

Policy-dokument om kjønn, NMS

Det Norske Misjonsselskaps (NMS) policy-dokument om kjønn, likestilling og kvinners rettigheter, er et dokument som inneholder de viktigste prinsippene for hvordan NMS skal arbeide med denne tematikken.

Målet med dokumentet er tosidig: For det første ønsker vi å sikre at alle tiltak og handlinger støttet eller initiert av NMS skal ha et fokus på kjønn, og for det andre søker vi å gi rammer for arbeidet med å like muligheter for kvinner og menn og å arbeide for kvinners rettigheter, både i egen organisasjon, og hos NMS' partnere.

Ved å ha fokus på kjønnsperspektiv søker NMS å sikre at både kvinner og menns egenart og verdi anerkjennes som likeverdige, og at disse skal ha samme mulighet for utvikling.

Arbeidet med å sikre kvinners rettigheter vil hovedsakelig være å lage gode ordninger og strukturer slik at det ikke i vår organisasjon, eller hos våre samarbeidspartnere, forekommer diskriminering og undertrykking av kvinner.

Dette dokumentet er tenkt brukt både i forhold til NMS's arbeid i Norge og i forhold til NMS' partnere.

Definisjoner

Den norske termen *kjønn* brukes som oversettelse av de engelske termene *sex* og *gender*. *Sex* er en term som indikerer det biologiske ved kjønn, mens *gender*, brukes for å betegne den sosiale og kulturelt foranderlige praksis knyttet til kjønn. Den vil variere fra samfunn til samfunn, og i ulike lag av befolkningen. Noen forskere bruker termene *sosialt* og *biologisk kjønn* for å skille de to formene fra hverandre. Når vi her bruker betegnelsen kjønn, brukes termen kun om *sosialt kjønn*, som på engelsk heter *gender*.

Med arbeid for å styrke kvinners rettigheter menes en systematisk innsats for å styrke disse rettighetene på de områder der dette er svakt.

Målsetting

NMS vil kontinuerlig arbeide for at:

- Kvinner og menn, jenter og gutter, deltar og anerkjennes som likeverdige og like verdifulle. Dette synet preger NMS i interne og eksterne relasjoner.
- Kvinner og menn opplever å få brukt og å få mulighet til å videreutvikle sine evner og sin kompetanse.
- Kvinner og menn har samme rett til å bli hørt.
- Lederskapet på alle nivå består av både kvinner og menn.

Basis

I henhold til NMS' grunnregler § 14 skal Det Norske Misjonsselskap arbeide for likestilling mellom kjønnene.

Basis for NMS' kjønnsperspektiv er troen på at Gud har skapt både mann og kvinne i sitt bilde (1. Mos. 1,26-27). Det er viktig at hele bredden av menneskelige talenter og erfaringer tas i bruk. Videre sier Paulus at mann og kvinne er ett i Kristus (Gal 3,28). I forhold til frelsen regner Bibelen menn og kvinner til å ha samme verdi. Vi mener at ingen tekster i Det nye testamentet kan brukes til å begrunne diskriminering verken av kvinner eller menn.

FN's menneskerettighetserklæring, FN's konvensjon for eliminering av alle former for diskriminering mot kvinner (CEDAW) og FN's barnekonvensjon står sentralt i NMS sitt arbeid for kvinners rettigheter og likestilling. Det Lutherske Verdensforbund ga i 2002 ut heftet *Churches say No to violence against women. Action Plan for the Churches*. NMS støtter i hovedsak innholdet i disse dokumentene, og vil søke å arbeide i tråd med dette.

Begrepet ”egen kropp” i disse dokumentene innebærer at et foster er en del av kvinnens kropp. NMS regner ikke fosteret som en del av kvinnens kropp, men som et eget individ med egne rettigheter.

Situasjonsbeskrivelse

Kvinner og jenter er fattigere enn menn i den forstand at kvinner jevnt over tjener mindre enn menn, de eier mindre land og har mindre kontroll over ressursene.

Vold mot kvinner og barn er et samfunnsproblem i hele verden, også i Norge. Tvangsekteskap og tidlige ekteskap, omskjæring av jenter og manglende utdannings- og helsetilbud defineres som vold. I noen kulturer vil kvinner som blir gravide utenfor ekteskap bli utstøtt fra familien og dermed lett havne i samfunnets randsoner. Denne praksis fører til at fremprovoserte aborter blir utført. NMS ønsker at ugifte kvinner som blir gravide, skal oppleve seg ivaretatt i kirke og samfunn på en slik måte at de velger å bære fram barnet sitt.

Undertrykkelse av kvinner bidrar til en feminisering av aids epidemien. Flere kvinner enn menn er hiv-positiv. I Afrika sør for Sahara er nær 2/3 av alle hiv-positive kvinner. Epidemien rammer spesielt de unge kvinnene

Hvordan undertrykkelsen slår ut i praksis varierer i ulike samfunn. Undertrykkelsen kan ha materielle og/eller følelsesmessige konsekvenser. Makt kan både ha en formell og en uformell side: Kvinner som har liten grad av formell makt, kan samtidig ha stor uformell makt. Utfordringen er at personer med stor uformell makt også i mange tilfeller er prisgitt formelle organ. Det er derfor viktig å arbeide for å sikre både kvinner og menn tilgang på formell makt.

NMS er en organisasjon med et stort flertall av kvinnelige medlemmer og frivillige. Dette har bakgrunn i det store antallet kvinneforeninger som vokste frem fra midten av 1800-tallet, og som dermed er viktige fellesskap i organisasjonen. Mange steder foregår det nyrekruttering både av medlemmer og nye foreninger/grupper.

På tross av at majoriteten av medlemmer i NMS er kvinner, framstår NMS med en mannsdominert administrativ ledelse. I styrende organer er det tradisjon for å velge styrer som er sammensatt av både kvinner og menn.

Kvinnelige prester

Alle stillinger og posisjoner i NMS er åpne for både kvinner og menn.

Kvinnelige prester har vært ansatt i NMS siden 1990. På bakgrunn av landsstyrets vedtak i desember 1989 om tilsetting av kvinnelige prester i Det Norske Misjonsselskap, vedtok landsstyret i juni 1990 «Retningslinjer i kvinneprestesaken». Retningslinjene er blitt justert to ganger, sist i 1997. Retningslinjene er blitt kritisert for å ta mer hensyn til kvinneprestmotstanderne enn til de kvinnelige prestene, og praktiseres ikke lenger.

Det forventes at NMS-ansatte og frivillige er lojale til NMS sin praksis med å ha alle posisjoner åpne for både kvinner og menn. Dette standpunktet målbæres av NMS i møte med partnere.

Innsatsområder

NMS sin policy på kjønn skal gjennomsyre alt arbeid. Dette innebærer å ta hensyn til kjønnsperspektivet i det lokale arbeidet i Norge, i programarbeidet, i personal- og ansettelsespolitikken og i lederskapet.

Det lokale arbeidet i Norge

NMS vil arbeide for å:

- Gi flere muligheter for mannlig engasjement.
- Gi rom for at både menn og kvinner blir del av kristne misjonsfellesskap som utløser meningsfullt engasjement for misjon.
- Bruke menighetene som arena til å engasjere både menn og kvinner i misjonsarbeid.

Programarbeid

Alle prosjektdokumenter og rapporter skal ha en måltenkning knyttet til kjønn. Konkret betyr det at:

- Alle evalueringer skal være utført på en kjønnssensitiv måte.
- Prosjektstyrer skal etterstrebe å ha minimum 40 % deltakelse fra kvinner/menn. Det skal bygges kompetanse slik at både kvinner og menn får reell innflytelse i styret.
- Blant ansatte i prosjektene NMS støtter vil vi anbefale partnerne å ha en balanse av kvinner/menn, og spesielt ha et fokus på kjønnsbalanse blant de ansatte med høyere utdanning.
- Prosjektene skal ha en lønnspolitikk som gjør at menn og kvinner får lik lønn for likt arbeid.
- Åpne og gjennomsiktede ansettelsesprosedyrer skal etterstrebes.
- Lokale komiteer som etableres som resultat av NMS-prosjekt, skal så langt det er mulig søke å ha minst 40 % deltakelse av kvinner og menn.

NMS vil ha et spesifikt fokus på kvinners rettigheter gjennom å støtte konkrete prosjekter som arbeider både i forhold til menn og kvinner med å endre diskriminerende praksis og holdninger.

NMS ønsker å stå for en god forståelse av kulturelle sammenhenger før det settes inn tiltak. Voldelige handlinger vil imidlertid alltid være uakseptable, selv om de er kulturelt betingede. Tiltakene skal være basert på målgruppens behov, lokalt eierskap og deltagende prosesser.

Ansettelses og oppfølging av ansatte

Personalpolitikken

NMS vil arbeide for en personalpolitikk der:

- Kvinner og menn har likeverdige muligheter til å få brukt sin kompetanse og få videreutviklet denne.
- Det etableres kompetanseplaner der både menn og kvinner oppfordres til å videreutvikle egne evner og kompetanse.
- Det er en balanse i kjønnsfordelingen blant lederne, i kontorstaben, blant de ansatte i utadrettede stillinger og på leirstedene.
- Verken menn eller kvinner blir diskriminert på bakgrunn av kjønn.
- Det tilrettelegges for ordinger som gjør det forenlig å være småbarnsforelder samtidig som en har lederposisjon i NMS.
- Det arbeides systematisk for å rekruttere kvinner til ledende posisjoner i de deler av organisasjonen der kvinner er i minoritet.

For misjonærer skal NMS arbeide for at:

- Den enkelte misjonær plasseres i program der det i størst mulig grad tas hensyn til både programplaner for det enkelte land, og kompetansen til den enkelte søker.
- Ektepar tilbys min. 150 % stilling. Ektepar tilbys så langt som mulig 200 % stilling. Dette betinger imidlertid at den enkelte innehar nødvendig kompetanse, og at vedkommende kan fylle et behov som er en del av programplanen.

Lederskap i NMS

Åpne og transparente beslutningsprosesser.

Samværs- og møteformer har en tendens til å promotere deltakelse fra det ene kjønn. Dette omfatter bl.a. møtekultur, samværsformer og humor. Dette påvirker også rekrutteringsprosessene. For å sikre åpne og transparente beslutningsprosesser vil NMS ha et fokus på:

- Et systematisk arbeid med å sikre at kvinner/menn som er i minoritet trives og kan delta på egne premisser.
- Å sikre minimum 40 % kvinner eller menn i alle ledelsesorganer, blant valgte og ansatte.

- Et systematisk arbeid med å sikre kvinnelig/mannlig lederskap på de områder det mangler.
- At de reelle beslutningene tas i etablerte og formelle fora, og ikke uformelt i forkant av møter.

Relasjon til partnere

NMS' partnere har sine egne prioriteringer som ikke alltid er de samme som NMS sine prioriteringer. Dette skal respekteres. Samtidig skal ansatte i NMS arbeide for en kjønns-sensitiv tilnærming, og for kvinners rettigheter gjennom dialog med partnerne.

Kjønn skal være et tverrfaglig og tverrgående tema i NMS. Samtidig skal det være et fokus på kvinners rettigheter gjennom støtte til spesifikke prosjekter som har styrking av kvinners rettigheter som mål. Dette innebærer at:

- I dialog med partnere skal spørsmål om kvinneundertrykkende praksis og tas opp. Dette inkluderer enslige kvinner/jenter som blir gravide, abort og ulike typer vold mot kvinner i henhold til LWF sitt dokument *Churches say «No» to Violence against women*.
- Ved besøk på institusjoner og spesielt internater for barn og ungdom skal risiko for seksuelle overgrep vurderes og samtales om med stab og styre.
- Alle prosjekter NMS støtter forventes å følge retningslinjene knyttet til planlegging, rapportering og evalueringer i forhold til kjønn.
- Prosjektene skal ha en bevissthet om hvorvidt tiltakene har menn og/eller kvinner som målgruppe, og aktivitetene må være tilpasset målgruppen.
- Prosjekter som har et mål om å styrke kvinners rettigheter prioriteres.