

Sindre Bangstad, Netta Marie Rønningen, Edvard Nergård Larsen,
Tony Sandset og Prisca Bruno Massao

KARTLEGGING AV RASISME OG DISKRIMINERING I MØTE MED OSLO KOMMUNE

KIFO Rapport 2022: 2

KIFO

INSTITUTT FOR
KIRKE-, RELIGIONS- OG LIVSSYNSFORSKNING

Sindre Bangstad, Netta Marie Rønningen, Edvard Nergård Larsen,

Tony Sandset og Prisca Bruno Massao

KARTLEGGING AV RASISME OG DISKRIMINERING I MØTE MED OSLO KOMMUNE

KIFO Rapport 2022: 2

KIFO Rapport 2022: 2

Rapporten er utgitt av

KIFO, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning

Øvre Slottsgate 2 B, 0157 Oslo

<http://www.kifo.no>

ISBN 978-82-92972-61-8

ISSN 0807-7517

FORORD

Denne rapporten presenterer hovedresultatene fra en kvantitativ spørreundersøkelse blant minoriteter bosatt i Oslo kommune og deres erfaringer med rasisme og diskriminering i møte med kommunen. Rapporten presenterer også en kunnskapsstatus om tidligere forskning på rasisme og diskriminering, og kvalitative funn fra en serie innsiktsseminarer med ulike aktører og organisasjoner som arbeider mot rasisme- og diskriminering, representanter for ulike kommunale tjenester og brukerråd som representerer brukerne av tjenester i kommunen. Rapporten er utarbeidet på oppdrag fra *Byrådsavdeling for Arbeid, Integrering og Sosiale Tjenester (AIS)* i Oslo kommune.

KIFO-forsker Sindre Bangstad har vært prosjektleder og hatt hovedansvaret for utarbeidelsen av kunnskapsstatusen og oppsummeringen av innsiktsseminarene. Edvard Nergård Larsen, KIFO-forsker og postdoktorstipendiat ved Institutt for sosiologi og geografi (SOSGEO) ved Universitetet i Oslo (UiO) og KIFO-forsker Netta Marie Rønningen har hatt hovedansvaret for gjennomføringen av den kvantitative spørreundersøkelsen og de kvantitative analysene i rapporten. Rønningen har bidratt i fasiliteringen av to innsiktsseminarer og rapportskrivningen. Tony Sandset, Forsker ved Center for Sustainable Healthcare Education ved Medisinsk Fakultet ved Universitetet i Oslo (UiO) har bidratt i to innsiktsseminarer og med gjennomlesning og skriving av rapporten. Førsteamanuensis Prisca Bruno Massao, fra Høgskolen i Innlandet (HINN) på Hamar har vært fasilitator i, og referent for, to av innsiktsseminarene. Forskningssjef Ånund Brottveit ved KIFO har vært ansvarlig for gjennomlesning og kvalitetssikring av rapporten.

Vi vil først og fremst takke *Byrådsavdeling for Arbeid, Integrering og Sosiale Tjenester (AIS)* i Oslo kommune ved spesialrådgiver Toralv Moe for tilrettelegging og fasilitering av innsiktsseminarene, og for et utmerket samarbeid. Vi vil også takke Avdelingsdirektør i Utviklings- og kompetanseetaten i Oslo kommune, Lars Terje Pedersen og spesialrådgiver Aida Kreso i *Byrådsavdeling for Arbeid, Integrering og Sosiale Tjenester (AIS)* i Oslo kommune, Nosizwe Lise Baqwa i Rådet for Flerkulturelle Minoriteter, Kristine Tønnevold og Safar Hassani fra Agenda X, og Linda Tinuke, Thomas Strandmyr og Hatem Ben Mansour fra Antirasistisk Senter (ARS) i Oslo. Førsteamanuensis Ayan Handulle fra Universitetet i Stavanger (UiS) og Førsteamanuensis Jonas Debesay fra Oslo Met-Storbyuniversitet fortjener også takk for å ha delt sjenerøst fra sin egen forskning i digitale møter med forskerteamet. Overlege Patji Alnæs-Katjavivi ved Oslo Universitetssykehus (OUS) takkes for sine bidrag til rapporten. Vi er også forskningssjef Ånund Brottveit stor takk skyldig for diverse gjennomlesninger av rapporten. Ikke minst må vi takke alle representantene fra sivile organisasjoner og råd, som valgte å bruke sin tid til å møte oss og dele sine erfaringer med oss om tematikken. Til slutt vil vi takke alle de som har svart på spørreundersøkelsen, og de mange som har bidratt ved sin deltakelse i innsiktsseminarene.

Oslo, 15. mai 2022

INNHold

FORORD	3
INNHold.....	5
TABELL OG FIGURLISTE.....	7
SAMMENDRAG	8
1. INNLEDNING	11
1.1 DEFINISJONER OG METODOLOGISKE BEGRENSNINGER.....	12
1.2 PROBLEMSTILLINGER	14
1.3 GANGEN I DENNE RAPPORTEN	14
2. KUNNSKAPSSTATUS.....	15
2.1 UTVALGSKRITERIER OG BEGRENSNINGER I DENNE KUNNSKAPSSTATUSEN	17
2.2 ARBEIDSMARKEDET	18
2.3 BOLIGMARKEDET	20
2.4 SKOLEN	21
2.5 BARNEVERNET	26
2.6 HELSE- OG OMSORGSSEKTOREN.....	27
2.7 OM DISKRIMINERING AV LHBT-MINORITETER	30
3. DATA OG METODE	33
3.1 KVALITATIVE INNSIKTSSEMINARER	33
3.2 KVANTITATIV SPØRREUNDERSØKELSE	33
4. INNSIKTSSEMINARENE – KVALITATIV STUDIE AV DISKRIMINERENDE PRAKSIS OG MEKANISMER PÅ ULIKE TJENESTEOMRÅDER	39
4.1 METODE.....	39
4.2 INNSIKTSSEMINARENE/MØTENE I DENNE UNDERSØKELSEN: EN OVERSIKT	40
4.3 SKOLEKONTEKSTEN	41
4.4 ARBEIDSMARKEDET	45
4.5 OPPSUMMERING	47
5. BESKRIVELSE AV UTVALGET	49
6. RASISME OG DISKRIMINERING I MØTE MED OSLO KOMMUNE	51
6.1 KONTAKT MED OSLO KOMMUNE DE SISTE 12 MÅNEDENE	51
6.2 RASISME OG DISKRIMINERING I MØTE MED OSLO KOMMUNE.....	52
6.3 KJØNN OG ALDER.....	65
6.4 RELIGIØS TILHØRIGHET	69
6.5 INNVANDRERE OG ETTERKOMMERE AV INNVANDRERE	70
6.6 UTDANNING	72
6.7 BOSTED	74
6.8 RASISME OG DISKRIMINERING I ANDRE SAMMENHENGER	75
6.9 OPPSUMMERING	78
7. KONKLUSJON	81
LITTERATURLISTE	83

APPENDIKS.....	90
VEDLEGG.....	93

TABELL OG FIGURLISTE

Tabell 1 Utvalg etter forventet responsrate.....	36
Tabell 2 Antall invitasjoner og svar per landbakgrunn.....	37
Tabell 3 Utvalget.....	49
Tabell 4 Kontakt med Oslo kommune de siste 12 månedene.....	51
Tabell 5 Arbeidssøker – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge	56
Tabell 6 Arbeidssøker – Religiøs tilhørighet/tilknytning	57
Tabell 7 NAV – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge	59
Tabell 8 NAV – Religiøs tilhørighet/tilknytning	59
Tabell 9 Helsevesenet – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge.....	61
Tabell 10 Helsevesenet – Religiøs tilhørighet/tilknytning.....	62
Tabell 11 Skole og utdanningsinstitusjon – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge	64
Tabell 12 Skole og utdanningsinstitusjon – Religiøs tilhørighet/tilknytning	64
Tabell 13 Andre sammenhenger – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge	76
Tabell 14 Andre sammenhenger – Religiøs tilhørighet/tilknytning	76
 Figur 1 Kontakt med ulike sektorer de siste 12 månedene.....	 52
Figur 2 Rasisme og diskriminering i kontakt med Oslo kommunes sektorer	53
Figur 3 Kjønn – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge	66
Figur 4 Kjønn – Religiøs tilhørighet/tilknytning.....	67
Figur 5 Alder – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge	68
Figur 6 Alder – Religiøs tilhørighet/tilknytning	68
Figur 7 Religiøs tilhørighet – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge.....	69
Figur 8 Religiøs tilhørighet – Religiøs tilhørighet/tilknytning.....	70
Figur 9 Innvandrere og etterkommere av innvandrere – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge.....	71
Figur 10 Innvandrere og etterkommere av innvandrere – Religiøs tilhørighet/tilknytning.....	72
Figur 11 Utdanning – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge	73
Figur 12 Utdanning – Religiøs tilhørighet/tilknytning	73
Figur 13 Bosted – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge	74
Figur 14 Bosted – Religiøs tilhørighet/tilknytning.....	75
Figur 15 Rasisme og diskriminering i andre sammenhenger	76

SAMMENDRAG

Bakgrunnen for denne rapporten er et oppdrag utlyst av Oslo kommune hvor målsetningen var å kartlegge omfanget av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune som organisasjon. Denne kartleggingen inngår som ett av mange tiltak i Oslo kommunes handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger. Prosjektet er gjennomført på oppdrag fra og i samarbeid med *Byrådsavdeling for Arbeid, Integrering og Sosiale Tjenester (AIS)* i Oslo kommune.

Målsetningen med dette prosjektet var å kartlegge erfaringer med rasisme og diskriminering i møte med kommunen, og herunder *omfang, mekanismer og følger*. Vi har i denne kartleggingen avgrenset utvalget til minoriteter bosatt i Oslo kommune. Survey-utvalget består av personer med innvandrerbakgrunn, personer som selv er innvandrere og norskfødte etterkommere av innvandrere, bosatt i Oslo kommune. Dette utvalget vil i prinsippet også kunne inkludere andre potensielle diskrimineringsgrunnlag i tillegg, som LHBT-identitet eller fysiske eller psykiske funksjonsnedsettelse. I henhold til oppdragsgivers bestilling har vi inkludert samtlige diskrimineringsgrunnlag med unntak av *binært kjønn* (altså diskriminering som utgår fra dimensjonen mann/kvinne). Samer og nasjonale minoriteter inngår ikke i det kvantitative utvalget, men deres erfaringer fanges i en viss grad opp gjennom innsiktsseminarene som er beskrevet nedenfor. En kvantitativ kartlegging av opplevd diskriminering og rasisme blant urfolk og nasjonale minoriteter i Oslo ville krevd en ganske annen tilnærming og tidsramme enn vi hadde i dette prosjektet.

Det har vært en målsetning med kartleggingen å bidra til å belyse opplevelser med rasisme og/eller diskriminering også blant minoriteter med sammensatte minoritetsidentiteter, LHBT-minoriteter og personer med nedsatt psykisk og fysisk funksjonsevne. Med hensyn til samer og nasjonale minoriteter har utvalgene i denne undersøkelsen dessverre vært utilstrekkelige til å kunne trekke noen klare slutninger. Kartleggingen har i tråd med oppdragsgivers ønske tatt utgangspunkt i det som i forskningslitteraturen på rasisme og diskriminering gjerne betegnes som et *interseksjonelt perspektiv*. Det vil si at vi reiser spørsmål knyttet til hvordan ulike tilskrevne eller ervervede minoritetsidentiteter samvirker i konkrete kontekster og eventuelt bidrar til at noen dermed opplever et sterkere trykk fra rasisme og/eller diskriminering enn andre.

Vi har for denne kartleggingens formål valgt å se nærmere på viktige sektorer i Oslo kommunen innen arbeid, bolig, skole, barnevernet og helse- og omsorg. Det overordnede målet på utbredelse, art og omfang av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune i denne kartleggingen er det som i forskningslitteraturen på feltet ofte karakteriseres som *selvrapportert opplevd rasisme og diskriminering*. Vi gjør samtidig oppmerksom på at dette er et ustabilt mål på rasisme og diskriminering, i den forstand at det i regelen er et mål som innebærer en risiko for både over- og underrapportering av rasisme og diskriminering. I prosjektet studerer vi altså selvrapporterte erfaringer med diskriminering og forskjellsbehandling. Slike erfaringer kan være vanskelig å dokumentere. Individer kan for eksempel selv fortolke situasjoner svært ulikt. Vi har også grunn til å tro at det er betydelige generasjonsforskjeller og forskjeller som er knyttet til klassebakgrunn, kjønn og utdanningsnivå her. Vi vet fra tidligere forskning at yngre borgere med minoritetsbakgrunn eksempelvis ofte er langt mer bevisste på rasisme og diskriminering enn det eldre borgere med minoritetsbakgrunn er, og at de derfor også mer tilbøyelige til å rapportere om opplevelser med rasisme og diskriminering enn de som er eldre.

Rapporten består av tre hoveddeler. Den første delen er en kunnskapsstatus (kapittel 2), som er en gjennomgang av eksisterende forskning om rasisme og diskriminering på ulike områder som arbeidsmarked, bolig, helse- og omsorgssektoren og barnevernet de siste fem til ti årene. Vi finner at eksisterende kvantitativt basert forskningslitteratur på temaene i begrenset grad tilbyr data som er avgrensbar til Oslo, selv om det er all grunn til å tro at mange utvalg har et betydelig innslag av respondenter fra Oslo. I den kvalitativt orienterte empiriske forskningslitteraturen er det som regel enklere å identifisere studier som er avgrenset til utvalg fra Oslo. I lys av dette problemet trekker denne kunnskapsstatusen også inn litteratur på forekomst av rasisme og diskriminering basert på nasjonale utvalg der vi har ansett dette som nødvendig og relevant for å belyse problemstillingene. Vi har også supplert kunnskapsstatusen med data fra innsiktsseminarene som har inngått som del av kartleggingen. Overordnet dokumenterer kunnskapsstatusen at diskriminering oppleves som en vedvarende kritisk utfordring for minoriteter i Oslo og Norge på en rekke ulike områder, og eksistensen av det vi med henvisning til faglitteratur på feltet karakteriserer som *etno-rasiale hierarkier*. Det siste innebærer at noen minoriteter opplever et sterkere diskrimineringsstrykk enn andre, og at personer med synlig minoritetsbakgrunn og muslimer er særlig utsatte for rasisme og diskriminering.

I den andre hoveddelen av rapporten, kapittel 4, presenterer vi kvalitative funn fra fem innsiktsseminarer organisert i samarbeid med Byrådsavdeling for Arbeid, Integrering og Sosiale Tjenester (AIS) i Oslo kommune. Fire av innsiktsseminarene ble gjennomført i samarbeid med byrådsavdelingen og besto av møter med representanter fra (1) sivile organisasjoner som gir råd i diskrimineringsaker, (2) kommunale sektorer/virksomheter fra bydelene Alna, Gamle Oslo og Frogner, (3) ungdomsråd og elevråd i bydelene Alna, Gamle Oslo og Frogner og (4) brukerråd som representerer brukere med minoritetsbakgrunn og deres erfaringer i møte med Oslo kommunes tjenester på ulike områder. I tillegg til dette ble det gjennomført et innsiktsseminar med minoritetsungdom i alderen 16 til 25 år i samarbeid med (5) Antirasistisk Senter (ARS) og Agenda X i Oslo. Deltakerne i disse innsiktsseminarene har fortalt om ulike erfaringer med rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune som organisasjon, og på ulike områder. I sum bidrar disse erfaringene til å underbygge en antakelse om at rasisme og diskriminering oppleves som en vedvarende og kritisk utfordring. I innsiktsseminarene i kartleggingen har vi i tråd med oppdragsgivers ønske vært spesielt opptatte av hvordan unge med minoritetsbakgrunn opplever rasisme og diskriminering i sin skolekontekst. En del unge med minoritetsbakgrunn opplever bruk av negativt ladete uttrykk og begreper knyttet til blant annet hudfarge, religiøs tilhørighet, seksuell orientering og kjønnsidentitet fra medelever, og at dette i mange tilfeller ikke tas på tilstrekkelig alvor eller medfører tiltak fra skolens og skoleledelsens side.

Den tredje delen av rapporten, kapittel 5 og kapittel 6, består av resultater fra den kvantitative spørreundersøkelsen. Surveyen ble gjennomført av Kantar på vegne av KIFO i tidsrommet fra 21. februar 2022 til 14. mars 2022, og består av 1082 respondenter med innvandrerbakgrunn, bosatt i Oslo kommune. Utvalget var trukket fra de ti største innvandrergruppene i Oslo og inkluderer også etterkommere, det vil si norskfødte med foreldre der enten en eller begge foreldre har innvandret til Norge.

Et overordnet hovedfunn fra spørreundersøkelsen er at opplevelser av å ha blitt behandlet dårligere enn andre minst én gang, på ett eller flere diskrimineringsgrunnlag og i møte med sektorene i Oslo kommune de siste 12 månedene er utbredt: Flertallet av respondentene i undersøkelsen rapporterer å ha opplevd en eller annen form for negativ forskjellsbehandling. Særlig gjelder dette for opplevelser

av å bli behandlet dårligere på grunnlag av enten etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge eller religiøs tilhørighet. Selv om det også finnes variasjon i frekvensen av slike forekomster («ofte» vs. «sjeldent»), tegner dette et overordnet bilde av at negativ forskjellsbehandling er et problem – og en belastning for de som utsettes for det.

Et andre hovedfunn er at vi finner substansiell variasjon i hvor utbredt denne typen opplevelser er på tvers av de ulike sektorene vi stilte spørsmål om. Andelene som oppgir å bli behandlet dårlig i møte med Oslo kommune som arbeidssøker og i forbindelse med egen boligsituasjon er høyere enn andelen som oppgir å bli behandlet dårlig i møte med Oslo kommunes utdanningsinstitusjoner og helsevesen.

Et tredje hovedfunn er at sannsynligheten for å oppleve diskriminering varierer med kjennetegn ved respondentene, men disse mønstrene er igjen avhengig av hvilken spesifikk kontekst vi undersøker. I rollen som arbeidssøker med Oslo kommune som potensiell arbeidsgiver og i møte med NAV rapporterer menn signifikant oftere negative opplevelser enn kvinner, men vi finner ingen tegn til slike kjønnsforskjeller i møte med de andre sektorene. Respondenter som oppgir å ha en tilknytning til islam er særlig utsatte for diskriminering på grunnlag av religiøs tilknytning, men også på grunnlag av etnisitet/nasjonal opprinnelse/hudfarge. Vi finner også at innvandrere, sammenlignet med norskfødte etterkommere av innvandrere, er mer utsatte for å oppleve dårligere behandling i møte med Oslo kommune som potensiell arbeidsgiver i en søknadsprosess. Sammenlagt peker disse funnene på at diskriminering er kontekstavhengig, og at ulike identitetsmarkører – som kjønn, alder og etnisitet – kan samspille på ulike måter i ulike settinger.

Rapporten peker i retning av at rasisme og diskriminering oppleves som en vedvarende og kritisk utfordring i minoriteters møter med Oslo kommune som organisasjon på ulike områder, og er en medvirkende faktor til at minoriteter kommer dårligere ut enn flertallsbefolkningen i Oslo på en del områder. Den understreker betydningen av et videre målrettet arbeid fra Oslo kommunes side mot hatefulle ytringer og holdninger, rasisme og diskriminering.

1. INNLEDNING

De siste årene har vi sett et økt fokus på diskriminering og rasisme i Norge. Rasisme og diskriminering har imidlertid lenge vært et tema i det offentlige ordskiftet i Norge, foranlediget av en rekke opprørende hendelser. Blant disse er det verdt å nevne det rasistisk motiverte nynazistiske drapet på femtenårige Benjamin Hermansen på Holmlia i Oslo i 2001 (Bitsch 2021), Eugene Obiaras død under en pågrep av politi i Trondheim i 2006, de høyreekstreme og rasistisk motiverte terrorangrepene på Regjeringskvartalet og Utøya i 2011 (Bangstad 2014), og det høyreekstreme og rasistisk motiverte terrorangrepet på Al-Noor-moskeen i Bærum og det forutgående drapet på Johanne Zhangija Ihle-Hansen i 2019. Dette er sentrale *kritiske hendelser* (Andersson mfl. 2012) som har utløst både antirasistisk mobilisering og offentlig debatt de siste tyve årene. Det er altså på ingen måte noe nytt at rasisme og diskriminering får oppmerksomhet i Norge. Men et sentralt omdreiningspunkt i det offentlige ordskiftet de siste to årene ser ut til å ha vært de omfattende antirasistiske mobiliseringene som ble utløst av det sterkt medialiserte politidrapet på afrikansk-amerikanske George Floyd i Minneapolis i USA våren 2020. Det var en kritisk hendelse som i Oslo førte til en antirasistisk mobilisering initiert av unge norsk-afrikanere som samlet anslagsvis 30 000 demonstranter i protest mot politidrap og rasisme i USA og andre steder, og til støtte for *Black Lives Matter* (BLM)-bevegelsen (Ellefsen og Sandberg 2022). Det har også vært en markant dreining i det offentlige ordskiftet om rasisme og diskriminering, fra en situasjon hvor offentlig fornektelse av selve eksistensen av rasisme og diskriminering i Norge fortsatt var utbredt bare for få år siden, og til en offentlig erkjennelse av at Norge som de fleste andre land har en vedvarende samfunnsmessig utfordring knyttet til rasisme og diskriminering (Bangstad og Døving 2015). Dreiningen av det offentlige ordskiftet i disse spørsmålene har ikke minst vært båret frem av de mange stemmene til unge norske borgere med minoritetsbakgrunn som har vært villige til å fortelle åpent om sine personlige erfaringer med rasisme og diskriminering i offentligheten.¹ Den økte offentlige oppmerksomheten om rasisme og diskriminering har også generert en lang rekke ulike tiltak mot rasisme, hatefulle ytringer, muslimfiendtlige holdninger og diskriminering på både statlig og kommunalt nivå. En kartlegging av norske kommuners arbeid mot rasisme og diskriminering på bakgrunn av etnisitet og religion fra 2022 konkluderer imidlertid med at bare 4 av 10 norske kommuner oppgir at de arbeider med forebygging og bekjempelse av rasisme og diskriminering i svært eller ganske stor grad, og at over 5 av 10 kommuner oppgir å ha få eller ingen utfordringer med diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet og religion (Rambøll 2022, 1). Som en sentral og stor bykommune har Oslo kommune lenge spilt en viktig rolle blant norske kommuner i å forankre arbeid mot rasisme og diskriminering i planverk og tiltak. Av byrådets årsberetning fremgår det at 24 av 38 virksomheter i Oslo kommune – og 10 av 15 bydeler, 13 av 21 etater og 1 av 2 foretak – eller 63 prosent av virksomhetene hadde strategiske planer for likeverd. Planer for likeverd inkluderer planer og tiltak for etnisk mangfold, kjønns- og seksualitetsmangfold, og funksjonsmangfold.² Oslo kommune har også etablert en tilskuddsordning for integrerings- og mangfoldstiltak som i 2021 fordelte 16,3 millioner kroner til frivillige organisasjoner

¹ Blant sentrale bidrag fra de senere årene i denne sammenhengen kan nevnes Ali (2018), Joof (2018), Knudsen (2022) og Shanmugaratnam (2021).

² Vi takker seniorrådgiver Toralv Moe i Byrådsavdeling for Arbeid, Integrering og Sosiale Tjenester (AIS) for å ha gitt tilgang til disse dataene fra byrådets årsberetning.

og virksomheter.³ Oslo kommune har også en etablert ordning med brukerråd for kjønns- og seksualitetsmangfold, personer med funksjonsnedsettelse og et råd for flerkulturelle minoriteter.⁴

En kunnskapsbasert tilnærming til rasisme og diskriminering fordrer imidlertid empirisk forskning på disse fenomenene. Denne rapporten har sitt utspring i et av Oslo kommunes tiltak mot rasisme og diskriminering, nemlig Oslo kommunes *Ord Betyr Noe: Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger*, vedtatt av Bystyret i Oslo i april 2020.⁵

Etter en offentlig anbudsutlysning ble KIFO tilbudt oppdraget med å kartlegge minoriteters erfaringer med rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune. Kartleggingen har involvert et forskerteam bestående av tre forskere fra KIFO, og to forskere fra henholdsvis Universitetet i Oslo (UiO) og Høgskolen i Innlandet (HINN) på Hamar. Prosjektperioden har strukket seg fra 15. november 2021 til 15. mai 2022.

Oslo kommune er med sine ca. 700 000 (2021) innbyggere landets største kommune målt i folketall. Med sine ca. 52 000 ansatte (2019) er Oslo kommune også en av landets største arbeidsgivere, og den suverent største arbeidsgiveren i Oslo. Det betyr at Oslo kommune som leverandør av offentlige tjenester er en avgjørende og sentral del av Oslos befolknings liv, og at befolkningen regelmessig møter Oslo kommunes tjenester på ulike arenaer. Oslo er også kommunen i landet med det høyeste antallet borgere som har innvandrerbakgrunn eller er norskfødte med en eller to foreldre med innvandrerbakgrunn. Oslo hadde per 7. mars 2022 236 682 innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre: det utgjorde 33,8 prosent av den totale befolkningen (Statistisk Sentralbyrå 2022).

En sentral målsetning for Oslo kommune er likeverdige tjenester. Diskriminering og rasisme er på mange måter barrierer for nettopp å sikre likeverdige tjenester. Dersom en målsetning om likeverdige tjenester skal kunne realiseres er det også viktig med kunnskap om hvordan borgere med ulik minoritetsbakgrunn opplever møtet med Oslo kommune og kommunens tjenester på ulike områder.

1.1 DEFINISJONER OG METODOLOGISKE BEGRENSNINGER

Det er en grunnleggende utfordring ved all empirisk forskning på rasisme og diskriminering å operasjonalisere begrepene for undersøkelsesmessige formål, og å designe undersøkelsesopplegg som kan gi forholdsvis robuste svar på de spørsmålene man stiller. Opplevelser av diskriminering er utfordrende å kartlegge, men kvantitative surveyundersøkelser kan like fullt gi et oversiktsbilde over omfang. Samtidig må man være seg bevisst de metodologiske problemene knyttet til nærmest enhver form for selvrapportering. Minoriteters selvrapportering om erfart rasisme og diskriminering vil alltid være et noe ustabilt og upresist mål på omfang, art og utbredelse av rasisme og diskriminering. Det skyldes blant annet at respondenter og informanter forstår begreper som rasisme og diskriminering ulikt, og har ulik grad av personlig bevissthet om, og engasjement i, spørsmål knyttet til rasisme og diskriminering.

Det er også viktig å understreke her at rasisme og diskriminering ikke er analoge eller samsvarende begreper. Begge begrepene fungerer både *deskriptivt* (altså at de sier noe om hvordan verden 'er') og

³Se: <https://www.oslo.kommune.no/tilskudd-legater-og-stipend/integrerings-og-mangfoldstiltak/>

⁴Se: <https://www.oslo.kommune.no/politikk/sentrale-rad/>

⁵Se: [Handlingsplan - mot hatefulle ytringer og holdninger.pdf \(oslo.kommune.no\)](#)

normativt (altså at de sier noe om hvordan verden 'burde være'), men den normative ladningen av begrepene er i norsk kontekst ganske ulik. Når diskrimineringsbegrepet har vært i langt mer aktivt bruk i norsk samfunnsforskning enn rasismebegrepet de siste tyve årene, skyldes det også at diskrimineringsbegrepet har fremstått både for samfunnsforskere og offentligheten for øvrig som langt mindre «betent» og «omstridt» enn rasismebegrepet (se blant annet Rogstad og Midtbøen 2009 for dette). Diskriminering, eller forskjellsbehandling, referer til konkrete handlinger: «det å bli behandlet ulikt, gjerne negativt, på bakgrunn av for eksempel en minoritets- eller innvandringsbakgrunn» (Bangstad, Larsen og Grung 2021, 7). Man skiller gjerne mellom direkte og indirekte diskriminering. Direkte diskriminering viser da til situasjoner hvor diskrimineringen er åpenlys og intendert, så som når en arbeidssøker med et muslimsk-klingende navn ikke blir innkalt til et jobbintervju på grunn av sitt navn. Indirekte diskriminering handler da om situasjoner der borgere med ulike behov og forutsetninger behandles formelt likt, men på en slik måte at resultatet er diskriminerende. Her kan vi eksempelvis tenke på situasjoner hvor en person med funksjonsnedsettelse blir forventet å utføre arbeidsoppgaver som vedkommende ikke er i stand til å utføre på grunn av sin funksjonsnedsettelse. Denne rapporten tar i det store og det hele for seg direkte snarere enn indirekte diskriminering.

