

Likestilling, integrering og mangfold

Fagdag 08.02.22

Adm dir Marit Halvorsen Hougsnæs KA
Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

**Likeverd
Like muligheter
Like rettigheter**

Looverkets definisjon på likestilling



De kirkelige arbeidslivsparter

- Forvalter den frie forhandlingsretten i norsk arbeidsliv på kirkelig sektor:
- Om rammer for medbestemmelse (arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter)
- Lønns og arbeidsvilkår mv
- Om OU1 og OU 2 ordninger - spleiselag mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om bl.a opplæring i lov og tariff (som feks denne fagdagen)



Deler av forhandlingsdelegasjonen på KA-sektoren høsten 2021

Arbeidslivspartenes aktivitetsplikt

«Arbeidslivets organisasjoner skal, **innenfor sine virkefelt**, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk»

Likestillings - og diskrimineringslovens § 25

Lønn og arbeidsvilkår (tariffregulerte)

- Egen lovbestemmelse om likelønn (kan ikke fravikes ved avtale) jf likestillings - og diskrimineringsloven § 34:
 - Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn.
 - Gjelder uavhengig av om arbeidstakerne tilhører ulike fag eller lønnen reguleres i ulike tariffavtaler
- Rettigheter mht å fremme lønnskrav i likhet med andre under/etter foreldrepermisjon (§ 33)

Situasjon likelønn (lønnsstatistikk per 01.12.2020)

Rettssubjektet Den norske kirke

Kvinnens lønn som andel av menns justert for:

Faktor	Månedfortj.	Grunnlønn
Ansiennitet	99,3 %	99,4 %
Stillingskode	97,8 %	98,0 %
Alder	98,2 %	98,2 %

Kirkelige fellesråd/menighetsråd

Kvinnens lønn som andel av menns justert for:

Faktor	Månedfortj.	Grunnlønn
Ansiennitet	99,0 %	99,9 %
Stillingskode	97,8 %	97,8 %
Alder	98,7 %	99,6 %

Ny hovedavtale – skjerpet LIM-profil i §12

Tre hovedmomenter:

1. Styrking av partenes ansvar for å sikre mangfold:

"Partene forutsetter at arbeidsgiverne i samarbeid med de ansattes organisasjoner har en inkluderende og involverende arbeidsgiverpolitikk der man legger til rette for mangfold blant de ansatte i virksomheten, særlig når det gjelder kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, etnisitet, funksjonsevne, alder og andre vesentlige forhold ved en person".

Ny hovedavtale – skjerpet LIM-profil i §12

2. Utvidet medbestemmelse:

"De tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillinger kunngjøres, i lys av denne paragrafen".

3. Tilretteleggingsplikt med tilpasning i avtaleverket for kirken og utfordringene i sektoren, der partene særskilt skal drøfte:

- *tiltak for å forebygge mobbing og trakassering*
- *tiltak som gir økt bevisstgjøring om LHBT+-ansattes arbeidsmiljø*
- *tiltak som motiverer og rekrutterer kvinner til lederstillinger og til andre stillinger der kvinner er underrepresenterte"*

NB: KA-Rundskriv nr 1 / 2018

KA Rundskriv nr 1/2018: Likestillings- og diskrimineringsloven med Vedlegg (48 sider)

- Veiledning utarbeidet spesielt for kirkelig sektor om bl.a
 - rekruttering (utlysningstekster, vurderinger av krav til saklighet, forholdsmessighet og nødvendighet)
 - aktivitets- og redegjørelsesplikten

Partene på KA-sektoren står sammen for å sikre:

Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle

