DEN NORSKE KIRKE
Kirkerådet

79/26

Tønsberg

Referanser:
KR 35/21 Kristne migranter, åtte kjennetegn
KR 95/21 Strategi for likestilling inkludering og mangfold - forventningsdokument

Arkivsak: 26/02678-2

Saksdokumenter:
Rutine for håndtering av diskriminering og trakassering
Åtte kjennetegn for Den norske kirke i møte med et flerkulturelt samfunn
Rom for alle – bruk for alle - Forventningsdokument om likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke

Den norske kirke og rasisme (KM-sak 2027)

Sammendrag

Sakspapiret til Kirkerådet er bredt anlagt for at rådet skal få et større grunnlag for å gi føringer for kirkemøtesaken. En kirkemøtesak bør være kortere.

Det anbefales å se LIM-fagdagen 2026 i opptak før rådsbehandlingen.

Det er fremmet forslag om en vedtakssak om rasisme til Kirkemøtet i 2027. Bakgrunnen er at flere nyere undersøkelser og erfaringer viser at rasisme er en utfordring i Den norske kirke. Kirken avspeiler det norske samfunnet hvor rasisme, diskriminering, ekskludering og negative fordommer rammer minoritetsgrupper. Å løfte denne tematikken til Kirkemøtet, er et tydelig signal om at Den norske kirke tar dette på alvor.

Det foreslås at saken konsentrerer seg om forhold som gjelder Den norske kirke. Den spisses mot erkjennelse av alvoret i at rasisme også finnes i kirkelige sammenhenger og mot ansvaret for å motvirke dette. I neste omgang kan kirkens arbeid mot rasisme i egne sammenhenger være et vitnesbyrd ut i samfunnet, både i Norge og internasjonalt.

Saken avgrenses til rasisme og rasistisk diskriminering knyttet til hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse og språk. Religion og livssyn kan være nært sammenvevd med rasisme og rasistisk diskriminering, men problemstillinger knyttet særskilt til

disse grunnlagene behandles ikke i denne saken. I et trossamfunn reiser dette spørsmål som krever en bredere behandling.

Når Kirkemøtet behandler en sak om rasisme, vil medlemmene møte tematikken med ulike erfaringer og perspektiver. Noen har selv erfaring med rasisme og diskriminering, mens andre i større grad tilhører majoriteten og har privilegier som kan være vanskelige å få øye på. Egne erfaringer og posisjoner påvirker hva vi ser og ikke ser. Derfor er det viktig å være bevisst egne blindsoner og å lytte til erfaringer og perspektiver som utfordrer egen forståelse. Mennesker som opplever rasisme er en del av kirkens «vi», som medlemmer, ansatte, frivillige og tillitsvalgte. Rasisme i kirken rammer derfor ikke bare «de andre», men mennesker i kirkens egne fellesskap.
Samtidig kan ikke ansvaret for å motarbeide rasisme legges på dem som selv rammes. Kirkemøtet og kirkens øvrige organer har et selvstendig ansvar for å gjenkjenne og motvirke holdninger, praksiser og strukturer som kan føre til rasisme og diskriminering.

Erfaringer med rasisme kan være belastende og vanskelige å snakke om. Kirkemøtet bør drøfte saken på et overordnet og prinsipielt nivå, og unngå å gå for dypt inn i enkelte grupper og ikke kommentere konkrete hendelser og enkeltpersoners erfaringer. Av personvernhensyn og enkeltmenneskers integritet er sitatene i saksdokumentet anonymisert.

Saken har flere innfallsvinkler og målsetninger:

- Rasisme er en synd – teologisk utgangspunkt
  - bekrefte at rasisme er uforenlig med et kristent menneskesyn og Den norske kirkes lære og verdigrunnlag
  - forplikte Den norske kirke til å motarbeide rasisme

- Erkjennelse av realiteter
  - erkjenne at rasisme og diskriminering forekommer i kirkelige sammenhenger

- Kirken som arbeidsgiver
  - sikre kompetanse om diskrimineringslovverk og etterlevelse av kirkelig regelverk og rutiner hos alle med arbeidsgiveransvar og hos tillitsvalgte i kirken

- Kirken som mangfoldig fellesskap
  - arbeide med kirkens verdigrunnlag, holdninger og praksis som fremmer likeverd og like muligheter for alle kirkens medlemmer til å ta del i kirkens felleskap

- Samfunnsengasjement

- være en tydelig stemme for å fremme et inkluderende og mangfoldig samfunn

Innhold i saken

- Sakspapiret starter med kirkens menneskesyn og tvetydige historie i forhold til rasisme.
- Deretter redegjøres det for hva som menes med «rasisme», både ut fra begrepsdefinisjoner, norsk lovgivning og holdninger.
- Det gis så en rekke eksempler på hvordan rasisme kommer til uttrykk i Den norske kirke.
- Mot slutten drøftes hvorledes kirken kan forebygge og håndtere rasisme.
- Vedtaksforslaget inneholder mange punkter, for at Kirkerådet skal få mulighet til å prioritere innretningen av saken til Kirkemøtet.

Vedlegget presenterer ressurser kirken kan ta i bruk i antirasismearbeidet.
(*Vil foreligge til annengangsbehandlingen)*

Saken kan ses i sammenheng med inkludering av kristne migranter, oppgjøret med fornorskingspolitikken og forsoningsarbeid, samt Nasjonaljubileet. På ulike måter uttrykker alt dette et ønske om at det norske samfunnet – og Den norske kirke – skal være inkluderende fellesskap som avspeiler og verdsetter mangfold.

Innspill fra Samisk Kirkeråd, Den norske kirkes ungdomsutvalg og Mellomkirkelig råd vil bli lagt fram i Kirkerådets møte.

Forslag til vedtak i Kirkerådet

1. Kirkerådet ber om at det jobbes videre med saken «Den norske kirke og rasisme» med tanke på behandling på Kirkemøtet i 2027.

2. Kirkerådet ber om at det forberedes et seminar på Kirkemøtet i 2027 om rasisme som innledning til saken.

3. Kirkerådet ber administrasjonen innarbeide innspillene som kom fram i møtet, og ber om å få saken tilbake til kirkerådsmøtet i januar 2027.

Saksorientering

Bakgrunn

Den norske kirkes medlemmer er en del av et samfunn der rasisme, diskriminering og negative holdninger til minoriteter forekommer. Økende polarisering og et hardere ordskifte i debattene om innvandring og integrering, bidrar til at fordommer og skepsis mot minoritetsgrupper får grobunn, noe som gir seg utslag i svekket toleranse for mangfold og økende rasisme og forskjellsbehandling.

Slike utfordringer finnes også i kirkelige sammenhenger. Nyere forskning og erfaringer fra ansatte, har bidratt til økt oppmerksomhet om rasisme i Den norske kirke. Å løfte temaet til Kirkemøtet, er et tydelig signal om at Den norske kirke erkjenner sitt ansvar for å forebygge og motvirke rasisme.

«Nothing about us – without us» har vært et førende prinsipp i utarbeidelsen av kirkemøtesaken. I et kirkelig fellesskap der majoritetens perspektiver lett kan bli oppfattet som det selvsagte, er det viktig å gi rom for erfaringene og perspektivene til medlemmer, ansatte, frivillige og tillitsvalgte i kirken som opplever utenforskap og rasisme. Rasisme er reaksjon særlig på hudfarge, etnisk eller nasjonal opprinnelse eller språk. Dette rammer både mennesker som selv har innvandret til Norge, og mennesker som er født og oppvokst her, men som likevel opplever å bli betraktet som mindre norske eller som stående utenfor majoritetens «vi».

Samer og nasjonale minoriteter kan også utsettes for rasisme som, i tillegg til de nevne grunner, skyldes politiske forhold knyttet til nasjonsbyggingens fremme av enhetskultur og konkurranse om naturressurser. Kirkens oppgjør med fornorskings-politikken, men også arbeidet med flyktninger og innvandrere, har gitt nyttige erfaringer som hjelper til å oppdage, erkjenne og motarbeid ulike former for rasisme. Også forskning og undersøkelser, og samtaler med mennesker som er blitt utsatt for rasisme i kirkelig sammenheng, danner bakgrunn for denne saken.

Forslag til vedtak for behandlingen i januarmøtet kan se slik ut:

Kirkerådet anbefaler Kirkemøtet å treffe følgende vedtak:

Alle mennesker er skapt i Guds bilde med samme ukrenkelige verdi. Rasisme er synd og uforenlig med et kristent menneskesyn.

Kirkemøtet erkjenner at rasisme og diskriminering forekommer i Den norske kirkes sammenhenger og understreker at antirasistisk arbeid er en kirkelig - teologisk og arbeidsgiverrettslig - forpliktelse.

1. Kirkemøtet understreker viktigheten av at personer med erfaringer fra rasisme og diskriminering, fortsatt må involveres i utvikling, gjennomføring og evaluering av kirkens arbeid mot rasisme. Kirkerådet bes om å legge til rette for dette og finne gode strukturer og møteplasser.

2. Kirkemøtet ønsker at kompetanse om lovgivning og kirkelig regelverk og rutiner knyttet til rasisme, diskriminering og mangfold, blir en obligatorisk del av opplæringen for medlemmer av tilsettingsorganer og alle med arbeidsgiveransvar i Den norske kirke.

3. Kirkemøtet oppfordrer fellesråd og bispedømmeråd til å styrke rådsmedlemmer og ansattes kompetanse på rasisme og diskriminering og til regelmessig å drøfte hvordan de kan forebygge, gjenkjenne og håndtere

slike utfordringer i egne fellesskap. Det oppfordres til å ta i bruk materiell som er utviklet og tilgjengeliggjort i Ressursbanken.

4. Kirkemøtet oppfordrer menighetsråd til å ta i bruk refleksjonsheftet *Åtte kjennetegn for Den norske kirke i møte med et flerkulturelt samfunn* i arbeidet med å motarbeide rasisme og fremme inkludering og likeverd i lokalkirkens fellesskap.

5. Kirkemøtet ber Kirkerådet sørge for at varslingsrutiner gjøres kjent og utrede hvordan Den norske kirke kan finne gode måter å støtte ansatte som utsettes for rasisme og diskriminering.

6. Kirkemøtet oppfordrer til at tematikk knyttet til rasisme tas med i arbeidet med satsningen på unge voksne i byene og i menighetenes arbeid med undervisning og læring.

7. Kirkemøtet minner om at rasisme, diskriminering og utenforskap er sentrale tema i oppgjøret med fornorskningspolitikken og forsoningsarbeidet med samer og nasjonale minoriteter.

8. Kirkemøtet oppfordrer til at Den norske kirkes markeringer av Nasjonaljubileet 2030 tar hensyn til at folkekirkens selvforståelse og praksis gjennom århundrer har bidratt til at minoriteter har kjent utenforskap. Markeringene må avspeile et positive syn på likeverd, involvering og kulturelt mangfold.

1. Innretning og avgrensning av saken

FNs konvensjon mot rasediskriminering forbyr diskriminering på grunn av rase, hudfarge, avstamning eller nasjonal eller etnisk opprinnelse. Konvensjonen er inkorporert i norsk lov gjennom *Likestillings- og diskrimineringsloven*.
Norsk lovverk anvender ikke begrepet «rasisme» direkte, men omtaler ulike diskrimineringsgrunnlag.

Lov og likestilling og diskriminering § 6 Forbud mot å diskriminere

> Diskriminering 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 er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk

Lov om straff §185 («Hatefulle ytringer, «rasismeparagrafen»)

a) hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse
b) religion eller livssyn

c) seksuelle orientering
d) kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk
e) nedsatte funksjonsevne

Lovverket setter dermed rasisme forstått tradisjonelt, inn i en større sammenheng. Dette er nyttig å merke seg, også fordi diskrimineringen forsterkes når man utsettes for flere former for diskriminering samtidig.

Både *Lov og likestilling og diskriminering* og *Arbeidsmiljøloven* inneholder bestemmelser som forplikter arbeidsgiver til å forebygge diskriminering og trakassering og til å håndtere dette når det skjer. Arbeidstakere har også et ansvar for arbeidsmiljøet og plikt til å si fra til arbeidsgiver eller verneombud dersom de blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. I tillegg har arbeidstakere rett til å varsle om kritikkverdige forhold..

Saken konsentrerer seg primært om forhold som gjelder Den norske kirke. Saken spisses mot erkjennelse av alvoret i at rasisme også finnes i kirkens sammenhenger, og kirkens ansvar for å motvirke dette. I neste omgang kan kirkens arbeid mot rasisme i egne sammenhenger være et vitnesbyrd ut i samfunnet, både i Norge og internasjonalt.

Kirkemøtesaken avgrenses videre til å behandle rasisme og rasistisk diskriminering knyttet til hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse og språk. Religion, livssyn og kultur kan være nært sammenvevd med rasisme og rasistisk diskriminering, men problemstillinger særskilt knyttet til disse grunnlagene behandles ikke i denne saken. I et trossamfunn reiser dette egne spørsmål som krever en bredere behandling.

Saken berører arbeidet med å sikre likeverdig tilhørighet for kristne med innvandrerbakgrunn i kirken. Det er en omfattende tematikk som Kirkemøtet har arbeidet med over lang tid.[1] I denne saken handler det ikke om inkludering generelt, men om rasisme og diskriminering overfor kirkemedlemmer på grunn av deres hudfarge og etnisitet.

Saken har flere innfallsvinkler og målsetninger:

- Rasisme er en synd – teologisk utgangspunkt
  - bekrefte at rasisme er uforenlig med et kristent menneskesyn og Den norske kirkes lære og verdigrunnlag
  - forplikte Den norske kirke til å motarbeide rasisme

[1] KM sak 2009: Kristne innvandrere og menighetene i Norge https://www.kyrkja.no/globalassets/kirken.no/migrering/km09_sak7_komitemerknader-og-vedtak.pdf

- Erkjennelse av realiteter
  - erkjenne at rasisme og diskriminering forekommer i kirkelige sammenhenger

- Kirken som arbeidsgiver
  - sikre kompetanse om diskrimineringslovverk og etterlevelse av kirkelig regelverk og rutiner hos alle med arbeidsgiveransvar og hos tillitsvalgte i kirken

- Kirken som mangfoldig fellesskap
  - arbeide med kirkens verdigrunnlag, holdninger og praksis som fremmer likeverd og like muligheter for alle kirkens medlemmer til å ta del i kirkens felleskap

- Samfunnsengasjement
  - være en tydelig stemme for å fremme et inkluderende og mangfoldig samfunn

2. Kirkens menneskesyn og verdier

> Her er ikke jøde eller greker, her er ikke slave eller fri, her er ikke mann og kvinne. Dere er alle én i Kristus Jesus.
>
> Gal. 3,28

Kirken ble grunnlagt med et radikalt budskap: alle mennesker er skapt i Guds bilde, med den konsekvens at alle mennesker har samme menneskeverd og må behandles på en likeverdig måte. Kirken er et fellesskap hvor troen på Kristus, ikke nasjonalitet, kjønn eller status, binder mennesker sammen. I samfunn med tradisjonelle, hierarkiske og patriarkalske strukturer, var kirkens budskap opprørende. Dette snudde opp ned på makt- og samfunnsstrukturer i områdene hvor kristendommen spredte seg. Innføring av Kristenretten i Norge avspeiler en slik utvikling. Tusen år senere er Den norske kirke forankret i dette menneskesynet:

> Alle mennesker er skapt i Guds bilde med samme likeverd og ukrenkelige verdi.
>
> Enhver har rett til å definere sin egen identitet, erfare frihet og bruke sine evner, så fremt det ikke fratar andre de samme muligheter.
>
> Kirken har nulltoleranse for alle former for diskriminering som hindrer mennesker i å oppleve seg som et fullverdig medlem av fellesskapet og som begrenser en i å ta i bruk sine evner og kompetanse i kirkens tjeneste.
>
> Utdrag av *Forventningsdokument om likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke*, 2021

Under Kirkens Verdensråds generalforsamling i Nairobi i 1975 ble det slått fast at «Racism is a sin». Å forstå rasisme som synd i teologisk forstand, er viktig fordi det åpner for perspektiver om menneskets relasjon, ikke bare til medmennesker, men også til Gud.

Kirkens arbeid mot rasisme handler dermed ikke bare om å unngå diskriminering som er lovstridig i verdslig forstand, men er uttrykk for kirkens vitnesbyrd om Guds kjærlighet til alle mennesker og budet om å elske vår neste som oss selv. Menighetene skal avspeile dette ved å være trygge og inkluderende felleskap hvor alle opplever seg likeverdige.

Kirkemøtet i 2024 behandlet Sannhet- og forsoningskommisjonens rapport og vedtok i den forbindelse:

> Den norske kirke er et flerkulturelt fellesskap hvor felles tro får ulike og likeverdige uttrykk. Et slikt fellesskap utvisker ikke kulturell egenart, men lar mangfoldet styrke fellesskapet. Kirkemøtet understreker at en slik kirkeforståelse må ligge til grunn for fellesskapet og alt arbeid i lokal-menigheten.
>
> Vedtak KM 12/24

Denne selvforståelsen må være bærende for kirkens arbeid mot rasisme og diskriminering som rammer ansatte og medlemmer med annen etnisitet og kulturbakgrunn enn majoriteten.

Men en slik selvforståelse kan være til hinder for å oppdage og erkjenne rasisme. Majoritetsbefolkningens opplevelse av at «hos oss finnes ikke rasisme», og forestillinger om at menighetene er trygge og inkluderende fellesskap, kan skyldes majoritetsblindhet. For lite kunnskap om rasisme, manglende bevissthet om egne fordommer, majoritetsprivilegier og makt, kan føre til at en ikke er i stand til å se – eller ønsker å se – at andre opplever fellesskapet utrygt og ekskluderende. Dette beskrives nærmere senere i sakspapiret.

4. Kirkens tvetydige historie

Det er langt fra Jesu budskap til realitetene. Kirkens 2000-års historie avspeiler at den virker i samfunn preget av gradering av menneskeverd, slaveri, grov diskriminering, ekskludering og drap på mennesker som er annerledes enn majoriteten. Et av historiens grusomste folkemord, Holocaust, skjedde i det kristne Europa. Den europeiske imperialismes sivilisasjonsprosjekt, hjulpet fram av kristne misjonærer, formet andre mennesker i *sitt* bilde og fratok dem deres språk, kultur og verdighet. Dette skapte sår som ennå blør.

Mot slutten av 1900-tallet fikk rasismen en kvasivitenskapelig begrunnelse i raseteorier, nasjonalisme og forestillinger om at «den hvite mann» hadde et gudegitt oppdrag i å spre sivilisasjon til alle verdens hjørner. En variant av dette er fornorskingspolitikken som Stortinget vedtok rundt 1850. Avkolonialiseringen etter 2. verdenskrig, apartheid i Sør-Afrika og de svartes borgerettighetskamp i USA, satte

rasisme på den internasjonale dagsorden i etterkrigstiden – nå med ofrenes perspektiv.

Også nyere norsk historie viser hvilke alvorlige konsekvenser rasistiske og høyreekstreme forestillinger kan få. Drapet på Benjamin Hermansen, terror-angrepene 22. juli 2011 og angrepet på Al-Noor-moskeen i 2019 er hendelser som har preget den norske offentlighetens møte med rasisme og høyreekstremisme. Erfaringer med rasisme og diskriminering mot samer og nasjonale minoriteter viser samtidig at dette ikke bare handler om enkeltstående hendelser, men også om holdninger og strukturer over tid.

Rasisme ble et tilbakevendende tema i det økumeniske fellesskapet i Kirkenes verdensråd (KV) og Det Lutherske verdensforbund (LVF). «Programme to Combat Racism» ble lansert i forbindelse med KVs generalforsamling i Uppsala i 1968, i konteksten av frigjøringskamp og avkolonialisering. Det er talende at KV nylig relanserte programmet med begrepene «rasisme, diskriminering og fremmedfrykt».[2] Dette avspeiler dagens globale utvikling hvor usunn nasjonalisme basert på majoritetsbefolkningens etnisitet, religion og kultur, bidrar til marginalisering og diskriminering av minoritetsgrupper. Antall kriger og voldelige konflikter i verden er nå på det høyeste nivået siden 2. verdenskrig, og dette driver mange mennesker ut i fattigdom og på flukt. I Europa handler debattene nå om å begrense innvandring og om integrering som nærmer seg kulturell assimilering. Dette påvirker holdninger til innvandrere. Samfunnet blir mer sårbart for rasisme og negative holdninger til de som er annerledes enn majoritetsbefolkningen.

Kirkens historie, også Den norske kirkes, er derfor tvetydig. Kirken har støttet opp om urettferdige, sosiale og økonomiske maktstrukturer og undertrykt mennesker med annen tro og kultur, ofte nært forbundet med statlig makt. Samtidig har kirken fremmet menneskeverd og menneskerettigheter. I Norge spilte kirken en viktig rolle i utviklingen av en demokratisk velferdsstat. I dag er mange i Den norske kirke engasjert både som ansatte og frivillige i omfattende diakonalt arbeid basert på kirkens menneske-syn. Kirken er en viktig samfunnsaktør i integreringsarbeid og en stemme i debattene om innvandring og inkludering.

Mellomkirkelig råd var dypt involvert i kampen mot apartheid og Den norske kirke har deltatt aktivt i Kirkenes verdensråds arbeid mot rasisme. Norsk misjon og kristne bistandsorganisasjoner har gjort en stor innsats for å fremme menneskeverd og motarbeide urett i store deler av verden.

Sannhets- og forsoningsprosesser har synliggjort hvordan diskriminering og manglende anerkjennelse kan få konsekvenser over generasjoner. Disse erfaringene minner kirken om betydningen av å lytte til mennesker som rammes av rasisme og diskriminering, og om nødvendigheten av kontinuerlig arbeid for likeverd og inkludering. De senere årene har forskning, erfaringer fra ansatte og saker omtalt i offentligheten synliggjort at mennesker også i Den norske kirkes sammenhenger, kan

[2] Racism, Discrimination and Xenophobia | World Council of Churches

oppleve forskjellsbehandling, ekskludering, stereotypisering og negative holdninger knyttet til etnisitet, hudfarge, språk, religion eller nasjonal bakgrunn.

Rasisme rammer enkeltmennesker sterkt. Samtidig utfordrer rasisme kirkens troverdighet som fellesskap, arbeidsgiver og samfunnsaktør. Arbeidet mot rasisme handler derfor både om ivaretakelse av enkeltmennesker, og om kirkens identitet og oppdrag. Når ansatte utsettes for rasisme og diskriminering, aktualiseres også arbeidsgivers ansvar for et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø.

5. Hva er rasisme?

Norsk lovgivning

FNs konvensjon mot rasediskriminering forbyr diskriminering på grunn av rase, hudfarge, avstamning eller nasjonal eller etnisk opprinnelse.

> In this Convention, the term «racial discrimination» shall mean any distinction, exclusion, restriction or preference based on race, colour, descent, or national or ethnic origin which has the purpose or effect of nullifying or impairing the recognition, enjoyment or exercise, on an equal footing, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural or any other field of public life.[3]

Konvensjonen er inkorporert i norsk lov gjennom *Likestillings- og diskrimineringsloven.*

Norsk lovverk anvender ikke begrepet «rasisme» direkte, men omtaler ulike diskrimineringsgrunnlag.

Lov og likestilling og diskriminering § 6: Forbud mot å diskriminere

> Diskriminering 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 er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Lov og straff § 185: Hatefulle ytringer («Rasismeparagrafen»)

> Med bot eller fengsel inntil 3 år straffes den som forsettlig eller grovt uaktsomt offentlig setter frem en diskriminerende eller hatefull ytring. Som ytring regnes også bruk av symboler. Den som i andres nærvær forsettlig eller grovt uaktsomt fremsetter en slik ytring overfor en som rammes av denne, jf. annet ledd, straffes med bot eller fengsel inntil 1 år.
>
> Med diskriminerende eller hatefull ytring menes det å true eller forhåne noen, eller fremme hat, forfølgelse eller ringeakt overfor noen på grunn av deres
> a) hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse,

[3] Artikkel 1 *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*. vedlegg til Likestillings – og diskrimineringsloven
Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) - Lovdata

b) religion eller livssyn,
c) seksuelle orientering,
d) kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, eller
e) nedsatte funksjonsevne.

Lovverket setter dermed rasisme, forstått tradisjonelt, inn i en større sammenheng. Dette er nyttig å merke seg, også fordi diskrimineringen forsterkes når man utsettes for flere former for diskriminering samtidig.

«Vi» og «de andre»

En innfallsvinkel for å forstå hva rasisme handler om og hvordan den oppleves er å se på forholdet mellom «vi» og «de andre». Det er et menneskelig beskyttelsesinstinkt å være på vakt overfor noe fremmed og muligens farlig. Så lenge mennesker har levd har man skilt mellom «oss» (de nærmeste, familien, gruppen) og «de andre» (ukjente, fremmede, potensielt truende). Det er viktig å anerkjenne denne biologiske reaksjonen, for å kunne håndtere den moralsk. Hvordan vi forholder oss til hverandre er også bestemt av våre verdier, religion, sosiologiske og politiske strukturer, maktrelasjoner, kjønn og mye annet. Å være seg dette bevisst er første skritt for å motvirke fordommer og frykt i møte med mennesker som er annerledes enn oss selv.

Rasisme er en form for «annengjøring»(«othering») hvor vi skiller mellom oss (ofte majoritetsgruppen) og de som er annerledes (ofte minoritetsgrupper). Teologisk nemnd i Mellomkirkelig råd har arbeidet med «annengjøring» og bidratt til et temanummer i *Kirke og Kultur* om «annengjøring». Artiklene gir en verdifull bakgrunn for kirkemøtesaken, og kan finnes her:
https://www.scup.com/toc/kok/131/3

Asle Ekrem definerer «annengjøring» i sin innledende artikkel:

> Annengjøring (eng. *othering*) er både en
> 1) sosiologisk eller psykologisk term som beskriver hvordan *alle* mennesker forholder seg til hverandre og utvikler sin selvforståelse, og
> 2) et moralsk ladet begrep for hvordan vi ordner sosiale relasjoner hierarkisk for å definere oss selv, det vil si hvordan vi som individer eller som fellesskap (systemisk, institusjonelt) definerer oss selv i kontrast til en eller flere kulturelle og/eller biologiske grupper som ikke tilfredsstiller normalitetsnormen, og derfor er mindreverdige Det er intet vanntett skille mellom disse to formene for annengjøring; de kan gli over i hverandre.[4]

Ekrem minner om at den kristne forståelsen av «den andre» er

> simpelthen anerkjennelse av den andre som et menneskelig individ. Denne anerkjennelsen kan videre begrunnes både skapelsesteologisk, inkarnasjonsteologisk (Joh 1) og soteriologisk (jf. Matt 28, 19; Gal. 3,28; Ef. 2,14).

[4] Asle Eikrem: Annengjøring, *Kirke og kultur* 3/26, s. 214

> Nestekjærlighetsbudet forteller oss at destruktiv annengjøring først og fremst overvinnes gjennom anerkjennelsen av at annenhet i seg selv ikke er en trussel, men noe som bevares når vi elsker noe(n), og noe som nettopp også er grunnen til å elske noe(n): Den andre er en annen akkurat som meg; den andre er min neste (Matt 22, 39). Lignelsen om den barmhjertige samaritan er på mange måter Jesu svar på destruktiv annengjøring. Den både avslører annengjøring som moralsk ladet fenomen, og gir den Andre nøkkelen til å åpenbare for meg hva det vil si å virkelig elske sin neste.[5]

April Maja Almaas og Tone Stangeland Kaufmann er begge prester og akademikere som beskriver seg selv som privilegerte og del av den norske majoritetskulturen. Men på grunn av deres utseende, som viser at de har bakgrunn fra andre deler av verden, kan de likevel oppleve å bli «den andre»:

> Å være på bortebane i enkelte situasjoner er krevende, men å være det kontinuerlig og i alle sammenhenger fordi du har «feil» hudfarge, språk, kultur, økonomisk situasjon, kroppsvekt, funksjonsvariasjon, legning eller kjønn, det er vanskelig å forestille seg for den som ikke selv befinner seg i slike sko. I ulike grupper vil det ofte være slik at den som har en trygg eller sterksosial posisjon i en gitt sammenheng slett ikke vil merke noen usynlige vegger, for de befinner seg i det man kan kalle den privilegertes dødvinkel.
>
> I en nordisk kontekst kan «hvithet» fungere som en slik norm, der mange som regnes som hvite, kan glemme sin egen hudfarge, og privilegiene somfølger med. Denne usynlige normen blir først virkelig synlig når ikke-hvitemennesker kommer inn i et rom som oppfattes som «hvitt».
>
> Dette er et eksempel på annengjøring der en gruppe blir gjort til «den andre» gjennomstrukturelle, institusjonelle og kulturelle mekanismer som rangerer og ekskluderer. De/vi som møter usynlige vegger blir ofte sett på som «den andre». Og det skjer også i kirka.[6]

Et interessant eksempel på annengjøring er bruken av «svart» og «hvit» i liturgisk drakt og i forkynnelsens begrepsbruk. Aksel Johan Lund skriver om dette i *Kirke og Kultur:*

> Sjølv om den liturgiske drakta i teorien skal avindividualisere og relativisere den einskilde liturg, kan ho likevel tene til å symbolsk understreke hierarki, og nøytraliserer ikkje alle kroppar på same måte. Den afroamerikanske presten Lenny Duncan skildrar korleis den kvite liturgiske drakta for han ikkje framstod som nøytral, men kalla fram assosiasjonar til kvit overmakt og rasisme.
>
> … Spørsmålet er då om ei kvit, fotsid kappe som albaen nøytraliserer ein svart kropp på same måte som ein kvit kropp. Michael Jagessar og Stephen Burns demonstrerer at språket i liturgien, både visuelt og tekstleg, ofte nyttar

[5] Asle Eikrem: Annengjøring, *Kirke og kultur* 3/26, s. 218

[6] April Maja Almaas og Tone Stangeland Kaufmann: Insider/outsider: Mer eller mindre annengjort? *Kirke og Kultur* 3/26, s. 253

> ljos og mørke, kvitt og svart, som symbolske størrelsar kor mørke og svartleik er negativt, medan ljos og kvitleik er positivt.
>
> Like eins peiker Moyo på at svart nyttast i gravferder, og kvitt i vigslar, og slik skapar sterke assosiasjonar til svartleik som vondskap og død, og kvitleik som glede og liv.[7]

I møte med «den andre» trengs evnen og viljen til å skifte perspektiv og se den andre med deres blikk, og seg selv med andres blikk.

Ulike former for rasisme

Rasisme bygger som nevnt på forestillinger om at mennesker har bestemte egenskaper eller redusert verdi på grunn av etnisitet, hudfarge, kultur, religion eller opprinnelse. Det finnes ulike faglige definisjoner, men et fellestrekk er at slike forestillinger brukes til å begrunne forskjellsbehandling, ekskludering eller underordning. Rasisme kan være åpen og direkte, men også komme til uttrykk på mer indirekte og hverdagslige måter.

Mange forbinder rasisme med vold, ekstreme holdninger eller bevisste rasistiske handlinger eller diskriminering. Rasisme kan imidlertid også komme til uttrykk gjennom ord, handlinger og praksiser uten at den som handler har til hensikt å diskriminere. Intensjonen er derfor ikke alene avgjørende. Også virkningen og sammenhengen må vurderes, fordi dette kan føre til at mennesker får færre muligheter eller opplever mindre trygghet og tilhørighet. Rasisme handler derfor både om møter mellom mennesker og om normer og strukturer som preger fellesskapet.Begrepene nedenfor belyser hvordan holdninger, handlinger og strukturer kan bidra til rasisme, og hvilke belastninger dette kan medføre.

Begreper som belyser hvordan rasisme kan komme til uttrykk

Holdninger Handlinger	Annengjøring
	Stereotypier
	Fordommer
	Ekskludering
Strukturell Hverdagsrasisme Mikroaggresjon Minoritetsstress	Språkbruk
	Forskjellsbehandling
	Nedvurdering
	Mobbing
	Vold - psykisk og fysisk

Alle mennesker møter andre med erfaringer, antakelser og forenklinger. Når vi danner oss oppfatninger om en person ut fra gruppen vi mener vedkommende tilhører, uten å kjenne den enkelte, omtales dette som fordommer. Stereotypier er forenklede forestillinger om at mennesker i en gruppe har de samme egenskapene. Slike forestillinger kan prege hvordan vi møter andre, og bidra til utenforskap og forskjellsbehandling.

[7] Axel Johan Lund: Folkets verk? Gudstjeneste, liturgi og annengjering, *Kirke og Kultur* 3/26, s. 295 - 296

At mennesker behandles ulikt, er ikke i seg selv ulovlig. Forskjellsbehandling kan være lovlig når den har et saklig formål, er nødvendig og ikke er uforholdsmessig inngripende.[8] Men når noen stilles dårligere på grunn av et forhold som omfattes av diskrimineringsvernet, og forskjellsbehandlingen ikke er saklig, er det diskriminering. Diskrimineringsvernet i norsk lov omfatter blant annet etnisitet, inkludert nasjonal opprinnelse, hudfarge og språk, samt religion og livssyn. Også tilsynelatende nøytrale regler og praksiser kan være diskriminerende. En god intensjon er derfor ikke tilstrekkelig; virkningen må også vurderes.

Mennesker kan samtidig møte fordommer og diskriminering knyttet til flere sider ved hvem de er, for eksempel etnisitet, hudfarge, kjønn, funksjonsevne eller alder. Begrepet «interseksjonalitet» brukes for å forstå hvordan slike forhold kan virke sammen og skape erfaringer med diskriminering og utenforskap som ikke kan forklares ut fra ett diskrimineringsgrunnlag alene.

Tilhørighet påvirkes av hvem som regnes som en del av «vi». Når mennesker framstilles eller behandles som grunnleggende annerledes enn «oss», omtales dette som «annengjøring». Hverdagsrasisme viser til gjentatte utsagn, handlinger og situasjoner i hverdagen som bygger på forestillinger om hudfarge, etnisitet eller nasjonal opprinnelse, og som kan formidle at noen er annerledes, mindre verdt eller ikke fullt ut hører til. Den kan komme til uttrykk gjennom spørsmål, kommentarer, humor, antakelser eller forskjellsbehandling. Hendelsene kan hver for seg framstå som små eller uskyldige, og den som handler trenger ikke å ha en rasistisk intensjon. Når slike erfaringer gjentar seg, kan de likevel skape utenforskap og bli en betydelig belastning.

Hverdagslige ord, handlinger og signaler kan formidle nedvurdering eller at noen ikke fullt ut hører til. Dette omtales som «mikroaggresjoner». Den enkelte hendelsen kan virke liten, men når lignende erfaringer gjentar seg, kan den samlede belastningen bli betydelig. Denne påkjenningen beskrives som «minoritetsstress». Å stadig måtte være på vakt mot fordommer og diskriminering kan være veldig belastende og påvirke helsen. Minoritetsstress innebærer blant annet å kontinuerlig vurdere om og hvordan en skal reagere, eller å tilpasse seg for å unngå negative reaksjoner. Belastningen skyldes ikke minoritetstilhørigheten i seg selv, men erfaringer med og forventninger om hvordan omgivelsene vil møte en.

Privilegier er fordeler og muligheter som følger av å tilhøre grupper som i en bestemt sammenheng regnes som normen. Det betyr ikke at livet er uten utfordringer, men at enkelte sider ved identiteten sjeldnere blir en kilde til mistillit, forskjellsbehandling eller utenforskap. Slike fordeler kan være vanskelige å se for dem som selv har dem.

---

[8] Diskriminering er forbudt ifølge norsk lov, med mindre det dreier seg om såkalt «lovlig forskjellsbehandling»: jfr. *Lov og likestilling og diskriminering* § 9:
Ut ifra kirkens menneskesyn og verdigrunnlag, er det vanskelig å se at denne unntaksbestemmelsen er relevant for Den norske kirke.

Rasisme handler ikke bare om enkeltpersoners holdninger og handlinger. Regler, praksiser, normer og organisasjonskulturer kan også føre til at enkelte grupper systematisk får dårligere muligheter eller mindre tilgang til fellesskap og ressurser. Dette omtales som «strukturell rasisme». Slike mønstre kan oppstå og bestå selv om ingen har til hensikt å diskriminere.

Rasisme overfor samer og nasjonale minoriteter

Den norske kirke må være særlig oppmerksom på den rasisme og diskriminering som samer, kvener/norskfinner, skogfinner og tatere/romanifolk og rom utsettes for. En stor del av disse gruppene er medlemmer i Den norske kirke, men relativt få er ansatte og tillitsvalgte i kirkens demokratiske strukturer.

> Arbeidet med samisk kirkeliv forutsetter inkludering som grunnleggende prinsipp. Inkludering bygger på likeverdighet, og ikke på likhetsidealet. Mennesket skal ikke bli lik hverandre, uansett bakgrunn har mennesket samme verdi. Menneskets rett til å være forskjellig og likevel tilhøre et sosialt og kulturelt fellesskap er inkluderingstankens utgangspunkt for å bygge menneskelige fellesskap.
>
> *Strategiplan for samisk kirkeliv*[9]

Kirkemøtet har erkjent kirkens ansvar for medvirkningen i fornorskingspolitikken som fratok mange mennesker tap av språk, kulturelle tradisjoner, åndelighet og ikke minst selvfølelse. Sårene etter den brutale assimileringen av minoriteter inn i majoritetskulturen, er ennå ikke leget. Kirkens forsoningsarbeid må ta på alvor at fordommer og hatefulle ytringer mot særlig samer, tatere/romanifolk og rom fortsatt er utbredt. Særlig oppmerksomhet må rettes mot barn og unge som opplever dette.

Rapporten om unge samers psykiske helse ,[10] Sametingets handlingsplan mot samehets[11] og Nasjonalt kompetansesenter innen hatkrims veiledningshefte om hatkriminalitet mot nasjonale minoriteter og urfolk[12], gir kunnskapsgrunnlag også for kirkelig antisrasismearbeid. Samisk kirkeråd og nyere utvalg som arbeider med nasjonale minoriteter i kirken, er viktig i dette arbeidet, men dette er *hele* kirkens ansvar.

Folkekirken og Nasjonaljubileet

«Den norske kirke» og «Folkekirken» gir assosiasjoner til et «folk» og «norskhet» som kan virke fremmedgjørende og ekskluderende for de som ikke kjenner seg hjemme med sin annerledes etnisitet og kulturelle bakgrunn. Majoriteten blant kirkens medlemmer, kirkens ansatte og ledere kan befinne seg i «den privilegertes

---

9 *Strategiplan for samisk kirkeliv*, 2020 s. 10

10 miha_unge_samer_rappormiha_unge_samer_rapport_digital
Regionalt kunnskapssenter for barn og unge, Nord – psykisk helse og barnevern (RKBU Nord) ved Det helsevitenskaplige fakultet ved UiT Norges Arktiske Universitetet og Psykologisk institutt (PSI) ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo på oppdrag av Mental Helse Ungdom.

11 Samehets - Sameti https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2026/02/Prester-med-minoritetsbakgrunn.pdf nget

12 veiledningshefte-hatkrim-mot-n https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2026/02/Prester-med-minoritetsbakgrunn.pdf asjonale-minoriteter-og-urfolk.pdf

dødvinkel» så de ikke er nok oppmerksomme på at folkekirkens posisjon, organisering og selvforståelse innebærer en risiko for «annengjøring».

Dette er en viktig påminning i forbindelse med feiringen av Nasjonaljubileet. I prosessen med å skille stat og kirke, ble det viktig for Den norske kirkes lederskap å presisere at selv om relasjonen til staten ble endret, ville relasjonen til folket forbli den samme. «Folk» i folkekirken må ikke forstås ekskluderende eller nasjonalistisk, men det ligger likevel en fare i at begrepsbruken kan knytte Den norske kirkes identitet til majoritetsbefolkningen og til «norskhet» på uheldige måter. [13]

Dette er relevant i en sak om rasisme i kirkelig sammenheng fordi Nasjonaljubileet inviterer til samtale om bl.a. «Fellesskap – hvordan skaper vi et fellesskap som både tåler og verdsetter forskjeller?» og «Identitet – hvordan forstår og definerer vi oss selv i møte med andre?»[14] Fram mot 2030 er dette viktige spørsmål i kirkens arbeid med felleskap og utenforskap. Vil Den norske kirke i 2030 ha et større etnisk og kulturelt mangfold enn i dag?

6. Hvordan kommer rasisme til uttrykk i Den norske kirke?

De senere årene har ansatte delt erfaringer med rasisme i Den norske kirke gjennom samtaler, en referansegruppe, workshop og medieoppslag. Disse erfaringene var bakgrunnen for at Kirkerådet bestilte forskningsrapporten *Prester med innvandringsbakgrunn i Den norske kirke*[15]. Rapporten underbygger og utdyper det ansatte har fortalt, og har sammen med disse erfaringene gitt økt kunnskap. Kunnskapsgrunnlaget gjelder først og fremst ansatte. Erfaringene til medlemmer og andre deltakere i kirkens fellesskap, er mindre kjent.

> Jeg ble tatt for å være renholder. Ingen spurte hvem jeg var eller hvorfor jeg var der. Det ble bare antatt at det var den rollen jeg hadde.
>
> Muntlig kilde

Bildet er sammensatt. Mange opplever Den norske kirke som et godt og inkluderende fellesskap. Samtidig forteller ansatte om utenforskap, stereotypisering, forskjellsbehandling og diskriminering. Erfaringene har fellestrekk med det forskning viser fra arbeidslivet ellers, men får også særlige uttrykk i kirkelige sammenhenger.

Å ikke være norsk nok

> Egentlig tenker jeg at Norge er et land for nordmenn …
>
> KIFO, 2025, s. 23

[13] Helge Nylenna: Folkekirkens risiko for annengjøring, *Kirke og Kultur* 3/26, s. 264
[14] Nasjonaljubileets plattform Jubileumsplattform - Nasjonaljubil https://nasjonaljubileet2030.no/jubileumsplattform eet 2030
[15] Khttps://www.kifo.no/wp-content/uploads/2026/02/Prester-med-minoritetsbakgrunn.pdf

Flere forteller om å bli møtt som om de ikke er norske nok eller ikke fullt ut hører til. Dette gjelder ikke bare mennesker som selv har innvandret til Norge. Også mennesker som er født og oppvokst her kan oppleve at hudfarge, navn eller familiebakgrunn gjør at de blir oppfattet som mindre norske eller som «innvandrere». Spørsmål om hvor de «egentlig» kommer fra, eller omtale av mennesker som første-, andre- eller tredjegenerasjons innvandrere, kan bidra til en opplevelse av at norsk tilhørighet stadig må forklares eller dokumenteres. Kommentarer om språk og aksent og forventninger til hvordan en norsk prest skal snakke, se ut eller opptre, kan formidle det samme.

> I starten var det noen som sa det åpent at de ikke ville ha hen i begravelsen til en nær pårørende. «Det var en del som gikk veldig hardt ut og sa at de ikke vil ha den [N-ordet] i begravelsen vår.
>
> KIFO, 2025, s. 27
>
> Hvis jeg skal vike hver gang noen ønsker seg en annen prest, når skal jeg da få være prest?

Slike erfaringer kan forstås som annengjøring. Det er ikke nødvendigvis åpen fiendtlighet som preger møtene, men gjentatte signaler om at en står utenfor fellesskapets «vi». Over tid kan dette svekke tilhørigheten og føre til at den enkelte bruker energi på å forklare, tilpasse eller forsvare sin plass.

Når språk blir en begrunnelse

Språk er et viktig arbeidsredskap i prestetjenesten og det er legitimt å stille krav til presters språkkompetanse. Samtidig beskriver flere at kravene til språkkompetanse er uklare eller praktiseres ulikt. Vurderingen av hva som er «godt nok norsk», kan dermed avhenge av skjønn og forventninger som den det gjelder, ikke kjenner.

Aksent og språklige særtrekk kan også påvirke forestillinger om kompetanse, autoritet og tillit. Når språk blir begrunnelsen for å velge bort en person, må det derfor undersøkes om vurderingen bygger på konkrete krav til arbeidet, eller om antakelser om bakgrunn og tilhørighet spiller inn.

> Når de ønsker å velge meg bort, enten det er en begravelse eller noe annet, så oppgir de da språket som en utfordring.
>
> KIFO, 2025, s. 23

Når ansatte velges bort

Noen ansatte opplever å bli valgt bort på grunn av sin bakgrunn. Det kan for eksempel skje når pårørende ønsker en annen prest ved gravferd. Dersom ønsket begrunnes i prestens etnisitet, hudfarge, nasjonale opprinnelse, språk eller andre forhold som omfattes av diskrimineringsvernet, må det vurderes om det innebærer diskriminering. Diskriminering er forbudt etter norsk lov. For den ansatte kan det å bli valgt bort oppleves som en avvisning av både faglig kompetanse og rettmessig plass i tjenesten.

Dette er ikke bare et spørsmål om den enkeltes tilhørighet, men også om arbeidsgivers ansvar. Arbeidsgiver har plikt til å forebygge og håndtere

diskriminering og ivareta ansatte som utsettes for den. Ledere må være tydelige på hvordan diskriminerende ønsker fra pårørende og menighetsmedlemmer skal møtes. En felles og forutsigbar praksis kan redusere belastningen og sikre at ansvaret ikke blir liggende hos den som rammes.

> Det kan ikke alltid være den som rammes, som også må ta kampen. Når krenkende kommentarer får stå uimotsagt, blir tausheten også en del av problemet.
> Noen må våke.
>
> Muntlig kilder

Hverdagsrasisme og mikroaggresjoner

Hverdagsrasisme kan komme til uttrykk i kommentarer, spørsmål, humor og bemerkninger om utseende, språk eller bakgrunn. Et utsagn kan framstå som uskyldig, men likevel bygge på stereotypier og formidle at noen ikke regnes som en likeverdig del av fellesskapet. Belastningen ligger ofte i at lignende hendelser gjentar seg. Summen kan svekke trygghet og tilhørighet. Den som rammes, må samtidig bruke energi på å vurdere hva som ligger i kommentaren, og om det er mulig eller ønskelig å reagere.

> Når du har sagt fra mange ganger, blir du lei. Du kan begynne å lure på om det er du selv som oppfatter ting feil. Og hvis du stadig sier fra, kan du etter hvert bli oppfattet som vanskelig.
>
> Muntlig kilde

Terskler for å si fra

Det kan være vanskelig å si fra om diskriminering og andre belastende hendelser. Flere forteller om frykt for negative konsekvenser, et ønske om å unngå konflikt eller usikkerhet om erfaringene vil bli forstått og tatt på alvor. Noen er også redde for å bli oppfattet som vanskelige eller for å skape problemer for arbeidsplassen. Usikkerheten kan medføre at den enkelte bruker mye energi på å vurdere om, når og hvordan en skal reagere. Dette kan forstås som minoritetsstress: en ekstra belastning ved gjentatte ganger å måtte forholde seg til risikoen for fordommer og diskriminering. Når hendelser ikke blir meldt, får arbeidsgiver samtidig mindre kunnskap om mønstre og behovet for tiltak.

Hvem rammes, og hvilke konsekvenser får det?

Rasisme rammer på ulike måter. I kirkelig sammenheng kan erfaringene blant annet gjelde ansatte med minoritets- eller innvandrerbakgrunn, samer, nasjonale minoriteter og andre som møter stereotypier, utenforskap eller diskriminering. Både erfaringene og konsekvensene vil variere.

For den enkelte kan rasisme føre til mindre trygghet, utenforskap, minoritetsstress og svekket tilhørighet. Noen trekker seg tilbake, lar være å si fra eller vegrer seg for å ta på seg bestemte oppgaver og roller. Belastningen kan dermed få betydning både for arbeidshverdagen og for muligheten til å delta i fellesskapet. Å bli utsatt for rasisme fører til minoritetsstress som over tid er helseskadelig, både psykisk og fysisk.

Konsekvensene berører også arbeidsmiljøet og fellesskapet. Når mennesker ikke blir møtt med likeverd og respekt, kan tilliten svekkes og rommet for deltakelse og mangfold bli mindre. Rasisme står i motsetning til kirkens forståelse av menneskeverd og likeverd, og utfordrer målet om å være et inkluderende fellesskap.

KIFO-rapporten : *Prester med innvandringsbakgrunn i Den norske kirke* (2025)

Rapporten bygger på intervjuer med ti prester med minoritets- eller innvandringsbakgrunn. De forteller i hovedsak at de trives i tjenesten og opplever støtte fra kolleger og ledere. Samtidig beskriver flere diskriminering, stereotypisering og usikkerhet om språk og tilhørighet. Erfaringene gjelder blant annet autorisasjonsprosesser, uklare eller ulikt praktiserte språkkrav og vurderinger av hva som er «godt nok norsk». Noen forteller også om pårørende som ønsker en annen prest ved gravferd. Flere vegrer seg for å melde fra av frykt for å skape problemer eller møte negative konsekvenser.

Rapporten bekrefter og utdyper erfaringer ansatte har delt i samtaler, dialogprosesser og offentligheten. Funnene underbygger behovet for en tydeligere og mer enhetlig praksis, trygge meldekanaler, støtte og oppfølging av ansatte og økt kompetanse hos ledere. Rapporten viser samtidig at prestenes flerkulturelle erfaringer og kompetanse er en viktig ressurs for menighetene og i møte med et stadig mer mangfoldig samfunn.

7. Forebygging og håndtering av rasisme

Motstand mot rasisme

For kirken er motstand mot rasisme en konsekvens av troen på at alle mennesker er skapt i Guds bilde og har samme verdi. Motstand mot rasisme handler om mer enn å ta avstand fra rasistiske ytringer og handlinger. Det innebærer også å gjenkjenne og utfordre fordommer, stereotypier og praksiser som bidrar til utenforskap og forskjellsbehandling. For kirken betyr dette å lytte til erfaringene til dem som rammes, ta ansvar når diskriminering skjer og arbeide aktivt for fellesskap preget av likeverd, tilhørighet og respekt.

Ansatte, ledere, tillitsvalgte og frivillige trenger kompetanse til å gjenkjenne og motvirke rasisme og diskriminering. Forestillingen om at kirken i utgangspunktet er et åpent og inkluderende fellesskap, kan gjøre det vanskeligere å få øye på erfaringer med rasisme og utenforskap. Berøringsangst, motstand, benektelse og taushet kan også gjøre det vanskelig å snakke om og håndtere slike erfaringer. Dette kan bidra til at diskriminerende holdninger, praksiser og strukturer ikke blir utfordret.

Gjensidig forandring

Refleksjonsheftet *Åtte kjennetegn for Den norske kirke i møte med et flerkulturelt samfunn* ble utgitt av Kirkerådet i 2022.[16] Det var ment som en starthjelp til viktige samtaler i lokalmenigheter, prostier og andre kirkelige arenaer, om hvordan kirken selv kunne bidra til et mer inkluderende mangfoldsamfunn. Heftet nevnes i denne sammenheng fordi det bygger på avgjørende erkjennelse: «De andre» skal ikke måtte tilpasse seg «oss» - men vi må tilpasse oss «hverandre» om kirken skal blir et fellesskap hvor *alle* kjenne seg likeverdige og har like muligheter til deltakelse.

Noen av kjennetegnene er særlig relevante for å motarbeide rasisme, diskriminering og utenforskap i kirken.

- Dialogisk ydmykhet
  I kirken lytter mennesker til hverandres troshistorier og livserfaringer med respekt og nysgjerrighet for ulik kulturell tilhørighet.

- Likeverdige felleskap
  Kirken bygger relasjoner og inkluderende fellesskap der alle møtes med respekt og frihet til å være seg selv og bidra til felleskapet.

- Kultursensitiv forkynnelse og trosopplæring
  Kirken forkynner og underviser evangeliet frimodig og tilpasset migranters erfaringer og perspektiv, språk og alder.

- Mangfoldige gudstjenester
  Gudstjenesten avspeiler menighetens kulturelle mangfold, og det gis mulighet til å feire gudstjenester på ulike språk.

- Representativt lederskap
  Kirken rekrutterer ansatte og frivillige til ledelse og demokratiske styringsorganer fra bredden i befolkningen.

Om kirken vil kjennetegnes av dette, må ordninger og praksis endres. Men kjennetegnene utfordrer nok først og fremst *holdninger og vaner* hos majoriteten i menighetene. Refleksjonsheftet bør hentes fram igjen i arbeidet mot rasisme. Det gir inspirasjon til å gjennomgå alle arbeidsområder i lokalmenigheten og i kirken for øvrig med et blikk på hvordan man kan arbeide med holdninger, praksiser og strukturer som enten bidrar til fordommer og utenforskap – eller til sunne og inkluderende fellesskap fri for rasisme og diskriminering.

Arbeidsgivers ansvar

Som arbeidsgiver har Den norske kirke ansvar for å forebygge og håndtere rasisme, diskriminering og trakassering. Dette ansvaret følger av likestillings- og diskrimineringslovgivningen, arbeidsmiljøloven og arbeidsgivernes aktivitets- og redegjørelsesplikt[17].

---

[16] *Åtte kjennetegn for Den norske kirke i møte med et flerkulturelt samfunn,* Kirkerådet 2022. https://ressursbanken.kirken.no/globalassets/ressursbanken/2022/8%20kjennetegn%20for%20dnk%20i%20m%C3%B8te%20med%20et%20flerkulturelt%20samfunn/%C3%A5tte%20kjennetegn_220428.pdf

[17] Gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten skal arbeidsgiver undersøke risiko for diskriminering, analysere årsaker, iverksette tiltak og vurdere resultatene av arbeidet. Dette arbeidet er en del av

Arbeidsgiver skal arbeide systematisk for et arbeidsmiljø der alle ansatte behandles med respekt og likeverd, og der risiko for diskriminering og utenforskap forebygges og følges opp. Kirkens egne vedtak og styringsdokumenter, blant annet *Forventningsdokumentet for likestilling, inkludering og mangfold*[18], gir i tillegg retning for dette arbeidet.

Erfaringer fra ansatte og forskning om rasisme og diskriminering i kirkelig sammenheng viser at utfordringene både kan handle om enkeltstående hendelser og om mer sammensatte forhold knyttet til arbeidsmiljø, organisasjonskultur og praksis. Kirkerådets arbeid med likestilling, inkludering og mangfold omfatter derfor systematisk arbeid med arbeidsmiljø, organisasjonskultur, rekruttering og kompetanseutvikling. [19] Arbeidet skjer i samarbeid med HR, tillitsvalgte og vernetjenesten. I tillegg er erfaringene til ansatte som har opplevd rasisme, diskriminering eller trakassering et viktig grunnlag for å identifisere utfordringer og utvikle tiltak.

På bakgrunn av til slike erfaringer ble det i 2026 utviklet en felles rutine for håndtering av diskriminering og trakassering.[20]

Formålet med rutinen

- beskytte og ivareta ansatte som blir utsatt
- tydeliggjøre arbeidsgivers og lederens ansvar
- beskrive hva ledere, kollegaer og andre skal gjøre når noe skjer
- støtte ledere og ansatte i krevende situasjoner
- sikre at hendelser blir håndtert, dokumentert og fulgt opp

Rutinen omtaler i tillegg to situasjoner spesielt som krever særskilt oppmerksomhet:

- gjentatte mindre hendelser som kan bli en belastning over tid
- ønsker om at en bestemt prest eller annen ansatt ikke skal utføre en oppgave

Målet med rutinen er å beskytte ansatte, støtte ledere i vanskelige vurderinger, hindre at diskriminerende krav normaliseres og bidra til en mer enhetlig praksis. Rutinen gjelder på tvers av diskrimineringsgrunnlag.

I tillegg arbeides det med spørsmål knyttet til språkkrav og kompetanse om tjeneste i Den norske kirke for prester, kjennskap til varslingssystemet og trygghet for å si fra. Gjennom LIM-fagdager, kurs, samtaleopplegg, leder- og HR-nettverk og samarbeid med fagmiljøer arbeides det med å øke kunnskapen om rasisme, hverdagsrasisme og diskriminering og styrke evnen til å gjenkjenne og handle når noe skjer. Arbeidet

arbeidsgivers lovpålagte ansvar og skal gjennomføres systematisk og målrettet. Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) for arbeidsgivere | Bufdir

[18] Forventningsdokument lim.pdf

[19] Likestilling, inkludering og mangfold - Den norske kirke

[20] Rutine for håndtering av diskriminering og trakassering - obligatoriske krav og veiledning

skal bidra til at ledere, ansatte, tillitsvalgte og vernetjenesten kjenner sitt ansvar og har nødvendig handlingskompetanse.

Den norske kirke har gjort det enkelt å om kritikkverdige forhold, slik at dette kan gjøres noe med. Man kan si fra både skriftlig og muntlig. Og når en har sendt inn et varsel gjennom kirken.no, vil man få et svar i løpet av åtte dager.[21]

Arbeidet mot rasisme og diskriminering er ikke et tidsavgrenset prosjekt, men en del av kirkens kontinuerlige arbeidsgiveransvar. Det krever langsiktig og systematisk innsats knyttet til arbeidsmiljø, ledelse, rekruttering, kompetanseutvikling og organisasjonskultur.

Dialogarbeid – ressurs for menighetene
I religionsdialoger møtes mennesker ulik tro og kultur. Slike dialoger kan være organiserte og foregå mellom religiøse ledere. Men viktigere i denne sammenheng er hverdagsdialogene hvor mennesker møtes der de ferdes i dagliglivet. Mange menigheter har lang erfaring med å legge til rette for slike møteplasser, for eksempel språkkafeer, kvinnegrupper, matlaging, turgrupper og ulike barne- og ungdoms-aktiviteter. Erfaringer fra disse menneskemøtene gir lokalmenigheten veldig viktig kompetanse i å håndtere mangfold, ressurser som bør benyttes i menighetsråd og organer på ulike nivåer i kirka sitt arbeid for å motvirke diskriminering og rasisme. Det kan gjelde saker hvor ansatte er involvert, eller pårørende eller deltakere i kirkens ulike aktiviteter. Slik krysskulturelle grasroterfaringer er også verdifulle i utviklingen av rutiner og strukturer på ulike nivåer i kirken.

De kirkelige dialogsentrene i Oslo, Tunsberg, Stavanger, Bjørgvin og Nidaros bispedømme og Dialogforum Østfold samler slike erfaringer og nyttiggjør dem i utvikling av ressurser og kurstilbud for menigheter og kirkelig ansatte.

Noen av sentrene har arbeidet spesielt med rasisme, både i kirken og skolen. Kirkerådet undersøker muligheten for å samarbeide med Dialogsentrene og Dialogforum Østfold om å tilby en kurspakke til menigheter og ansatte i Den norske kirke. Kirkelig Dialogsenter Oslo koordinerer Dialogsentrene og vil bidra med koordinering av arbeidet.[22]

8. Kirkens samfunnsengasjement

Selv om denne saken konsentrerer seg om forhold internt i Den norske kirke, vil selvsagt kirkens arbeid for å motvirke rasisme i egne rekker være viktig i et samfunnsperspektiv. En stor del av befolkningen er i kontakt med kirken, ofte i forbindelse med kirkelige handlinger og som familie og pårørende. Hvordan de opplever kirkens fellesskap betyr noe for hvilke verdier de tar med seg i andre sammenhenger.

[21] Varsling | Varsle i Den norske kirke - Den norske kirke
[22] Via hjemmesiden til Kirkelig dialogsenter i Oslo kommer man videre til de andre dialogsentrene – og til nyttige ressurser. https://kirkeligdialogsenter.no/oslo/

Kirkefolk, både ansatte, frivillige og tillitsvalgte, har en bred kontaktflate med både myndigheter og andre sivilsamfunnsorganisasjoner, i lokalsamfunnet og på nasjonalt plan. I engasjement for flyktninger og integrering er rasisme og fremmedfrykt et gjennomgående tema, og kirkens offentlige stemme er en viktig moralsk premissleverandør.

Regjeringens *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering – ny innsats 2024 – 2027.*[23] inneholder flere tiltak som er relevante for Den norske kirke. Det er et tankekors at denne planen ikke nevner Den norske kirke som en samarbeidspartner for myndighetene. Arbeid for inkluderende fellesskap er en viktig del i beredskapsabeidet ettersom et polarisert samfunn er mer sårbart.

Mellomkirkelig råd har siden engasjementet mot apartheid i Sør-Afrika tidlig på 1970-tallet, deltatt i internasjonalt samarbeid hvor rasisme står på dagsorden. Et aktuelt eksempel er at MKR var med å starte en norsk avdeling av Solidaritetsnettverket for daliter («kasteløse»). Rasisme er nesten alltid et tema i de internasjonale økumeniske fora MKR deltar i, og i økende grad meldes det om økning i rasisme, fremmedfrykt og diskriminering av ulike minoritetsgrupper, i en stadig mer polarisert og konfliktfylt verden.

Økonomiske/administrative konsekvenser

Mye av arbeidet mot rasisme handler om holdninger – og de er gratis. Med holdningsendringer kommer ikke av seg selv. Endringer i Den norske kirke, for eksempel knyttet til opplæring, HR-arbeid, dialog og møtesteder, forutsetter kapasitet hos Kirkerådet, bispedømmerådene og i lokalkirken.

Prosjektet «Kompetansebygging om rasisme» i samarbeid med Kirkelig Dialogsenter i Oslo vil kreve ekstra ressurser.

[23] Regjeringens *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering – ny innsats 2024 – 2027.* *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering – ny i https://www.regjeringen.no/contentassets/8da2b0580022477 1a3548ba4007817e4/no/pdfs/handlingsplan-mot-rasisme-og-diskriminering.pdfnnsats 2024–2027*