

Arbeidstilsynet  
E-post: [post@arbeidstilsynet.no](mailto:post@arbeidstilsynet.no)

Asker, 19. juni 2021

## **PRIDE, REGNBUEPROFILERING OG SAMVITTIGHETSFRIHET I ARBEIDSFORHOLD**

Pride-markeringene øker i antall og omfang. Hovedarrangementet i Oslo suppleres av en rekke lokale festivaler. Juni omtales og etablerer status som «pride-måned».

Profilering med regnbueflagget har økt i omfang blant frivillige organisasjoner, fagforeninger, bedrifter og konserner i privat næringsliv, og et betydelig antall instanser og enheter i offentlig sektor, stat, kommune og offentlig eide bedrifter.

Ansatte i norsk arbeidsliv kan forvente å komme i en situasjon der arbeidsgiveren lar virksomheten profilere med symboler, strategier, handlingsplaner og sertifiseringer som uttrykker forpliktelse på de verdiene som Pride og regnbueflagget uttrykker: • Retten til å elske den du vil • Frihet til å være deg selv • Mangfold • Inkludering • Forebygge diskriminering.

Dette er verdier som anerkjenner individets rettigheter uten å komme i konflikt med egne verdier. Som selvstendige utsagn er dette derfor ukontroversielt for de fleste. Samvittighetsutfordringen er at LHBTIQ- organisasjonene oppfattes å ha fått mandat til å tolke verdiene på vegne av hele samfunnet.

På henvendelse presiseres gjerne at profilering, støtte og partnerskap er avgrenset til kjerneverdier, uten at det er tatt stilling til LHBTIQ-organisasjonenes ideologiske, politiske og juridiske reformkrav.

LHBTIQ-organisasjonene er åpne for innsyn i styringsdokumenter og formulering av ideologiske og politiske krav. Øvrige aktører synes ikke å reflektere over hvordan Pride- og regnbueprofileringen kan assosieres med LHBTIQ-organisasjonenes reformkrav.

Internasjonal og norsk LHBTIQ-bevegelse har formulert og vedtatt reformkrav som vil medføre betydelige samfunns- og kulturendringer dersom de blir vedtatt.

Det vises til:

Yogyakarta prinsippene, som Norge v/ Norad har uttrykt støtte til:  
<https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain?docid=48244e602>

ILGA Worlds strategiplan  
[https://ilga.org/downloads/ILGA\\_World\\_Strategic\\_Plan\\_2019\\_2023.pdf](https://ilga.org/downloads/ILGA_World_Strategic_Plan_2019_2023.pdf)

Foreningen FRIs arbeidsprogram og politiske plattform  
<https://www.foreningenfri.no/om-oss/fri-mener/arbeidsprogram-2020-2022/>  
<https://www.foreningenfri.no/om-oss/fri-mener/politiskplattform/>

Mange arbeidstagere finner det naturlig at arbeidsgiverens profilering med regnbuefargene, regnbueflagget og feiringen av Pride, også medfører en tilslutning til verdier og ideologiske, politiske, juridiske og økonomiske reformer som de personlig ikke kan slutte seg til.

Flere forhold har betydning for eventuell samvittighetskonflikt:

- Hvordan skjer profileringen?
- I hvilket omfang blir arbeidstageren involvert og fremstår som representant for profilen?
- Er det krav om uniformering, deltagelse i aktiviteter, endre begreper språk?
- Forutsettes det deltagelse i ideologisk og politisk skolering?
- Forutsettes det at akademisk frihet og faglig integritet skal reguleres?
- Er verdiene en del av virksomhetens driftsgrunnlag eller skal de uttrykke en verdiprofil?

Norsk lov angir diskrimineringsgrunnlag som det er forbudt å diskriminere noen på grunnlag av. Det vises til likestillings- og diskrimineringslovens § 1 og straffelovens § 186.

<https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51/§1>  
<https://lovdata.no/lov/2005-05-20-28/§186>

Møter arbeidstagere forventning fra arbeidsgiver å slutte opp om strategier og profiltiltak på en måte som er grenseoverskridende og uten respekt for andre diskrimineringsgrunnlag?

En universell kristen forståelse av noen kjernebegreper er følgende:

- **EKTESKAP:** Ordning for én mann og én kvinne
- **FORELDRE:** Juridisk foreldreskap følger som utgangspunkt biologiske foreldreskap
- **KJØNN:** Kjønnskategoriene er mann og kvinne, definert ved objektive kriterier

I en vestlig kulturkrets har enkelte kristne trossamfunn endret sin forståelse av disse begrepene, men både i Norge og globalt utgjør dette vesentlige temaer for spenning mellom en tradisjonell og universell kristen tro, identitet og forståelse og reformagendaen til Pride- arrangørene.

Denne kristne forståelsen kan leve i respekt og fellesskap med andre verdier. Dersom den kristne blir møtt med respekt for retten til å være kristen, kan samme respekt gis tilbake.

Kristne borgere og trossamfunn henter inspirasjon fra bibelske tekster. Paulus skriver i et av sine brev at en leder i kristne menigheter skal være «*én kvinnes mann*». Teksten har ingen nedsettende omtale av andre samlivsformer, men beskriver den kristne normen.

Det diskriminerende er å ikke akseptere dette. Reformkravene til eieren og arrangøren av Pride søker regulering av andre borgeres rettigheter til å være den de ønsker.

Tros- og livssynssamfunnene skal reguleres, synet på ekteskap, kjønn, språk og seksualitet skal reguleres. Læreplaner og alle arenaer for oppvekst skal reguleres i samsvar med verdier og reformkrav i konflikt med kristen identitet, uten hjemmel i menneskerettighetene.

Det er denne agendaen for samfunns- og kulturendring som også involverer alle deler av arbeidslivet, og dermed skaper situasjoner som utløser samvittighetskonflikt for arbeidstagere.

Menneskerettighetene er den universelle og objektive normen som gjelder for alle, selvsagt også uavhengig av seksuell orientering og kjønnsidentitet. FNs menneskerettighetsråds resolusjon 17/19 i 2011 bekrefter dette, uten at det gis hjemmel til omfattende reformkrav.

<https://undocs.org/A/HRC/RES/17/19>

Det vises til at status for menneskerettighetene, hva angår ekteskap, foreldreskap og kjønn, er sammenfallende med den kristne forståelsen som her er beskrevet:

- Menneskerettighetene gir ikke hjemmel til å pålegge nasjonalstatene å vedta lov som åpner for likekjønnet ekteskap, eller å hevde at fravær av slik lov er diskriminerende.
- Menneskerettighetene gir ikke hjemmel for å tildele juridisk foreldreskap til andre enn barnets biologiske foreldre systematisk på bakgrunn av forskjellige former for assistert befruktning, eggdonasjon, sæddonasjon og surrogati. Barnets rett til kjennskap og omsorg fra sine foreldre er tvert imot regulert i Barnekonvensjonens art. 7.1.
- Menneskerettighetene gir ikke hjemmel for at kriteriene for å etablere kjønn skal avvike fra objektive medisinske kriterier til fordel for subjektiv kjønnsidentitet.

Arbeidsgivere, nasjonale og lokale myndigheter, media og norsk offentlighet gir inntrykk av at profilering og støtte til Pride er avgrenset til noen kjernebegreper som er lite kontroversielle. Det gis sjelden referanse til eier- og arrangørorganisasjonens bakenforliggende reformagenda.

Det må respekteres at enkelte arbeidstagere vil vurdere at Pride- arrangementet og regnbueflagget er assosiert med den internasjonale og norske LHBTIQ- bevegelsens verdier, uttrykte formål og ambisjoner om samfunns- og kulturendring.

Det kan derfor ikke avvises at det oppstår legitime samvittighetskonflikter.

Oslo kommune har vedtatt handlingsplanen «*Stolt og fri*» med tiltak for kompetanseheving og skoloring på LHBTIQ-verdiens premisser. Det skal tas i bruk et «*inkluderende språk*». Det vises til pronomenet «*hen*» og alternativ som «*annet*» til begrepene «*mann*» og «*kvinne*».

<https://www.oslo.kommune.no/getfile.php/13288172-1590494939/Tjenester%20og%20tilbud/Politikk%20og%20administrasjon/Politikk/Sentrale%20r%C3%A5d/R%C3%A5det%20for%20kj%C3%B8nns-%20og%20seksualitetsmangfold/Handlingsplanen%20stolt%20og%20fri.pdf>

LHBTIQ-organisasjonene har prosjekter som formidler kompetanse og kunnskap til skoler.

De innspillene vi har mottatt viser til at disse prosjektene ikke er avgrenset til å kunnskap og innsikt om LHBTIQ-personer og deres liv, men også har en normativ agenda om seksualitet, kjønn og kjønnsidentitet. Deler av pedagogisk personale kan komme i samvittighetskonflikt ved å ha som arbeidsoppgave å tilrettelegge for denne type undervisningsopplegg i skoler og barnehager.

Helsepersonell og pedagogisk personale kan vurdere normativ informasjon til barn og ungdom om at kjønn etableres ved subjektiv identitet, som tilrettelegging for kroppspress og kjønnsinkongruens, fordi informasjonen i seg selv etablerer ideen om at kroppen og identiteten ikke er harmonisert.

Vedlagt følger brev datert 13. juni 2021 til Utdanningsdirektoratet om Pride- markeringene i norske skoler. Verdialliansen har hatt kontakt med ansatte fra forskjellige deler av Norge, som opplever samvittighetskonflikt ved denne typer markering.

Arbeidstilsynet gir god informasjon om forholdet mellom arbeidsplikt og mulig samvittighetskonflikt med bakgrunn i utredningen «*Samvittighetsfrihet i arbeidslivet*» fra 2016, NOU 2016: 13:

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/psykososialt-arbeidsmiljo/fritak-fra-arbeidsoppgaver-av-samvittighetshensyn/pageAsPdf?showAsImage=true>

Utvalget som leverte NOU 2016: 13 «*Samvittighetsfrihet i arbeidslivet*» viste til at tre spørsmål bør stå sentralt i vurderingen av samvittighetsbasert fritak i arbeidslivet:

1. *Bygger arbeidstakers ønske om reservasjon mot å utføre bestemte arbeidsoppgaver på en dyp og viktig samvittighetsoverbevisning?*
2. *Kan reservasjon finne sted uten at det er inngripende for tredjepart?*
3. *Er reservasjon gjennomførbart i praksis uten for store ulemper for arbeidsgiver og kollegaer?*

**NOU 2016: 13 «Samvittighetsfrihet i arbeidslivet», side 12**

<https://www.regjeringen.no/contentassets/3f93bdb31a5942fba104512d4a3b8f00/no/pdfs/nou201620160013000dddpdfs.pdf>

De samvittighetskonfliktene som vanligvis blir beskrevet, følger gjerne av arbeidsoppgaver som hører med til virksomhetens drift. Den type samvittighetskonflikt som vi her påpeker handler i mindre grad om selve arbeidsoppgaven, men følger av krav og forventning til at arbeidstageren skal representere arbeidsgiverens ideologiske, verdimeslige og politiske profilering av virksomheten.

Markeringen av Pride, profilering med regnbueflagg og vedtak om strategier for mangfold og inkludering, ikke slik dette reguleres av menneskerettighetene, men slik det defineres i LHBTIQ-organisasjonenes reformkrav og uttalte agenda for samfunns- og kulturendring, øker i omfang.

Dette skaper utfordringer, kan medføre samvittighetskonflikt for arbeidstagere og ha konsekvenser for arbeidsmiljøet på norske arbeidsplasser.

På denne bakgrunn leveres følgende anmodning:

1. ***Arbeidstilsynet bes vurdere om det skjer en slik utvikling som beskrevet, hvor arbeidsgivere i privat og offentlig sektor og frivillige organisasjoner profilerer virksomheten og gjør vedtak som kan øke omfanget av samvittighetskonflikt hos arbeidstagere.***
2. ***Dersom Arbeidstilsynet finner at utfordringene er reelle, bør utredning, saksbehandling og vedtak ivareta samvittighetsfriheten og bidra til å redusere risikoen for økt konfliktnivå.***

Med vennlig hilsen  
VERDIALLIANSEN



Jan Harsem, daglig leder

**VEDLEGG:** Kopi av brev datert 13. juni 2021 til Utdanningsdirektoratet

*Verdialliansen - Nettverk for kristne verdier og menneskerettigheter – skal fremme og forsvare kristne verdier i samfunnet. Verdialliansen skal også fremme og forsvare kristen tro, identitet og verdigrunnlag som legitimt og beskyttet av menneskerettighetenes diskrimineringsvern.*

## VERDIALLIANSEN

Nettverk for menneskerettigheter og kristne verdier

ORG.NR.: 913 714 547

POST: Postboks 23 • 1371 Asker • Norge

WEB: [www.verdialliansen.no](http://www.verdialliansen.no) / FACEBOOK: <https://www.facebook.com/verdialliansen>

EPOST: [jan@verdialliansen.no](mailto:jan@verdialliansen.no) / TLF.: 95 77 11 99