

Mer likestilling, mindre diskriminering. Fra store ord til daglig arbeidsliv

Skrevet av Marit Bunkholt

prost i Nordre Aker prosti, Oslo bispedømme

E-post: mb455@kirken.no

St. Sunniva nr. 2/2021, s. 65–72

I oktober 2020 kom rapporten «Å være en sak. LHBT+: Holdninger og arbeidsmiljø i kirken». I begynnelsen av mai i år (2021) kom rapporten «Arbeidsmiljø for kvinnelige prester». Begge rapportene forteller om diskriminering og manglende likestilling. De forteller også om trivsel og arbeidsglede, godt samarbeid og gode dager. I min sammenheng her er det rett og slett av mindre interesse. Jeg ønsker i stedet å se problemene tydelig, for så å lete etter strategier for å skape endring, og motarbeide den slags for framtida. Som arbeidsgiver er jeg ansvarlig for at ansatte skal ha et forsvarlig arbeidsmiljø. Vi er ikke der for alle ennå, det forteller rapportene med all mulig tydelighet.

Denne teksten planlegger å fly fra de store ords høyder ned til det daglige liv i samarbeidet mellom ansatte, frivillige, folkevalgte og medlemmer i vår kirke. Hvordan lever vi sammen med likestilling, uten diskriminering? Hva kan jeg som prost i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte gjøre, og som arbeidsgiver for prestene bidra med? Tre aktuelle eksempler skal til sammen vise hvilke utfordringer vi står overfor. Jeg oppsummerer kort to nylige arbeidsmiljøundersøkelser blant to grupper av kirkens ansatte. Deretter henter jeg fram refleksjoner fra Oslo bispedømme om hvordan kirken kan fungere best mulig som arbeidsgiver for mennesker med funksjonsnedsettelse. Disse tre eksemplene vil forhåpentlig vise at forskjellige kamper mot diskriminering har samme mål om likestilling. Deretter går jeg til vår daglige praksis og leter etter muligheter for å leve med kjærlige og rettferdige blikk på hverandre – tross forskjeller.

Forskjellenes farer

«Språk er makt». Det er overskriften på en kronikk skrevet av Lars Ødegård, tidligere generalsekretær i Norges Handikapforbund, 29. juni i år i Dagsavisen. At ord kan skape hva det nevner, er en gammel sannhet for teologer. Men ord kan ikke bare skape lys i mørke, og være bærer av tilgivelse og velsignelse, de kan også holde folk nede. I ingressen til kronikken kan vi lese at «Alle begrepene om funksjonshemmede er negativt ladet.» Og lenger inn i teksten skriver han: «Det gjør noe med hvordan folk tenker om oss, og hvordan mange

funksjonshemmede tenker om seg selv. Parallellene til feminisme og all minoritetskamp er både innlysende og en viktig erkjennelse. Det handler om likestilling. Derfor er språket så viktig. Det skaper ny innsikt, endrer holdninger og setter nye normer».

Kjetil Østli, journalist og forfatter, skriver i en serie av «22. juli-kronikker» i Aftenposten 1. juli i år om språk, oppmerksomhet og den kraftanstrengelsen som kan være nødvendig for å lytte til den andre. Med hjelp av Simone Weil og Toril Moi leter han etter en måte å delta i samfunnets samtaler på. Hos Simone Weil finner han «det oppmerksomme blikket», det som lar meg selv og mine meninger tre tilbake for bare å lytte til den andre. Toril Moi setter ord på muligheten vi har til å forsøke å virkelig forstå hvorfor den andre ser det hen ser. Med henvisning til Moi skriver Østli: «Et godt samfunn tar språk alvorlig og oppmuntrer sine borgere til å utvikle evnen til å se på verden, på andre mennesker, på seg selv, med et rettferdig og kjærlig blikk». Å opparbeide og bruke et slikt blikk krever en stor kraftanstrengelse, sier han. «Men kanskje kan vi komme en centimeter nærmere virkeligheten som inkluderer alle».

