Fordeling av ansatte på kjønn og alder. Ta ut statistikk.	Like utviklingsmuligheter uavhengig av kjønn.	Arbeidsgiver (HR og prostene) i samarbeid med partene	Kontinuerlig	Utjevnet eventuelle ulikheter på grunn av kjønn.
Lønn	Det finnes ulikheter. <b>KJØNN</b>	Bevissthet på lønnplassering ved tilsetting og lønnsforhandlinger Benytte lønnsstatistikk og HR systemene. Ta ut statistikk på lønn for kjønn i år og til samme tid neste år.	1.Utjevne ulikhet 2.Ha en lønnspolitikk som synliggjør dette.	Arbeidsgiver i samarbeid med partene	Kontinuerlig arbeid	Utjevnet ulikhet på grunn av kjønn
Arbeidsmiljø	Uønsket oppmerksomhet på kjønn <b>KJØNN</b>	Følge opp svar fra medarbeiderundersøkelsen.	Ingen ansatte opplever uønsket oppmerksomhet på bakgrunn av kjønn.	Arbeidsgiver i samarbeid med partene	Kontinuerlig arbeid	Nedgang i antall ansatte som opplever uønsket oppmerksomhet på bakgrunn av kjønn.
Tilrettelegging	Et ønske om at flest mulig opplever seg inkludert uavhengig funksjonsnivå <b>FUNKSJONSNEDESETTELSE</b>	Tilrettelegge for funksjonsnedsettelse underveis i tjenesten.	En arbeidsplass tilrettelagt for arbeidstakere med ulike funksjonsnedsettelser, og som legger til rette for ansatte som opplever funksjonsnedsettelse underveis i arbeidslivet.	Arbeidsgiver i samarbeid med partene	Kontinuerlig	Kirken en inkluderende arbeidsplass

Personalområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist/status	Resultat
Rekruttering	Kirken fremstår som en attraktiv arbeidsplass. <b>FUNKSJONSNEDESETTELSE</b>	Personalreglementet følges ved rekruttering.  Innkalle kvalifiserte søkere til intervju.	Rekruttere ansatte med funksjonsnedsettelse.	Arbeidsgiver i samarbeid med partene	Kontinuerlig	Kirken en inkluderende arbeidsplass
Tilrettelegging	Alle skal ha mulighet til å stå i arbeid til oppnådd pensjonsalder. <b>ALDER</b>	Legge til rette for at rDNK sin livsfasepolitikk gjennomføres. Gjennomgå i medarbeidersamtalen. Ansatte som nærmer seg pensjonsalder får tilbud om pensjonskurs fra KLP.	Gjennomføre Kirkerådets planer regionalt og lokalt.	Arbeidsgiver i samarbeid med partene	Kontinuerlig	Kirken en inkluderende arbeidsplass
Tilrettelegging	Mulighet til å kombinere omsorgsoppgaver og arbeid <b>OMSORGSOPPGAVER</b>	Fange opp, bevissthet om å iverksette tiltak	Beholde arbeidstaker Vurdere tiltak for perioder med krevende omsorgsoppgaver	Arbeidsgiver (prost og HR) med partene	Kontinuerlig	Kirken en inkluderende arbeidsplass
Seksuell trakassering og diskriminering	Lav/manglende kunnskap <b>SEKSUELL ORIENTERING, KJØNSSIDENTITET OG KJØNSSUTTRYKK</b>	Bevisstgjøre ledere og ansatte i begge arbeidsgiverlinjer. Øke kunnskapen om temaet.	Økt kompetanse og anerkjenne at vi er forskjellige	Arbeidsgiver med partene	Status juni 2023 – og årlig mot 2029.  LHBT+ kurs gjennomført i alle prostier og bd.kontoret og b.dr rådet. Nye men råd må kurses.	Kirken er en arbeidsplass som fremmer mangfold

Personalområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist/status	Resultat
Rekruttering	Kan fungere rekrutterende til en mangfoldig kirke <b>ETNISITET</b>	Kalle inn personer med annen kulturell bakgrunn til intervju jf. Personalreglementet.  E-læringskurs på Læringsplattformen om mangfolds rekruttering.  Alle ansatte gjennomfører obligatorisk kurs i Læringsplattformen: Fornorskning-forsoning.	Kirken viser mangfold som i samfunnet ellers.  Økt kunnskap	Arbeidsgiver med partene	Status juni 2023 – og årlig mot 2029.	Tekst i stillingsannonse er endret.  Kirken er en arbeidsplass som fremmer mangfold
Samarbeidsavtale HMS – begge arbeidsgiverlinjer	Påse at LIM er en del av samarbeidet på tvers av arbeidsgiverlinjene	Gjennomføre en revisjon av foreliggende HMS avtale.  Sørge for at alle ansatte er informert om avtalen.  LIM inn som fast punkt på kontaktmøte én gang i året, også på lokalt nivå.	Trygt arbeidsmiljø for alle	Arbeidsgiver (rDNK), men Fellesrådene må kobles på.	Status høsten – og årlig mot 2026	Kirken skaper trygge rom for alle