

REFERAT FRA MØTE I KOORDINERINGSGRUPPE FOR LIKESTILLING, INTEGRERING OG MANGFOLD

Tid og sted: Tirsdag 24. august 2021, kl 14.00 til 15.40, møterom Oslo/Teams
Til stede: Olav Fykse Tveit, Ingrid Vad Nilsen, Hilde Fylling, Emil Engeset, Jan Ove Fjelltveit, Eldfrid-Marie Bakken, Gry Friis Eriksen, Maude Chinhengo Hals, Kristine Sandmæl
Andre: Berit Hagen Agøy, Håvard Sporastøyl
Forfall: Ingeborg Midttømme

1. Status for AGU's 10-punkts-vedtak med gjennomgang av bispedømmenes rapportering på pkt. 6, 7 og 9

Åtte bispedømmer har sendt inn rapportering. Det er ulike formater på rapporteringene. Det er behov for å målrette i større grad hva vi spør etter. Inntrykket er at de bispedømmene som har rapportert har tatt tak i rapporten, og gått gjennom dette på bispedømmerådsmøte, og har eller skal ta det opp på prostemøte.

Oslo bispedømme rapporterte i møte at det er tatt opp i staben, ledermøte, skal tas opp i RAMU.

Gry Friis Eriksen bemerket at hun ikke har fått innkalling til første møte i koordineringsgruppen.

Kirkerådet har etablert koordineringsgruppe, og det er tett dialog mellom HR-sjef og hovedverneombudet.

Bispedømmene har i varierende grad gitt rapportering knyttet til punkt 9 i vedtaket fra AMU. Det er behov for en mal for rapporteringen.

Hilde Fylling bemerket at samtlige har samlet kvinnelige prester. Dette er for så vidt fint, men det er viktig at dette er et felles ansvar for både mannlige og kvinnelige prester. Det er viktig å få opp hvordan de mannlige kollegaene også vil jobbe med dette.

I et rapporteringsskjemaet bør det spørres om hvordan rapporten behandles i fora der kollegaer uavhengig av kjønn deltar.

Friis Larsen stilte spørsmål om hva koordineringsgruppen forventer at bispedømmene skal ha mulighet for å spille inn til tiltak på nasjonalt nivå allerede nå. Hun bemerket også at det er viktig å legge til grunn at vi skal være felles om utfordringene, og unngå en oss-og-dem-holdning mellom Kirkerådet og bispedømmene.

Emil Engeset orienterte om at informasjon om varslingsrutinene er oppdatert, i påvente av at nytt varslingsystem er på plass.

Kirkerådet skal koordinere rapporteringen og se på hvordan rapporteringen gjennomføres.

2. Forventingsdokument likestilling, integrering og mangfold

Berit Hagen Agøy, som har utarbeidet forslaget, orienterte om dokumentet. Det er bygget på et kirkelig språk som også gir mening i en sekulær kontekst. Det er henvisning til både lovverk og det kristne grunnlaget.

Forventningsdokumentet er det overbyggende måldokumentet. Denne følges opp av en handlingsplan.

Saksdokumentet skal til Kirkerådet.

Kristine Sandmæl foreslo å flytte punktet om bærekraftsmål til verdigrunnlaget. Videre bemerket hun at opplistingen i punkt en under «kirkens fellesskap» bør inkludere kjønnsidentitet og seksuell orientering. Hun ønsket også å under «Kirkens ansatte» tilføye «likestilt» før inkluderende mangfoldpunkt to, samt integrering i siste punkt.

Friis Eriksen mente at forventningsdokumentet er uklart på hvem det gjelder for, og at det kan skape usikkerhet om dokumentet gjelder alle, for arbeidsgivere eller et annet «vi». Videre påpekte hun at ordet forventningsdokument kan være vanskelig å forstå. Hun stilte også spørsmål ved om siste setning under «kirkens fellesskap» vedrørende om barn kan myndiggjøres.

Eldfrid-Marie Bakken mente at det må reflekteres rundt bruken av unntaksbestemmelsen i diskrimineringslovverket.

Ingrid Vad Nilsen ba om at bruken av ordet «vi» blir gjennomgått. Videre påpekte hun at tredelingen hjelper Kirkerådet å stadfeste hva kirken ønsker å være som kirke, men også som arbeidsgiver, noe kirken er pliktig til på grunn av den nye loven. Dette dokumentet erstatter likestillingsplanen.

Engeset mente det er bra å liste opp ulike grupper under kirkens fellesskap, men at vi må dekke alle grupper vi ønsker å dekke, herunder legning og kjønnsidentitet.

Olav Fykse Tveit ønsker at dokumentet inneholder en formulering om at dette dokumentet omfatter alle arbeidsgivere i Den norske kirke.

Fylling mener dokumentet er svakt på arbeidsgivers plikt, og at dette kan løses enkelt med språklige endringer.

Hagen Agøy takket for nyttige og gode innspill til dokumentet, og vil se nærmere på styrking av arbeidsgiverprinsippet.

Fykse Tveit er enig i at dokumentet bør sette en standard for arbeidsgivere, derfor må det tydeliggjøres at arbeidsgivere skal følge dette.

Fylling støtter tredelingen i dokumentet, og mener dette skal prege alle fellesskapene i kirken.

Hagen Agøy foreslår å erstatte ordet vi med kirken under kirkens fellesskap og kirkens oppdrag, og få inn arbeidsgiver under kirkens ansatte.

Maude Chinhengo Hals understreket at forventningsdokumentet og handlingsplanen må sees i sammenheng. Alle som kommer i kontakt med kirken bør oppleve en diskrimineringsfri kirke, derfor må dokumentet ikke begrenses til arbeidsgiveriet, men hele kirken.

Samtlige medlemmer av koordineringsgruppen som tok ordet uttrykket støtte til dokumentet.

3. Handlingsplan likestilling, integrering og mangfold

Chinhengo Hals orienterte om dokumentet og arbeidet med det.

Under styring og ledelse:

Sandmæl påpekte at oppføringene under delmål må formuleres som mål og ikke tiltak. Videre at det må spørres om den hele bredden i LIM

Engeset hadde innspill om at det burde fastsettes mer konkrete tiltak knyttet til LHBT, samt stilte spørsmål til om universell utforming burde konkretiseres. Videre at opplæring til verneombud og tillitsvalgte om seksuell trakassering også bør inkludere opplæring om LHBT-spørsmål.

Sandmæl oppfordret til at transproblematikk og kursing om LHBT kan inngå som tiltak. Videre at hele LIM-paraplyen bør inkluderes dersom man nevner ett av de.

Fykse Tveit ba Sandmæl om å sende over forslag til konkretisering.

Jan Ove Fjelltveit spurte om det bør vises til en rapportering fra fellesrådene til bispedømmekontorene, slik at bispedømmene i større grad kan følge opp dette i fellesrådene.

Vad Nilsen opplyser om at dette kan styres gjennom tilskuddsbrevene til fellesrådene, i disse kan det bes om rapportering på likestilling.

Friis Eriksen er opptatt av at likestilling mellom kjønn er et viktig perspektiv som ikke må bli borte når hele LIM-tematikken omtales.

Hagen Agøy opplyste om at inkludering og integrering er problematiske uttrykk som spiller på at det er en majoritet som inkluderer en minoritet. Dersom ordene må brukes, er inkludering bedre enn integrering.

Chinhengo Hals påpeker at det er viktig å holde fast i begrepet LIM for arbeidsgivers plikter etter lovverket. Videre at universell utforming ikke bør begrenses eller konkretiseres ytterligere.

Fjelltveit er spørrende til tiltaket med inkluderingsrådgiver. Problematikken må løses av alle, og ikke settes til en rådgiver.

Fykse Tveit ber om at innspillene blir innarbeidet.

Kompetanse- og karriereutvikling

Engeset spurte om bruken av «kontinuerlig» som frist burde tidfestes fra når alt jobbes med kontinuerlig.

Bakken spurte om forskjellsbehandling etter unntaksbestemmelsen bør omtales spesifikt, og om det bør problematiseres mer.

Vad Nilsen orienterte om at forskjellsbehandling blir omtalt i sakspapirene til Kirkerådet som en bakgrunnsinformasjon.

Sandmæl påpekte at kirken bør være bevisst på hvordan bruken av unntaksbestemmelsen påvirker rekruttering, og at man har bevissthet om hvem man har lov til å forskjellsbehandle og ikke.

Fykse Tveit mente at Kirkerådet må ha en diskusjon i tillegg til det som står i denne planen om hvordan kirken forholder seg til lovverket og unntaksbestemmelsen.

Sandmæl spurte om ikke det ville være modig av kirken å stadfeste at vi ikke skal bruke unntaksbestemmelsen.

Fykse Tveit mente dette er en prinsipiell diskusjon, og at Kirkerådet bør ta stilling til det. Det vil være mulig for Kirkerådet å vedta en oppfordring om at unntaksbestemmelsen ikke benyttes.

4. Mangfoldserklæring

Engeset mente at mangfoldserklæringen enten må nevne legning, eller ikke inneholde en opplisting av ulike grupper.

Vad Nilsen påpekte at dette er utfordrende gitt bruken av unntaksbestemmelsen.

Sandmæl påpekte at hun har rett til å søke på prestestillinger, også der unntaksbestemmelsen benyttes, men at mange ikke gjør det på grunn av praksisen.

5. Tidspunkt for neste møte

28. oktober 14.30 (etter kontaktmøtet)

Aktuelle saker er oppdatering av rapportering og status på Kirkerådets arbeid.