



Referanser: KR 21/18, KR 37/18

Arkivsak: 18/03678-1

Saksdokumenter:

LHBT-identitet: oppfølging av BM-rapport

Sammendrag

Bispemøtet mottok i 2015 en henvendelse fra prester og prestevikarer med LHBT-identitet hvor *Lov om forbud mot diskriminering* fra 2014 ble løftet frem. I henvendelsen ble det redegjort for utfordringer ved det å være ansatt prest med LHBT-identitet i Den norske kirke. Bispemøtet behandlet saken og vedtok å opprette en arbeidsgruppe med utgangspunkt i arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljø. Funksjonstiden skulle være to år.

Rapporten inneholder konkrete forslag til tiltak for å bedre arbeidsmiljøet i Den norske kirke for personer med LHBT-identitet. Bispemøtet har oversendt saken til Kirkerådet for videre oppfølging.

Saksdokumentet anbefaler at det gjennomføres en arbeidslivsundersøkelse og at det opprettes et utvalg for LHBT. Utvalget skal bistå Kirkerådet med utvikling av et kurs- og samtaleopplegg om LHBT-kompetanse: opplæring i ny likestillings- og diskrimineringslovverk og kunnskap om LHBT-identitet. Utvalget skal ha tett kontakt med Kirkerådets *Utvalg for kjønn og likestilling*.

På bakgrunn av Bispemøtets anbefaling foreslås det å igangsette et revisjonsarbeid av *Strategiplan for likestilling mellom kjønn for Den norske kirke*. Planen revideres på bakgrunn av en evaluering, videre gjøres det noen grep for å integrere LHBT-identitet på annen måte enn i foreliggende plan.

Revidert plan ferdigstilles i 2020.

Forslag til vedtak

1. Det opprettes et LHBT-utvalg for å følge opp Bispemøtets utredning. LHBT-utvalgets sammensetning, mandat og arbeidsoppgaver for 2018-2020 er:
 - a) Utvalget oppnevnes med inntil 5 medlemmer og skal bestå av representanter med LHBT-identitet, representanter fra Bispemøtet, Kirkerådet og KA.
 - b) Utvalget skal ha tett kontakt med Kirkerådets *Utvalg for kjønn og likestilling*.
 - c) Utvalget skal bistå Kirkerådet i arbeidet med å tilrettelegge for kompetanseheving på LHBT-tematikk relatert til arbeidsmiljø- og tilsettingssaker.
 - d) Utvalget skal være en ressurs for de sentralkirkelige råd i oppfølging av Bispemøtets rapport.
2. Det gjennomføres en arbeidslivsundersøkelse som kan belyse dagens situasjon for ansatte i Den norske kirke med LHBT-identitet.
3. Det utvikles et kurs- og samtaleopplegg for å øke kompetansen om spørsmål knyttet til LHBT, kjønn og seksualitet. Opplegget utvikles og utprøves i et eller flere bispedømmer.
4. Arbeid med ny *Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke* igangsettes. Evaluerings- og revisjonsarbeidet gjøres i *Utvalg for kjønn og likestilling* i tett kontakt med LHBT-utvalget. Ny plan legges frem for Kirkerådet 2020.

Saksorientering

Bakgrunn

[Bispemøtets rapport om LHBT-identitet¹](#)

Bispemøtet mottok i 2015 en henvendelse fra prester og prestevikarer med LHBT-identitet hvor *Lov om forbud mot diskriminering* fra 2014 ble løftet frem. I henvendelsen ble det redegjort for utfordringer ved det å være ansatt prest med LHBT-identitet i Den norske kirke.

¹ LHBT: rapporten brukte begrepet LHBT da dette er begrepet brevskriverne selv bruker (lesbiske, homofile, bifile og transpersoner) samtidig som arbeidsgruppen understreker at de er kjent med at både Q (queer i betydning skeiv og I i betydning intersex også brukes når saker som denne omtales).

Bispemøtet behandlet saken og vedtok å opprette en arbeidsgruppe med utgangspunkt i arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljø. Funksjonstiden skulle være to år.

Bispemøtet behandlet rapporten i *sak 06/18 Rapport fra arbeidsgruppen for LHBT og fattet følgende vedtak:*

Bispemøtet har mottatt rapporten fra arbeidsgruppen for LHBT. Rapporten gir gode ansatser for videre arbeid med å bedre arbeidsmiljøet i Den norske kirke for personer med LHBT-identitet.

Bispemøtet ser at dette best kan gjøres ved å:

- gjennomføre en arbeidslivsundersøkelse som kan belyse dagens situasjon
- revidere *Strategiplan for likestilling mellom kjønnene*, hvor det vurderes hvordan LHBT-tematikk kan tas inn på en sakssvarende måte
- tilrettelegge for kompetanseheving på LHBT-tematikk relatert til arbeidsmiljø- og tilsettingssaker

Bispemøtet oversender saken til Kirkerådet med en henstilling om å følge opp disse punktene og å involvere KA og Bispemøtet der det er relevant.

I tillegg til de tre oppfølgingspunktene over anbefalte arbeidsgruppen etablering av et permanent LHBT-utvalg.

Kirkerådets oppfølging av BM-rapport

A Gjennomføre en arbeidslivsundersøkelse

LHBT-rapporten redegjør for at kirkelig ansatte med LHBT-identitet iblant møter utfordringer i kirken som arbeidssted knyttet til sin identitet. Å sikre et godt arbeidsmiljø for alle, er et arbeidsgiveransvar kirken må ta på alvor. Det finnes ikke empiriske undersøkelser i kirkelig sektor som viser omfanget og innholdet i disse utfordringene. Det fremkommer noen opplysninger gjennom den årlige arbeidsplassundersøkelsen for prester, noen melder om forhold via verneombud og/eller til nærmeste overordnede, men en totaloversikt over omfanget av utfordringer for personer med LHBT-identitet i kirken er ukjent.

Bispemøtets arbeidsgruppe har vurdert tre alternativer² for hvordan man kan få en slik oversikt og anbefaler en nettbasert undersøkelse. Formålet med undersøkelsen er å få økt kunnskap og en mer sikker viten om utfordringer personer med LHBT-identitet møter i kirken.

Vurdering

Det er to forhold arbeidsgruppen ikke drøfter i sin vurdering av ovenfor nevnte alternative løsninger:

² Arbeidslivsundersøkelse, tre alternativ: 1. Forskningsbasert med tre ulike alternativer for omfang og kostnad, 2. En nettbasert undersøkelse utført av Bispemøtet og 3. Spørsmål om LHBT-identitet inkluderes i den nye medarbeiderundersøkelsen.

- a) Lovpålagt personvern hensyn ved datainnhenting (GDPR)
- b) Hvordan rekruttere et representativt utvalg av respondenter?

a) Lovpålagt personvern hensyn ved datainnhenting (GDPR)

EUs personvernforordning (GDPR) trådte i kraft i Norge mai 2018³ og er en forordning Den norske kirke må forholde seg til. Den nye loven har innskjerpede krav til behandling av personopplysninger som legger noen premisser for en slik arbeidslivsundersøkelse.

I denne saken kan personvern hensyn ivaretas i en forskningsbasert arbeidslivsundersøkelse ved at respondenter inviteres frivillig til å delta. I en medarbeiderundersøkelse som går til alle og er anonym, vil tilstrekkelig personvern hensyn være ivaretatt. Begge alternative måter å skaffe seg kunnskap om utfordringer i kirken for personer med LHBT-identitet, vil være mulige.

b) Hvordan få tak i et representativt utvalg?

Arbeidsgruppen påpeker at den største utfordringen er å sikre et representativt utvalg av respondenter. Kirken har to arbeidsgiverlinjer og arbeidsgruppen antyder at undersøkelsen bør omfatte alle ansatte i kirken.

Her er det flere metodiske utfordringer som må bearbeides i det videre arbeidet. Det kan også vurderes om en kvalitativ undersøkelse vil kunne gi oss god kjennskap til og kunnskap om de problemstillinger det må arbeides videre med. En kvalitativ tilnærming vil sannsynligvis by på færre metodiske utfordringer enn en kvantitativ.

B Revisjon av *Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015-2023*

Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015-2023 ble vedtatt av Kirkerådet i 2015 (KR 21/15). I vedtak fra KR 21/15 heter det blant annet:

«Strategiplanen evalueres halvveis i perioden. Dersom resultatet av evalueringen tilsier at det er behov for vesentlige endringer, ber Kirkerådet om at det fremlegges forslag til ny strategiplan i 2020.»

Etter 2015 har det vært endringer i kirke og samfunn på området kjønn og likestilling. Endringene tilsier at det er behov for at *Strategiplan for likestilling mellom kjønn* evalueres og revideres tidligere enn vedtatt. De viktigste forholdene er:

- Språkutviklingen i Den norske kirke for hvordan man omtaler kjønn og likestilling har endret seg.
- Henvendelse til Bispemøtet fra en gruppe prester/prestevikarer med LHBT-identitet og Presteforeningen i 2015 hvor det blant annet pekes på *Lov om forbud mot diskriminering* fra 2014

³ **Personvern:** <https://www.regjeringen.no/no/tema/statlig-forvaltning/personvern/id1373/>

- Ny vigselsturgi for likekjønnede i Den norske kirke i 2017
- Ny likestillings- og diskrimineringslov 2018

Kirkerådet påbegynte arbeidet med å se på revisjon av strategiplanen høsten 2016. Dette har resultert i to konsultasjoner:

- *Kjønnsidentitet og familiebegrep i endring* 19. mai 2017
- *LHBT-identitet i Den norske kirkes strategiplan for kjønn og likestilling* 19. april 2018

Målsetningen med disse konsultasjonene var å utdype noen sentrale temaer på feltet før man tok stilling til revisjon av planen og hvordan en evaluering skulle gjennomføres.

Vurdering

Endringsbehov som foreløpig er sett og meldt inn til revisjon av planen, er til dels dyptgripende og ressurskrevende. I revisjonsarbeidet *Utvalg for kjønn og likestilling* foreløpig har planlagt, er det allerede lagt opp til å gjennomføre flere konsultasjoner, og konferanser om LHBT-identitet i kirken for å innhente synspunkt og faglige innspill før revisjon av planen ferdigstilles innen 2020. Dette utvalget bør være i løpende dialog med nyopprettet utvalg for LHBT gjennom hele prosessen og fordele oppgaver seg imellom.

Ny strategiplan skal inneholde et eget kapittel om LHTB-identitet og oppdatert oversikt over lovverk. Nåværende plan skal evalueres, det skal gjøres et grundig faglig arbeid med en ny strategiplan. Denne skal også ha en forenklet høringsfase før den legges fram for rådsbehandling.

Inntil ny plan foreligger vil det ligge oppdatert informasjon om lovverk etc på kirkens nettsider⁴ som kan kompensere for deler av de manglene gjeldene plan har på LHBT.

C Tilrettelegge for kompetanseheving på LHBT-tematikk relatert til arbeidsmiljø- og tilsettingssaker

Arbeidsgruppen anbefaler også i sin rapport at det utvikles et kompetansehevende kurs om LHBT for kirkelig ansatte i samarbeid med Kirkerådet og KA⁵.

Arbeidsgiversiden ansees som primærmålgruppe for kompetansehevingen. Det kan vurderes om frivillige medarbeidere også bør skoles på dette feltet. Et kompetansehevende kurs bør inneholde:

- opplæring i ny likestillings- og diskrimineringslov

⁴ **Homofilisaken 1992-2018:** <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/diakoni-og-samfunnsansvar/homofilisaken-1992-2018/>

⁵ LHBT-rapporten s. 17

- kunnskap om hvordan man møter personer med LHBT-identitet i ulike livsfaser

a) *Kirken og ny lov om likestilling og diskriminering – kort introduksjon*

Den 1. januar 2018 trådte ny lov om likestilling og diskriminering i kraft. Den nye loven erstatter den gamle likestillingsloven, diskrimineringsloven, loven om seksuell orientering og likestillings- og tilgjengelighetsloven. Tanken bak å samle alt i én lov er at det da skal være lettere å få en oversikt over rettigheter og plikter hos de ulike aktørene, se de ulike grunnlagene i sammenheng og harmonisere diskrimineringsvernet.

«§ 1. *Formål*⁶

Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes.»

Den norske kirke må forholde seg til lov om likestilling og diskriminering både som arbeidsgiver, tjenesteyter og trossamfunn. Kirken har en *aktivitetsplikt* i forhold til loven⁷. Som arbeidsgiver plikter kirken også å *forebygge og søke å hindre trakassering* på grunn av blant annet kjønn, seksuell orientering og religion⁸. I tillegg er arbeidsgiver forpliktet av arbeidsmiljøloven til å sikre *et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø* for de ansatte.

Det er ingen endringer i den nye loven som gjelder religiøst begrunnet forskjellsbehandling. Skal man imidlertid forskjellsbehandle på religiøst grunnlag, må man gjøre en vurdering etter loven ved å utrede om følgende:

- Er det *en religiøs begrunnelse* for forskjellsbehandlingen?
- Er det *nødvendig å forskjellsbehandle* for ikke å handle i strid med den religiøse læren, og *hvor inngripende* er forskjellsbehandlingen for de som rammes av den?

⁶ For hele loven; se her: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51#KAPITTEL_1

⁷ Aktivitetsplikt: å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

⁸ Det vil si at man må forebygge gjennom f.eks. retningslinjer om varsling og rutiner for håndtering av konkrete saker.

