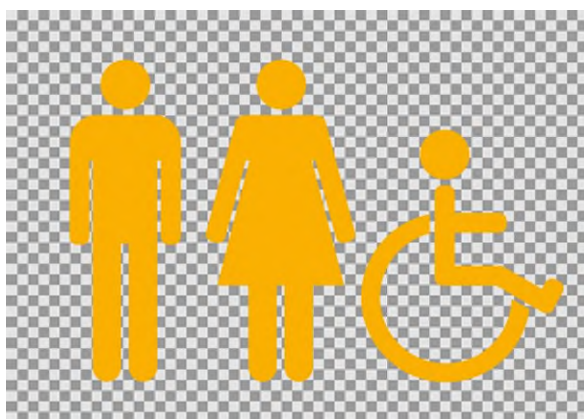


Likestillingsredegjørelse 2025

Syvendedags Adventistkirken – Den norske union



I tråd med de overordnede verdiene som Syvendedags Adventistkirken bygger på, er man opptatt av at hverken ansatte eller styremedlemmer diskrimineres på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel, adopsjon, omsorgsoppgaver, alder, etnisitet, religion eller livssyn.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Det er ikke rapportert om forskjellsbehandling mellom kvinner og menn til styret for Syvendedags Adventistkirken – Den norske union (Heretter SDA-DNU). SDA-DNU har i sine trospunkter og vedtak, innarbeidet retningslinjer som tar sikte på at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling grunnet kjønn. SDA-DNU har totalt 88 ansatte, fordelt på 38 kvinner og 50 menn. Kirkens landsstyre består av 4 kvinner og 11 menn.

Når nye styremedlemmer velges og medarbeidere rekrutteres, har SDA-DNU en bevisst holdning for å sikre god kjønnsbalanse (jf. prosedyreregler ved arbeid i valgmennd – kjønnsbalanse §6, punkt 6.8). Ved rekruttering av medarbeidere, legges det vekt på å skape en kultur som fremmer likestilling av kjønn.

En kartlegging fra 2025 viser lønnsnivået for kvinner og menn med samme type arbeid. Se tabell på neste side:

Gruppesammensetning av ansatte i SDA-DNU - stillingsnivåer og lønn:

- Gruppe 1 – Ledere - Valgte ledere, og avdelingsledere på åremål – valgt av generalforsamling eller styre
- Gruppe 2 – Kontoransatte i DNU – regulært ansatte
- Gruppe 3 – Pastorer i distriktene – regulært ansatte

SDA-DNU 2025 - tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent						
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser	
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids- godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
Total	38	50	58%	58%	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	91%	
Gruppe 1 Leder	3	10	92%	92%	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	173%	
Gruppe 2 Kontor ansatt	24	15	72%	72%	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	45%	
Gruppe 3 Pastor i distrikt	11	25	50%	50%	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	57%	

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Nyansatte ***	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
38	50	8	2	23	12	24	14	0	0	2	7

Stjerneforklaring

- * Skal kartlegges hvert år
 ** Skal kartlegges (minst) annethvert år
 *** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

De lønnsforskjellene som finnes mellom kvinner og menn blant ledere, kontoransatte og pastorer, skyldes utdanning og ansiennitet. Kartleggingen konkluderer med at det ikke diskrimineres på grunnlag av kjønn når lønn fastlegges.

Oversikten for 2025 viser at organisasjonen har hatt flere kvinner i faktisk deltid enn tidligere. Dette skyldes noen foreldrepermisjoner, og små stillingsprosenter som er delt mellom flere ansatte. Et par tidligere ansatte har hatt mindre stillingsprosenter for å hjelpe til med oppgaver i forbindelse med langtidssykmeldinger.

Kartleggingen av ansatte i gruppe en og tre, er fremdeles preget av at kirkesamfunnet tidligere ikke ansatte kvinner som pastorer. Det er per i dag ingen hindringer for kvinner å jobbe i pastoralt arbeid eller ledelse, og det arbeides aktivt med å rekruttere flere kvinner til pastoralt arbeid og ledelse.