Det langt mer omstridte begrepet *rasisme* er blitt definert av Bangstad og Døving som «en generalisering i form av at mennesker tillegges bestemte egenskaper på bakgrunn av sin tilhørighet i en bestemt gruppe, og at disse egenskapene defineres som så negative at det utgjør et argument for å holde medlemmer av gruppen på avstand, ekskludere dem, og om mulig aktivt diskriminere dem. En slik negativ generalisering kan kalles rasisme, uavhengig av om den begrunnes med folks hudfarge, religion, språk eller kultur» (Bangstad og Døving 2015, 16). I henhold til denne forståelsen av begrepet rasisme, som vi velger å legge til grunn i denne undersøkelsen, vil altså *diskriminering og diskriminerende praksiser* være et potensielt og sannsynlig, men ikke tvingende nødvendig *utfall* av *rasisme*. Diskriminering og diskriminerende praksiser *trenger ikke* være motivert av rasisme, men *kan* i mange tilfeller være det.

Diskriminering og rasisme finner sted langs flere akser enn bare etnisk og kulturell identitet. Denne rapporten har også som mål å utføre en analyse som baserer seg på et *interseksjonelt perspektiv* eller altså det som også er kalt *flerdimensjonal diskriminering*. Dette perspektivet tilsier at «like forskjellsdimensjoner – som kjønn, etnisitet, seksualitet og alder – ikke bare behøver et vern hver for seg, men at de kan virke sammen på måter som ikke er gitt i utgangspunktet» (Midtbøen 2015). Forskere vektlegger at det eksisterer «et *misforhold mellom teori og empiri* i forskningen som befatter seg med interseksjonalitet», og peker på de betydelige praktiske utfordringene knyttet til å anvende perspektivet i datainnsamling og fortolkning av empiriske data» (Orupabo 2014, 330). En kartlegging av denne arten og omfanget vil gitt den tid og de ressurser som vi har hatt til rådighet som forskere ikke kunne løse alle disse utfordringene. Det blir utfra et slikt perspektiv også viktig å kunne si noe om hvordan forskjellige identitetsmarkører virker sammen og hvordan diskriminering og rasisme påvirker forskjellige individer og grupper i samfunnet basert på nettopp deres komplekse og overlappende identiteter. Ved å anlegge et slikt perspektiv tar denne rapporten sikte på å kunne undersøke hvordan diskriminering og rasisme rammer forskjellige deler av befolkningen på forskjellige måter, samt å kartlegge i hvilke kontekster rasisme og diskriminering faktisk finner sted i møte med Oslo kommune.

Denne rapporten kan ikke i noen særlig grad si noe om *konsekvenser* av diskriminering eller rasisme. Utover å fastslå at rasisme og diskriminering bidrar til *resultatulikhet* mellom borgere med ulike bakgrunn i Oslo på ulike områder, kan vi altså ikke tilby et systematisk og finkornet innblikk i *hvordan*

møter med rasisme og diskriminering i Oslo kommune fører til resultatulikhet. Vi har ikke hatt som målsetning å måle konsekvenser av diskriminering og rasisme i møte med Oslo kommune og har heller ikke hatt ressurser til rådighet til dette. Rapporten viser heller via kvalitative innsikter hvilke konsekvenser diskriminering og rasisme kan ha for Oslos borgere.

En viktig metodologisk avgrensning i rapporten handler om at den ikke tar for seg mer klassiske former for kjønnsdiskriminering som eksempelvis diskriminering av kvinner. Vi har heller ikke undersøkt generelle erfaringer med rasisme og diskriminering blant Oslos borgere på felter som i streng forstand ikke vedrører Oslo kommune og kommunens tjenestetilbud. Det betyr at opplevelser med rasisme og diskriminering i offentligheten mer generelt, opplevelser med rasisme og diskriminering i form av eksempel hatefulle ytringer på sosiale medier eller andre offentlige steder, eller erfaringer med rasisme og diskriminering i møte med politiet ikke er inkludert i denne kartleggingen. Det er derfor også viktig å understreke at denne kartleggingen ikke kan brukes for det formål å si noe generelt og overordnet om omfang, art og utbredelse av rasisme og diskriminering i Oslo. Å skulle si noe om dette ville kreve flerdimensjonale og tverrfaglige empiriske studier som belyste langt flere sektorer og som strakk seg over langt mer tid enn det vi har hatt til rådighet i denne kartleggingen.

1.2 PROBLEMSTILLINGER

Denne rapporten tar for seg minoriteters opplevelser med rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune. I både den kvantitative delen og den kvalitative delen av kartleggingen har vi spurt respondenter og informanter om deres opplevelser med rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune på ulike tjenesteområder. Vi har på langt nær vært i stand til å dekke samtlige av Oslo kommunes tjenesteområder, så vi har valgt å fokusere på en del sentrale områder i Oslo kommunes tjenestelinje:

- (1) Arbeid
- (2) Bolig
- (3) Skole
- (4) Barnevernet
- (5) Helse- og omsorg

1.3 GANGEN I DENNE RAPPORTEN

I denne rapporten presenterer vi først en kunnskapsstatus om eksisterende empirisk forskning på rasisme og diskriminering i Oslo. Denne følges av funn fremkommet gjennom en kvalitativ studie som er basert på en serie med totalt fem innsiktsseminarer. Deretter presenterer vi funn fra en større kvantitativ surveyundersøkelse, med svar fra et utvalg på 1082 respondenter trukket fra de ti største innvandrergruppene i Oslo. De har svart på en serie med spørsmål knyttet til deres opplevelser med rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune.

2. KUNNSKAPSSTATUS

Mandatet for den kartleggingen som ligger til grunn for denne rapporten har vært å undersøke utbredelse, art, og omfang av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune. I denne undersøkelsen kombinerer vi både kvalitative og kvantitative metoder for å undersøke disse spørsmålene. Det er imidlertid viktig å understreke her at det ville fordre langt større ressurser og mer tid å gi et fyllestgjørende bilde av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune. Det overordnede målet på utbredelse, art og omfang av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune i denne kartleggingen er det som i forskningslitteraturen på feltet ofte karakteriseres som *selvrapportert opplevd rasisme og diskriminering*. Selvrapportert opplevd rasisme og diskriminering er utfra et vitenskapelig synspunkt et *ustabilt mål* på rasisme og diskriminering, fordi det ikke tillater oss å trekke klare og entydige slutninger om hvordan rasistiske uttrykk og diskriminerende handlinger og utfall eventuelt samvirker (Quillian og Midtbøen 2021, 409), og fordi enkeltrespondenters vurdering og forståelse av hva som kvalifiserer som rasisme og diskriminering ikke nødvendigvis samsvarer med den vurdering og forståelse av fenomenene som man fra forskerhold må legge til grunn (Straiton, Aambø og Johansen 2019, 2). Vi kan her tenkes oss empiriske utfall hvor graden av individuell og/eller kollektiv bevissthet om selve fenomenene rasisme og diskriminering i en gitt befolkning også påvirker graden av selvrapportert utsatthet for eller erfaring med rasisme og diskriminering, slik at for eksempel eldre respondenter i et minoritetsutvalg kan tenkes å ha en tendens til å *underrapportere* rasisme og diskriminering, mens yngre respondenter i et minoritetsutvalg kan tenkes å *overrapportere* det. Det er samtidig et faktum at svært mye av den foreliggende og empirisk baserte forskningslitteraturen på rasisme og diskriminering i Norge og Norden faktisk tar utgangspunkt i selvrapportert opplevd rasisme og diskriminering (Wollscheid mfl. 2021).

Den etter hvert nokså omfattende samfunnsvitenskapelige og forskningsbaserte litteraturen på diskriminering i Norge indikerer nokså klart og tydelig at diskriminering av individer med minoritetsbakgrunn på ulike felt faktisk finner sted i Norge. Fra randomiserte feltstudier vet vi eksempelvis at arbeidssøkere med pakistansk-klingende navn under ellers like forhold og kvalifikasjoner i langt mindre grad blir innkalt til intervjuer av norske arbeidsgivere (Midtbøen og Rogstad 2012; Larsen og Di Stasio 2019.) Vi vet også at individer med særlig ikke-vestlig innvandrerbakgrunn rapporterer betydelig høyere grad av opplevelser med diskriminering på boligmarkedet (Tronstad 2009), og at barnefamilier med innvandrerbakgrunn i mye større grad enn individer uten slik bakgrunn opplever ustabile boforhold også som følge av diskriminerende praksiser på utleiemarkedet (Grødem og Sandbæk 2013).⁶ Noe forenklet kan vi her si at diskriminering dreier seg om systematisk ulike utfall for individer på bakgrunn av ulik reell eller antatt gruppetilhørighet. Typiske eksempler vil da dreie seg om ulik tilgang på ressurser og ytelser for individer med ulik gruppetilhørighet. All den stund vi bare unntaksvis vet noe og kan vite noe om det konkrete hendelsesforløpet bak en eller flere handlinger/praksiser/ytringer som fremstår/har fremstått for respondentene som diskriminerende og/eller rasistiske, kan vi ikke entydig konkludere med at det som fremstår/har fremstått som diskriminerende og/eller rasistiske faktisk er det. Det er også et faktum at

⁶ I et innsiktsseminar med representanter for kommunale etater og tjenesteytere på Oslo Rådhus den 22. mars kunne en informant også opplyse om at det ikke sjelden ble uttrykt fra borettslagsledere i Oslo at man eksempelvis ikke ønsket flere «norsk-somaliske småbarnsfamilier» i kommunale bygårder.

graden av individuell bevissthet om diskriminering og/eller rasisme på samfunnsnivå vil variere med faktorer som utdanningsnivå, kjønn, alder, geografisk tilhørighet og så videre (se blant andre Midtbøen og Kitterød 2019 for dette). Eksempelvis har vi som forskere gjennom innsiktsseminarene avviklet i samarbeid med Oslo kommune som har vært en del av datainnsamlingen i dette prosjektet fått et nokså klart inntrykk av at både opptattheten av, og bevisstheten om, rasisme og diskriminering er betydelig høyere i yngre enn i eldre aldersgrupper, og blant individer med minoritetsbakgrunn enn blant individer med majoritetsbakgrunn i dagens Oslo.⁷ Per 7. mars 2022 var det 819 356 innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i Norge: det utgjorde 18,9 prosent av den totale befolkningen. I Oslo var tilsvarende tall per 7. mars 2022 236 682 innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre: det utgjorde 33,8 prosent av den totale befolkningen (Statistisk Sentralbyrå 2022). Ikke bare er det slik at andelen av befolkningen som har innvandrerbakgrunn – eller som er norskfødte med innvandrerforeldre – på få unntak nær er langt høyere i Oslo enn i landet for øvrig.⁸ Innbyggerne i Oslo gir i relevante spørreundersøkelser også gjennomgående uttrykk for at de er mer positive til innvandring enn det befolkningen i landet for øvrig er (Brekke og Fladmoe 2020). I analysen og vurderingen av disse funnene, er det imidlertid viktig å ha klart for seg at Oslos befolkning både har et høyere utdanningsnivå enn befolkningen i landet for øvrig, og at de i høyere grad enn befolkningen i landet oppgir større grad av kontakt med personer med innvandrerbakgrunn (Brekke og Fladmoe 2020 op. cit., 43). Dette er begge faktorer som det er veletablert i både norsk og internasjonal empirisk forskning at har betydning for holdninger til innvandrere og innvandring. Sammenhengene er imidlertid ikke entydige: vi vet også fra de samme undersøkelsene at det er i bydeler med «middels høy innvandreretetthet»⁹ at respondenter rapporterer de mest positive holdningene til innvandrere: er innvandreretettheten relativt sett «lav» (10–20 prosent av befolkningen i en bydel) er holdningene til innvandrere generelt sett mer negative. Men stiger innvandreretettheten over et relativt sett «høyt nivå» (over 50 prosent av befolkningen i en bydel) synker også andelen som uttrykker at de er positive til innvandrere. Det er altså ikke så enkelt som å si at det i Oslo eksisterer et enkelt skille mellom befolkningen i østre og vestre bydeler hva angår holdninger til innvandrere og innvandring: mønstrene fremstår som langt mer sammensatte. Utfra et *interseksjonelt* perspektiv, som ligger til grunn i denne kunnskapsstatusen og kartleggingen, er det også av betydning at verken det vi i hverdagslige sammenhenger gjerne omtaler som minoritetsbefolkningen og/eller innvandrerbefolkningen er ensartede kategorier: Rasisme og diskriminering rammer individer med ulike *tilskrevne* eller *erhvervede* identiteter¹⁰ ulikt. Et annet element her er at også faktorer som et individs psykiske og fysiske funksjonsnivå, seksuell orientering og kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk vil ha betydning for den totale *diskrimineringsbelastningen* vedkommende opplever. Eksempelvis vil det i en del sammenhenger være enklere for en mannlig arbeidsinnvandrer fra Polen å fremstå som tilstrekkelig «norsk» til å unngå rasisme og diskriminering enn det vil være for en norskfødt kvinne med somaliske foreldre å gjøre det. Slike forhold peker i retning av det som i forskningslitteraturen ofte betegnes som

⁷ Forskergruppens notater fra innsiktsseminarer med skole- og elevråd fra tre ulike bydeler i Oslo avholdt på Oslo Rådhus 5. april og innsiktsseminar med minoritetsungdom avholdt på Antirasistisk Senter 26. april 2022.

