

Likestillingsredegjørelse for Kirkens SOS 2021

med perspektiver for vårt videre arbeid

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



Hvilke prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling har vi? Hva gjør vi for å jobbe med likestilling og ikke-diskriminering i alle deler av arbeidet vårt?

I Kirkens SOS arbeider vi under prinsippet om at alle mennesker har lik verdi, og vi skal møte alle som tar kontakt med aksept og respekt som bekrefter deres menneskeverd. Landsstyret har verdiene åpenhet, likeverd, kvalitet og mot som grunnverdier vårt arbeid bygger på. I forbindelse med rekruttering søker vi kompetente ansatte og frivillige medarbeidere som avspeiler befolkningen generelt. Det forventes lojalitet til organisasjonens til hver tid gjeldende arbeidsregler og rutiner, verdigrunnlag og prinsipper for utøvelse av arbeid samt retningslinjer for intern og ekstern kommunikasjon. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er integrert i prinsipper, arbeidsprosesser og prosedyrer i virksomheten.

Vi har iverksatt flere tiltak for å sikre at hensynet til likestilling og ikke-diskriminering ivaretas i alt vårt løpende arbeide.

Inkludering av likestilling i tiltak og lover

- Vi har gitt AMU og Kontaktutvalget viktige roller i vår virksomhet. Regelmessige møter i disse organene skal også bidra til å sikre fokus på likestilling og ikke-diskriminering. Vi skal regelmessig kartlegge status for likestilling og risikoer for diskriminering i vår organisasjon

- Vi skal i AMU utarbeide en plan for likestilling som oppdateres med nye mål og tiltak hvert år

Eksempler på beskrivelse av tjenester og infrastruktur

- Vi har et mål om at personer som bruker våre tjenester og annet publikum skal få et likeverdig tilbud. Innringere kan både kontakte oss via chat og telefon, noe som gjør at det er lettere for de med manglende taleevne å komme i kontakt med oss
- De fleste av våre lokaler er fysisk tilrettelagt for bevegelseshemmede
- Vi har fokus på kommunikasjon som ikke fremmer stereotyper, og vi sørger for god opplæring blant våre ansatte og frivillige i holdninger og diskriminering
- Vi har innført rutiner for avvik og for varsling for ansatte, og har rutiner for tilbakemeldinger fra frivillige og brukere av våre tjenester.
-

Vurdering av budsjett og økonomiske midler i forbindelse med tiltak for likestilling og reduksjon av risiko for diskriminering:

- Vi vurderer ved behov likestillingskonsekvenser gjennom konkrete beregninger. Her spør vi oss og regner på hvem som tjener, taper eller ikke når vi igangsetter tiltak. F.eks. hvor mye vil en rullestolheis koste, og kan kostnaden rettferdiggjøres

Hvordan vi bygger kompetanse på likestilling, diskriminering og stereotyper:

- Vi gir våre ansatte kompetanse til å se mulige konsekvenser for likestilling og risiko for diskriminering i deres arbeid. Dette gjør vi ved å ta opp slike problemstillinger jevnlig på avdelingsmøter og på fagsamlinger, bl.a. gjennom temaer som språk og holdninger.
- I 2021 har vi også invitert inn eksperter utenfra for å øke kompetansen på kjønns- og seksualitetsmangfold. Vi har arrangert en to timers fagsamling for frivillige i Kirkens SOS Trøndelag med tema seksuell identitet og kjønnsidentitet

Vurdering av resultater av tiltak og videre arbeid fremover.

Aktivitet og redegjørelsesplikten ble tatt opp som sak i AMU 14.09.21. Situasjon for funksjonshemmede og kjønnsfordeling blant ansatte ble bl.a. drøftet. Diskriminering ble drøftet ut fra fysiske og praktiske begrensninger i adkomst (trapp o.l.), og at det digitale verktøyet er vanskelig å bruke for blinde og svaksynte.

Videre arbeid:

- Kirkens SOS skal benytte virkemidler i vårt kommunikasjonsarbeid som bygger tillit og uttrykker støtte til grupper med særlige behov for Kirkens SOS sine tjenester
- Organisasjonen implementerer en enhetlig praksis for inntak av frivillige medarbeidere og klare retningslinjer for hvordan mennesker med ulik bakgrunn og identitet skal møtes, respekteres og aksepteres.