Uenighet og diskusjon er skapende. Forskjeller er forfriskende. Men både uenigheter og forskjeller bærer i seg et potensiale for å skape uro og behov for avgrensning eller avstand. «De andre» kan oppleves truende, og «vi» bruker muligheten til å holde oss unna dem, eller legge hindringer i veien for dem hvis vi kan. Historier om store kriger og små bygdedyr handler ofte om det samme: Forskjeller vi tror er farlige, eller uenigheter vi misbruker eller gjør større enn de egentlig er. Det kjærlige og rettferdige blikket viker for maktspråk som definerer og begrenser den andre, og skaper konflikt som setter samfunnet og menneskene i fare.

Forskjeller i Den norske kirke

Den norske kirke er stor og sammensatt. De siste tiårene er forskjellene mellom oss mennesker som er del av dette fellesskapet, kommet tydeligere til syne. I løpet av mine snart førti år som kirkelig aktiv og ansatt har den kirkelige samtalen åpnet seg. Nye stemmer er kommet til orde, roller har endret seg, makt har skiftet hender – og ikke minst: Forståelsen av makt, myndighet og lojalitet er kommet opp til debatt. Lydighet er ikke lenger en selvfølge, autoriteter må vise seg tilliten verdig. Kirken har ikke levd uberørt av samfunnsendringer og mentalitetsutvikling. Likestillingskrav og minoritetskamp påvirker og utvikler kirken. Gamle maktbaser forvitrer.

Lars Ødegård påpeker at arbeidet for likestilling for mennesker med funksjonsnedsettelse henger tett sammen med «feminisme og all minoritetskamp». Dette er ikke gammelt nytt, selv om det i dag er vel kjent. Det tok litt tid før kvinner fra forskjellige minoriteter fant sammen i felles kamp i kirke og samfunn. Og fortsatt kan det være kontroversielt å påpeke sammenhengen mellom forskjellige gruppers behov for endrede livsvilkår. Det kan virke som om de forskjellige gruppene er redd for å forsvinne i undertrykkelsesmengden, eller at den herskende majoritet er urolig for en stadig sterkere dominoeffekt – snart raser all verdens minoriteter og undertrykte mot «oss» i samlet flokk. I kirken har dette kommet til syne på en særegen måte når det sees forskjellig på kvinners og homofiles rettigheter. I samfunnet kunne det sees når homofile til dels kjempet sin

kamp uten sideblikk til hvordan andre grupper hadde funnet sin vei ut av urimelig forskjellsbehandling. Mange grupper som opplever seg undertrykt eller forskjellsbehandlet har hver på sin kant vist liten vilje til å se hvordan de ulike kampene henger sammen. Til tross for at dette nå er påpekt i mange sammenhenger, henger praksis ofte igjen. For egen del slår jeg fast at parallellene mellom forskjellige kamper er for klare til å bli oversett. Likheten mellom utfordringene er større enn forskjellene mellom gruppene. De undertrykkende strukturene som rammer er de samme. Mulighetene for å dra nytte av hverandres erfaringer og strategier er stor.

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (2018) ser sammenheng. Den holder sammen en lang rekke mulige diskrimineringsfelter i samme paragraf. Loven innskjerper vårt felles ansvar i kirke og samfunn for ikke å diskriminere på grunn av «kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene». Dette kravet skal omsettes i konstruktiv praksis i alle våre kirkelige arbeidslag.

Rapporter fra kirkens arbeidsmiljø

Rapporten «Å være en sak» viser at hver femte ansatte med LHBT-identitet har opplevd diskriminering. En av fem. Det blir mange enkeltmennesker til sammen. Rapporten «Arbeidsmiljø for kvinnelige prester» viser at 1 av 5 kvinner i prestetjeneste oppgir at ulikt syn på kvinnelige prester fører til krevende kollegarelasjoner. Også 1 av 5 opplever at de ikke blir behandlet eller lyttet til på samme måte som sine mannlige kollegaer. 28 % av 68 kvinner som har svart på undersøkelsen i Oslo bispedømme har opplevd uønskede hendelser basert på at hun er kvinne og prest. Vi kan nesten stoppe der. Slå fast at her må noe gjøres. Dette er høye tall. Igjen: Mange enkeltpersoner.

La meg likevel ta med en detalj til fra hver av undersøkelsene. 1 av 4 kvinnelige prester oppgir at de har fått kommentarer på alder og utseende som de synes er ubehagelige. I Oslo bispedømme melder 1 av 3 om det samme. Ifølge arbeidsmiljøundersøkelsen brutt ned på bispedømmenivå er dette vårt største problem, og vi står negativt ut blant bispedømmene. Blant ansatte med LHBT-identitet oppgir mange at de ikke er åpne om sin legning eller seksualitet. Disse «detaljene» beskriver alvorlige utfordringer for en arbeidsplass.

Begge undersøkelsene avdekker dessuten at mange ikke rapporterer diskriminering og trakassering. De kan være redde, eller de har ikke tro på endring. Dessuten er det flere som ikke vet hvor og hvordan diskriminering og trakassering skal rapporteres. Sommeren 2021 skriver en prest i et innlegg i Vårt land at «Jeg er sint og jeg er redd. Kirken som jeg egentlig er så glad i, oppleves ikke som en trygg arbeidsplass.» Hun velger å skrive som anonym. Det sier sitt om redselen, og dette kan for noen sette en stopper for å melde fra.

Blant de ansatte i kirken er det ifølge rapporten «Å være en sak» 70% som mener det ikke er galt at to av samme kjønn har et seksuelt forhold, og to tredjedeler mener det er bra at kirken nå har to syn. Når det gjelder kvinnelige prester, er tallene sannsynligvis enda høyere – svært mange ansatte i Den norske kirke ser på kvinners prestetjeneste som en selvfølge. Likevel er det altså slik at der motstanden mot disse gruppenes tjeneste i

kirken er til stede, kan ansatte fra disse gruppene komme raskt inn i krevende situasjoner og relasjoner (som å ta valget om å leve med skjult LHBT-identitet eller opplevelsen av krevende kollegarelasjoner basert i ulikt syn på kvinners prestatjeneste).

Diskrimineringen både overfor kvinner og ansatte med LHBT-identitet, er ofte knyttet til møter med kirkemedlemmer og frivillige. Det gjør situasjonen mer innfløkt. Hvordan kan jeg som arbeidsgiver sikre ansatte forsvarlig arbeidsmiljø ute blant folk?

Ansatte med funksjonsnedsettelse har litt andre utfordringer enn kvinner som er prester, og ansatte med LHBT-identitet. Ansatte med funksjonsnedsettelse er i prinsippet velkomne overalt, det finnes ingen teologisk basert motstand mot deres tjeneste. Snarere tvert imot. I kirkemøtesaken «Den norske kyrkja – ein arbeidsplass for menneske med funksjonshemmingar?» (KM 13.1/2006) sies det i komiteens kommentarer at «Den norske kyrkja treng den spesielle livserfaringa som menneske med funksjonsnedsettelse har. Denne erfaringa gjev impulsar som er nødvendige for konkretisering av kyrkje- og menneskesyn og må få konsekvensar for innhaldet i forkynning, undervisning og diakoni.» Til tross for dette, kan mennesker med funksjonsnedsettelse som er ansatt i kirken, erfare en tilsvarende språklig og systemisk undertrykkelse som Lars Ødegård satte ord på i sin kronikk.

