

# Sluttrapport arbeidsgruppe for LHBT

## Innholdsfortegnelse

### Del 1 Innledning

|     |                           |      |
|-----|---------------------------|------|
| 1.1 | Bakgrunn for utvalget     | s. 2 |
| 1.2 | Sammensetning av utvalget | s. 3 |
| 1.3 | Mandat                    | s. 4 |
| 1.4 | Språkbruk i rapporten     | s. 4 |

### Del 2 Prosess

|       |  |      |
|-------|--|------|
| 2.1   | Sammendrag av gruppas arbeid og saksgang | s. 4 |
| 2.2   | Kunnskapsinnhenting                      | s. 5 |
| 2.2.1 | Eksterne gjester på møter                | s. 5 |
| 2.2.2 | Eksterne møter                           | s. 6 |
| 2.3   | Utadrettet virksomhet                    | s. 6 |

### Del 3 Saker og tema som er blitt behandlet i arbeidsgruppa

|     |                                       |       |
|-----|---------------------------------------|-------|
| 3.1 | Svar til brevskrivere                 | s. 7  |
| 3.2 | Strategiplan for likestilling         | s. 8  |
| 3.3 | Arbeidslivsundersøkelse               | s. 9  |
| 3.4 | Kompetanseheving                      | s. 11 |
| 3.5 | Kompetanseheving ved tilsettingssaker | s. 12 |
| 3.6 | Biskopens tilsyn                      | s. 14 |
| 3.7 | Aktivitetsplikt                       | s. 15 |
| 3.8 | Etablering av ressursgruppe           | s. 15 |

### Del 4 Oppsummering og anbefalte tiltak

|     |                  |       |
|-----|------------------|-------|
| 4.1 | Oppsummering     | s. 16 |
| 4.2 | Anbefalte tiltak | s. 16 |
| 4.3 | Avslutning       | s. 18 |

## **Del 1 - Innledning**

### **1.1 Bakgrunn for opprettelsen av arbeidsgruppen**

En gruppe prester og prestevikarer med LHBT-identitet sendte 28. Juli 2015 et brev til åtte biskoper i tillegg til preses i Bispemøtet (vedlegg 1). Disse åtte biskopene har alle åpent homofile prester i sitt tilsynsområde. I brevet redegjøres det for utfordringer og problematiske sider ved å være ansatt prest med LHBT-identitet i Den norske kirke, og det pekes på Lov om forbud mot diskriminering fra 2014. I brevet uttrykkes det en bekymring knyttet til de debatter som måtte komme i forbindelse med kirkevalget i september 2015, og det stilles en del krav til biskopene og bispedømmene som arbeidsgivere. I brev datert 4. august, stilet til Bispemøtet og Kirkerådet (vedlegg 2), og signert Presteforeningen og Fagforbundet teOLOgene, ba fagforeningene om at det skulle bli nedsatt en ressursgruppe som kunne bidra med råd om hva Den norske kirke kan gjøre for å sikre mennesker med LHBT-identitet en trygg og god arbeidssituasjon i kirken.

Etter kontakt med Bispemøtets sekretariat sendte gruppen av prester og prestevikarer med LHBT-identitet et nytt brev, datert 02. september (vedlegg 3), hvor tematikken fra det første brevet konkretiseres inn i punktvis innspill og ønsker til Bispemøtet. Punktene fra brevet kan sammenfattes i følgende kulepunkter:

- Gruppen ønsker at det skal nedsettes et utvalg som kan øke kompetansen på LHBT-spørsmål blant ansatte i Den norske kirke.
- Gruppen ønsker at det skal legges til rette for en landsdekkende samling for ansatte med LHBT-identitet fra begge arbeidsgiverlinjer.
- På en slik samling bør representanter fra Kirkerådet, Bispemøtet, Kirkemøtet og andre komme for å lytte og diskutere.
- Biskopene bes avklare om de vil pålegge homofile ansatte å leve i sølibat, og om hvorvidt dette sett i lys av dagens situasjon kan vektlegges ved ansettelse.
- Biskopene bes avklare om homofile som lever i partner- eller ekteskap etter deres syn fullt ut kan delta i det lokale menighetsarbeidet.
- Biskopene bes avklare om Den norske kirke lærer at skillet mellom homofil legning og homoseksuell praksis fortsatt skal være gjeldende.

- Biskopene bes presisere under hvilke premisser menighetene bes diskutere LHBT-personers plass i fellesskapet, jf. "Strategiplan for likestilling mellom kjønn i DNK 2015-2023"
- Gruppen ønsker å rette fokus på hvordan LHBT-spørsmål kommuniseres i barne- og ungdomsarbeid i kirken.

På bakgrunn av de to brevene behandlet Bispemøtet saken som orienteringssak i sitt arbeidsutvalg den 4. September 2015, samt som orienteringssaker på bispemøtene i oktober og desember samme år. På bakgrunn av samtalene på disse møtene fant biskopene ut at de ikke i svarbrev kunne kommentere alle spørsmål som ble tatt opp i henvendelsene. Det ble derfor besluttet å opprette en arbeidsgruppe, med utgangspunkt i arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljø. Brevskriverne ble bedt om å oppnevne noen til å delta i gruppen, og Kirkerådet og KA ble bedt om å oppnevne en representant hver. Arbeidsgruppen ble opprettet med en funksjonsperiode på to år, fra begynnelsen av 2016 og ut 2017.

## **1.2 Arbeidsgruppens sammensetning**

Arbeidsgruppen for LHBT har i sin funksjonsperiode bestått av 7 medlemmer. To representanter oppnevnt av Bispemøtet, én representant oppnevnt av Kirkerådet, én representant oppnevnt av KA, samt tre prester med LHBT-identitet.

Utvalgets medlemmer har vært:

- Bjarne Olaf Weider, prost i Øvre Romerike prosti (leder for utvalget, oppnevnt av Bispemøtet)
- Ørnulf Axel Elseth, personalsjef i Borg bispedømme (oppnevnt av Bispemøtet)
- Sissel Vartdal, HR-sjef i Kirkerådet (oppnevnt av Kirkerådet)
- Unn Rosenberg, personalsjef i Stavanger kirkelige fellesråd (oppnevnt av KA)
- Sara Moss-Fongen, kapellan i Hamar domkirke
- Kristine Sandmæl, prost i Lofoten prosti
- Frode Grøstad, prest i Kirkens Bymisjon

Bispemøtet sekretariat har fungert som sekretær for arbeidsgruppen. Først ved Åste Dokka, og fra sommeren 2017 Helge Nylenna.

### **1.3 Arbeidsgruppens mandat**

Arbeidsgruppen ble gitt følgende mandat:

*Arbeidsgruppen skal arbeide med å utvikle tiltak som kan heve kompetansen på LHBT-spørsmål i Den norske kirke.*

### **1.4 Språkbruk i rapporten**

Når arbeidsgruppen i denne rapporten bruker begrepet LHBT, er dette med bakgrunn i at det er begrepet brevskriverne selv bruker i kommunikasjonen med Bispemøtet. Arbeidsgruppen ber om at man i det videre arbeidet med denne tematikken også er bevisst språkbruk, og at dette er et første steg i et bedre arbeidsklima.

Språk skaper virkelighet, ikke minst i samtalen omkring LHBT-relaterte emner. LHBT står for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. Arbeidsgruppen er kjent med at LHBT-begrepet har sine begrensinger, og for noen oppleves som diskriminerende. I noen deler av samfunnet har det vært forsøkt å utvide begrepet ved å inkludere flere bokstaver, f.eks. LHBTQI hvor q står for queer (skeiv) og i står for intersex. LHBT må allikevel sies å være det begrepet som i størst grad er i allmenn bruk i dag.

Det er arbeidsgruppens forståelse at en minoritet selv må få definere hvilket navn man ønsker å gå under, og vil problematisere den holdning som ofte har vært representert i majoriteten om at dette er mindre viktig og blir, etter arbeidsgruppens forståelse, tatt for lett på.

## **Del 2 - Prosess**

### **2.1 Sammendrag av arbeidsgruppens arbeid og saksgang**

Arbeidsgruppa har i løpet av sin funksjonsperiode hatt åtte møter; fire møter i 2016, tre møter i 2017 og ett møte i 2018. På grunn av skifte av sekretær i gruppa, lå arbeidet mer eller mindre i bero fra mars til september 2017.

Fra det tidspunktet arbeidsgruppa ble besluttet opprettet og frem til første møte ble avholdt 19. April 2016 ble det vedtatt av Kirkemøtet at det skulle utarbeides en liturgi for vigsel av likekjønnede. Premissene for arbeidet i gruppa må derfor sies å ha blitt noe endret, men hovedtematikken i brevene, knyttet til arbeidsgiverforhold, HMS og arbeidsmiljø i Den norske kirke er fremdeles gjeldende.

I sitt arbeid har arbeidsgruppa lagt vekt på dialog og åpne samtaler. Det har vært en anerkjennelse av at arbeidsklimaet i Den norske kirke er vanskelig for mange med LHBT-identitet, men at det også er en økende grad av press også på dem som ikke ønsker å vie likekjønnede.

Arbeidsgruppen har behandlet noen tema og saker grundigere enn andre, med tanke på at disse kan være aktuelle tiltak som anbefales å gjennomføre og/eller fordi tematikken er av særlig interesse i forbindelse med henvendelsene fra LHBT-prestene. Sakene som har vært gjenstand for særlig behandling og kunnskapsinnhenting er:

- Spørsmålene som blir reist i brevene
- Kirkerådets Strategiplan for likestilling mellom kjønnene
- Arbeidslivsundersøkelse
- Kompetanseheving om LHBT-tematikk i kirken
- Tilsettingspolitikk

Disse temaene er redegjort for i denne rapportens del 3.

## **2.2 Kunnskapsinnhenting**

For å gi arbeidsgruppen bedre innsikt og økt kunnskap om de sakene som har vært behandlet, har det vært nødvendig å hente inn kunnskap fra personer og institusjoner utenfor utvalget, herunder både andre kirkelige aktører og eksterne ressurser. Det har vært gjester på arbeidsgruppas møter som har bidratt til å berike og utdype diskusjonen, i tillegg til at medlemmer av gruppa har hatt eksterne møter.

### **2.2.1 Eksterne gjester på møter**

Rådgiver i foreningen FRI (tidligere LLH), Hilde Arntsen, deltok på møte i arbeidsgruppa den 18. Mai 2016 og orienterte om Rosa kompetanse.

