

Innlegg frokostseminar LHBT-rapport 30.10.20

Marit Halvorsen Hougsnæs, adm dir KA

Takk til FAFO og KIFO og til Kirkerådets LHBTutvalg for et grundig arbeid med en viktig tematikk.

Som arbeidsgiverorganisasjon, har KA gjennom mange år arbeidet aktivt for å gi råd og veiledning til arbeidsgiverne i kirken om det ansvar som påhviler arbeidsgiver for å sikre kirkelig tilsatte et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, uavhengig av kjønn og seksuell orientering. Vi har også støttet opp under dette nye initiativet, deltatt som samarbeidspart og rapportens innhold er av stor interesse for oss.

Jeg vil fremheve noen funn som jeg vurderer å være av særlig vesentlige.

Forskning som åpner dører

Å avdekke eller frembringe ny kunnskap er viktig i all forskning. Men ikke all forskning gjør som det denne rapporten gjør:

Den har fått tak i kunnskap som per i dag er vanskelig tilgjengelig for mange arbeidsgivere i Den norske kirke. Jeg sikter her til rapportens funn om at bare ca 1/3 av ansatte med LHBT identitet oppgir å være åpne om sin identitet på arbeidsplassen. Litt flere enn 1/3 er selektive i hvem de deler informasjonen til og omtrent ¼ holder informasjonen skjult. Overfor familie og venner er man vanligvis åpen, men ikke på jobb.

Dette funnet alene gir stor grunn til ettertanke. Jeg er på mange måter ikke overrasket, for det er ikke alt i et liv som en sjef verken skal eller kanskje heller ikke bør vite, heller ikke kollegaer.

Men det er likevel et funn som løfter fram i lyset at det fins en gråsoner eller et skyggefull del av det kirkelige arbeidsmiljø. Et grenseland mellom innenfor og utenfor

og utenforskap. Å leve så store deler av livet sitt her, medfører lavere trivsel og økt stressnivå.

Legges dette funnet ved siden av andre funn i rapporten – kanskje særlig det som viser at bifile og transpersoner aksepteres i minst grad og i enda mindre grad i noen bispedømmer, skildres en arbeidsmiljøsituasjon for en del kirkelig personell som neppe kan sies å tilfredsstillere arbeidsmiljølovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Positiv utvikling

Samtidig med dette, er jeg samtidig glad for rapportens hovedinntrykk. At arbeidsmiljøet i kirken, også blant ansatte med LHBT-identitet, for de flestes del oppleves positivt. At det er få opplevelser av direkte diskriminering, at det er tryggere internt i kirkestabene enn ute blant folk, at det er flere som tør fortelle om sin identitet til sjefen sin enn til kollegaene, at informasjonen i stor grad blir tatt godt i mot og at utviklingen oppleves å ha gått i positiv retning.

Veien videre

Aller først må jeg her melde at jeg er noe overrasket over at den veiledning og de dokumenter KA har utgitt de siste 10 årene om denne tematikken ikke er fanget opp i det arbeidet dere har gjort. For bare kort å liste opp det viktigste. Både i 2010, 2014, 2015, 2018 har vi utarbeidet til dels omfattende veiledninger knyttet til de lovendringer som er gjort dels i aml og dels i øvrig diskrimineringslovgivning. Etter den siste store lovendringen som trådte i kraft per 1.1.2018, har vi utarbeidet en omfattende skriftlig forklaring av hvordan lovgivningen er å forstå (Vedlegg til KA Rundskriv 1/18).

Denne veilednings – og opplæringsrollen overfor arbeidsgiverne – både KR, biskoper, bispedømmeråd, fellesråd og menighetsråd, barnehagestyret og

organisasjonsstyrer - skjer i form av rundskriv, kurs, konferanser, seminarer pluss konkret rådgivning i enkeltsaker.

Det er noe vi har gjort mye av allerede og vil fortsette med.

Diskrimineringslovgivning er som mange vet både et dynamisk men også et komplisert rettsområde.

KAs lederutvikling. Jeg ser også behov for at det i rammen av KAs lederopplæring jobbes grundigere med verdibevistgjøring og kulturbygging. Kanskje særlig utfordringer som oppstår når ulike syn på spørsmålet om homofilt samliv brytes mot hverandre. Belastningen ved å være «en sak» ble jo meldt inn tydelig i 2015 etter kirkevalget og det er et lederansvar å sørge for at også den teologiske debatt som føres i luncher og kirkestaber ikke skjer på en *«måte som virker nedverdiggende, krenkende eller ydmykende for den enkelte»* som vi den gang minnet om (KA Rundskriv 10/15) Grenseflaten mellom ytringsfrihet/trosfrihet og trakassering er uklar og ledere bør være aktive i forsøke å trekke opp konkrete spilleregler for uakseptabel og trakasserende verbal atferd.

Det er en sammensatt tematikk - slik kulturfenomener jo er – men som i høy grad utfordrer kirkelige ledere i begge linjer og på alle nivåer til aktiv jobbing - både i konstruktiv kulturbygging og oppgjør med destruktive elementer i egen kultur. Jeg ser fram til etableres et nærmere samarbeid både med BM og KR om dette.

Utover dette er jeg åpen for innspill – og vil uansett ta med meg rapporten inn i vårt videre arbeid. Takk for oppmerksomheten.

