



**DEN NORSKE KIRKE**

**Oslo biskop**

Barne- og likestillingsdepartementet  
PB 8036  
0030 OSLO

322.00  
26/5-08  
200800482-91

Dato: 10.03.2008

Vår ref: 08/136-2 EGF

Deres ref:

## **Høringsvar: Kvinner og homofile i trossamfunn - forslag til endringer i likestillingsloven og arbeidsmiljøloven**

Vi takker for tilsendt NOU 2008:1 "Kvinner og homofile i trossamfunn" og for invitasjonen til å komme med høringsuttalelse.

### **Bakgrunn for høringen:**

Regjeringen ønsker å styrke diskrimineringsvernet i norsk lovgivning. Det ble i 2007 oppnevnt et lovutvalg som skal utrede en samlet lov mot diskriminering og spørsmålet om ratifikasjon av tilleggsprotokoll nr. 12 til Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK). Utvalget ble gitt i oppdrag å lage en delutredning om unntaket fra diskrimineringsforbudet som likestillingsloven og arbeidsmiljøloven i dag har for religiøse trossamfunn. Utvalgets enstemmige innstilling er å foreslå at Likestillingslovens § 2 "Loven gjelder på alle områder, med unntak av indre forhold i trossamfunn", strammes inn. Utvalgets enstemmige innstilling er også å foreslå å oppheve Arbeidsmiljølovens § 13-3 tredje ledd "Forskjellsbehandling på grunn av homofil samlivsform ved ansettelse i stillinger knyttet til religiøse trossamfunn, der det i utlysningen av stillingen er stilt særlige krav ut fra stillingens karakter eller formålet for virksomheten, er ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering". Utvalget foreslår også endringer i arbeidsmiljølovens § 13-4, andre ledd. Paragrafen omhandler innhenting av opplysninger ved ansettelse, og forlaget innebærer å endre "søkers eventuelle homofile legning eller samlivsform" med "søkerens seksuelle orientering".

### **Kommentarer til endringsforslaget av Likestillingslovens § 2.**

#### **Likestillingsarbeid i Den norske kirke**

Den norske kirke har, blant annet gjennom vedtak gjort av Kirkemøtet, vist at den har et likestillingsengasjement. Kvinner har adgang til alle kirkelige stillinger, og Personalreglementet § 7 fastsetter bl.a. at "Kvinner og menn har lik adgang til tilsetning som prest". Oslo bispedømmeråd har som uttalt mål å tilsette flere kvinner i ledende prestestillinger. Likestillingsarbeidet i Den norske kirke er drevet fram internt, men utviklingen er også klart påvirket og hjulpet fram av den generelle samfunnsutviklingen. Likestillingslovens § 2 har vært gjenstand for tidligere høringer. I 2000 var Oslo biskop blant de få kirkelige instanser som ønsket at Den norske kirke ikke skulle unntas fra Likestillingsloven sammen med andre trossamfunn. Oslo biskop foreslo følgende ordlyd til § 2: "Loven gjelder på alle områder, med unntak av indre forhold i trossamfunn.

Unntaket omfatter ikke tilsetninger og utnevnelser i trossamfunnet Den norske kirke". Det ble argumentert med at likestillingsprinsippet er i tråd med evangeliet, og at ved å be seg unntatt fra likestillingslovens § 2, ville Den norske kirke sende ut klare signaler om sin vilje til å arbeide for likestilling og bekjempe diskriminering.

Uttalelsen ble gjentatt i Oslo biskops høringssvar til endringer i likestillingsloven, datert 01.09.2004. Uttalelsen førte ikke til endringer i § 2.

Det er fortsatt gode grunner for at Den norske kirke skal tydeliggjøre sitt syn på antidiskriminering gjennom et arbeid for at samme lovgivning skal gjelde for denne kirken som for øvrig samfunnsliv i disse spørsmålene. Det ville være et signal overfor andre trossamfunn og i det internasjonale økumeniske arbeidet om Den norske kirke ikke påberopte seg muligheten av å kunne forskjellsbehandle kvinner og menn begrunnet av indre forhold i trossamfunnet.

Det framlagte forslag til endring av § 2 legger imidlertid til grunn at man skal se alle trossamfunn under ett. Det blir presisert at Den norske kirke er et trossamfunn på linje med alle andre trossamfunn i Norge iflg. lov om trossamfunn. Et argument er at lovgiving som forskjellsbehandler trossamfunn, også lett vil kunne komme i strid med prinsippet om religionsfrihet. Oslo biskop og bispedømmeråd ser hensiktsmessigheten i at Den norske kirke behandles likt med andre trossamfunn i dette.

Endringsforlaget innebærer en innskjerping av unntaksadgangen i § 2. Erfaringer har vist at trossamfunn har tolket "indre forhold" for vidt. Det presiseres i argumentasjonen for endringsforlaget at unntaksadgangen gjelder ansettelse i stillinger med religiøse funksjoner, vurdert konkret i relasjon til den aktuelle stillingen og de arbeidsoppgavene som ligger til den. Denne begrensingen er ikke ny, men har ikke kommet klart nok fram i gjeldende lov.

*Oslo biskop og bispedømmeråd gir sin tilslutning til forslaget om endringer i likestillingslovens § 2 første ledd:*

*Loven gjelder på alle områder.*

*Loven gjelder likevel ikke religionsutøvelsen i trossamfunn eller ansettelse i trossamfunn i stillinger knyttet til utøvelsen av bestemte religiøse funksjoner, der kravet om et bestemt kjønn er forholdsmessig og nødvendig ut fra trossamfunnets religiøse lære.*

Oslo biskop og bispedømmeråd håper at denne innskjerpelsen vil gi positive ringvirkninger for likestillingsarbeidet i alle trossamfunnene i Norge.

### **Kommentarer til endringsforlaget i arbeidsmiljøloven**

Arbeidsmiljølovens § 13, om likebehandling i arbeidslivet, tredje ledd, omhandler unntaksadgangen trossamfunnene har mht å ikke ansette mennesker som har en homofil samlivsform, i stillinger med arbeidsoppgaver knyttet til trosutøvelsen eller den religiøse virksomheten. Om dette leddet sløyfes, vil trossamfunnenes adgang til en snever forskjellsbehandling likevel hjemles i § 13-3 første ledd som har en generell unntaksregel som åpner opp for saklig forskjellsbehandling, blir det hevdet i utredningens lovforslag med kommentarer.

Diskrimineringsvernet i norsk lovgiving ønskes styrket. Dette er et mål for regjeringen. Norsk rett har ratifisert og implementert diskrimineringsforbudene som er fastsatt i internasjonale konvensjoner. I noen tilfeller kan det synes å være en spenning

mellom diskrimineringsforbud og lov om religionsfrihet. I internasjonale konvensjoner og i norsk rett er både hensynene til diskrimineringsforbudene og religionsfriheten vektlagt i lovgivingsprosessen.

Den norske kirke har i lang tid hatt utfordrende diskusjoner vedrørende homofili og homofil samlivsform. Diskusjonen har vært drevet fram internt, men har også blitt initiert av den generelle samfunnsutviklingen slik tilfellet også har vært med utviklingen av kirkens likestillingsarbeid. I Den norske kirke har den interne prosessen ført fram til Kirkemøtets rådgivende vedtak i 2007, som omhandler at homofile som lever i parforhold nå kan ansettes i vigslede stillinger. Det rådgivende vedtaket slår også fast at det må være opp til hver enkelt biskop og det enkelte ansettelsesorgan å bestemme om personer som lever i homofilt samliv skal kunne ansettes og vigsles.

Endringen av lovens § 13-3 både innskjerper og stadfester trossamfunnenes rett til forskjellsbehandling. Den interne prosessen i trossamfunnene vil fremdeles ha stor verdi, selv om loven på noen områder blir innskjerpet. Trossamfunnet Den norske kirke vil bli ytterligere utfordret i sin interne prosess. Dette vil også gjelde for den interne prosessen i andre trossamfunn.

*Det er Oslo biskops og bispedømmeråds oppfatning at hensynet til trossamfunnenes religionsfrihet og autonomi også blir respektert og ivaretatt i de endringsforslagene som utredningen foreslår, og at unntaksadgangen for trossamfunnene blir ivaretatt gjennom den generelle saklighetsregelen i § 13-3 første ledd.*

*Oslo biskop og bispedømmeråd gir sin tilslutning til forslaget om at arbeidsmiljøloven § 13-3 tredje ledd oppheves.*

### **Kommentarer til endringsforslagene til arbeidsmiljølovens § 13-4 andre ledd andre punktum.**

Det er fremmet forslag om at presiseringen av at ”tilsvarende gjelder for opplysninger om søkerens homofile legning eller samlivsform” erstattes med ... opplysninger om søkerens seksuelle orientering.

Endringen er foreslått for å få en sammenheng mellom reglene og en ensartet terminologi. På denne måten vil en unngå lovtekstens tydelige stigmatisering av homofile. Det blir hevdet at forslaget ikke innebærer materielle endringer, og at det i praksis er eventuell homofili som arbeidsgiver er interessert i å vite om. Unntaksadgangen i § 13-3 første ledd gjelder.

Den norske kirke har i sin ansettelsespraksis operert med et skille mellom homofil legning / orientering og homofil praksis / samlivsform. Det har ikke vært ansett som tjenlig å innhente opplysninger om søkerens seksuelle orientering. Det har vært vesentlig ved ansettelser at det er søkerens *samlivsform* som har ligget til grunn for vurderingen om uskikkethet til tilsetting i stillingen, ikke den seksuelle orienteringen. Tilsvarende betingelser settes også til heterofiles samlivsform. Heterofile i samborhold blir heller ikke ansett som skikket til å ansettes i ledende religiøse stillinger i Den norske kirke. Praksisen med å sondre mellom søkers legning og søkers samlivsform deler Den norske kirke med de fleste andre trossamfunn. Forslaget om å erstatte ”søkerens homofile legning eller samlivsform” med ”søkerens seksuelle orientering” kan føre til at det blir åpnet en adgang for trossamfunnene at man kan påberope seg unntaksadgangen bare på grunn av opplysninger om homofil legning. Det aktuelle leddet kan også bidra til å stigmatisere homofile som en gruppe som

er spesielt uskikket til å ansettes i ledende religiøse stillinger i kirken. Det er derfor sterke argumenter for å utelate henvisningen til *søkerens seksuelle orientering* i forbindelse med ansettelse.

*Oslo biskop og bispedømmeråd vil på denne bakgrunnen ikke gi sin tilslutning til det framlagte forslag om endring av arbeidsmiljølovens § 13-4 andre ledd andre punktum. En endring som bedre vil sammenfalle med gjeldende praksis og gjeldene ønske vil være:*

*.. "Tilsvarende gjelder for opplysninger om søkerens samlivsform".*

Med vennlig hilsen

Olé Christian M. Kvarnø  
Biskop



Knut Lundby  
Knut Lundby  
bispedømmerådsleder