Avdelingsdirektør i Kirkerådet, Ole Inge Bekkelund, deltok på møtet 18. November 2016 og orienterte om lovlig forskjellsbehandling på bakgrunn av LHBT-identitet i forbindelse med ansettelse.

Seniorrådgiver i Kirkerådet, Turid Myrholt, deltok på møtet 19. September 2017 og orienterte om arbeidet med Strategiplan for likestilling mellom kjønnene.

### **2.2.2 Eksterne møter**

Frode Grøstad hadde 21. Mars 2017 et møte med representanter fra Foreningen Fri og Rosa kompetanse om kompetanseheving om LHBT-tematikk i kirken.

Sara Moss deltok på konsultasjon om Strategiplan for likestilling mellom kjønnene i mai 2017.

### **2.3 Utadrettet virksomhet**

Kristine Sandmæl deltok på vegne av gruppa på Kirkevergelagets landskonferanse i Trondheim i november 2017. Hun holdt der et seminar med tittel "Kan vi ikke begynne å snakke om noe annet snart? Kirke, LHBT, forskjellsbehandling, diskriminering og likebehandling".

Arbeidsgruppen mottok også henvendelse fra en prost utenfor gruppa, med spørsmål om å vurdere og gi råd om et vanskelig samarbeid mellom en prest og en prost på tvers av to prostier om et felles tiltak på grunn av uenighet om LHBT-tematikk. Gruppen drøftet saken og arbeidsgruppens leder ga et svar til prosten.

Arbeidsgruppen ga en halvveisrapport til Bispemøtet til deres møte i desember 2016, og i juni 2017 var gruppas leder, Bjarne Olaf Weider, tilstede på Bispemøtes arbeidsutvalg og oppdaterte om gruppas arbeid.

Arbeidsgruppens sekretær, Helge Nylenna, orienterte om gruppas arbeid i Kirkerådets arbeidsgiverutvalg 11. oktober 2017 og i Arbeidsmiljøutvalget 24. november 2017.

## Del 3 - Saker og tema som er blitt behandlet i arbeidsgruppa

Nedenfor følger en redegjørelse for og drøftelse av de sakene og mulige tiltakene arbeidsgruppa har behandlet på sine møter.

### 3.1 Svar til brevskriverne

I det andre brevet fra brevskriverne til Bispemøtet ble det stilt noen spørsmål og bedt om noen avklaringer. Arbeidsgruppa har forsøkt å sammenfatte spørsmålene, og ser tre spørsmål som kan drøftes og besvares:

1. Vil biskopene pålegge homofile å leve enslig?
2. Kan samlevende homofile være ledere og deltakere i lokalt menighetsarbeid?
3. Kan Bispemøtet avklare om skillet mellom legning og seksuell praksis fortsatt skal gjelde?

Etter drøftelse, ser gruppa det følgende som mulige svar på spørsmålene.

1) Bakgrunnen for spørsmålet var konkrete tilfeller der det før vigsling/ordinasjon har blitt krevet å leve som enslig, også i framtida, fra biskopens side. Er dette et legitimt pålegg fra biskopen, og i så fall hvorfor? Og: Er du singel og åpen homofil, kan du da lovlig forskjellbehandles? Det vil i så fall ikke betegnes som at samlivsform som vektlegges, men heller *framtidig* samlivsform.

I ordinasjonsløftet lover ordinanden at han/hun skal leve etter Guds ord. At en ordinand lover å leve etter Guds ord gis en ny horisont i og med vedtaket om likekjønnet vigsel. Dette innebærer i praksis at Den norske kirke har to legitime forståelser av hva dette har å si for vurderingen av samlivsform i ordinasjonssamtalen. Den enkelte biskop forvalter en selvstendig bispetjeneste og er ikke forpliktet på bredden av Den norske kirkes ulike oppfatninger. Samtidig kan det også understrekes at biskopene har et særskilt ansvar for kirkens enhet, og derfor bør kunne romme større bredde for å være samlende.

Det er rom for at biskopen spør om samlivsform og vektlegger dette i ordinasjonssamtalen. Det som måtte skje etter ordinasjon kommer imidlertid under biskopens tilsyn, og ikke ordinasjonen. En biskop kan dermed ikke kreve at ordinanden avlegger et løfte om fremtidig samlivsform i ordinasjonssamtalen.

2) Personer med LHBT-identitet bidrar, som andre ansatte og frivillige i Den norske kirke, på en positiv måte inn i det kristne fellesskapet og er med å oppfylle kirkens mål og visjoner. Spørsmålet om frivilliges innsats i kirken ligger utenfor biskopenes arbeidsgiveransvar, men er et reelt tema i mange lokalsamfunn: sterke grupper i menigheten kan mene noe om en persons egnethet til frivillig arbeid på grunn av samlivsform. Den norske kirkes holdning er at samlivsform ikke er avgjørende for et frivillig engasjement i lokalmenighet og kirke for øvrig. Det vil derfor være naturlig at biskopene ønsker alle gode krefter velkommen i arbeidet med å oppfylle kirkens oppdrag og uttrykker positive forventninger til samarbeidspartnere om at dette respekteres. Den norske kirke bør ha som utgangspunkt at man stiller med sine medarbeidere og frivillige, vurdert på eget grunnlag og skjønn, inn i samarbeid med andre.

3) I den kirkelige diskurs har det vært vanlig å skille mellom seksuell legning og praksis. Når kirken lenge har gjort dette skillet, er det for å oppfordre mennesker med LHBT-identitet til å avstå fra å forvalte liv og seksualitet i henhold til sin identitet. Å skille mellom en persons identitet og adferd på denne måten og i en slikt hensikt, er verken tjenlig eller sannferdig. Den norske kirke har et helhetlig menneskesyn hvor en persons fysiske, psykiske, sosiale og åndelige dimensjon er en enhet. I Den norske kirke sentralt har det ikke vært kommunisert slik på flere år, jf. Bispemøtets uttalelse i sak 02/95.

### **3.2 Strategiplan for likestilling mellom kjønnene**

Kirkerådet vedtok i juni 2015 Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015-2023 etter at forslag til plan hadde vært på høring i bispedømmerådene. Samisk kirkeråd og Mellomkirkelig råd hadde gitt innspill underveis i prosessen.

Planen dreier seg i all hovedsak om de tradisjonelle kjønnskategoriene mann og kvinne, og likestillingen mellom disse. Den berører allikevel LHBT-tematikk noen steder: I avsnittet "Rom for mangfold" reises tematikken om kjønns- og seksuell identitet, og det presiseres at et viktig mål for arbeidet med likestilling og likeverd i kirken er å gi rom for variasjon og forskjeller. I avsnittet om språk stilles spørsmålet om vi omtaler seksuelle minoriteter på en stereotyp måte, og i likestillingstesten til slutt i planen er ett av punktene hvordan menigheten ivaretar unge med LHBT-identitet. Behandlingen av



LHBT-tematikk i strategiplanen må allikevel forstå som lite helhetlig og utilfredsstillende som verktøy for å bedre kårerne for ansatte og frivillige med LHBT-identitet i kirken.

Det er i dag Seksjon for menighet og gudstjenesteliv i Kirkerådet som sitter med ansvaret for strategiplanen, og det er bebudet revisjon av planen og forhåpentlig behandling i Kirkerådet i løpet av 2018. Dette vil være en anledning for at LHBT kan inkluderes tydeligere og mer systematisk i planen.

Arbeidsgruppen for LHBT vurderer det slik at det er to mulige prosesser knyttet til arbeidet med strategiplanen.

Det bør utvikles en ny Strategiplan for likestilling, som er inndelt i ulike kapitler, hvor LHBT vil være ett av kapitlene, og likestilling mellom kjønnene vil være et annet. En slik inndeling vil gi rom til å inkludere alle former for minoriteter (eksempelvis etniske minoriteter) og være mer fleksibel for å endres og revideres. Arbeidsgruppa anerkjenner at dette vil kreve et stort arbeid som krever tid og ressurser, men tror det er realiserbart på sikt.

I påvente av et slikt arbeid ser arbeidsgruppa for seg en løsning hvor LHBT-tematikk kan inkluderes som et tillegg til dagens strategiplan. Det bør allikevel gjøres noen endringer i innledning, blant annet i avsnittet om teologisk utgangspunkt.

### **3.3 Arbeidslivsundersøkelse**

Kirkelig ansatte med LHBT-identitet i kirken melder om vanskeligheter i arbeidslivet. Dette er alvorlig for kirken som arbeidsgiver. Samtidig er det gjort få empiriske undersøkelser, og det er vanskelig å vite hvor alvorlig og hvor stort omfanget er. Noe kan ha blitt rapportert gjennom den årlige arbeidsplassundersøkelsen for prester, annet kan igjen ha blitt meldt direkte til verneombud eller nærmeste overordnede. Det vil uansett være trygt å si at omfanget er ukjent.

Arbeidsgruppen for LHBT har arbeidet grundig med hvordan en kan gjennomføre en arbeidslivsundersøkelse om LHBT, og vurderer det å få økt kunnskap om hvordan LHBT-spørsmål i kirken preger arbeidsmiljøet som særdeles viktig ut i fra kirkens ansvar som arbeidsgiver. Det er to arbeidsgiverlinjer i kirken, men alle ansatte står under tilsyn av biskopen. Det vil nedenfor skisseres tre mulige måter å gjennomføre en slik undersøkelse.

På oppdrag fra arbeidsgruppa har KIFO (Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning) levert et notat på hvordan en slik arbeidslivsundersøkelse kan gjennomføres (vedlegg 4). KIFO vil uten tvil kunne levere en profesjonell arbeidslivsundersøkelse med tilhørende analyse. Dette vil i tillegg være en uavhengig undersøkelse som vil inngi tillitt hos alle involverte. På grunn av høye kostnader vil denne kreve et samarbeid mellom arbeidsgiverlinjene, men arbeidsgruppen vurderer det som klokt at arbeidsgiverne, uavhengig av kostnader på prosjektet, samarbeider om et slikt prosjekt.

Et alternativ til en KIFO-ledet undersøkelse, er å gjennomføre en nettbasert undersøkelse initiert, utviklet og gjennomført av Bispemøtets sekretariat i samarbeid med KA og Kirkerådet, og i samråd med arbeidsgruppen for LHBT eller annen tjenlig referansegruppe. Å lage en nettbasert løsning vil gi alle ansatte muligheten til å svare, og Bispemøtets erfaring fra EVU-undersøkelse gjort på samme vis ga høy svarprosent. Dette er en ordning som vil kreve noe ressursbruk fra Bispemøtets sekretariat, men sammenlignet med de andre alternativene være det minst ressurskrevende tiltaket. Den største utfordringen med denne løsningen vil være å sikre et representativt utvalg av respondenter. Med grundig gjennomgang av spørsmålsstilling og ettersom dette er et såpass brennbart og spent område i kirken, vil det trolig være et bredt nok spekter av respondenter.

Et tredje alternativ er å inkludere spørsmål om LHBT i den nye medarbeiderundersøkelsen som planlegges gjennomført i rettssubjektet Den norske kirke i 2019. Denne undersøkelsen planlegges ikke i dag å inkludere kirkelig ansatte i fellesrådene. En slik inkludering må være en forutsetning for at denne undersøkelsen skal kunne brukes til dette formålet. Hensynet til anonymitet er også avgjørende, og det må avklares hvorvidt anonymitet vil kunne ivaretas på en tilfredsstillende måte.

Arbeidsgruppen vurderer det slik at det første alternativet vil være det som gir bredest materiale, men at kostnadene vil være høye. Alternativ to vil være mindre ressurskrevende, og gi et nesten like bra kunnskapsmateriale som alternativ én. Alternativ tre er ikke anbefalt gjennomført.

### **3.4 Kompetanseheving**

Mandatet gitt arbeidsgruppen av Bispemøtet (se pkt 1.3) sier at gruppa skal arbeide med å utvikle tiltak for å heve kompetansen på LHBT i kirken. Gruppa ønsker å skille mellom kompetanse og kunnskap, hvor for eksempel en arbeidslivsundersøkelse kan gi økt kunnskap om LHBT. Kompetanse forstås imidlertid som et videre begrep som rommer kunnskapsbegrepet, men som også inkluderer både forståelse og evne til å handle på den kunnskapen man besitter. En arbeidslivsundersøkelse bidrar til å øke kunnskapen om LHBT i kirken, men med kompetanseheving som særskilt tiltak menes i dette tilfellet egen undervisning eller kursing av kirkelig ansatte og/eller frivillig om LHBT-spørsmål. Et arbeid med strategiplanen bidrar til å forankre det kompetansehevende arbeidet på et bredt nivå i kirken.

I et kompetansehevende arbeid i Den norske kirke er det viktig at kirken selv har eierskap til tematikken og utviklingen av prosjektet. Kirken besitter betydelige menneskelige ressurser, men har mindre økonomisk armslag. Det vil være mulig å tenke seg at enkeltpersoner med vilje og kompetanse vil være i stand til å lede utviklingen av et kirkelig, pedagogisk opplegg. På den måten vil kirken selv eie opplegget og kan invitere inn personer relevante for utvikling og gjennomføring. Dersom det er ønskelig å utvikle et slikt kompetansehevende arbeid, bør det gjøres en vurdering på hvor eierskapet til dette bør ligge; om det er i Bispemøtet, Kirkerådet eller KA – eventuelt i et samarbeid mellom de tre.

Foreningen FRI driver kursopplegget kalt Rosa kompetanse som må sies å være det ledende kompetansehevende arbeidet om LHBT i Norge i dag. Det har derfor vært naturlig for arbeidsgruppen å ha en dialog om hva dette tiltaket kan tilføre kompetanseheving innad i kirken. Rådgiver fra Rosa kompetanse har deltatt på møte i arbeidsgruppen, og representant for gruppa har deltatt på eget møte i FRIs lokaler. Rosa kompetanse har viktig erfaring og kompetanse som vil være nyttig også i kirkelig sammenheng, men arbeidsgruppa anser opplegget ut fra hensynet til egen kompetanse som ikke aktuelt å anvende i en systematisk kompetanseheving i Den norske kirke. Det vil imidlertid være nødvendig for et kirkelig pedagogisk opplegg å hente inspirasjon, kunnskap og materiale fra Rosa kompetanse og andre liknende tiltak.

Arbeidsgruppen anser det som nødvendig å nå flest mulig kirkelig ansatte og frivillige med et slikt tiltak, men vurderer det slik at arbeidsgivere bør prioriteres. Håpet er allikevel at kompetanseheving i disse leddene kan ha en «trickle down»-effekt som kommer alle ansatte til gode.

I et arbeid med et kompetansehevendetiltak vurderer arbeidsgruppen det som særlig viktig at ansatte med LHBT-identitet selv får komme til orde både i utviklingen og i gjennomføringen av kurset, at det forankres i en lokal virkelighet og virksomhet, samt at kirken skjeler til andres tiltak og kompetanse i utviklingen.

### **3.5 Kompetanseheving ved tilsettingssaker**

Det er viktig at arbeidsgiver har god kompetanse på diskrimineringslovgiving. I denne sammenhengen vil vi fokusere på tilsetting av LHBT-personer.

Likestillings- og diskrimineringsloven<sup>1</sup> gir i §30 arbeidsgiver lov til å forskjellsbehandle på bakgrunn av seksuell orientering. Paragrafens tredje ledd lyder: *Innhenting av opplysninger om søkerens samlivsform, religion eller livssyn er tillatt hvis virksomheten har som formål å fremme bestemte livssyn eller religiøse syn, og arbeidstakers stilling vil ha betydning for å gjennomføre formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette oppgis i utlysningen av stillingen.*

På tross av innføringen av ny liturgi for vigsel av likekjønnede, forstår Kirkerådet det slik at Kirkemøtets vedtak fra 2007 (KM 07/07) fremdeles er gjeldende med tanke på ansettelse til vislede stillinger. I vedtaket heter det: *"Samtidig slår Kyrkjemøtet fast at det òg for framtida er kyrkjeleg grunngeving for ikkje å ordinere, vigsle, tilsetje eller gi tenestebrev til homofilt samlevande i partnerskap dersom biskop eller tilsetjingsorgan vurderer at det ikkje er i tråd med det som er kyrkja si lære og kyrkja sitt formål, og/eller av omsyn til aktuell(e) kyrkjelyd(ar)."*

I Den norske kirke er det bispedømmeråd og kirkelige fellesråd som har tilsettingsmyndighet og dermed det organet som har rett til lovlig forskjellsbehandling

---

<sup>1</sup> Ny lov av 01.01.2018 erstatter tidligere diskrimineringslover og lov om likestilling. Dette inkluderer den tidligere diskrimineringsloven om seksuell orientering.

ved ansettelser. Biskopens rett til forskjellsbehandling går ut på å ordinere og gi tjenestebrev, og er i sin essens et indrekirkelig fenomen snarere enn et arbeidsrettslig tema, og baseres på utøvelse av tilsyn heller enn lovverk. Arbeidsgruppen vil allikevel understreke arbeidsgivers ansvar for å skape gode, trygge og forutsigbare arbeidsforhold også der arbeidsretten ikke er styrende.

Det er altså nødvendig at det presiseres i utlysningsteksten dersom tilsettingsorganet ønsker å innhente informasjon om seksuell orientering i ansettelsesprosesser. Det kan stilles spørsmål ved hvorvidt en kan vektlegge samlivsform uten å inkludere det i utlysningstekst dersom seksuell orientering allerede er kjent. *NOU 2008:1 Kvinner og homofile i trossamfunn* peker i kap 4.4.2.5 på at dette ikke nødvendigvis er tilfelle. Arbeidsgruppa for LHBT vil imidlertid oppfordre kirkelige tilsettingsorganer om å være tydelige på sin ansettelsespolitikk og å inkludere at samlivsform kan bli vektlagt dersom det vil være den minste mulighet for at dette kan bli tatt i betraktning i ansettelsesprosessen.

Likestillings- og diskrimineringsombudet redegjør i et brev datert 29. august 2016 for sin forståelse av å innhente og legge vekt på opplysninger om samlivsform ved tilsetting. Denne redegjørelsen kom på bakgrunn av sak om innstillingsrådet har rett til å vektlegge samlivsform dersom bispedømmerrådet ikke ønsker å gjøre det. Ombudet skriver at det i alle tilfeller er bispedømmerrådet som er ansvarlig for ansettelsen og kan klages inn for usaklig forskjellsbehandling (diskriminering). Dersom noen i innstillingsrådet av samvittighetsgrunner ikke kan innstille en homofil prest (eller annen vigslet medarbeider) må dette løses som et arbeidsrettslig spørsmål om arbeidsgivers styringsrett holdt opp mot arbeidstakers samvittighetsfrihet. Ombudet stiller allikevel spørsmål ved om det bør oppfattes som et samvittighetsspørsmål å vurdere en søker uavhengig av samlivsform ettersom bispedømmerrådet vil være den som foretar ansettelsen og er ansvarlig for den. Her må kirken sikre gode rutiner og klare retningslinjer.

Arbeidsgruppen for LHBT vil igjen uttrykke behovet for ryddige arbeidsgivere i kirken. Ansettelsesprosesser gjør i utgangspunktet en søker sårbar ettersom man vurderes opp mot andre kandidater. I tillegg å bli vurdert på grunn av samlivsform er en ytterligere

påkjenning. Det er derfor helt nødvendig at potensielle søkere er kjent med hvilke premisser som legges til grunn ved tilsetninger. Arbeidsgruppen forstår det slik at bispedømmerådene og fellesrådene er profesjonelle arbeidsgivere, som på tross av flere vanskelige saker de siste årene, er i ferd med å skape ryddige prosesser knyttet til dette og ønsker alle gode tiltak for ytterligere styrking av vern av søkere velkommen. Gruppen er oppmerksom på at mange mindre fellesråd er mindre vant med å håndtere slike situasjoner og ber om at dette blir tatt på alvor i tiden fremover.

### **3.6 Biskopens tilsyn**

Arbeidsgruppen ønsker også å kommentere biskopenes praksis knyttet til å avstå fra å ordinere eller gi tjenestebrev til prester med LHBT-identitet, og å vigsle kateketer, diakoner eller kantorer med LHBT-identitet.

Det ligger i biskopens selvstendige embete å velge å avstå fra å ordinere eller vigsle. Slik praksis er nå ligger det på den enkelte ordinand å oppsøke biskop som er villig til å ordinere. Arbeidsgruppen mener det kan være hensiktsmessig å innføre en ordning hvor dette ansvaret flyttes over på bispekollegiet. Man kan tenke seg at på samme måte som prostens ansvar for å finne prest som vil vie et par av samme kjønn, vil preses i Bispemøtet være ansvarlig for å finne biskop som vi ordinere/vigsle personer med LHBT-identitet. Dette kan foregå ved at en biskop som mottar søknad om ordinasjon/vigsling fra person med LHBT-identitet, og som ikke kan gjennomføre en slik oppgave, melder dette videre til preses i Bispemøtet, som finner en biskop som kan utføre handlingen.

Det har også vært vanlig at enkelte biskoper ikke sender kollas/tjenestebrev/hilsningsbrev til ansatte med LHBT-identitet. Ut i fra den nye situasjonen i kirken etter innføringen av liturgi for likekjønnet ekteskap, bør det vurderes om denne praksisen bør bli gjenstand for ny samtale. Personer med LHBT-identitet vil uavhengig av tjenestebrev stå under tilsyn av biskopen, og det bør vurderes i hvor stor grad utsendelsen av slike brev er en symbolsk handling eller innebærer en reell teologisk funksjon. Hvis det førstnevnte stemmer, vil å utelate å gi personer slikt brev kunne være svært belastende for de ansatte uten at det nødvendigvis kan forsvares i biskopens teologiske utgangspunkt.

### **3.7 Aktivitetsplikt**

I sin redegjørelse om mobbing på arbeidsplassen beskriver Arbeidstilsynet arbeidsgivers ansvar for det psykososiale arbeidsmiljøet slik: «Arbeidsgiver skal organisere og lede arbeidet på en slik måte at ansatte ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Det er arbeidsgivers plikt å iverksette tiltak som er nødvendige for å forebygge og håndtere mobbing på arbeidsplassen». Dette omtales gjerne som arbeidsgivers aktivitetsplikt.

Selv om begrepet aktivitetsplikt ikke brukes i den nye diskriminerings- og likestillingsloven av 01.01.2018, viser § 25 og 26 at meningsinnholdet videreføres fra tidligere lovgivning. I §26 heter det at «alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering..»

Arbeidsgruppen for LHBT vil uttrykke en forventning om at biskopene, og øvrige arbeidsgivere i kirken, tar dette ansvaret på alvor. I arbeidet med å bedre det psykososiale arbeidsmiljøet må arbeidsgiverne også ta inn over seg at selv om begrepet offisielt heter «lovlig forskjellsbehandling», opplever de som blir rammet av slik praksis det som diskriminerende. I samtalene om LHBT i Den norske har dette ofte blitt fremstilt som en sak som kan behandles objektivt. Arbeidsgruppen vil understreke at en samtale om LHBT vil innebefatte enkeltindivider som må bære en kostnad ved å være gjenstand for diskusjon og «lovlig forskjellsbehandling». Det vil altså være en forskjell på hva som er juridisk lovlig og hva som kan defineres som å bygge opp det psykososiale arbeidsmiljøet.

### **3.8 Etablering av utvalg for LHBT-tematikk**

Arbeidsgruppen for LHBT har i løpet av virksomhetsperioden erfart et behov for et permanent utvalg for LHBT-tematikk i Den norske kirke. Det har kommet henvendelse om aktuelle problemstillinger, og det har vært et noe eksternt arbeid, for eksempel deltagelse på Kirkevergekonferanse. Det er grunn til å tro at LHBT-spørsmål vil prege kirken også i årene fremover, og det vil være nyttig for kirken å ha et utvalg som kan bistå arbeidsgiver og andre instanser i kirken med gode og konstruktive løsninger på de utfordringer som måtte oppstå. Ved en eventuell opprettelse av et slikt utvalg vil det være viktig å sikre god representativitet fra det kirkelige landskap og LHBT-miljøet.

Arbeidsgruppen for LHBT ble nedsatt av Bispemøtet som et svar på brev sendt til biskopene og Bispemøtet. Det er derimot ikke sikkert det bør være Bispemøtet som eventuelt bør nedsette et permanent utvalg for LHBT-tematikk. Mer naturlig kan det være å se en slik gruppe i sammenheng med arbeidet med likestilling i kirken. Det finnes allerede et utvalg for likestilling, og et utvalg LHBT-tematikk kan opprettes enten som et underutvalg eller parallellutvalg til dette. Dette kan henge sammen med et eventuelt arbeid med strategiplan og utvikling av kompetansehevende kurs.

## **DEL 4 – Oppsummering og anbefalte tiltak**

### **4.1 Oppsummering**

Vedtak på Kirkemøtet i 2016 og 2017 knyttet til liturgi for likekjønnet ekteskap, samtidig som Den norske kirke fra 01. Januar 2017 har blitt eget rettssubjekt, har gjort at en del av premissene for arbeidet i gruppa har endret seg i løpet av den to-årsperioden som har gått siden Bispemøtet oppnevnte arbeidsgruppen for LHBT. Ny diskrimineringslov fra 01. januar 2018 og Kulturdepartementets arbeid ny rammelov for Den norske kirke viser at også rammene for hvordan Den norske kirke fungerer som arbeidsgiver er i stadig endring. Dette påvirker hvordan man opererer som god arbeidsgiver for personer med LHBT-identitet.

I lys av dette er det særdeles viktig at biskopene, bispedømmerådene, fellesrådene og andre instanser fremstår som gode, trygge og ryddige arbeidsgivere. Med redegjørelsen for gruppas arbeid og mulige tiltak, samt de anbefalte tiltak i Kap 4.2 håper arbeidsgruppen for LHBT å bidra til at Den norske kirke kan bli en bedre arbeidsgiver for personer med LHBT-identitet og at arbeidsklimaet kan bedres i tiden som kommer.

### **4.2 Anbefalte tiltak**

På bakgrunn av kunnskapsinnhenting, utredning og diskusjoner anbefaler arbeidsgruppen for LHBT Bispemøtet å

- svare brevskriverne (jf. pkt. 3.1).

Selv om representanter for brevskriverne har deltatt i gruppa, vil det være en god avslutning på dette arbeidet å sende et formelt svarbrev om arbeidet gjort i arbeidsgruppen, korte svar på de spørsmålene som er stilt, samt en redegjørelse



for de tiltakene som planlegges iverksatt. Det bør vurderes om arbeidet som er blitt gjort i gruppa også bør kunngjøres i andre kanaler, for eksempel gjennom kirkens nettsider.

- gjennomføre en arbeidslivsundersøkelse om LHBT (jf. pkt 3.3).

Gruppen anbefaler at det gjennomføres en arbeidslivsundersøkelse som kan gi en god oversikt over hvilke utfordringer Den norske kirke står overfor. Som nasjonal koordinator for biskopene, som har et overordnet tilsynsansvar for alle kirkelige medarbeidere, bør det vurderes om Bispemøtet selv skal stå som ansvarlig for en slik undersøkelse, men at det må skje i samarbeid med Kirkerådet og KA. En slik undersøkelse bør gjennomføres så snart som mulig.

- oppfordre Kirkerådet til å etablere et permanent utvalg for LHBT-tematikk (jf. pkt 3.8).

Det er et behov for å gi LHBT-spørsmål en fast plass i den sentrale kirkelige strukturen. Arbeidsgruppen tror dette best løses ved å knytte et slikt arbeid til Kirkerådet, ettersom spørsmålene vil kunne romme bredden av tjenestegrupper og saksfelt i kirken.

- utvikle et kompetansehevende kurs om LHBT for kirkelig ansatte, i samarbeid med Kirkerådet og KA (jf. pkt 3.4).

Det er nødvendig å heve kompetansen på LHBT i kirken. En arbeidslivsundersøkelse kan bidra til å få et bedre innblikk i hvordan virkeligheten er i dag, men det er et behov for også å øke kompetansen for å kunne bedre situasjonen. En slik kompetanseheving bør innledningsvis prioriteres inn mot arbeidsgivere, og det er naturlig at det her innarbeides materiale som avklarer hva som er god praksis i tilsettingsaker. Arbeidsgruppa tror at de menneskelige ressursene og kompetansen til å utvikle et slikt opplegg finnes i kirken i dag, men at det er nødt til å forankres et sted i den kirkelige strukturen slik at noen vil ha et eierskap til det. Det kan være naturlig både å tenke seg at Bispemøtet kan lede et slikt arbeid, men det vil også være mulig for et permanent LHBT-utvalg i Kirkerådets struktur å ivareta dette arbeidet.

- oppfordre Kirkerådet til å utarbeide en ny Strategiplan for likestilling mellom kjønnene (jf. pkt. 3.2).

Arbeidsgruppen vurderer det som særdeles viktig at arbeidet med LHBT i kirken forankres i strategi og planverk. Strategiplan for likestilling mellom kjønnene er i

per i dag det mest fornuftige stedet å forankre det, men det krever et til dels betydelig arbeid med planen. Arbeidsgruppen vurderer det slik at dette kan gjøres i ved å omarbeide hele planen til å omhandle alle former for like- og forskjellsbehandling (eks. kjønn, seksualitet, etnisitet o.l.), eventuelt ved å midlertidig inkludere et eget kapittel om LHBT.

### **4.3 Avslutning**

Arbeidsgruppen ønsker til slutt å takke Bispemøtet for å ha nedsatt en gruppe som skulle arbeide med å utvikle tiltak som kan heve kompetansen på LHBT-spørsmål i kirken. Det viser en ny bevissthet om at LHBT ikke bare er en sak for kirken, men en del av den. At denne gruppen nå selv får en stemme inn i denne viktige samtalen er en god start på det videre arbeidet.

Denne rapporten har forsøkt å redegjøre for arbeidsgruppas bakgrunn, fremgangsmåte og arbeid. Det har vært et givende arbeid og gruppen vil understreke at arbeidet med LHBT i kirken ikke er over og viktigheten av å følge opp denne gruppens arbeid.

Oslo, 24. januar 2018

Bjarne Olaf Weider

Ørnulf Axel Elseth

Unn Rosenberg

Sissel Vartdal

Kristine Sandmæl

Frode Grøstad

Sara Moss-Fongen



## VEDLEGG 1

Fra en gruppe prester og prestevikarer med lhbt-identitet

Hamar, 28. juli 2015

Til biskoper som har tilsyn med prester som er åpne om sin lhbt-identitet:

Preses og biskop i Nidaros domprosti, Helga Haugland Byfuglien

Biskop i Hamar, Solveig Fiske

Biskop i Borg, Atle Sommerfelt

Biskop i Oslo, Ole Christian Kvarme

Biskop i Tunsberg, Per Arne Dahl

Biskop i Bjørgvin, Halvor Nordhaug

Biskop i Nidaros, Tor Singsås

Biskop i Sør-Hålogaland, Tor B. Jørgensen

Biskop i Nord-Hålogaland, Olav Øygard

### **Bekymringsmelding om vårt arbeidsmiljø i forbindelse med Kirkevalget og ellers**

Vi viser til Tjenesteordning for biskoper § 1, om biskopens ansvar og plikt til å “fremme og bevare enheten i Guds kirke og rettlede og oppmuntre (...) kirkelig tilsatte,” samt § 2 som sier at biskopen er øverste leder av prestedtjenesten i bispedømmet og at biskopen “er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke, og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse.”

Nylig vedtatt *Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015-2023* nevner ikke med et eneste ord at lesbiske, homofile, bifile og transpersoner kan høre til i kirken, bare at homofile ikke har mulighet til å inngå ekteskap i Den norske kirke (s. 14 og 15). Planen spør på s. 9: “Inkluderer vår forståelse også lhbt-personer (lesbiske, homofile, bifile og transpersoner)?” Spørsmålet blir hengende i luften og temaet er ikke videre berørt. Dokumentet avsluttes med “Likestillingstest til bruk i menighetene,” der spørsmål 11 er: “Hvordan ivaretar menigheten unge og voksne lhbt-personer (lesbiske, homofile, bifile og transpersoner)?”

Planen gir ingen svar eller føringer på dette, ei heller noen dokumentasjon på at vi finnes. Dette er bekymringsfullt. Planen slår dog fast (s. 20) at det er et mål for perioden å “styrke likestillingsperspektivet i kirkelige omstillingsprosesser” og “hindre fysiske og psykiske overgrep.” Vi vil som ansatte melde inn et akutt behov for at Den norske kirke tar dette på alvor i Kirkevalget 2015.

### **Vår virkelighet**

Den norske kirke har ingen stolt historie når det kommer til systematisk arbeid med likestilling og vern av minoriteter. Lhbt-personer har som gruppe ikke mye å takke Den norske kirke som arbeidsgiver for. Vi har kjempet oss fram gjennom flere tiår, og sakte oppnådd mer og mer åpenhet om vår egen

livssituasjon i kirkens offentlige rom.

Fremdeles er det ikke uproblematisk å være ansatt og lhbt-person i Den norske kirke. Mange steder i landet er det vanskelig eller umulig å få jobb, eller du opplever å bli mistenkeliggjort som jobbsøkende. Et stort flertall av bispedømmerådene påberoper seg retten til å generelt forskjellsbehandle søkere på grunnlag av samlivsform, selv om det ikke er avklart om denne praksisen er lovlig. Og når vi blir ansatt, forventes vi en del steder å framstå som takknemlig og glade for å få være prester "selv om" vi er åpne om vår lhbt-identitet – underforstått forventes vi å tåle litt mer motstand enn mange andre.

De fleste av oss har helt normale hverdager som prester og teologistudenter. Som dere ser av oss som underskriver, finnes vi i alle slags prestestillinger, og dessuten på vei inn i fast tjeneste. Vi går på jobb og utfører våre arbeidsoppgaver på samme måte som alle andre prester, og har det ofte fint i stab og menighet. Men for de fleste smeller det av og til. Vi opplever en ekstra hard konfrontasjon med en kollega, sinte leserbrev i lokalavisen eller folk som vil helbrede presten sin med håndspåleggelse. Vi opplever å måtte gå tilbake i skapet på jobbintervju eller stiftsdager for å unngå ubehagelige situasjoner. Vi opplever representanter fra arbeidsgiver som oppfører seg utidig. En del slike situasjoner havner innunder det lovverket omtaler som diskriminering og/eller trakassering.

### **Kirkevalget 2015 og hensynet til vårt arbeidsmiljø**

Vi står framfor Kirkevalget 2015, hvor våre muligheter til å inngå ekteskap i Den norske kirke er et av de store stridstemaene. Vi vet selvsagt at mange ikke synes at likekjønnede par skal kunne bli viet av en prest, men observerer at debatten dreier seg om så mye mer enn akkurat vigselsturgi.

Noen av våre prestekolleger og ulike representanter for arbeidsgiver finner også anledninger til å diskutere andre prinsipielle spørsmål i offentligheten: Bør lhbt-personer få oppleve kjærlighet? Skal lhbt-personer ha samme rett på et anstendig arbeidsmiljø som heterofile prester har? Skal vi ha rett til å si fra når vi opplever verbal eller fysisk trakassering på arbeidsplassen vår?

Ved å ansette oss og mange andre, har Den norske kirke allerede tatt stilling i alle disse spørsmålene. Den norske kirke som arbeidsgiver har sagt JA til vår prestetjeneste og innsatt oss til den samme tjeneste som alle våre heterofile kolleger. Da skal vi ha den samme tillit og den samme støtte som alle andre, samme hvor i landet vi tjenestegjør.

Den norske kirke er i utgangspunktet ikke nødvendigvis en sunn arbeidsplass for lhbt-personer. Tida som kommer vil bli ekstra tøff for oss, når våre liv og vår tro igjen daglig vil bli redusert til en sak folk kan være "for eller mot." Samtidig skal vi prøve å gjøre jobben vår så godt vi kan uten å la oss merke med dette, og dessuten fungere normalt som partnere, familiemedlemmer og venner for våre nærmeste.

Sannsynligvis vil det over en lengre periode være vanskelig eller umulig for oss å skjerme oss fra debattene før og etter Kirkevalget på vår egen arbeidsplass. Vi skal forkynne evangeliet og skjømme vårt kall som vanlig, samtidig som det foregår harde debatter rundt vår egnethet og vårt menneskeverd. Vi stoler ikke på at Den norske kirke som arbeidsgiver eller biskopen som tilsynsansvarlig vi ta oss i forsvar eller være interessert i være i forkant for å skjerme oss fra denne belastningen.

## **Lov om forbud mot diskriminering av 2014**

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk av 2014 “gjelder på alle områder i samfunnet” jf. § 2 og kan ikke fravikes, jf. § 4. Loven pålegger arbeidsgivere en spesiell aktivitetsplikt jf. § 19, her sitert i sin helhet:

*Arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Aktivitetsplikten gjelder for:*

- a) arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte og*
- b) arbeidsgivere i offentlig sektor.*

Det er altså rimelig å si at Den norske kirkes ulike bispedømmeråd, som enn så lenge er offentlig sektor og uansett sysselsetter mer enn 50 personer hver, omfattes av aktivitetsplikten etter denne loven.

Lovens § 8 sier, her sitert i sin helhet:

*Trakassering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk er forbudt. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.*

Det er verdt å merke seg at det er offer for trakasseringen, ikke den som trakasserer, som først og fremst skal bedømme om en handling er trakassering eller ikke. Det er ikke et krav at *formålet* med handlingen var å trakassere. Videre sier § 21 at arbeidsgiver har en spesiell plikt til å forebygge trakassering etter § 8 og at diskriminering er forbudt jf. § 5.

## **Våre krav og ønsker**

Vi ser at Den norske kirke har en jobb å gjøre med å systematisk arbeide internt for folkeopplysning og mot trakassering og diskriminering på lang sikt. Vi etterlyser ressurser og formell mulighet til å bidra, slik at våre erfaringer kommer fram i lyset og kirkelige medarbeidere kan få tilgang til mer kunnskap.

Vi krever at Den norske kirke tar innover seg Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, og at biskopene i kraft av sin rolle jf. tjenesteordningen er pådrivere for at dette skal skje. Vi ønsker å vite på hvilken måte bispedømmerådene hittil mener å ha fulgt opp aktivitetsplikten, og hvordan de vil gjøre det i fremtiden.

Svenska Kyrkan nedsatte i juni 2015 et eget hbt-nettverk: *Svenska kyrkan vill stärka HBT-kompetensen hos medarbetare och förtroendevalda för att kunna vara en trovärdig och trygg mötesplats och arbetsplats där människor, oavsett könsuttryck, könsidentitet och sexuell läggning, känner sig välkomna* (se <http://www.svenskakyrkan.se/1280656>). Kanskje kan et liknende nettverk være en ressurs for Den norske kirke i arbeidet med å oppfylle intensjonene i Lov om forbud mot diskriminering?

På kort sikt har vi et behov for å bli ivaretatt i tiden som kommer fram mot og etter Kirkevalget, på grunn av det økte fokuset vi ser på saker som berører våre liv og de utspillene som går over grensen for hva som er krenkende. Vi krever derfor at våre biskoper ber personalavdelingen til bispedømmerådene svare på hvordan arbeidsgiver skal følge opp aktivitetsplikten sin for å beskytte oss mot trakassering og diskriminering i den tiden som nå ligger foran oss, og gjøre dette arbeidet kjent i organisasjonen.

Vi håper selvsagt at slike avklaringer fra biskop og/eller bispedømmeråd også vil ha en positiv signaleffekt for berørte ansatte i kirkelige fellestråd og frivillige medarbeidere med lhbt-identitet.

Vi ønsker svar så fort som mulig, siden kirkevalgkampen er i gang, men senest innen fjorten dager. Da hvert bispedømmeråd er å regne som en selvstendig arbeidsgiver, ønsker vi å vite hvordan hvert enkelt bispedømme vil håndtere dette lokalt, men det er selvsagt mulig for rette instans å kommunisere at det vil gjøres på samme måte over hele landet.

Med vennlig hilsen

noen av deres ansatte prester og prestevikarer med lhbt-identitet:

## VEDLEGG 2

Fra

Presteforeningen

Fagforbundet teoLOgene

Oslo, 4. august 2015.

Til

Bispemøtet

Kirkerådet

### **HMS og ansatte med LHBT-identitet.**

Presteforeningen og Fagforbundet teoLOgene er kjent med at en gruppe prester og prestevikarer med LHBT-identitet har henvendt seg til sine biskoper med en bekymringsmelding om sitt arbeidsmiljø og spesielt tiden fram mot kirkevalget.

Prester som er åpne om sin LHBT-identitet har, som alle andre, krav på et godt arbeidsmiljø der man ikke skal føle seg utsatt for trakassering, vold eller trusler. De skal være trygge på at det ikke tolereres at de utsettes for diskriminering i arbeidslivet. For at kirken skal være en god arbeidsgiver i så henseende forventer vi at dette settes på dagsorden på en tydeligere måte enn det som har vært fram til nå.