I Oslo bispedømme har vi jobbet med vår rolle som arbeidsgiver i møte med arbeidstakere med funksjonsnedsettelse. Noen av våre medarbeidere med funksjonsnedsettelse har satt ord på hvordan deres tjeneste i kirken er utfordrende. Dels handler dette om manglende praktisk tilrettelegging. Men også om noe helt annet, formulert ved spørsmål som disse: Hvordan snakker vi om funksjonsnedsettelse og mennesker som er synlige bærere av dem, på en måte som ikke virker stigmatiserende eller støtende? Hvordan kan kirkeledelsen i Oslo være en agent for utvikling av et språk som tar på alvor ulikheter i behov, uten å gjøre mennesker med funksjonsnedsettelse til «de andre»? Når det er nødvendig å stille disse spørsmålene, viser det at vi har en vei å gå mot likestilling for flere enn kvinner og mennesker med LHBT-identitet.

Tre veier videre: Systemutvikling, språkrøkt og kulturarbeid

Systemutvikling

Kirkerådet valgte i forlengelsen av arbeidsmiljøundersøkelsen blant kvinner i prestatjeneste å sette i gang utarbeidelse av et opplæringsprogram om diskrimineringslovgivningen for å bevisstgjøre alle ledere på sitt ansvar. Det skal også etableres et digitalt varslings- og avvikssystem. Kirkerådet vil høsten 2021 behandle en sak med sikte på å fremme likestilling, mangfold og inkludering i Den norske kirke. Disse tiltakene kan forhåpentligvis skape et godt grunnlag for å handle lokalt.

I vårt prosti drøftet vi utfordringene fra de to arbeidsmiljøundersøkelsene i et fagmøte med prester og diakoner. Vi fant sammen fram til noen måter å arbeide med dem på systemnivå. Det første er selvsagt at bispedømmets rutine for varsling av uønskede hendelser og kritikkverdige forhold, må være kjent for alle ansatte. Det kom også et nyttig forslag om at temaet rutinemessig tas opp i medarbeidersamtaler gjennom spørsmål om diskriminerings erfaringer og behov for universell utforming. Dette ble innført på stedet. Vi sluttet oss også

til noe som allerede er uttalt og ønsket politikk i vårt bispedømme: Det er ingen aksept for bytte av prest til kirkelige handlinger av årsaker som rammes av diskrimineringslovgivningen.

Å ikke tillate bytte av prest (eller annen ansatt) er et viktig grep i møte med befolkningen og deres mulighet til å opptre diskriminerende overfor våre ansatte. På den ene siden er dette for meg som arbeidsgiver selvsagt – vi har ansatte som er kvalitetssikret og i orden, og vi organiserer dem med tjenesteuker og -dager, ansvarsfordeling osv. Det er ikke fritt valg og heller ikke mulig med bortvalg. På den annen side er vi som kirke først og fremst til for andre. Vi kan ikke fullt og helt overse at mennesker i kirken kan ha synspunkter som gjør at det er noen av våre ansatte de ønsker å holde avstand til. Men her vil jeg være meget tydelig og melde inn at da er det et lederansvar å ta dialogen med dem. Det skal ikke overlates til den enkelte å kjempe for sin egen posisjon som ansvarlig for en kirkelig handling eller en annen aktivitet. Jeg bruker dessuten ordet «dialog» med velberådd hu her. Jeg vil lytte til hva menneskene tenker, men jeg vil også kunne snakke. Mitt utgangspunkt er å tale «til omvendelse». Jeg vil legge vekt på at de ansatte vi har skal kunne møte alle slags mennesker med alle slags synspunkter. Menneskene skal trygt kunne møte dem, uansett om de er uenige i dette eller hint.

I møte med ansatte med funksjonsnedsettelse har vi som arbeidsgivere i Oslo bispedømme stilt oss dette spørsmålet: Hvordan skal vi som arbeidsgiver greie å oppfylle våre forpliktelser i avtaler og lovverk til beste for menigheter og ansatte? Et første og overordnet svar er en tydelig likebehandling av ansatte. Vi må si tydelig og åpent at alle ansatte har utfordringer som må løses i dialog med arbeidsgiver. Ingen skal kjenne seg som et problem selv om behovene for en form for tilrettelegging periodevis kan være store. Videre må vi si tydelig at alle ansatte fra tid til annen, eller ofte, er en form for belastning i samarbeidet med sine kolleger. Vi har ulike «triggere» som kan gjøre enkeltsituasjoner krevende, vi tar noen utfordringer på strak arm og vegrer oss for andre. Våre livssituasjoner skifter, og dermed kan også funksjonsnivået og arbeidskapasiteten skifte, humøret går opp og ned, eller man må bli borte fra arbeidet en periode. Sist men ikke minst må vi framholde at vi som arbeidsgiver kun er opptatt av funksjonsnedsettelse fordi vi har ansvar for å sikre kvaliteten på tjenestene i møte med mennesker, og en god arbeidssituasjon for alle ansatte.

Generelt krever godt arbeidsgiveri innsikt i hvilke utfordringer arbeidstakerne står i, på tvers av forskjeller mellom dem, og god kompetanse på hvilke juridiske forpliktelser og løsningsmuligheter vi har. Arbeidsmiljøundersøkelser er en kilde vi selvsagt må ta på alvor. Kunnskap om arbeidsmiljøloven er like selvsagt. Samtidig må vi våge å stille krav til ansatte, både de som opplever diskriminering, og de som oppfattes å være diskriminerende. Vi trenger åpen tone og direkte tale. Den enkelte må kjenne at det er OK å stå opp for seg selv og andre når det trengs. Og de av oss som bevisst eller ubevisst diskriminerer eller opptre upassende, må tåle klare tilbakemeldinger. Vi har som kirke og arbeidssted noen felles verdier å styre etter. Vårt hovedfokus er menneskene vi møter og betjener. Vi trenger hverandre som samarbeidspartnere og støttespillere på tvers av uenighet og forskjeller.

Det fortelles både fra kvinner og mennesker med LHBT-identitet at diskriminering kan oppstå på grunn av teologisk uenighet. Dette berører et betent spørsmål: Hvor går Den norske kirkes teologiske grenser? Hva er det

OK å si og mene som prest, diakon, menighetsrådsleder, kirkemøtemedlem? Hvilket teologisk ståsted kreves av mennesker som tar lederansvar i vår kirke? Jeg oppfatter vår kirke som stor. Åpen og bred i teologiske spørsmål. Vi har og vil ha et rom for mangfold, også i teologien. Jeg har som mindretall i mange av kirkens saker selv nytt godt av denne bredden. Men hva skal vi tenke om de av oss som er ledere i kirken? Er det på tide å si at vi som er ledere, må være villige til å stå inne for hele vår flokk av ansatte i all deres forskjellighet? Jeg tror det. Jeg tror i hvert fall det er på tide å ta en tydeligere samtale om dette. Vi trenger ledere som kan håndtere mangfoldet. Da er det nok nødvendig å ha et avklart og positivt forhold til eksempelvis kvinner i prestatjeneste og kirkelige ansatte med LHBT-identitet.

Språkrøkt

Som sagt over: Hvordan snakker vi om funksjonsnedsettelse og mennesker som er synlige bærere av dem, på en måte som ikke virker stigmatiserende eller støtende? Hvordan kan kirkeledelsen i Oslo være en agent for utvikling av et språk som tar på alvor ulikheter i behov, uten å gjøre mennesker med funksjonsnedsettelse til «de andre»? Dette er gode spørsmål som også kan generaliseres ut over fokuset på funksjonsnedsettelse – hvordan snakke på en måte som ikke gir noen av oss følelsen av å være et «avvik» fra «normalen»? Vår forståelse av «annerledeshet» preges ofte av begrepene normalitet og avvik. Per Solvang er en av flere som har skrevet opplysende om dette, i boka «Annerledes» (2002). Vi har en forestilling av hva som er normalt, som former hva vi definerer som avvik. «Normaliteten» i vår sammenheng er et bilde vi bærer med oss, av hva som er det livet vi forutsetter at en fullverdig aktør i samfunnet lever: Frisk, uten særlige behov for assistanse, med nettverk, økonomisk uavhengig, med bolig osv.

I stedet for å se på forskjellige menneskelige uttrykk og livsformer som normale eller avvikende, er det en alternativ forståelse å bruke begrepet «forskjell» i kombinasjon med «mangfold». Det er forskjell på mennesker, og forskjell på hvordan mennesker lever. Som fellesskap og samfunn preges vi av mangfold. Fordelen med «mangfold» og «forskjell» som termer for beskrivelse av vårt menneskelige fellesskap, er åpenbar: Det motvirker tankene om at det finnes et «oss» i motsetning til «de andre». Og: Ingen kan med rette hevde å være «normalen» andre skal strebe etter. I tillegg er det viktig med et fokus på rettferdighet. Et typisk eksempel på manglende rettferdighet er når arbeidstakere med funksjonsnedsettelse har opplevd at de ikke vurderes på like fot med andre for stillinger de er kvalifisert til.

Rettferdighet som verdi har som forutsetning at vi ser på mennesker som grunnleggende like, og at vi alle – tross forskjellene – har lik verdi. I viljen til å leve med mangfold og forskjell er det viktig å ikke glemme det alle mennesker har felles; våre grunnleggende fysiske behov, vår avhengighet av andres omsorg og anerkjennelse, våre muligheter til å bety noe for andre. Diskriminering forutsetter at jeg ser på den andre som så forskjellig at hen ikke fortjener de samme vilkår som meg selv. Men ser vi godt etter, vil det alltid være noe vi kan kjenne igjen og identifisere oss med; en frykt, en glede, en opplevelse av å bli oversett eller urimelig behandlet. Kanskje forutsetter et «kjærlig og rettferdig blikk» i møte med andre at vi anerkjenner det vi har felles. Ingen av oss har valgt vårt eget kroppslige utgangspunkt eller har full

kontroll over vår videre skjebne. Den grunnleggende utfordringen er den samme for alle; å gjøre det beste ut av livet med seg selv og andre innenfor de gitte rammer. For noen er imidlertid rammene som er gitt, mye trangere enn for andre, og det må vi også anerkjenne.

Behovene våre er allmennmenneskelige, men de kan og må møtes på ulike måter, fordi vi også er forskjellige. En bevisst kobling av forskjell med mangfold er først og fremst et signal om at forskjeller også kan ses som en ressurs, og ikke som et problem.

I forlengelsen av dette er det interessant å legge merke til et utsagn fra Kirkenes verdensråd. KV har to ganger i løpet av de siste åra (2003 og 2017) jobbet med problemstillinger knyttet til vår forståelse av funksjonsnedsettelse. I 2003 var «inkludering» et viktig perspektiv. I introduksjonen av dokumentet fra 2017, «Tilværelsens gave», leser vi i pkt. 8: «Det forrige dokumentet brukte teologiske begrunnelser for å argumentere for inkludering. Det nåværende dokumentet, derimot, tar inkludering for gitt. Vår Skaper skapte *alle* mennesker i Guds bilde, ikke bare noen mennesker. Slik sett er det for kirken *ekskludering*, ikke *inkludering*, som krever begrunnelse.» Dette utsagnet peker utover til alle slags grupper av ansatte noen måtte ønske å ekskludere. Ekskludering må komme med en svært god begrunnelse.

Kulturarbeid

Dette er det viktigste. Sammen snakke om likestilling og diskriminering, jobbe med det, bryne seg på det og hverandre. Tåle hverandres forskjellige tanker og møte hverandres følelser og opplevelser modig.

I vårt prosti vil vi snakke om det i stabene og menighetsrådene: Hvordan kan vi sammen fremme likestilling og motarbeide diskriminering? Helt konkret: Hva betyr det - og hva gjør vi med det - at noen av våre ansatte antagelig (ut fra ren statistikk) skjuler sin LHBT-identitet? At noen av kvinnene som jobber her som prester, antagelig opplever uønsket oppmerksomhet på sitt utseende? At det antagelig skjer annen diskriminering eller trakassering ingen ser?

For å komme videre med disse utfordringene må vi ta dem personlig. Den enkelte ansatte og tillitsvalgte må kjenne etter og svare seg selv på krevende spørsmål: Hva tenker jeg om kjønn? Hva ville jeg sagt hvis min sønn sa han var homofil? Hvordan forstår jeg min lederrolle? Hva ville jeg gjort hvis jeg mistet synet eller ble lam? Hvordan ser jeg på og snakker med mennesker jeg jobber sammen med, og synes er seksuelt attraktive? Hva ville jeg gjort og tenkt og følt hvis jeg selv opplevde diskriminering? Slik selvrefleksjon må ligge til grunn for samtaler i stab og menighetsråd.

Samtaler som dette krever tilrettelegging. Det må inngås kontrakter om åpenhet og konsentrasjon. Det må være tydelig ledelse og rom for mangfold. De av oss som har opplevd god og åpnende veiledning, vet hva dette dreier seg om: Det må opparbeides en trygghet som er stor nok. Trygghet som kan skape vilje til åpenhet. Det er krevende, men ikke umulig.

Kulturarbeid i råd og staber kan også være veien ut til endring av holdninger blant «folk». En samstemt og tydelig gruppe ansatte og tillitsvalgte kan bety mye i møte med de av medlemmene våre som møter enkeltansatte med skepsis eller avvising basert i kjønn, legning, hudfarge eller funksjonsnedsettelse. Det betyr noe hvordan vi møter mennesker som spør om de kan «få en annen prest». Forkynnelse og konfirmantundervisning har

betydning, diakonens vilje til å ta diskusjonen med de eldre eller andre grupper og mennesker de omgås, likeså. Skolebesøk, samarbeid med bydeler og kommuner, enkeltsamtaler. Vi har som kirkelige ansatte utallige arenaer hvor vi møter befolkningen. Våre holdninger, og vår måte å snakke på, spiller en rolle. Vi har muligheter til å åpne samtaler, påvirke, spørre, kommentere.

Vi har også mulighet til å lære av andre. Det finnes kulturer og arbeidsplasser som har jobbet godt med diskrimineringsspørsmål. Det finnes kunnskap om kjønn, seksualitet, menneskesyn og funksjonsnedsettelse som kan gi oss nytt blikk på virkeligheten og teologien.

Et kulturarbeid i staver og råd kan gi tusenfold tilbake, gi mer tilbake enn mindre diskriminering og mer likestilling. Det skaper noe nytt og bedre av oss hvis det lykkes. Vi kan bli et arbeidsfellesskap som er villige til å stå sammen på tvers av forskjeller. Jeg merker at jeg nå nærmer meg Kjetil Østlis store lånnord: Se hverandre med et «kjærlig og rettferdig blikk». Ta den kraftanstrengelsen det er å komme seg dit. Det kan være verdt det. Det krever prioritering. Det bør ikke unngås.

Kilder

Lars Ødegård: «Språk er makt» i Dagsavisen 29.06.21. <https://www.dagsavisen.no/debatt/2021/06/29/sprak-er-makt/>

Kjell Østli: «Mektig er pennen. La oss skrive med en ny anstrengelse» i Aftenposten 01.01.21 <https://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/i/QmQmLA/mektig-er-pennen-la-oss-skrive-med-en-ny-anstrengelse>

«Arbeidsmiljø for kvinnelige prester», Kirkerådet 2021: <https://kirken.no/globalassets/kirken.no/aktuelt/filer%202021/arbeidsmilj%C3%B8%20kvinnelige%20prester/den%20norske%20kirke%20-%20arbeidsmilj%C3%B8%20for%20kvinnelige%20prester%20-%20analyserapport%20003.pdf>

«Å være en sak. LHBT+: Holdninger og arbeidsmiljø i kirken», Fafo-rapport 2020:20: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/a-vaere-en-sak>
Solvang, Per: *Annerledes*. Oslo, Aschehoug 2002