I tråd med de overordnede verdiene SDA-DNU bygger på, er man opptatt av at hverken ansatte eller styremedlemmer diskrimineres på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel, adopsjon, omsorgsoppgaver, alder, etnisitet, religion eller livssyn.

SDA-DNUs ansatte representerer ulike kulturer, og hovedkontoret er tilpasset funksjonsnedsettelse.

I forhold til religion og etiske spørsmål, stiller SDA-DNU krav til ansatte i tråd med likestillings- og diskrimineringslovens åpning for saklig forskjellsbehandling for å fremme SDA-DNUs religiøse målsetting.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

- SDA-DNU har retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med et tilhørende varslingsystem for SDA-DNU.
- Hensyn til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.
- I forhold til religion og etiske spørsmål, stiller SDA-DNU krav til ansatte i tråd med likestillings- og diskrimineringslovens åpning for saklig forskjellsbehandling for å fremme SDA-DNUs religiøse målsetting.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

- **Rekruttering:** Det jobbes målbevisst med rekruttering i de forskjellige avdelinger, og kirken er bevisst på kjønnsbalanse og alder i rekruttering av nye ansatte til organisasjonen.
- **Lønns- og arbeidsvilkår:** Disse er grunnlagt på ansiennitet og utdannelse hos den enkelte ansatte.

- **Forfremmelse:** SDA-DNU har en forholdsvis flat struktur med hensyn til lønssystem. Det er ingen diskriminerende hindringer i veien for at ansatte kan få stillinger som innebærer økt ansvar, som f.eks. ledere ved demokratiske valg.
- **Utviklingsmuligheter:** Organisasjonen har retningslinjer for utviklingsmuligheter og utdanning. Det tilrettelegges og gis mulighet for å kombinere arbeid og familieliv både for kvinner og menn.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Struktur for likestillingsarbeidet

- Likestillingsarbeidet behandles i administrative fora, samtidig som det også behandles og informeres om prosess i landsstyret en gang i året.
- Det er satt opp struktur i forhold til ledelse, tillitsvalgte, ansatte og HR for å kunne møtes hvert halvår for å holde øye med arbeidet for likestilling. AMU vil også ha søkelys på dette i sine møter.

Arbeid med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- Siden 2012, ved avstemning i landsstyret, har det vært full likestilling mellom kvinner og menn ved ansettelser av pastorer i SDA-DNU.
- Landsstyrets vedtak fra 2012 ble bekreftet i 2022 på SDA-DNUs generalforsamlinger (både regionalt og nasjonalt).
- I den årlige arbeidsmiljøundersøkelsen stilles det blant annet spørsmål om de ansatte har opplevd mobbing og hets på arbeidsplassen.
- HR og tillitsvalgte gjennomførte kartlegging av kjønnslikestilling blant de ansatte høsten 2025.
- Landsstyret i SDA-DNU satte for noen år siden ned en arbeidsgruppe som jobbet med en kvalitativ undersøkelse blant nåværende og tidligere kvinnelige pastorer. Undersøkelsen omhandlet blant annet opplevelsen av å være pastor, mulige hindringer for at kvinner velger pastorarbeid, og i forhold til rekruttering av flere kvinnelige pastorer.
- En arbeidsgruppe har evaluert hvordan SDA-DNU bedre kan møte LGBTQ+ personer. Rapporten ble i 2023 levert til landsstyret som behandlet rapporten og arbeidet med videre tiltak. Pastorene har vært en del av den utvidete gruppen, sammen med kirkens lokale ledere på ledersamlinger, hvor tematikken har vært oppe på pastor- og ledersamlinger.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Det finnes kulturelle og historiske faktorer som kan oppleves som risiko for diskriminering og til hindring for likestilling. Det jobbes aktivt i ledelse og landsstyre for å redusere risiko.
- SDA-DNU gjenspeiler samfunnet ellers, og har blitt mer flerkulturell. Dette kan øke risiko for diskriminering i noen lokale miljøer.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

- Siden 2012 har SDA-DNU hatt en omfattende prosess for å fremme likestilling i forhold til kjønn hos pastoralt ansatte og for å redusere effekten av historiske og

kulturelle årsaker til diskriminering. Dette arbeidet har inkludert blant annet, vedtak i landsstyre og generalforsamlinger, undervisning, arbeid med retningslinjer og vedtekter, via aktive valg som har blitt tatt i forhold til rekruttering og ved valg av ledere.

- På generalforsamlingen i landsorganisasjonen i 2025, ble det vedtatt vedtektsendringer for bedre å kunne tilrettelegge en balanse i antall kvinner og menn i landsstyret.
- SDA-DNU jobber kontinuerlig i forhold til integreringsarbeid. En person er ansatt i fulltidsstilling i Nord-Norge, som jobber spesielt med integrering av afrikanske flyktninger. Dette forebygger blant annet kjønnsbasert diskriminering, som kan forekomme i flerkulturelle grupper.
- Det har blitt gjennomført regionale ledersamlinger med søkelys på integreringsarbeid og kulturell forståelse.
- Lokale menigheter er i større grad flerkulturelle, og det arbeides med integrering i flere av menighetene. Dette arbeidet støttes av SDA-DNUs regionale ledere og styrer.
- Videre arbeid med integrering jobbes med av lederskapet i SDA-DNU.

Tiltak som planlegges i året som kommer er

- Fortsatt integrering av innvandrere og flyktninger i lokale menigheter.
- Regelmessige møtepunkter for oppfølging av likestillingsarbeid.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist/Status	Resultat
Listen er ikke uttømmende. Legg til andre områder dere jobber for likestilling og mot diskriminering.	Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Rekruttering	Fremdeles færre kvinner enn menn i pastoralt arbeid og ledelse. Det finnes teologiske, kulturelle og historiske faktorer som kan oppleves som risiko for diskriminering og til	Landsstyret i SDA-DNU har arbeidet med en kvalitativ undersøkelse blant nåværende og tidligere kvinnelige pastorer om blant annet opplevelsen av å være pastor, og mulige hindringer	Flere kvinner som velger pastoralt arbeid og arbeide i kirkeledelse.	Unionsleder og organisasjons sekretær	Påbegynt	Foreløpig oppleves ikke en økning av andel kvinner i pastoralt arbeid og kirkeledelse.

	hindring for likestilling. Det jobbes aktivt i ledelse og landsstyre for å redusere risiko.	for at kvinner velger pastoralt arbeid, og rekruttering av flere kvinnelige pastorer.				
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Bedre oppfølging av videreutdanning og utvikling av ansatte.	Oppdaterte retningslinjer for videreutdanning og kurs for ansatte	En god rutine for oppfølging av utvikling og videreutdanning for de ansatte	Unionsleder og organisasjonssekretær		Ferdigstilt
Integrering/tilrettelegging	SDA-DNU jobber kontinuerlig i med integreringsarbeid. Regionale leder-samlinger er gjennomført med søkelys på integreringsarbeid og kulturell forståelse. Lokale menigheter har i større grad blitt flerkulturelle, og det settes søkelys på integrering. Dette arbeidet støttes av SDA-DNUs regionale ledere og styrer. Vedtekts endringer er gjennomført for landsorg. vedrørende fordeling av styremedlemmer i forhold til kjønn.	Fulltids ansatt pastor i Nordnorsk distrikt som arbeider spesielt med integrering i menighetene Denne ansatte arbeider også med brobygging og kulturell forståelse blant annet afrikanske flyktninger.	Bedre integrering og forståelse av kultur forskjeller i menighetene Bedre kjønns balanse i styrenes sammen setning.	Nordnorsk distriktsleder og /org. sekretær for DNU	Nesten ferdigstilt. Mangler tilrettelegging av distriktenes vedtekter. Dette planlegges gjennomført ved de neste generalforsamlinger for distriktene i 2030.	Resultat er merkes, og prosessen går videre for videre oppfølging i forhold til integrering av innvandrere og flyktninger Endring av vedtekter i SDA-DNU vedtatt på generalforsamling i 2025.