Kirkens behandling av ansatte som er åpne om sin LHBT-identitet er også viktig fordi det er grunn til å tro at det både er ansatte, frivillige og kirkemedlemmer som velger å holde sin LHBT-identitet skjult, nettopp på grunn av faren for å bli trakassert og diskriminert i samfunns- og arbeidsliv.


Presteforeningen og Fagforbundet teoLOgene vil derfor oppfordre Bispemøtet og Kirkerådet til å sette ned en ressursgruppe blant annet med kirkelige ansatte som er åpne om sin LHBT-identitet. Gruppen kan delta i konsultasjoner og bidra med råd om hva Den norske kirke kan gjøre for å sikre mennesker med LHBT-identitet en trygg og god arbeidssituasjon i kirken. Gruppen kan bidra til å skape trygge møteplasser for ansatte med LHBT-identitet i Den norske kirke. Slike møteplasser er viktig som en arena for erfaringsutveksling og nettverksbygging. Gruppen bør også få en rolle i å heve kompetansen i kirken generelt, og særlig i det kirkelige lederskap, om LHBT-personers særlige utfordringer i kirke- og samfunnsnivå.



Den norske kirkes plan for kjønn og likestilling, nylig vedtatt av Kirkerådet, er knapp i sin omtale av tiltak i forhold til LHBT. Vi oppfordrer Den norske kirke til å være mer proaktive i sin håndtering av disse spørsmålene, noe en slik ressursgruppe vil kunne bidra til.



Martin Enstad  
Leder, Presteforeningen



Stig Jørund B. Arnesen  
Leder, Fagforbundet teOLOgene

Kopi:  
Bispedømmerådene  
Hovedverneombud Dag Tormod Milje  
KA  
Kulturdepartementet

Bispemøtet  
Postboks 799 Sentrum  
0106 Oslo

Hamar 2.9.2015

## Videre behandling av brevet som ble sendt til biskopene om oss, arbeidsmiljø og kirkevalg

Viser til brev som ble sendt til åtte av bispedømmene samt Bispemøtets preses av 28/7-15. Christopher Solbakken sa i telefonsamtale med undertegnede 12/8-15 at saken behandles av Bispemøtes AU 4/9 og av Bispemøtet 14/9. I den forbindelse vil vi skrive litt om saken slik vi mener at den står, og presisere hva vi ønsker og hva slags spørsmål vi har til dere.

Aller først vil vi takke for de grundige og positive svarene vi har fått på vår henvendelse fra alle, med unntak av Bjørgvin. Vi setter pris på at henvendelsen vår tas på alvor og at det er vilje til å følge opp.

Vi vil også presisere at selv om vi er en liten gruppe blant Den norske kirkes mange ansatte, tror vi at internt arbeid med arbeidsmiljøet i forhold til minoriteters vern og rettigheter også kommer andre kirkemedlemmer med minoritetsidentitet til gode ved at bevisstheten øker i kirken.

Flere har pekt på muligheten til å sende inn avviksmeldinger og bruke HMS-utvalg. Dette er en mulighet som foreligger for alle ansatte, men som kanskje ikke har vært tenkt som relevant for alle oss fordi noen har vært usikre på om en slik henvendelse vil bli behandlet seriøst på alle steder. Vi takker for presisering og løfte om at det vil det bli. Samtidig vil vi si at det ikke er alt ved denne saken som egner seg for avviksmeldinger om konkrete situasjoner, fordi en del av det vi ønsker å løfte fram mer er å regne som en situasjon som «klimaet» i Den norske kirke mer enn enkeltpersoner og enkelthendelser konstituerer. Vi mener at det finnes en ukultur som har fått lov til å vokse fram over flere tiår som det er viktig å adressere og ta et felles ansvar for å jobbe med.

I den forbindelse er vi veldig glade for at biskopene i Hamar, Oslo og Sør-Hålogaland har lovet å innkalle relevante personer til møte for å lytte til erfaringer og diskutere situasjonen. Dette tror vi er svært nyttig. I Hamar er møtet allerede avholdt og det er avtalt et oppfølgingsmøte. Det er nok per nå i disse tre bispedømmene at det finnes flest prester og andre kirkeansatte som er åpne om sin lhbt-identitet.

Våre konkrete innspill og ønsker til Bispemøtet er:

- Vi ønsker at Bispemøtet vedtar at det skal nedsettes et utvalg som kan heve kompetansen på lhbt-spørsmål blant ansatte i Den norske kirke, gjerne etter modell fra Svenska Kyrkan. Denne gruppen skal ikke diskutere ekteskapsyn, men ha som premiss at lhbt-personer med pårørende allerede er og fortsatt skal være en del av Den norske kirke.

- Vi ønsker at Bispemøtet, gjerne sammen med fagforeningene, legger til rette for en nasjonal samling for ansatte med lhbt-identitet fra begge arbeidsgiverlinjer, samt ansatte med kirkelig tilknytning som ikke er direkte ansatt i Den norske kirke, f. eks. sykehusprester og ansatte i organisasjoner. Studenter bør også være velkommen. I det å legge til rette ligger også en forventning om finansiering av samlingen.
- På en slik samling bør det både være rom for at vi kan snakke sammen som gruppe om felles anliggende, men også for at representanter fra Kirkerådet, Bispemøtet, Kirkemøtet og andre interesserte og relevante instanser kommer for å lytte og diskutere.
- Vi ber biskopene avklare hvor vidt Den norske kirke vil pålegge homofile ansatte å leve i sølibat, og hvorvidt dette sett i lys av dagens situasjon kan vektlegges ved ansettelse.
- Vi ønsker biskopenes svar på hvor vidt homofile som lever i partner- eller ekteskap etter deres syn fullt ut kan delta i det lokale menighetsarbeidet.
- Vi ber om at biskopene avklarer om Den norske kirke lærer at skillet mellom homofil legning og homoseksuell praksis fortsatt skal være gjeldende.
- «Strategiplan for likestilling mellom kjønn i DNK 2015-2023» oppfordrer til menighetene til å diskutere lhbt-personers plass i fellesskapet. Dette gjøres uten at det på forhånd er lagt noen føringer om hvilke premisser som skal legges til grunn. En mulig tolkning av spørsmålet er at svaret kan være at vi ikke har noen plass. Vi ønsker derfor at biskopene presiserer hvilke premisser som er ment å gjelde. Vi erfarer at en av hovedutfordringene lokalt er uklarhet rundt premissene i slike diskusjonssaker.
- I forlengelsen av dette vil vi gjerne få satt fokus på hvordan lhbt-spørsmål kommuniseres i barne- og ungdomsarbeidet. Dette er spørsmål som særlig opptar mange unge mennesker, og som kan gjøre at unge f. eks. ikke vil velge å konfirmeres hvis de er usikre på hvordan de vil bli møtt. Vi kjenner også til at mange kirkelig ansatte er usikre på hva de skal si, fordi uklarheten om ekteskapsforståelsen også påvirker den generelle debatten om minoritetspersoner menneskeverd og plass i Den norske kirke.

Vi er glad for at biskopene så snart har grepet tak i saken og ser frem til et fortsatt konstruktivt samarbeid om de spørsmålene vi nevner.

Med vennlig hilsen

noen prester og prestevikarer med lhbt-identitet:

# Arbeidslivsundersøkelse blant LHBTpersoner i Den norske kirke

## Mål og problemstilling

Den norske kirke har de siste årene vært preget av en debatt mellom ulike syn på homofili og på homofiles stilling i kirken. For at kirkens ledere skal kunne håndtere denne situasjonen på en god måte er det behov for kunnskap om hvordan det er å ha en LHBT-identitet/-orientering i kirken.

I forkant av Kirkevalget 2015 mottok Bispemøtet brev fra en gruppe prester som uttrykte bekymring for hvordan debattklimaet knyttet til kirkevalget vil kunne virke for Dnk-ansatte med LHBT-identitet/orientering.

Målet med en arbeidslivsundersøkelse blant LHBT-personer i Den norske kirke er å fange opp hvordan og i hvilken grad disse utsettes for spesielle belastninger og utfordringer i utøvelse av sitt yrke. Fra Bispemøtets arbeidsgruppe for LHBT-spørsmål uttrykkes det at man ønsker å øke kunnskapen om hva som oppleves som problematisk for LHBT-personer i en kirkelig stilling, enten de har stått fram med sin identitet/-orientering eller ikke. En av begrunnelsene for å gjennomføre en slik studie er et ønske om å drive lederutvikling og kursing av kirkelige ledere med sikte på å håndtere utfordringene på en god måte og sette inn tiltak som kan forhindre diskriminering. Nedenfor presenteres et forskningsprosjekt som undersøker dette nærmere. Prosjektet er delt i tre etter grad av bredde og omfang. Denne tredelingen gjenspeiles i punktene problemstilling, data, metode, organisering og gjennomføring.

## Spørsmål som vil bli belyst i prosjektet:

- Hvordan opplever LHBT-personer ulike sider ved sin yrkesutøvelse, herunder forhold til stab, frivillige og personer som etterspør kirkelige tjenester?
- Hvordan opplever LHBT-personene prosessen knyttet til deres ansettelse?
- I hvilken grad opplever man å bli ekskludert/diskriminert på grunn av legning?
- Hvordan håndterer leder uenighet/konflikt i staben?
- Hvordan virker kirkelige diskusjoner om seksuell legning og samliv inn på LHBT-personer?
- Hvordan har ens situasjon som kirkelig ansatt endret seg over tid, som før og etter kirkevalg/Kirkemøte?
- I hvilken grad har man gjort erfaringer som gjør at man vurderer å slutte i stillingen?

Flere av spørsmålene ovenfor vil kunne besvares ved hjelp av en spørreundersøkelse til et utvalg ansatte i Den norske kirke. Men noen av spørsmålene har en form som peker i retning av en kvalitativ tilleggsundersøkelse. Dette gjelder særlig spørsmål som handler om prosesser, situasjoner og møter mellom mennesker.

Data om LHBT-personer i Den norske kirke er vanskelig å fortolke uten at man har noe å sammenlikne med. Dette kan være andre arbeidslivsundersøkelser blant LHBT-

personer eller generelle arbeidslivsundersøkelser blant kirkelig ansatte. KIFO har tidligere gjennomført arbeidslivsundersøkelser blant prester i Den norske kirke. Disse undersøkelsene vil kunne være et nyttig sammenlikningsgrunnlag. En vil også kunne hente relevante spørsmål fra tidligere studier. En slik tilnærming vil kunne gjøre det lettere å avgjøre om og i hvilken grad LHBT-personer utsettes for større belastninger enn andre kirkelig ansatte.

