

Likestillingsredegjørelse for Kirkens SOS 2022

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, både for frivillige og ansatte.

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 utarbeider en organisasjonsstrategi for likestilling, inkludering og mangfold (LIM) som skal forankres i landsstyret og regelmessig revideres.
- Vi har gjennomført en verdiprosess og en avklaring av vår diakonale forståelse som i større grad tydeliggjør åpenhet og behov for frivillige medarbeideres ulike kulturbakgrunner og livserfaringer.

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, melding og telefon, noe som gjør det lettere for mennesker med ulike funksjonsvariasjoner å komme i kontakt med oss
- De fleste av våre lokaler er fysisk tilrettelagt for bevegelseshemmede (men ikke alle).
- Vi har fokus på kommunikasjon som ikke fremmer stereotyper, og vi tilstreber god opplæring blant våre ansatte og frivillige i holdninger og hva som påvirker diskriminering
- Vi har innført rutiner for avvik og for varsling for ansatte, og har rutiner for tilbakemeldinger fra frivillige og brukere av våre tjenester.
- Vi har igangsatt en nord-samisk tjeneste

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 rettfærdiggjøres, eller om det finnes andre kompenserende tiltak som dekker behovet tilfredsstillende.

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 2022 har vi også tilstrebet å øke kompetansen på kjønns- og seksualitetsmangfold, og vært aktivt ute over hele landet som en organisasjon åpen for mennesker med ulik seksuell identitet og kjønnsidentitet, både for ansatte, frivillige og brukere.

Vurdering av resultater av tiltak og videre arbeid fremover.

Aktivitet og redegjørelsesplikten gjør at vi har hatt en rekke drøftelser gjennom 2022 om likestilling i forbindelse med ansettelser (bl.a. gjennom utlysningstekster), inntak av frivillige (bl.a. ifm. vurdering av holdninger gjennom inntakssamtaler), revidering av undervisningsopplegg, forslag til nye prosjekter, tilskuddssøknader mv. Vi har også drøftet videre fysiske begrensninger ved flere av våre sentre. Vi har også jobbet med tekniske løsninger for frivillige 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.
- Organisasjonen arbeider med en egen strategi for likestilling, inkludering og mangfold
- Vi arbeider med nye innsjekk-ritualer som skal inkludere alle, avhengig av livssyn og kulturbakgrunn

Legning

I 2022 deltok i, og markerte Kirkens SOS i en rekke sammenhenger Pride, og markerte sentralt profilbilde PRIDE-farger. Dette gjorde vi for å markere at organisasjonen støtter alle, uavhengig av legning og kjønnsidentitet. Bruken av regnbueflagget har gitt både positive og noen negative reaksjoner. Landsstyret har presisert 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:

- Deltakelse i Pride har gitt oss mange positive henvendelser
- Regnbueflaggets betydning har fått lokale tolkninger enkelte steder. Men vi registrerer at ulike deler av organisasjonen har tatt det mer i bruk.

Videre arbeid:

- Kirkens SOS planlegger i 2023 bruke regnbuelogo på Facebook og Instagram medier til relevante tider på ulike steder i landet.
- Vi planlegger fortsatt deltakelse på ulike Pride-arrangementer i 2023.
- Risikoen for diskriminering av frivillige og ansatte med andre meninger enn majoriteten vil bli tatt opp i risiko-analyser. Tiltak vil iverksettes dersom det er nødvendig

Kirkelig forankring

I verdi-debatten har det blitt 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 et pågående tema. Organisasjonen ser på kirkelig tilknytning som en styrke, samtidig som vi jobber for at dette ikke bidrar til diskriminering basert på trosoppfatning

Rekruttering

I alle rekrutteringsprosessene vi har hatt i 2022 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, funksjonsvariasjoner 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 utlysninger understreker vi at Kirkens SOS ønsker at våre ansatte skal gjenspeile den generelle befolkningen, og at vi oppfordrer alle kvalifiserte kandidater til å søke. Vi har mål 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 og stillingsstørrelser fordelt etter kjønn er vurdert for 2022. Vi har flere kvinnelige ansatte på alle stillingsnivåer enn menn. Innenfor samme stillinger og kompetansenivå er det begrensede forskjeller.
- Ved nyansettelser skal det alltid først vurderes om det er noen egnede deltidsansatte som kan tilbys høyere stillingsgrad.
- Arbeidsmiljøutvalget vil i 2023 fortsette å identifisere risikofaktorer for diskriminering, og foreslå tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering.