



Å være en sak

LHBT+: holdninger og arbeidsmiljø i Kirken

Arne Backer Grønningseter
Nidaros 5. oktober 2021

Å være en sak

<https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/a-vaere-en-sak>



Oversikt



- Bakgrunn - metode
- Holdninger og majoritetsperspektivet
- Perspektivet til ansatte med LHBT-identitet
- Litt om Nidaros
- Til ettertanke

Kontekst



- Store holdningsendringer i samfunnet
- Bekymringsmeldinger
- «To legitime teologiske syn»

Prosjektet



- Mål:
 - Å fange opp hvordan og i hvilken grad disse utsettes for spesielle belastninger og utfordringer i utøvelsen av sitt yrke
 - Å definere hva som er problematisk, men også hva som er positive opplevelser
 - Å kunne lære hva som skal til for å skape en god arbeidssituasjon for ansatte i Kirken med LHBT-identitet.

Metode



- Nett-basert spørreskjemaundersøkelse blant alle ansatte i Dnk
 - 1801 respondenter – 34 % responsrate
 - 120 med LHBT-identitet – 7 % av respondentene
- Kvalitative intervjuer
 - 17 informanter som identifiserer seg som LHBT

Om utvalget



- Mulige kilder til seleksjon: Et tema som vekker mye følelser.
- Størrelsen på utvalget med LHBT-identitet gir begrensinger i hvilke analyser vi kan gjøre av den gruppa
 - For eksempel svarfordeling på bispedømme eller stillingskategori.

Majoritetsperspektivet



Hvilke holdninger har ansatte i Dnk til å ha LHBT-personer som medarbeidere?

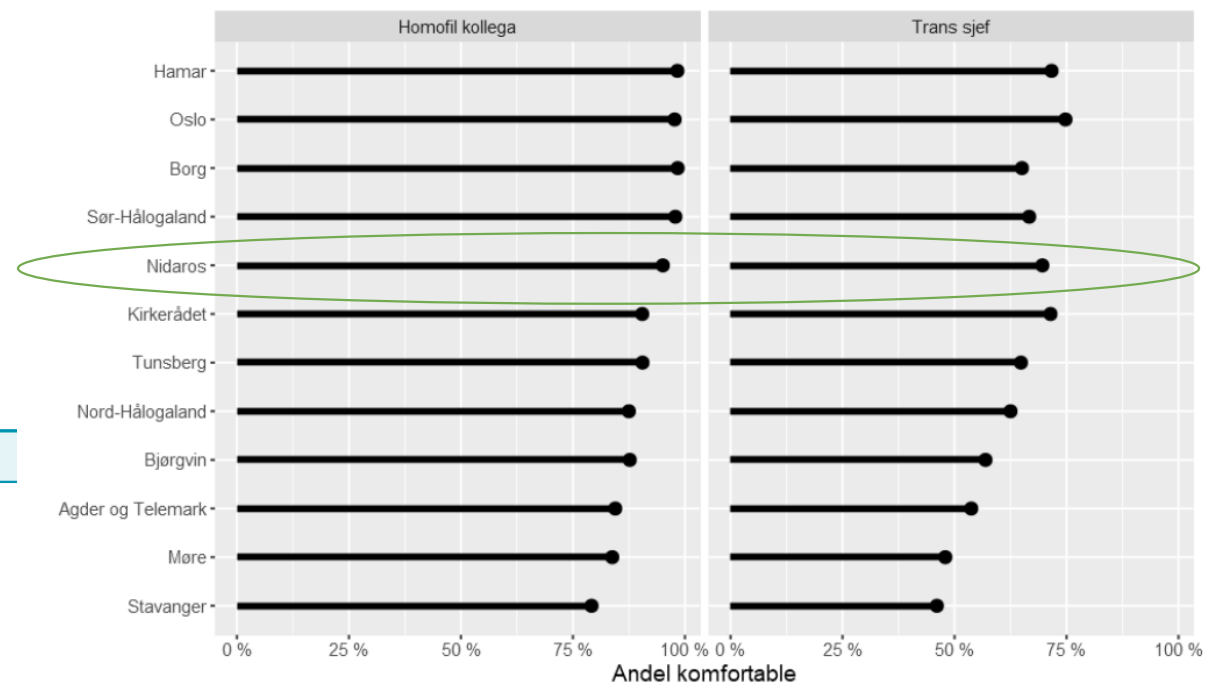


- Flertall for et åpent syn på LHBT
 - 70 prosent mener det ikke er galt at voksne av samme kjønn har et seksuelt forhold
 - To av tre er positivt til at Kirken tillater ulike syn
- Samsvar mellom holdningene til flertallet av ansatte og flertallet i Kirkemøtet
- De fleste er positive til å ha både overordnede og kollegaer med LHBT-identitet
- Dette varierer mellom LHBT-kategoriene: Ansatte er mer positive til homofile/lesbiske enn til bifile og transpersoner
- Også variasjon mellom bispedømmer (og Nidaros er nær gjennomsnittet)

Tabell 4.1 Ville du vært komfortabel med en sjef/kollega med LHBT-identitet? Prosent. N = 1654.

	Ja	Nei	Vet ikke
Sjef			
Homofil	88,3	4,6	5,9
Lesbisk	87,2	4,7	6
Bifil	76,5	7,6	13,7
Trans	61,5	10,6	25,8
Kollega			
Homofil	90,5	2,9	5,3
Lesbisk	89,8	2,9	5,4
Bifil	79,9	5,3	12,7
Trans	66,9	8,0	23,1

Figur 4.4 Andel komfortable med henholdsvis homofil kollega og trans sjef, per bispedømme.



Nidaros



- 200 respondenter i spørreskjemaundersøkelsen fra bispedømmet
 - Utgjør 11 prosent av respondentene
- Et flertall av disse mener det ikke er galt med seksuelt samliv mellom voksne av samme kjønn
 - Nidaros er i tråd med resten av kirka – det bispedømmet som er ligner mest på gjennomsnittet
- Få observasjoner av diskriminering.
 - Skyldes det at det er forholdsvis få ansatte med LHBT-identitet i bispedømmet?

Hvordan oppfatter ansatte i Dnk at arbeidsmiljøet håndterer LHBT- personer?



- Opplevelse av at arbeidsmiljøet håndterer LHBT-personer på en god måte
- Mer skepsis og usikkerhet knyttet til fagforening og verneombuds rolle for å ivareta LHBT-ansatte
 - Særlig for de som har KF/MR som arbeidsgiver
- Ledere i Dnk tar diskriminering og trakassering av LHBT-personer på alvor
- Men: det finnes unntak
 - Historier om brudd på arbeidsmiljøloven, som var knyttet til ansattes LHBT-identitet

LHBT+ perspektivet



Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet ulike sider ved sin yrkesutøvelse?



- Overordnet positivt bilde i det kvantitative materialet: De fleste trives og opplever tilhørighet
- Samtidig er det systematiske forskjeller mellom majoritet og minoritet, som består når vi tar høyde for andre bakgrunnsvariabler
- Å oppleve seg som en sak er slitsomt
- Spenning mellom trivsel og godt arbeidsmiljø på den ene siden og negative opplevelser på andre
- Opplevelser av avvisning - angst for å bli avvist, skaper usikkerhet

Hvordan opplevde LHBT-personene prosessen knyttet til deres ansettelse i Dnk?



- LHBT-personer, oftere enn øvrige ansatte, opplevde at seksuelle orientering eller kjønnsidentitet ble tematisert
- LHBT-personer er også oftere uenige i at Kirken bør ha rett til å spørre om dette
- Seleksjon i hvor personer med LHBT+-identitet søker jobb
- Ulik personalpolitikk i bispedømmer og fellestråd - folk søker seg til trygge steder

I hvilken grad opplever en å bli ekskludert/ diskriminert på grunn av seksuell orientering?



- Omlag én femtedel har opplevd forskjellsbehandling eller diskriminering.
- Oftere knyttet til brukere og kirkegjengere, enn til ledere/kolleger
- Ulikheter mellom bispedømmene når det gjelder observert forskjellsbehandling
- Tilpasser preferansene og forventningene sine til hva en realistisk har mulighet til – adaptive preferanser
 - Tenker at en må takle ubehagelige episoder, og registrerer ikke det som diskriminering
 - Erfaringer andre ville klassifisere som diskriminering blir ikke rapportert

Hvordan virker diskusjoner om seksuell orientering og samliv inn på LHBT-personer?



- Mange opplever diskusjonene om samliv i Kirken som belastende
- Flere unngår åpenhet på arbeidsplassen i frykt for å bli en «sak»
- Stor oppslutning om at det er positivt med «to syn»
 - Men: LHBT-personer er mindre tilbøyelige til å være positive til Kirkens «to syn»-politikk

Hvordan har situasjonen til ansatte med LHBT-identitet endret seg over tid?



- Vi har ikke nok tallmateriale til å si noe om hvorvidt opplevelser av diskriminering har blitt sjeldnere med årene
- I det kvantitative materialet er de fleste med LHBT-identitet enige i at situasjonen har blitt bedre
- Lettere å være LHBT-person i Kirken
- Mange har skiftet syn og har over tid blitt mer positive til LHBT
- Informantene anerkjente dette skiftet og opplevde at dette hadde ført til bedring for dem

Åpenhet og lukkethet



- Omtrent en tredjedel er åpne for alle på arbeidsplassen
- 5 prosent ikke åpne overfor venner
- 12 prosent ikke åpne overfor familie
- 22,5 prosent er ikke er åpne på arbeidsplassen
- De vanligste årsakene til lukkethet på arbeidsplassen
 - En anser det ikke som naturlig å snakke om privatliv på jobb
 - En er redd for å bli behandlet annerledes av kollegaer

Personlige strategier



- Tre ulike måter for ansatte med LHBT-identitet å håndtere kampen for LHBT-personer i Kirken
- Noen få holder fast ved konservative holdninger
- Andre vil ha kamp for likestilling og aksept for hele spekteret av LHBT-grupper
- En tredje gruppe ønsker minst mulig oppmerksomhet

Utfordringer



Å tilhøre en gruppe



- På den ene siden
 - Å ikke være utsatt for individuell forskjellsbehandling eller trakassering,
- På den andre siden
 - Å vite at en jobber med eller under folk som synes en ikke burde være der som et medlem av en gruppe
- Et mindretall har opplevd direkte diskriminering
 - Det skjer ofte nok til å skape frykt
- To legitime teologiske syn på LHBT medfører opplevelse av avmakt
 - Å tilhører en gruppe som er under konstant diskusjon
- Å bli «tolerert».
 - Når en person med LHBT-identitet får beskjed om at en ikke har noe imot «LHBT-personer som mennesker». Aksepten kan gjøre det vanskeligere som LHBT-person å beskytte seg

Kjønnsidentitetstematikk



- Stor usikkerhet – få respondenter
 - Noen ønsker ikke å bli et samtaletema
 - Andre har fått negative tilbakemeldinger
- Ca. halvparten av de ansatte sier de har en åpen holdning til kjønnsidentitetstematikk.
 - Flertallet som er positive til å få en kollega eller sjef som er transperson er mindre enn for LHB
- Hovedbilde: kjønnsidentitetstematikk er et ikke-tema

Til ettertanke



Til arbeidsgiverne

- Bør den psykososiale beredskapen styrkes? Er varslingsystemene gode nok?
- Skap bevissthet om hvordan arbeidsmiljøet kan oppleves, veiledere for å motarbeide diskriminering
- Bryt tausheten når det gjelder transpersoner

Til fagforeninger og verneombud

- Sett mangfold og håndtering av konflikter knyttet til LHBT-spørsmål høyere på dagsordenen.

Til folkevalgte i Kirkerådet, bispedømmerådene og menighetsrådet

- Sett likestilling og ikke-diskriminering på den kirkepolitiske dagsordenen

Til lokale menigheter

- Bedre håndtering av negative opplevelser med brukere og/eller menighetsmedlemmer

Oppsummering



- Godt arbeidsmiljø og positive holdninger
- Men:
 - Slitsomt å tilhøre en gruppe under stadig diskusjon –
Å være en sak
 - Større grad av trivsel og tilhørighet blant ansatte
generelt enn blant LHBT-personer
 - Diskriminering skjer

Takk for oppmerksomheten

Takk til informanter og respondenter for deling av erfaringer og liv
Takk til Olav Elgvin, Edvard Nergård Larsen, resten av forskerteamet
og alle som har bidratt i prosjektet
Takk til Kirkerådet for oppdraget

Referanser finnes i rapporten som kan lastes ned fra

www.faf.no