⁸ Vi gjør her oppmerksom på at vi i noen tilfeller og i tråd med etablert praksis i mye av den sekundære forskningslitteraturen på feltet for å lette lesbarheten i denne rapporten velger å bruke betegnelsen 'innvandrer' også for norskfødte med innvandrerforeldre. Vi gjør samtidig oppmerksom på at det ikke ligger noen normativ vurdering av hva som skal til for å bli ansett som 'norsk' i dette: langt de fleste i begge kategorier er norske statsborgere, og følgelig også å betrakte som norske.

⁹ Brekke og Fladmoe (2020) anvender i sin rapport innvandrerandel i prosent av befolkningen som et mål på det de kaller «innvandreretetthet.»

¹⁰ Begrepsparet *tilskrevet* og *erhvervet* identitet tilsvarer det som på engelsk i fagspråket karakteriseres som *ascribed* og *acquired* identities, og henviser altså til en identitet man blir tildelt av andre versus en identitet man selv tar.

etno-rasiale hierarkier (Bleich 2009), der noen grupper i befolkningen tilskrives høyere status eller anses som mer ønskelige enn andre på grunn av tilskrevne egenskaper eller identiteter. I Norge vet vi eksempelvis fra nasjonale og representative holdningsundersøkelser fra det siste tiåret at en betydelig andel av befolkningen har utpreget negative holdninger spesielt til norsk-somalier, muslimer, og rom/romanitalende (Hoffmann og Moe 2017). Dette er alle grupper vi har gode grunner til å tro at befinner seg nært bunnen av de såkalte etno-rasiale hierarkiene i Norge. Brekke og Fladmoe (2020, 32) finner da også at Oslo-baserte respondenter uavhengig av bydel gir uttrykk for langt mer positive holdninger til at personer med svensk eller polsk innvandringsbakgrunn flytter inn i nabolaget enn at eksempelvis somaliere eller pakistanere gjør det. Gitt at en sentral bakgrunnsvariabel for å forklare holdninger til innvandring er utdanningsnivå, må en også ta høyde for at det i spørreundersøkelsesbaserte opplegg kan finnes feilkilder knyttet til det som i forskningslitteraturen ofte betegnes som *respondenteffekter*. Med respondenteffekter menes det her at en person som svarer på en spørreundersøkelse avhengig av hennes/hans utdanningsnivå kan svare på en måte som vedkommende oppfatter som et mer (a) 'korrekt' eller (b) 'akseptabelt.' Vi må kunne anta at denne typen respondenteffekter er særlig utbredte i spørreundersøkelser som angår normative holdningsspørsmål, som spørreundersøkelser som tar for seg innvandring, rasisme og diskriminering opplagt er.

2.1 UTVALGSKRITERIER OG BEGRENSNINGER I DENNE KUNNSKAPSSTATUSEN

Vi har i utarbeidelsen av denne kunnskapsstatusen tatt utgangspunkt i studier med nasjonale (Norge) eller lokale (Oslo) utvalg av relevans fra de siste ti årene. Hovedvekten er lagt på studier fra de siste syv årene eller altså studier utført etter 2015, og studier med Oslo-spesifikke utvalg. Gitt befolkningssammensetningen i Norge, vil mange av disse studiene i regelen inneholde et betydelig innslag av Oslo-baserte respondenter, samtidig som de færreste av de tilgjengelige studiene er begrenset til Oslo-baserte utvalg. Vi har i arbeidet med denne kunnskapsstatusen følgelig tatt Oslo-baserte uttak fra noen slike studier fra de siste fem årene som KIFO-forsker Edvard N. Larsen har hatt tilgang til. Vi har også hatt tilgang til foreløpige data fra en intern undersøkelse om diskriminering ved ansettelser i Oslo kommune utarbeidet av Lars Terje Pedersen fra Utviklings- og kompetanseetaten i Oslo kommune.¹¹ Forskergruppen har i utarbeidelsen av denne kunnskapsstatusen også hatt digitale møter med Førsteamanuensis Jonas Debesay ved Avdeling for Sykepleievitenskap ved Oslo Met--Storbyuniversitetet om hans mangeårige forskning på erfaringene til pasienter og ansatte med flerkulturell bakgrunn i helse- og omsorgssektoren i Oslo kommune,¹² og med Førsteamanuensis Ayan Handulle ved Institutt for Sosialfag ved Universitetet i Stavanger (UiS) om hennes forskning på Oslo-baserte norsk-somaliske foreldres opplevelser med barnevernet.¹³ I tillegg vil vi i denne kunnskapsstatusen også referere til funn fra de fem innsiktsseminarene som har inngått i den kartleggingen som denne kunnskapsstatusen er en del av når funnene derfra kan bidra til å kaste ytterligere lys over temaene.

¹¹ Orienteringsmøte på Teams med Lars Terje Pedersen fra Utviklings- og kompetanseetaten i Oslo kommune, Torolv Moe fra Byrådsavdeling for Arbeid, Integrering og Sosiale Tjenester i Oslo kommune og Sindre Bangstad fra KIFO ble avholdt 25. mars 2022. Forskerne vil takke Pedersen for å ha fått tilgang til foreløpige funn i undersøkelsen.

¹² Orienteringsmøte med Jonas Debesay og forskerteamet ble avholdt på Teams 13. januar 2022.

¹³ Orienteringsmøte med Ayan Handulle og forskerteamet ble avholdt på Zoom 2. mai 2022.

Denne kartleggingsrapporten tar for seg erfaringer med rasisme og diskriminering i møtet med Oslo kommune. Det har vært en målsetning å kunne si noe om *omfang, art og utbredelse* av rasisme og diskriminering i møtet med Oslo kommune. Man må kunne anta at dette er faktorer som påvirker (1) graden av *vertikal tillit* (dvs. tilliten mellom befolkningen og kommunen) så vel som graden av *horisontal tillit* (dvs. tilliten mellom befolkningen generelt) (Früh, Lidén og Kvarme 2017). Det er en avgrensning av datatilfanget i denne undersøkelsen som også er av avgjørende betydning for utvalget av studier i denne kunnskapsstatusen. Med sine 51 619 ansatte i september 2019 er Oslo kommune en av Oslos og landets største arbeidsgivere (Oslo kommune 2022a), med anslagsvis 10 prosent av den totale arbeidsstokken i Oslo. Oslos befolkning møter følgelig regelmessig Oslo kommune som tilbyder av en lang rekke tjenester og ytelser, og da særlig på bydelsnivå, og i form av skoletilbud og helse- og omsorgstjenester, men også som arbeidsgiver. Det sier seg imidlertid selv at en kartleggingsrapport av denne art, som er blitt utført innenfor begrensede tidsrammer og med begrensede ressurser, på ingen måte kan klare å dekke alle relevante felt på en tilfredsstillende måte. Blant de erfaringene som faller utenfor rammene av denne kartleggingen vil da altså være erfaringer som knytter seg til erfaringer med rasisme og diskriminering i den generelle offentligheten og fra private og ikke-kommunale tjenesteytere og etater, herunder politi- og rettsvesen.¹⁴ Det må altså understrekes at både mandatet for undersøkelsen, metoder og utvalg innebærer at verken denne kunnskapsstatusen eller den kartleggingen den inngår som en del av kan brukes til å si noe mer generelt om utbredelse, omfang og art av rasisme i Oslo mer generelt: en slik kunnskapsstatus og kartlegging ville kreve et helt annet omfang, tidsbruk og ressurser. Denne kunnskapsstatusen er basert på tilfeldige søk i databaser for forskningslitteratur publisert på norsk og engelsk: vi kan følgelig heller ikke garantere for at det vi her presenterer gir et komplett og fyllestgjørende bilde av eksisterende empirisk forskningslitteratur på feltet.