Legning

I juni 2021 endret Kirkens SOS sentralt profilbilde, til et med PRIDE-farger. Dette gjorde vi for å markere at organisasjonen støtter alle, uavhengig av legning og kjønnsidentitet. Bruken av

regnbueflagget ga både positive og noen negative reaksjoner. På bakgrunn av dette ble bruken tatt opp som en sak i landsstyret. Landsstyret presiserte at Kirkens SOS er for alle, og at organisasjonen bør være ekstra tydelige overfor grupper som er utsatt for livskriser der selvmordsforsøk er overrepresentert. Det er også viktig at vi er tydelige på at vi ikke ser på seksuell legning som et valg, men noe som er en del av vår identitet.

Vurdering av tiltaket:

- Flere interessante problemstillinger og tiltak dukket opp i kjølvannet av diskusjonen
- Regnbueflaggets betydning har fått lokale tolkninger enkelte steder. Det ble derfor presisert at Kirkens SOS må tydeliggjøre for frivillige og ansatte flaggets symbolikk
- Det var uenighet blant de ansatte når det gjelder om frivillige som ikke anerkjenner homofili som likestilt kjærlighet skal ha mulighet til å være frivillige, eller ikke
- Det ble også diskutert om det er en risiko for at ansatte og frivillige med ulikt verdisyn kan bli utsatt for diskriminering på bakgrunn av sin religiøse/kulturelle/politiske overbevisning. Skal man ha lov til å mene hva man vil, så lenge dette ikke går på bekostning av tjenesten? I 2022/23 vil vi se på hvordan vi kan sørge for god ivaretagelse, også av de som har meninger som fraviker fra det flertallet mener.

Videre arbeid:

- Kirkens SOS vil i 2022 bruke regnbuelogo på Facebook og Instagram medier i juni
- Vi var synlige under PRIDE i Oslo 2022 med egen stand i PRIDE-park og booket plass i PRIDE-toget
- Risikoen for diskriminering av frivillige og ansatte med fravikende meninger vil bli tatt opp i risiko-analyser. Tiltak vil iverksettes dersom det er nødvendig

Kirkelig forankring

I verdi-debatten ble det drøftet om den kirkelige forankringen i Kirkens SOS kan føre til at folk opplever seg ekskludert fra å bli frivillige eller fra å søke på stillinger som er utlyst.

Videre arbeid:

- Kirkelig forankring og praksis rundt dette er tema i den pågående verdiprosessen. I forbindelse med verdiprosessen vil vi lage felles retningslinjer for organisasjonen, og vi vil da påse at retningslinjene som formes ikke bidrar til diskriminering basert på trosoppfatning

Rekruttering

I alle rekrutteringsprosessene vi har hatt i 2021 har vi valgt ut kandidater på bakgrunn av kvalifikasjoner og oppgitte personlige egenskaper. Kandidater har ikke blitt ekskludert på bakgrunn av alder, kjønn, religion, utseende, funksjonsnedsettelse eller legning. For å forsøke å få en jevnere fordeling av kjønn i organisasjonen har menn i noen tilfeller blitt kvotert inn til intervju.

I de fleste utlysningstekstene har vi hatt med en setning «Den som ansettes må kunne arbeide i overensstemmelse med Kirkens SOS' målsetninger og verdier, men utover det oppfordrer vi alle kvalifiserte kandidater til å søke, uavhengig av religiøs bakgrunn». Dette har vi gjort fordi vi ønsker å vise at vi er åpne for å ha ansatte med ulike trosoppfatninger.

Vi har regelmessig kampanjer med mål om å fremme større mangfold blant våre medarbeidere.

Videre arbeid:

- Utlysningstekster skal utformes med språk som ikke kan virke ekskluderende på enkelte søkergrupper. Kandidater skal velges ut på bakgrunn av kvalifikasjoner og oppgitte personlige egenskaper. Ingen skal ekskluderes på bakgrunn av alder, kjønn, religion, eller legning.

Videre planer for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering

- Framover vil vi fortsette å jobbe med mangfold i organisasjonen. Vi ønsker å nå ut til flere marginaliserte grupper i samfunnet, både for å rekruttere flere frivillige der, og for å nå potensielle som har behov for våre tjenester
- Lønnsforhold fordelt etter kjønn ble ikke undersøkt i 2021, men det vil bli foretatt en undersøkelse i 2022 for året 2021
- Ved nyansettelser skal det alltid først vurderes om det er noen egnede deltidsansatte som kan tilbys høyere stillingsgrad.
- Arbeidsmiljøutvalget vil i 2022 identifisere risikofaktorer for diskriminering, og foreslå tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering.