

KRISTNE FRISKOLERS FORBUND (KFF)

Tlf 22 82 35 80. Fax 22 82 35 81. E-post: post@kff.no. Storgata 10 B, 0155 Oslo

Oslo, 29. desember 2009

Til Barne- og likestillingsdepartementet
Postmottak@bld.dep.no

Høring – NOU 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern.

Deres referanse: 200902447-/ELR

Kristne Friskolers Forbund (KFF) representerer 120 private skoler og høyskoler med kristen basis. KFF takker for anledningen til å uttale seg. Vi vil kun fokusere på pkt 1 i høringsbrevet eller del 1, 2 og 5 i NOU-en.

Oppsummering:

KFFs skoler og høyskoler bygger på et kristent livssyn, der alle menneskers likeverd er et viktig moment. Vi er derfor positive til at norsk lov har et generelt diskrimineringsvern slik at mennesker ikke skal bli forskjellsbehandlet på usaklig grunnlag. Samtidig ser vi at det i flere sammenhenger kan være saklige grunner til forskjellsbehandling. Krav om et bestemt livssyn, en bestemt religiøs tro og bestemte etiske holdninger hos ansatte i stillinger er nødvendig for å gjennomføre formålet der hvor institusjoner og organisasjoner har et religiøst/livssynsmessig formål. Dette er derfor saklig. Vi støtter forslaget om at loven fortsatt skal ha en paragraf om arbeidsgivers rett til innhenting av opplysninger ved ansettelse slik foreslått i § 23. Uten slik tillatelse er det umulig å kjenne arbeidstakerne og kunne gjennomføre ovennevnte formål. Vi mener imidlertid at saklighetsbegrepet som utvalget legger til grunn bør utvides. Det er for trangt i innstillingen. Disse hovedpunkter vil vi komme tilbake til nedenfor.

Arbeidsgiver i virksomheter med religiøst formål må kjenne sine ansattes syn på formålet:

KFF er enige i forslaget om at loven skal tillate at arbeidsgiver innhenter opplysninger om søkerens samlivsform eller hvordan de stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål dersom dette er begrunnet i stillingens karakter, eller det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte politiske, religiøse eller kulturelle syn, og arbeidstakers stilling vil være av betydning for å gjennomføre formålet. Dette er en videreføring av nåværende diskrimineringslov.

Graverutvalget sier samtidig tydelig at religionsfriheten vil bli innskrenket med deres forslag. Særlovgivningen for trossamfunn vil bli tatt vekk og saklighetskravet vil sette begrensninger for hvilke og hvor mange stillinger det kan stilles særkrav til. Det er vanskelig å komme bort fra at lovforslaget som helhet derfor vil innebære en innsnevring i trossamfunns og religiøse institusjoners mulighet for å ta hensyn til søkeres livssyn og livsførsel ved ansettelse. Vi vil argumentere for at loven tydelig må gi virksomheter med religiøse, livssynsmessige og kulturelle formål rett til selv å vurdere hvilke stillinger som faller inn under unntakparagrafen. Argumentene våre er som følger:

a) Minoritetsvern

Lovforslaget er opptatt av vern for minoriteter og det er bra. Det sies at "ett formål med diskrimineringslovgivningen er å styrke utsatte gruppers stilling i samfunnet. ... Grupper som har hatt særlig oppmerksomhet i norsk likestillingsperspektiv er kvinner, personer med funksjonsnedsettelse, innvandrere, etniske minoriteter, homofile og eldre". KFF vil hevde at i dagens Norge er også foreldre og elever/studenter som bruker eller ønsker å nytte kristne skoler og høyskoler å forstå som en minoritet. Vi begrunner dette med at de ønsker en oppdragelse og undervisning som tydelig bygger på et bestemt kristent livssyn. I grunnskolen er det f.eks. bare ca 1 % av barna som går i kristne skoler, en del høyere i videregående skoler og høyskoler med religiøst grunnlag. Disse foreldre/elever/studenter har rett på å få den oppdragelse, undervisning og utdanning som skolen/høyskolen tilbyr dem. Dette er "religion" eller "liknende vesentlige forhold ved en person" (jmf §§ 1 og 4 i lovforslaget) og gjør dem til minoriteter som må gis likestilling og vernes mot diskriminering. Da mener vi styret for institusjonene må ha lov til å føre en ansettelsespolitikk som gjør dette mulig.

De kristne skolene er et viktig bidrag til oppfyllelsen av internasjonale konvensjoner som Norge har sluttet seg til, de er en hjelp for myndighetene til å vise at de vil "respekttere foreldrenes rett til å sørge for slik oppdragelse og undervisning i samsvar med deres egen religiøse oppfatning og livsanskuelse" (Europarådskonvensjonen og Menneskerettsloven i Norge). Foreldrerett, valgfrihet og religionsfrihet er viktig for alle foreldre, ikke minst for dem som er i et mindretall. Slik valgfrihet er også viktig for studenter som ønsker undervisning basert på et bestemt livssyn.

I Ot.prp. nr. 37 (2006-2007) om ny Privatskolelov skriver den nåværende regjeringen blant annet følgende om skoler som drives på religiøst grunnlag:

Formålet med å etablere og drive skolar på religiøst grunnlag vil nettopp vere at slike skolar skal gi barn og unge eit skoletilbod der trua er ein naturleg del av verdigrunnlaget, og der dette er synleggjort i stiftelsesdokumenta og i dei læreplanane skolen skal følgje. Læreplanane for skolen må ikkje komme i konflikt med formålsparagrafen i lova, jf. § 1-1. Private skolar som er etablerte og blir drivne på religiøst grunnlag, har høve til å gjennomføre opplæringa i samsvar med sitt syn og si overtiding, så lenge det blir informert om andre syn og norsk lovgiving på området.

Når det gjelder høyskoler, slår loven fast at disse institusjonene har "rett til å utforme sitt eget faglige og verdimesige grunnlag". En uthuling av ansettelsesretten vil føre til at skoler og høyskoler ikke kan gi noen garanti for at de faktisk er det alternativet som de var ment å være og dermed ikke gir bidrag til å oppfylle konvensjonene.

b) Forståelsen av religion

Dersom troen skal være en naturlig del av verdigrunnlaget (se sitatet over), må den også være en naturlig del av de ansattes liv. Graverutvalgets to NOU-er ser ut til å bygge på en forståelse av religion som noe som bare gir seg utslag når en utfører liturgiske handlinger, forkynter eller underviser i religion og i enkelte, men få forbildesituasjoner. Ut fra en slik forståelse blir det bare for religionslærere det er viktig å kunne spørre etter tro, ikke for alle lærere. Dette er en gal og for snever forståelse av religion, i vårt tilfelle av kristen tro, og hva den betyr i et menneskes og en skoles liv. Troen omfatter hele livet, den påvirker hvordan vi tenker om oss selv, om vårt forhold til andre og om samfunnet, og den gir retningslinjer for hvordan vi lever.

Dersom en kristen skole eller høyskole skal kunne være den kristne skole den er godkjent som, må den, om den ønsker det, ha rett til å kreve at alle ansatte positivt kan formidle den tro og den etikk som skolen står for, både i ord og i holdning. Dette handler ikke om en evt.

diskriminering av arbeidstagere, men om kvalifikasjoner til å fylle en stilling. Det er diskriminering også om elever, foreldre og studenter ikke får møte det skoletilbud de har valgt eller om de møter en undervisning basert på andre verdier og standpunkter enn det de forventer. Å måtte ansette personer som står for noe annet enn det institusjonen står for eller vil stå for og med sin livsførsel formidler dette, er diskriminering av disse grupper.

c) De ansatte som ”læremiddel”

Voksne som er sammen med barn og unge vil være rollemodeller. Hvilke forventninger som stilles til skoleansatte er derfor også et spørsmål om læring. Dersom skolen skal gi en helhetlig oppdragelse og undervisning, må det som sies og det som formidles gjennom handling og holdning stemme overens. Undervisning om å ta vare på miljøet vil falle død til jorden dersom lærere og kantineansatte ikke lever etter det, både i skoletiden og ellers. Mange av våre skoler er små, ligger i små lokalsamfunn og/eller har internat, slik at det er vanskelig å snakke om et privatliv som elevene og skolen ikke har noe med. Dessuten spør barn og unge hva de ansatte tror og tenker og gjør, de ansatte må være i stand til å kunne svare både ærlig og i tråd med det skolen står for og er forpliktet til å formidle.

Kun lojalitet til det skolen står for, er ofte ikke nok i en oppdragelses- og undervisningsinstitusjon. Den norske skolens Kunnskapsløftet, generell del, sier følgende som er relevant om dette:

Lærernes viktigste læremiddel er de selv. Derfor må de tørre å vedkjenne seg sin personlighet og egenart, og fremtre som robuste og voksne mennesker for unge som skal utvikles følelsesmessig og sosialt. Fordi lærerne er blant de voksne personer som barn og ungdom får mest med å gjøre, må de våge å stå fram tydelig, levende og bevisst i forhold til den kunnskap, de ferdigheter og de verdier som skal formidles. Lærerne må være så nære som personer at barn og unge kan stole på og snakke åpent med dem. De må kunne tenne og fortelle, men også tilrettelegge, gi struktur og føringer for unge under læring og på søking.

En god skole arbeider for at de verdier den bygger på skal gjennomsyre hele skolen. I de kristne skolene og høyskolene er vi opptatt av at alle de ansatte er viktige rollemodeller for elever og studenter, enten de underviser, gjør rent, gjør kontorarbeid eller er vaktmester. Mange studenter har hatt gode samtaler med rengjøringsassistenter, mange elever har fått hjelp av vaktmesteren. Dette understreker at skolene må ha rett til selv å vurdere hvilke og hvor mange ansatte de vil stille livssynskrav til gjennom hvordan de definerer stillingene.

KFF har ingenting imot at loven forandres slik at det ikke er særregler for homofilt samlevende. For våre skoler er samlivsform bare ett av flere etiske områder som er viktige. Det grunnleggende for oss er at den enkelte institusjon må ha ansvaret for å vurdere hvilke krav som skal stilles. Dette handler ikke om menneskeverdet til dem som er uenige i det skolen står for, men om kvalifikasjoner i vid forstand til å formidle det.

d) Saklighet på institusjonens premisser

Vi vil gjerne understreke at mange av KFFs skoler har ansatt personer uten alle skolens egne kjennetegn – det være seg tro, konfesjonstilhørighet eller etiske standpunkter. Dette gjør de ut fra en vurdering av hva som er ønskelig, forsvarlig og/eller nødvendig. I en slik vurdering vil både stillingens karakter, personalets sammensetning og søkerens lojalitetsinnstilling være sentrale. Vår innvendig mot lovforslaget er at definisjonen av ”saklig” legger store begrensninger på deres muligheter til å stille krav, og dermed også på deres muligheter til å være fleksible og vurdere ut fra eget kjennskap til situasjonen og skolens egne konkrete mål.

Utvalget sier at saklighetskravet henviser til ”en totalvurdering av motstridende interesser, hensyn og behov, hvor særlig behovene for menneskerettslig beskyttelse for enkeltindividet blir vurdert opp mot flertallets, samfunnets og myndighetenes behov for å forskjellsbehandle”. Vi vil igjen understreke at det her ikke er flertallet eller samfunnet som har behov for å forskjellsbehandle, men en minoritet som trenger det for å ta vare på sin egenart og sine forpliktelser.

Vilkårene for saklig forskjellsbehandling skal etter utvalgets forslag være at forskjellsbehandlingen har et saklig formål, at den er nødvendig og at den ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles. Det ligger i lovforarbeidet (NOU 2008:1) at det er en plikt til å omorganisere slik at ikke alle i en virksomhet omfattes av den utvidede religiøse begrunnelse. En slik plikt står i motsetning til hva som er en god skole og høyskole, nemlig en som har en felles visjon og felles verdier og der de ansatte drar i samme retning. Prinsipielt å unnta vaktmestere, matematikklærere og kontormedarbeidere fra krav til livssyn og livsførsel mener vi er en nedvurdering av deres bidrag for å skape en god kristen skole og et negativt signal til dem om deres betydning i fellesskapet.

Vi mener at argumentene våre viser at å stille krav til livssyn og livsførsel for å bli ansatt i en kristen skole eller høyskole, er både saklig og nødvendig. Vi vil også hevde at det ikke er uforholdsmessig inngripende overfor dem som forskjellsbehandles, all den tid det er snakk om stillinger som kristne forbilder og trosopplærere i vid forstand. Utvalgets forståelse av saklighetskriteriene er innsnevrende. Skal saklighetskravet bli stående må det eksplisitt sies at disse kriteriene må defineres av virksomhetene selv dersom de har religiøse, livssyns eller kulturelle formål f.eks for religiøse institusjoner og organisasjoner. Det er institusjonen selv som må vurdere hva som er saklig og hvilke krav som skal stilles i ethvert tilfelle, uten lovkrav om at noen skal utelukkes fra å bidra til å nå noen av skolens og høyskolens viktige mål.

KFF vil understreke det positive i § 23 som gir rett til å spørre etter ” religiøse og... forhold”. Vi støtter at dette er knyttet til virksomhetens formål, ikke til dens status som trossamfunn e.l. Pga lovkrav f.eks i privatskoleloven om at skolene må være et selvstendig rettssubjekt bl.a. av kontrollhensyn, er f.eks ingen kristne privatskoler formelt eid av et trossamfunn. De fleste er likevel knyttet til en eller flere menigheter/organisasjoner/trossamfunn som de har gått ut fra eller som ”står bak” skolen. Her er det noe uklart i utvalgsinnstillingen da det ser ut som om man må være direkte underlagt trossamfunn for å oppnå visse rettigheter. F.eks er den økumeniske situasjon i vårt land slik at mange skoler har en økumenisk forståelse av skolens basis, dvs slektskap med mange kirkesamfunn. Religiøse virksomheter må selv kunne definere seg som innenfor retten til å gi unntak selv om de ikke er eid av trossamfunn. Dette må gjelde når de som privatskole har et religiøst godkjenningsgrunnlag eller et kristent ”faglig og verdimesig grunnlag” vedtektsfestet som høgskole, altså etter sine respektive egne lover.

Konklusjon

KFF ønsker ikke å diskriminere personer. Skolene og høyskolene våre ønsker både å vise respekt for alle og å formidle viktigheten av respekt for alle mennesker og alle menneskers likeverd. Som en del av dette, ønsker vi en lovgivning som viser respekt for det mindretall av foreldre/elever/studenter som vil ha en undervisning og oppdragelse som bygger på og

formidler kristen tro og etikk, og som derfor gir institusjonene rett til selv å vurdere hvilke krav de vil stille til sine ansatte.

Ut fra dette vil KFF foreslå at § 5 får et tillegg (kursivert) i første avsnitt:

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, er ikke i strid med forbudet mot diskriminering i § 4. I arbeidsforhold kan forskjellsbehandling bare skje dersom dette er nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke. Virksomheter som har som formål å fremme bestemte politiske, kulturelle eller religiøse syn, definerer selv stillingenes karakter og hva som er av betydning for å gjennomføre sitt formål.

Vennlig hilsen



Torgeir Flateby
generalsekretær



Signe Sandmark
seniorrådgiver