Retten til å ha og å utøve en tro er en menneskerettighet. Det er også en menneskerett å ikke bli diskriminert på grunn av seksuell orientering. Samtidig er kirken omfattet av religionsfrihet og har autonomi i lærespørsmål. Disse rettighetene kan i noen tilfeller tilsynelatende stå mot hverandre og kan for Den norske kirkes del komme til å kompliseres ytterligere i kraft av at kirken har to likestilte syn på homofilt samliv.

Vurdering

Ny likestillings- og diskrimineringslov gir trossamfunn rett til å forskjellsbehandle og har en prosedyre for dette: saklig begrunnelse og nødvendig. Den norske kirkens to syn bekrefter at man i kirken kan benytte seg av retten til å forskjellsbehandle på religiøst grunnlag. LHBT-rapporten drøfter dette og viser til at Kirkerådet forstår det slik at Kirkemøtets vedtak KM 07/07 er gjeldende⁹. Arbeidsgruppen løfter i denne sammenheng frem arbeidsgivers ansvar for å skape gode, trygge og forutsigbare arbeidsforhold og etterlyser en ryddig arbeidsgiver. Gruppen understreker at kirken er i ferd med å skape ryddige prosesser, men ønsker en ytterligere styrking av vern av søkere i tilsettingssaker. Selv om det måtte være ulike syn i et tilsettingsråd skal alle behandles ryddig og med respekt, fra utlysning av stillingen frem til stillingen er besatt.

LHBT-rapporten bekrefter at kirken er i ferd med å skape ryddige prosesser i håndteringen. Rapporten har imidlertid vist at kirken må styrke sin kompetanse i håndteringen av tilsettingssaker i denne sammenhengen. Det bør være rimelig å forvente at tiltaket med å utvikle et kurs- og samtaleopplegg om LHBT-identitet vil styrke vernet av søkere til ledige stillinger slik arbeidsgruppen ber om.

b) Frivillige - ungdom og LHBT

LHBT-rapporten omfatter ikke kirkens frivillige, men det er aktuelt å inkludere disse da de i stor grad representerer kirken i møte med blant annet barn og unge.

UKM 05/06 uttalte seg om ny *Strategiplan for likestilling mellom kjønn*. Her pekte de på at mange menigheter ikke besitter god nok kunnskap om hvordan personer med LHBT-identitet og andre skeive skal inkluderes i menighetenes arbeid. UKM anbefalte en nysgjerrig og åpen holdning og kom med blant annet følgende anbefaling til menigheter og organisasjoner:

- «leggje til rette for opne møteplassar på tvers av kyrkjelydar og organisasjonar, der par og einslege med ulike kjønnsidentitetar og seksuelle orienteringar kan skape eit kristent nettverk
- jobbe bevisst med haldningar, omgrepsbruk, kommunikasjon, liturgi og teologi for å vere reelt inkluderande, og med jamne mellomrom snakke om lhbt-spørsmål for å vise at ein er open og nyfiken
- leggje til rette for samtalar med ungdom om m.a. kjønn og identitet»¹⁰

⁹ Avsnitt 3.5 Kompetanseheving ved tilsettingssaker.

¹⁰ UKM 05/16 side 3.

Dagens barn og unge er morgendagens frivillige og ansatte i kirken. UKMs uttalelse bør tas til etterretning i oppfølgingen av LHBT-rapporten da den gir uttrykk for hvordan barn og unge ønsker å bli møtt, sett og ivaretatt i møte med kirken og av dens ansatte.

Økonomiske/administrative konsekvenser

Oppfølging av saken vil kreve ressurser administrativt og økonomisk da det inngår i saken å opprette et nytt utvalg, gjennomføre en undersøkelse, avholde konferanser og konsultasjoner i perioden høsten 2018-høsten 2020 samt utarbeides en ny plan.

Et foreløpig overslag er (eks arbeidsundersøkelsen):

Tiltak	Tidsrom	Kostnad
LHBT-arbeidsgruppe inntil (5 personer)	Høst 2018-høst 2020	Kr. 7.000,-
Reiseutgifter		Kr. 60.000,-
Konsultasjoner/konferanser	Vår 2019-høst 2020	Kr. 120.000,-
Arbeidsmøter med ulike aktører	Vår 2019-høst 2020	Kr. 9.000,-
Strategiplan (grafisk formgivning og bilder)	Høst 2020	kr. 50.000,-
Diverse kostnader		kr. 20.000,-
<hr/>		
Sum totalt:		kr. 266.000,-