## Tre undersøkelsesopplegg

Nedenfor skisseres tre ulike undersøkelsesopplegg. De tre oppleggene bygger på hverandre. Alternativ 1 er det rimeligste og minst omfattende. I alternativ 2 bygges undersøkelsen ut til også å omfatte alle prester i utvalgte bispedømmer. Alternativ 3 inneholder flere kirkelige ansattegrupper i tillegg til kvalitative intervjuer blant LHBT-personer.

### Alternativ 1

Det lages en målrettet spørreundersøkelse om arbeidsmiljø, diskriminering og sluttevalueringer blant LHBT-personer basert på en utarbeidet liste over aktuelle personer (Facebook-gruppe/Åpen kirkegruppe). Data fra undersøkelsen sammenliknes med tidligere studier blant kirkelig ansatte (Lau 2012, KIFO-undersøkelser 2007/2009). Omfang: 2 månedsverk ca. kr 250 000 eks mva.

### Alternativ 2

Det lages en målrettet spørreundersøkelse om arbeidsmiljø, diskriminering og sluttevalueringer blant LHBT-personer basert på en utarbeidet liste over aktuelle personer (Facebook-gruppe/Åpen kirkegruppe). I tillegg gjennomføres det en arbeidsmiljøundersøkelse blant alle prestene i 5–6 bispedømmer. Det er særlig tre argumenter for å utvide undersøkelsen med en generell del: 1) Man får bedre mulighet til å sammenlikne LHBT-personers aktuelle arbeidssituasjon med den som gjelder for prester i alminnelighet, 2) Man vil fange opp flere prester med LHBT-identitet/-orientering som ikke har valgt å stå fram med sin legning og 3) Man får bedre fram den aktuelle sosiale konteksten LHBT-prester arbeider innenfor og holdninger blant personer de samarbeider med.

Omfang: 4 månedsverk ca. kr 500 000 eks mva.

### Alternativ 3

Det lages en målrettet spørreundersøkelse om arbeidsmiljø, diskriminering og sluttevalueringer blant LHBT-personer basert på en utarbeidet liste over aktuelle personer (Facebook-gruppe/Åpen kirkegruppe). Det gjennomføres en arbeidsmiljøundersøkelse blant alle ansatte i viglede stillinger (prester, diakoner, kateketer og kirkemusikere) i 5-6 bispedømmer. I tillegg gjennomføres det ca. 10 kvalitative intervjuer med LHBT-personer i kirkelig stilling fra ulike typer menigheter basert på geografi/kirkelig kultur. Det er særlig fire argumenter for denne utvidelsen: 1) Man får bedre mulighet til å sammenlikne LHBT-personers aktuelle arbeidssituasjon med den som gjelder for andre kirkelig ansatte i tilsvarende stillinger, 2) Man får mulighet til å se nærmere på hvordan arbeidssituasjonen varierer med kirkelig

stillingstype, 3) Man får mer inngående kunnskap om og innsikt i hvordan det er å være kirkelig ansatt med LHBT-identitet/-orientering. Intervjuene vil gi en bedre forståelse av i hvilke sammenhenger en opplever seg å være diskriminert eller utsatt for trakassering og hvordan dette rent konkret kan arte seg.

Omfang: 6 månedersverk ca. kr 750 000 eks mva.

## Metodiske refleksjoner

Alle tre alternativene tar utgangspunkt i at det eksisterer eller er mulig å utarbeide en liste over kirkelig ansatte LHBT-personer som det er mulig å sende spørreskjemaer. Alle de involveres i undersøkelsen sikres anonymitet. De involverte KIFO-forskerne har taushetsplikt. Questbacksystemet gjør det mulig å holde navn og besvarelser atskilt. Også for øvrige kirkelig ansatte er det nødvendig å innhente adresselister. Her vil bispedømmene kunne være hjelpelige. Både bispedømmer som kan antas å ha en liberal praksis vedrørende ansettelse av LHBT-personer og bispedømmer med restriktiv praksis må med i undersøkelsen. Bjørgvin, Møre og Agder og Telemark – som per dags dato fortsatt lyser ut stillinger med tekst om at søkerens samliv vil tas med i betraktning – er aktuelle eksempler på sistnevnte. Oslo, Hamar og SørHålogaland er relevante eksempler på bispedømmer som fører en liberal praksis. Ved å velge 5–6 bispedømmer unngår en å sende ut flere skjemaer enn man trenger, samtidig som hensyn til bredde og representativitet ivaretas.

Undersøkelsen inneholder sensitive spørsmål. Det er derfor særlig viktig at Personvernombudet v/NSD vurderer og godtar alle delene av undersøkelsen.

Alternativ 3 er etter KIFOs oppfatning det alternativet som gir aller best mulighet til å svare fyllestgjørende på de framsatte forskningsspørsmålene. Gjennom de kvalitative intervjuene vil en lettere kunne forstå hva som ligger i opplevd diskriminering og trakassering. Slike intervjuer gir mulighet til å beskrive og analysere situasjoner og erfaringer som LHBT-personer opplever.

I alternativ 1 legges det opp til at data om LHBT-personer kan sammenliknes med data fra tidligere gjennomførte arbeidsmiljøundersøkelser. Spesielt aktuelt er det å trekke inn studien som ble gjennomført av Bjørn Lau ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) på oppdrag av KA i 2012. Dette er den ferskeste, større arbeidsmiljøundersøkelsen blant kirkelig ansatte. Samtidig har det skjedd endringer i løpet av de siste fire årene som gir grunn til å anta at den kirkelige konteksten for LHBTpersoner er annen nå enn den var i 2012. AFIs undersøkelse er ikke rettet mot temafeltet seksuell orientering eller alternative kjønnsidentiteter og kjønnsuttrykk, diskriminering, forskjellsbehandling og trakassering. Det vil dermed være en fordel om den aktuelle spørreundersøkelsen vil kunne utvikles uavhengig av hvordan 2012-undersøkelsen ble laget.

Gjennomføring av undersøkelsen avhenger av at vi får tilgang til adresselister til aktuelle respondenter.

## Tidligere forskning

KIFO har tidligere gjennomført flere forskningsprosjekter om kirkelig ansattes arbeidsmiljø.

Prosjektene inkluderer tematikk som kvinnelige presters erfaringer med å søke seg til og å jobbe i

Den norske kirke (Høeg 1998), arbeidsforhold blant prester i 10 bispedømmer (Høeg og Gresaker 2009) og menighetsprestesslutteverdinger i seks bispedømmer (Gresaker

2009). I tillegg har KIFO undersøkt seksualitetstematikk i formidling overfor unge i Den norske kirke og andre kristelige organisasjoner (Botvar og Gresaker 2015).

## Arbeidslivsundersøkelser i Den norske kirke

Rapporten *Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold* (Høeg og Gresaker 2009) viser at 76 prosent trives i sin nåværende arbeidssituasjon. Fire prosent rapporterer derimot om et ganske dårlig eller dårlig trivselsnivå. Blant de som har kommentert lav trivsel, begrunnes dette med arbeidspress, dårlig ledelse og uklare ledelseslinjer, svak bemanningsdekning, dårlig relasjon til kollega/sosial arbeidsmiljø og teologisk uenighet. Teologisk uenighet trekkes særlig frem blant prestene i Bjørgvin og Sør-Hålogaland. 16 prosent sier at de (i høy eller noen grad) er involvert i en interessekonflikt på jobb, det vil si uenighet om en sak. Ti prosent er for tiden i en personkonflikt. Blant saker det er interessekonflikt om, nevnes homofilis spørsmålet og teologiske uenigheter. Ledelse og personalomsorg er det tredje hyppigste området som fremheves på spørsmål om hvilke områder som kan forbedre deres arbeidssituasjon (bemanning/vikartilgang er mest nevnt). Samtidig nevner en ikke ubetydelig andel at for å skape en bedre arbeidssituasjon må teologiske spenninger og uenigheter forbedres. Deriblant kommenterer en respondent at det er «bortimot uholdbart om vi får likestilte syn og praksiser i homofilisaken. «Da teller nok flere av oss på knappene om vi fortsetter» (Høeg og Gresaker 2009: 73).

Rapporten *I gode og onde dager...* (Gresaker 2009) satte søkelys på trivsel, belastninger og sluttevalueringer blant menighetsprester. Undersøkelsen ble foretatt blant menighetsprester under 60 år i seks utvalgte bispedømmer ett til to år etter arbeidsforholdsundersøkelsen. Studien finner at prestene som ikke opplever støtte fra overordnede ved tyngende arbeidspress eller har en konstruktiv relasjon til overordnede, skårer lavere på trivsel i arbeidssituasjonen. Dessuten er det en tydelig sammenheng mellom opplevelsen av konflikt med kollegaer eller en konfliktsituasjon i menighetens stab og mistrivsel (Gresaker 2009: 24–27). Videre er det hele 39 prosent som mener at arbeidsforholdene fører til psykisk slitasje (Gresaker 2009: 34). Dette er en ganske stor økning fra det som ble meldt av PIA-stiftelsens arbeidsforholdsundersøkelse blant prester i 1999, da åtte prester på den tiden opplevde «psykiske lidelser» på grunn av arbeidsforholdene (PIA 1999: 25).

Den nyeste studien på arbeidsforholdene blant ansatte – og ikke bare prester – i Den norske kirke, ble gjennomført av AFI-forskeren Bjørn Lau. I rapporten *Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke* (2012) setter Lau søkelys på såkalt belønnende arbeidsmiljøforhold og utfordrende sider ved arbeidsforholdene. Funnene viser at en ikke ubetydelig andel blant kirkelige ansatte opplever utfordrende arbeidsforhold, især knyttet til høye arbeidskrav og fag- og personkonflikter på arbeidsplassen. Sammenlignet med andre undersøkelser skårer ansatte i Den norske kirke høyt på utbrenthet, særlig blant prester og kirkemusikere, noe Lau ser i sammenheng med arbeidskrav og konflikter på arbeidsplassen (Lau 2012: 33–34; se Lau 2007).

Det er også verdt å nevne Ida Marie Høegs rapport *Rom i herberget? Kvinnelige menighetsprester på arbeidsmarkedet i Den norske kirke* fra 1998. Studien belyser hvordan kvinner opplever ansettelsesprosessen og det å være ansatt i Den norske kirke. Den tar også opp deres erfaringer med forskjellsbehandling basert på kjønn og undersøker hvorvidt bispedømmene følger opp likestillingsvedtakene fra Kirkemøtene i 1990, 1993 og i 1996. Høeg finner at kvinneprestmotstand er et problemfelt for kvinnelige prester.

Flere trekker også frem opplevelse av forskjellsbehandling mellom kvinner og menn på arbeidsplassen og at de møtes med fordommer knyttet til det å være kvinnelig prest. Samtidig peker Høeg på forskjeller mellom kvinnelige prester når det kommer til perspektiv på det å være kvinnelig prest og de problemer de møter (Høeg 1998: 160–162). Denne innsikten kan være nyttig å ha med seg i en studie om arbeidssituasjonen for LHBT-ansatte i Den norske kirke. Samtidig som de kan dele en rekke erfaringer og forståelser, vil det være variasjoner – ikke bare knyttet til stilling og arbeidssted, men også på det individuelle plan – som det er viktig å fange opp.

Sluttrapporten fra KIFOs evaluering av Den norske kirkes trosopplæring fra 2015 inneholder en del resultater som har relevans for det aktuelle prosjektet (Botvar m.fl. 2015). Blant annet undersøker rapporten arbeidsforhold og samarbeidsrelasjoner i menighetene. Det går fram at samarbeidet fungerer bedre innad i menighetens stab enn på tvers av menigheter. Kontaktene oppover i systemet er begrensede når det gjelder trosopplæringsfeltet og prostene fremstår til dels som fraværende i dette arbeidet. Trosopplæringsarbeidet anses å ha ført til nye arbeidsformer og kontaktformer i menighetene. Et klart flertall av trosopplærerne hevder at trosopplæringsarbeidet har hatt positive ringvirkninger for samarbeidet mellom ansatte og mellom ansatte og frivillige i menighetene.

Det finnes noen litterære bidrag på homofile og lesbiske sine opplevelser av en diskriminerende kirke og ekskluderende religiøse miljøer (Voll 1993; Åpen Kirkegruppe 1996), og en hovedoppgave (Flaata 1998) som ser på diakoners kontakt med og holdninger til homofile (Grønningsæter og Nuland 2008: 32). Disse er imidlertid av eldre dato. I NOVAs rapport *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn* fra 1999, ble en homofil prest intervjuet. Presten forteller at han har måttet velge mellom å jobbe i kirken og leve i et forpliktende samliv. Han har også opplevd å bli diskriminert i ansettelsesprosesser, selv om han ikke er i et forhold. Presten sier: «Jeg har nok inntrykk av at man i Kirken har hatt et lite register i en hemmelig skuff eller noe sånn og har fulgt med» (Hegna m.fl. 1999: 242).

KIFO-rapporten *Vi hjelper dem til å ta egne, gode valg* (Botvar og Gresaker 2015) om kristne Den norske kirke og andre kristelige organisasjoners formidling om seksualitet og rus blant unge er også aktuell her. Studien finner at 62 prosent blant undervisningsansvarlige i menigheter og kristne organisasjoner formidler om seksualitet og samliv til ungdom. 19 prosent innlemmer seksuell identitet som tema i undervisningen (Botvar og Gresaker 2015: 27, 41). Når det kommer til formidling om homofili, er det svært ulike praksiser i de ulike kristne kontekstene. Der noen ikke tematiserer homoseksualitet, er de som ble intervjuet fra Den norske kirke opptatt av å normalisere homofili eller å benytte et inkluderende språk for ikke å skille ut noen seksualiteter som avvikende eller annerledes sammenlignet med andre/heteroseksualitet. De formidlingsansvarlige i Den norske kirke fremhever dessuten at det er viktig for dem å poengtere at det er ulike meninger om homofili i kirken (Botvar og Gresaker 2015: 57–58).

Vi mangler ikke bare kunnskap om arbeidsforholdene blant LHBT-personer i Den norske kirke. Vi har også lite kjennskap til holdninger til LHBT blant ansatte i Den norske kirke generelt (se for øvrig den svenske undersøkelsen *Arbetsvillkor och utsatthet* (Ljunggren m.fl. 2003) som undersøker hvilke holdninger til LHB som ansatte i Svenska kyrkan opplever at det er på arbeidsplassen). Våre tidligere studier har inkludert spørsmål som kan være relevant her. I forbindelse med rekrutteringsprosjektet i 2009 bad vi respondentene ta stilling til påstanden «Jeg har hatt store problemer med å godta Kirkemøtets vedtak i homofilisaken», med referanse til at det på Kirkemøtet i 2007



åpnes for at de to syn i homofilspørsmålet får følger for ansettelse i vigslende stillinger. Vedtaket gjorde det i praksis lettere for homofile i partnerskap å søke kirkelige stillinger. Svarene på dette spørsmålet ble ikke analysert, så her vil vi måtte gjøre nye analyser. Videre er det også relevante spørsmål i rapporten *Vi hjelper dem til å ta egne, gode valg* (2015) som ble stilt til undervisningsansvarlige i ulike kristne organisasjoner, inkludert Den norske kirke. Spesielt aktuelt er spørsmålet der vi ber respondentene ta stilling til påstanden «Det er ikke galt at to av samme kjønn lever i forpliktende samliv» (se Botvar og Gresaker 2015: 40). I rapporten har vi ikke skilt mellom Dnk og andre organisasjoner, så også her ville vi måtte gjøre nye analyser. Samtidig som disse spørsmålene kan gi oss en pekepinn på holdninger til homofilspørsmålet i teologisk perspektiv og homofilt samliv blant kirkelige ansatte, mener vi at det ideelt sett bør innhentes nye data som fanger opp flere aspekter og dagens situasjon. Dette vil være fordelaktig, ikke minst med tanken på den endrede situasjonen i Den norske kirke i lys av vedtaket i Kirkemøtet i 2016 om kirkelig vigsel for likekjønnede par.

## Arbeidslivsundersøkelser blant LHBT-personer

Det er gjort relativt lite forskning på LHBT i arbeidslivet i norsk kontekst (Bakkeli og Grønningsæter 2013). Den eksisterende forskningen peker på viktige aspekter som bør tas med i betraktning i en tilsvarende studie blant LHBT-personer i Den norske kirke (se f.eks. Hegna m.fl. 1999; Moseng 2005; Anderssen og Malterud 2013). Ikke minst handler dette om erfaringer med diskriminering og forskjellsbehandling – som kan omfatte trakassering, mobbing, baksnakking og utfrysning samt diskriminering av mer arbeidsrettslig karakter (jf. Hegna m.fl. 1999: 234) – på arbeidsplassen og i ansettelsesprosessen. Spørsmål knyttet til hvorvidt en velger å være åpen eller ei om sin kjønnsidentitet/sekssuelle orientering overfor arbeidskollegaer og overordnede, psykisk helse blant LHBT-personer og belastninger som følge av at man skjuler sin identitet/-orientering, er også relevante aspekter.

## Rapportering

Forskningsinstitusjonen rapporterer resultatene i form av muntlige presentasjoner og en skriftlig publikasjon i KIFOs skriftserie. Rapporten munner ut i forslag til en videreføring av forskningen på feltet.

## Litteratur

Anderssen, Norman og Kirsti Malterud (red.) 2013. *Seksuell orientering og levekår*.

Bergen: UNI Research Helse.

Bakkeli, Vidar og Arne Backer Grønningsæter 2013. *LHBT i arbeidslivet. En kunnskapsgjennomgang*.

Oslo: FAFO.

Botvar, Pål Ketil og Ann Kristin Gresaker 2015. «*Vi hjelper dem til å ta egne, gode valg*.»

*Kristent ungdomsarbeid på rus- og seksualitetsfeltet*. KIFO Rapport 2015:4. Oslo:

KIFO.

Botvar, Pål Ketil, Ånund Brottveit, Nina Hoel, Elisabeth Haakedal og Ulla Schmidt 2015. *Avsluttet reform eller fortsatt læring og utvikling? Trosopplæring som arbeidsform i menighetene.*

KIFO-rapport 2015:1. Oslo: KIFO.

Den norske kirke (2015). Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015-2023.

Flaata, S. 1998. *Soknediakoners holdning til og kontakt med homofile i Den norske kirke.*

Hovedoppgave. Oslo: Det teologiske fakultet.

Gresaker, Ann Kristin. *I gode og onde dager... Trivsel, belastninger og sluttevalueringer blant menighetsprester i Den norske kirke.* KIFO Notat nr. 6. Oslo: KIFO: Oslo.

Grønningsæter, Arne Backer og Bjørn Richard Nuland 2009. *Diskriminering av lesbiske, homofile og bifile og av hivpositive. En litteraturgjennomgang.* Fafo-notat 2008:24.

Oslo: Fafo.

Hegna, Kristinn, Hans W. Kristiansen og Bera Ulstein Moseng 1999. *Levekår og livskvalitet blant lesbiske og homofile menn.* NOVA Rapport 1/1999: Oslo: NOVA.

Høeg, Ida Marie 1998. *Rom i herberget? Kvinnelige menighetsprester på arbeidsmarkedet i Den norske kirke.* KIFO Rapport nr. 6. Trondheim: Tapir.

Høeg, Ida Marie og Ann Kristin Gresaker 2009. *Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold.* KIFO Notat nr. 5. Oslo: KIFO.

Lau, Bjørn 2007. I jakten på det gode arbeidsmiljø – hvilken betydning har balanse mellom innsatsen man gir og belønningen man mottar i jobben? *Søkelys på arbeidslivet* 3: 315–321.

Lau, Bjørn 2012. *Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke.* AFI-rapport 17/2012. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet AS.

Ljunggren, Gunilla, Kerstin Fredriksson, Åsa Greijer og Marie-Louise Jädert Rafstedt 2003. Svenska kyrkan. *I Arbetsvillkor och utsatthet – en studie genomförd som ett ledd i arbetet att moverka diskriminering eller kränkande särbehandling beroende på sexuell läggning,* 63–80. Statistiska centralbyrån.

Moseng, Bera Ulstein 2005. *Lesbiske og homofile arbeidstakere – en pilotundersøkelse.* NOVA Skriftserie 3/05. Oslo: NOVA.

Voll, J. 1993. *Du skal ikkje elske. Lesbisk kjærleik i kristen-Norge.* Oslo: Samlaget.

Åpen Kirkegruppe 1996. *Lesbisk homofil – åpen himmel.* Oslo: Åpen kirkegruppe.