

*Bilaga 1***Bilaga till biskopsmötets tillkännagivande 1/2006
Ärendenr 2003-01121****BISKOPSMÖTETS REDOGÖRELSE FÖR
HANTERING AV PROBLEM I ARBETSGEMENSKAPEN
FÖRORSAKADE AV OLIKA ÄMBETSSYN***Att slå vakt om kyrkans enhet*

Kyrkomötet beslöt år 1986 att öppna prästämbetet för kvinnor. Utvecklingen har synnerligen snabbt lett till att kvinnor och män som präster deltar i tjänandet av församlingarna och församlingsmedlemmarna på ett mångsidigt sätt och i gott samarbete. I en del församlingar har ämbetsfrågan dock gett upphov till problem och motsättningar. Därför har det nu blivit ännu viktigare att slå vakt om kyrkans enhet. Biskopsmötet betonar att de problem som förorsakats av olika ämbetssyn i första hand skall skötas genom pastorala samtal och biskoplig tillsyn.

Det pastorala samtalet är alltså den primära utvägen för att slå vakt om kyrkans enhet. Föresättningen för samtal är en tillitsfull atmosfär och att parterna högaktar och värdesätter varandra. Kyrkan respekterar kvinnoprästmotståndarnas övertygelse och värdesätter deras föresats att förbinda sig till kyrkans tradition. Å andra sidan förväntas av dem att de erkänner betydelsen av kyrkans beslut om kvinnliga präster och beslutets bindande karaktär i kyrkans liv.

Det pastorala samtalet är en växelverkan i vilket övertygelse och vår kyrkas ordning bringas att möta varandra. Avsikten med den biskopliga tillsynen är att motsättningarna skall minska och att de kunde elimineras samt att kyrkans enhet skall stärkas. Apostelns förpliktande ord gäller alla såväl i fråga om förfarande som i fråga om mål: *"Sträva efter att med friden som band bevara den andliga enheten"* (Ef 4:3).

Kyrkomötets kläm

Då kyrkomötet fattade beslutet om att öppna prästämbetet för kvinnor beslöt det inte att till kyrkolagen foga en samvetsklausul som skulle ha gjort det möjligt för dem som motsätter sig kvinnliga präster att neka till att utföra vissa arbetsuppgifter. Kyrkolagens förpliktelser om skötseln av tjänsteåligganden gäller sålunda fortfarande.

Då kyrkomötet fattade beslutet om kvinnliga präster godkände det dock klämmen som följer:

Även de av kyrkans medlemmar och tjänsteinnehavare, som förhåller sig negativt till att prästämbetet öppnas för kvinnor skall fortfarande i vår kyrka ha handlingsfrihet och möjlighet att bli vigda och utsedda till olika tjänster inom Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland. Alla medlemmar och tjänsteinnehavare i kyrkan bär tillsammans ansvar för att de svårigheter som ändringen förorsakar övervinnas genom ömsesidigt samarbete och genom att slå vakt om kyrkans enhet.

Klämmen är att betrakta som en rekommendation som styr tolkningen av lagen, inte en juridiskt bindande bestämmelse.

Enligt biskopsmötets åsikt är avsikten med denna kläm att

- på allmän basis konstatera friheten i verksamheten i kyrkan: de som motsätter sig kvinnliga präster har fortfarande möjlighet att arbeta i kyrkan, bli prästvigda och utses till tjänster i kyrkan. Den som motsätter sig kvinnliga präster behöver inte lämna sin tjänst.
- utmana alla parter att samarbeta och slå vakt om kyrkans enhet.
- uttrycka kyrkomötets förhoppning om att de nya praktiska situationer som öppnandet av prästämbetet för kvinnor medför, kunde lösas pastoralt i samförstånd och med respekt för alla parters synsätt.
- konstatera att ingetdera synsättet – den som motsätter sig kvinnliga präster eller den som godkänner kvinnliga präster – är irrlärgt.

Enligt biskopsmötet förstås klämman fel då

- den anses ge en präst, annan tjänsteinnehavare eller arbetstagare rätt att låta bli att samarbeta med en annan tjänsteinnehavare. På basis av klämman kan man inte vägra att utföra arbetsuppgifter.
- den anses ha juridisk betydelse. Klämman förbigår inte förpliktelser som bestäms i olika lagar.
- den tolkas sålunda att termen ”*verksamhetsfrihet*” skulle ge tillstånd att vägra utföra tjänsteplikter. Klämman uppmanar till samarbete, men ger inte rätt till vägran att utföra arbetsuppgifter.

Den som motsätter sig kvinnliga präster har rätt till åsiktsfrihet men kan inte handla så att kyrkans enhet skadas (gäller även undervisningen) eller vägra att sköta någon som helst lagligt given arbetsuppgift.

Arbetsgivarens förpliktelser

Både 6 § i grundlagen och 4 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män förutsätter att jämställdheten mellan kvinnor och män aktivt främjas i den samhälleliga verksamheten. Arbetsgivaren skall i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. Om antalet anställda hos en arbetsgivare är minst 30, skall arbetsgivaren genomföra åtgärderna för främjande av jämställdheten i enlighet med en jämställdhetsplan som görs upp årligen (6 § och 6a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män).

De viktigaste chefs- och tillsynsuppgifterna i församlingen hör till kyrkoherden. Till den kyrkliga förvaltningens särdrag hör att tillsyns- och styransvaret i vissa situationer även hör till biskopen, domkapitlet och kontraktsprosten samt till kyrkorådet och församlingsrådet.

Kyrkoherden har som uppgift att leda församlingens andliga arbete. I sin egen verksamhet följer kyrkoherden gällande lagstiftning och övriga anvisning inom helhetskyrkan. Bl.a. ansvarar kyrkoherden för arbetsklimatet, för jämn fördelning av arbetsuppgifter och organiseringen av arbetet. Kyrkoherden ansvarar också för de anställdas arbetshandledning.

Till arbetsgivarens eller chefens skyldigheter hör att (6, 11 och 18 § i grundlagen; lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, särskilt 1, 4, 6, 6a, 7, 8, 8d och 9 §; 4 och 6 § i lagen om likställdhet; 8 och 17 § i lagen om skydd i arbetet)

- behandla de anställda jämlikt oberoende av yttre faktorer som t.ex. kön.
- fördela prästernas arbetsuppgifter jämlikt oberoende av kön om det inte finns en sådan godtagbar orsak till förfarandet som beror *på arbetets art*.

De anställda skall behandlas jämlikt. Chefens yrkesutövning mellan en kvinnlig präst och en präst som förhåller sig negativt till kvinnliga präster får inte innehålla direkt eller indirekt diskriminering. Situationer som till exempel kan leda till direkt diskriminering är sådana där

- en chef fördelar arbetet på basis av kön och inte fördelar det jämlikt mellan män och kvinnor.
- en kvinnlig pastor, på grund av en begäran av en gäst som är motståndare till kvinnliga präster, flyttas från arbetsuppgifter som redan bestämts att hon skall ha.
- en kyrkoherde använder könet som urvalskriterium vid val av vikarier, vid inbjudan av gäster eller andra motsvarande situationer, fast det till detta inte finns grunder som beror på arbetets art eller i jämställdhetsplanen fastställd strävan efter jämn könsfördelning av personalen, om det inte finns en sådan godtagbar orsak till förfarandet som beror på arbetets art.

Indirekt diskriminering kan vållas av till exempel balansering mellan olika synsätt. Situationer som kan leda till indirekt diskriminering är sådana där

- en kyrkoherde eller annan chef som är underställd kyrkoherden vid fördelningen av arbeten, trots strävan till jämlikhet, i verkligheten strävar efter att fördela arbetsuppgifterna på basis av kön för att undvika att till exempel en kvinnlig präst och en kvinnoprästmotståndare blir placerade i samma gudstjänst.
- man enligt parternas enhälliga vilja strävar efter att organisera arbetet enligt en kvinnlig prästs eller en kvinnoprästmotståndares önskningar, på basis av deras kön eller övertygelse.

Om arbetskamrater, representanter för kyrkliga organisationer, förtroendevalda eller församlingsmedlemmar utövar fysisk eller psykisk påtryckning på en anställd, är arbetsgivaren skyldig att

- i mån av möjlighet ordna psykiskt och fysiskt arbetsskydd. Ett förfarande, där till exempel nattvard inte utdelas till en präst eller annan nattvardsgäst på grund av dennas kön eller ämbetssyn, är förbjudet.
- i mån av möjlighet även ingripa i sexuella eller könsbetingade trakasserier.

Förtroendevalda har ingen direkt arbetsledningsrätt i fråga om präster eller annan personal. Likväl får inte heller förtroendevalda göra sig skyldiga till diskriminering då de använder sin beslutanderätt i församlingen (till exempel vid val av tjänsteinnehavare). Kyrkoherden svarar för arbetsledningen för anställda inom det så kallade andliga arbetet.

Endast på basis av jämställdhetsplanen kan man vid anställningar avvika från en jämställd behandling (så kallad positiv diskriminering). Med planen eftersträvas att jämlikt anställa män och kvinnor i särskilda uppgifter i församlingen.

Församlingsmedlemmarna har enligt KO 2:24 rätt att till kyrkliga förrättningar välja en präst från den egna församlingen.

Till biskopens uppgifter hör att

- övervaka församlingarna och prästerna,
- övervaka att åligganden som hör till kyrkans uppgifter i församlingarna sköts i trohet mot kyrkans bekännelse, kyrkolagen, kyrkoordningen och valordningen för kyrkan samt mot de bestämmelser och anvisningar som grundar sig på dem,
- stödja och leda stiftets präster i deras arbete samt övervaka att de sköter sina prästerliga och tjänsteförpliktelser och
- främja en god arbetsgemenskap i församlingarna.

Om domkapitlets och kontraktsprostens motsvarande övervakningsskyldighet bestäms särskilt. Biskopen och domkapitlet fattar tillsammans beslut om prästvigningar. Särvigning för kvinnor och män kan inte ordnas eftersom det skulle vara diskriminering. Prästvigningarna förrättas vanligtvis i domkyrkan (se ingressen till formuläret för prästvigning). Då domkapitlet förordnar en församlingspastor får könet hos personen i fråga inte beaktas om detta inte grundar sig på församlingens jämställdhetsplan, i vilken eftersträvas en jämn fördelning mellan män och kvinnor i dessa tjänster, eller om det

finns särskilda grunder som beror på arbetets art.

Arbetsstagarens förpliktelser

Arbetsstagaren skall med sin egen skapande och uppbyggande insats komma med idéer och delta i utvecklandet av arbetet. Arbetsstagaren skall följa lagstiftningen och övriga anvisningar som hänför sig till arbete, arbetssätt som avtalats lokalt samt arbetsledningsbestämmelser.

Det förutsätts att en anställd inom kyrkan sköter alla arbetsuppgifter som hör till tjänsten. En präst kan inte vid skötseln av sin tjänst vägra samarbeta med en annan präst. Prästen har en förpliktelse att till exempel samtycka till att vid altaret samarbeta med en annan präst. Förpliktelsen till samarbete gäller alla arbetssituationer och även alla anställda.

En kyrkligt anställd får inte vid skötseln av centrala arbetsuppgifter följa sin från allmän lagstiftning eller kyrkomötesbeslut avvikande övertygelse, om det inte finns lagligt skydd för detta.

En anställd har ansvar för sin egen och sina arbetskamraters andliga och fysiska arbetssäkerhet. En anställds

- attityd eller övertygelse får inte förorsaka följder som skadar en arbetskamrats hälsa. En arbetskamrat kan inte vägra samarbeta eller försöka undvika sin arbetskamrat på grund av dennas övertygelse. En anställd får inte heller annars göra sig skyldig till trakasserier (till exempel påtryckning, förolämpningar, uteslutning från en grupp, öknamn och annat psykiskt

våld).

Kyrkans arbetstagares handlingsfrihet

Den handlingsfrihet som kyrkans anställda enligt klämman har innebär närmast att de som förhåller sig negativt till kvinnliga präster fortfarande har rätt att arbeta i kyrkans olika tjänster och uppgifter. Ämbetssynen som motsätter sig kvinnliga präster är inte irrlära. Kyrkan har ansett att män och kvinnor har en enahanda rätt att vara präst. De som motsätter sig kvinnliga präster har fortfarande rätt att bli prästvigda men av dem förutsätts en beredskap att samarbeta med kvinnliga präster.

Följderna av vägran att samarbeta

Biskopsmötet anser att problem som beror på olika ämbetssyn i första hand skall skötas med hjälp av pastorala samtal. Sanktioner är den sista utvägen då man inte längre kommer framåt med samtal.

Om en tjänsteinnehavare trots samtal vägrar samarbeta provar chefen eller ett behörigt organ vilka åtgärder som skall vidtas. Situationen kan leda till att

- en anmärkning ges (KO 6:3) eller
- disciplinärt förfarande (KL 23) inleds (präst, ordinarie lektor, kantor).

I princip kan disciplinärt förfarande tillämpas på alla tjänsteinnehavare. På grund av de administrativa svårigheterna är det ändamålsenligt att använda förfarandet endast i fråga om tjänsteinnehavare för vilka lagstiftningen inte tillåter andra åtgärder (präst, ordinarie lektor, kantor). I fråga om andra tjänsteinnehavare och anställda i arbetsavtalsförhållande kan beroende på situationen användas

- anmärkning (tjänsteinnehavare),
- varning (anställd i arbetsavtal) eller
- uppsägningsförfarande (KL 6:8 a; 7 och 9 kap. i lagen om arbetsavtal).

Utöver chefen eller ett behörig kyrkligt organ kan till exempel arbetsskydds-organisationer ingripa i diskriminering som beror på ämbetssyn. Såväl diskrimineringen som att arbetsgivarsidan inte ingriper i en diskriminerande situation kan i tillspetsade situationer leda till t.o.m. straffrättsliga följder. Såväl alla i chefsställning som förtroendevalda kan ställas till svars.

En gemensam uppgift

För att på bästa möjliga sätt sköta de spänningar som uppkommit efter att ordningen med kvinnliga präster införts strävar man i församlingarna och de kristna organisationerna efter en öppen och inbördes respektfull växelverkan samt smidigt samarbete. För att stödja detta behövs även tålmodig och långsiktig pastoral handledning och biskoplig tillsyn. Enhet uppstår bäst i ett klimat av positiv vilja att finna lösningar. Varje anställd, var och en som bär ansvar och varje medlem i vår kyrka kan för sin egen del inverka på att samarbetet går framåt på ett uppbyggande sätt samt i en anda av ömsesidig högaktning och kärlek.