I denne kunnskapsstatusen har vi valgt å konsentrere oss om funn fra sekundærlitteratur forankret i empirisk forskning på temaområder der Oslo kommune og/eller etater underlagt Oslo kommuner er en viktig tjenesteyter, så som:

- (1) Arbeid
- (2) Bolig
- (3) Skole
- (4) Barnevernet
- (5) Helse- og omsorg

I den følgende fremstillingen har vi valgt å gjennomgå funnene fra eksisterende forskningslitteratur tematisk.

2.2 ARBEIDSMARKEDET

Et viktig pionerarbeid med hensyn til empirisk forankrede kvantitative studier av arbeidsmarkedsdiskriminering som rammer minoriteter i Norge er Rogstad og Midtbøens

¹⁴ Herunder for eksempel erfaringer med rasisme og diskriminering i møtet med politi- og rettsvesen, et tema som vi vet at spesielt unge med minoritetsbakgrunn i Oslo er opptatte av (se Wasvik 2017), erfaringer knyttet til såkalt etnisk og/eller rasemessig profilering, som vi vet at unge med minoritetsbakgrunn i Oslo er mer utsatte for enn andre unge (Solhjell mfl. 2018), og erfaringer med ulike former for hatkriminalitet, som vi også vet at i større grad rammer etniske og religiøse minoriteter enn andre (Oslo Politidistrikt 2022).

randomiserte feltstudie av diskriminering på grunnlag av utenlandsklingende navn fra 2012 (Midtbøen og Rogstad 2012). Her fant forskerne at under ellers like forutsetninger og med de samme formelle kvalifikasjonene, så hadde søkere med pakistansk og muslimsk-klingende mannsnavn 25 prosent lavere sannsynlighet for å bli innkalt til et jobbintervju enn søkere med et norsk-klingende mannsnavn. At det finner sted denne type diskriminering på arbeidsmarkedet rettet spesielt mot søkere med pakistansk og muslimsk-klingende navn av begge kjønn i Norge bekreftes også av senere studier med et lignende design utført av Larsen og Di Stasio (2019). Larsen og Di Stasio finner også at den «etniske straffen» som arbeidssøkere med pakistansk bakgrunn utsettes for på bakgrunn av antakelser om deres (antatte) religion (islam) er større i en norsk kontekst enn i en britisk kontekst. I en annen studie finner Larsen, Rogne og Birkelund (2018) at med unntak av innvandrere fra Vest-Europa, Canada, USA, Australia og New Zealand, så er personer med innvandrerbakgrunn i langt større grad enn befolkningen forøvrig sysselsatt i arbeid og stillinger de er overkvalifiserte for i Norge. Midtbøen og Kitterød (2019) påpeker da også med utgangspunkt i data fra SSBs Levekårsundersøkelser fra 2016 – og i tråd med det man kan forvente når det faktisk er slik at mange med innvandrerbakgrunn med høyere utdanning faktisk ofte er sysselsatt i yrker og stillinger de er overkvalifiserte for – at personer med høyere utdanning og innvandrerbakgrunn rapporterer om større grad av opplevd diskriminering på blant annet arbeidsmarkedet enn andre med innvandrerbakgrunn. Larsen, Rogne og Birkelunds (2018) funn peker i retning av mindre grad av diskriminering av norskfødte med innvandrerforeldre på arbeidsmarkedet, mens Midtbøen og Kitterød (2019) ikke finner signifikante forskjeller mellom innvandrere og etterkommere hva angår opplevd diskriminering. Midtbøen og Kitterøds (2019) funn synes å bekrefte Larsen og Di Stasios (2019) argumenter om at det eksisterer en «etnisk straff» knyttet til (antatt) muslimsk religiøs tilhørighet. Innvandrere og etterkommere med pakistansk bakgrunn rapporterer mer opplevd diskriminering enn innvandrere og etterkommere med vietnamesisk bakgrunn. Blant norskfødte med innvandrerforeldre svarte totalt 22 prosent av respondentene blant norskfødte med innvandrerforeldre i alderen 16–39 år ifølge SSBs Levekårsundersøkelse fra 2016 at de hadde opplevd diskriminering på arbeidsplassen det siste året, og 22 prosent av respondentene blant norskfødte med innvandrerforeldre i alderen 16–39 år at de hadde opplevd diskriminering ved ansettelse (Dalgard 2018, 101). Respondenter med foreldre med innvandringsbakgrunn fra Pakistan er de som i størst grad rapporterer om dette (henholdsvis 28 prosent for diskriminering på arbeidsplassen, og 25 prosent for diskriminering ved ansettelse) (Dalgard 2018, 101). De fleste med pakistansk innvandringsbakgrunn i Norge er bosatt i Oslo (Birkelund mfl. 2014, 410). Det er også verdt å merke seg at norskfødte *menn* med innvandrerforeldre i den aktuelle aldersgruppen i noe større grad enn norskfødte *kvinne* med innvandrerforeldre rapporterte om diskriminering på arbeidsplassen knyttet til deres bakgrunn (24 prosent mot 19 prosent i den aktuelle undersøkelsen, kfr. Dalgard 2018, 102). Birkelund mfl. (2014) finner også i et utvalg av norskfødte med innvandrerforeldre fra India og Pakistan som var født mellom 1975 og 1990 og som hadde fullført videregående skole var en lavere «overgangsrate» til sysselsetting for disse enn for et utvalg av befolkningen for øvrig, og at dette funnet «styrker tiltroen til diskrimineringsteori», eller altså en ide om at det finner sted en «systematisk og urimelig forskjellsbehandling av kandidater med likt utdanningsnivå i arbeidslivet» (Birkelund mfl. 2014, 408).

Samtlige av de funnene vi her har beskrevet skriver seg fra undersøkelser av arbeidsmarkedsdiskriminering med nasjonale, og ikke Oslo-spesifikke undersøkelsesutvalg. For denne kunnskapsstatusens formål har Larsen derfor sett nærmere på undersøkelsesdata der det har vært

mulig å hente fram Oslo-spesifikke utvalg.¹⁵ Man kunne her muligens tenke seg at Oslo i lys av at personer bosatt i Oslo generelt uttrykker mer positive holdninger til innvandrere enn befolkningen ellers i landet – ville ha mindre grad av arbeidsmarkedsdiskriminering mot personer med innvandrerbakgrunn – men dette ser ikke ut til å være en slutning man kan trekke fra foreliggende data: det ser snarere ut til å være en litt større grad av diskriminering her, men forskjellene er ikke statistisk signifikante. En bakgrunnsvariabel som sannsynligvis også har betydning her er at det gitt den demografiske sammensetningen av Oslos befolkning oftere enn ellers i landet vil være slik at det er en konkurranse mellom personer med innvandrerbakgrunn/etterkommere og personer med norsk bakgrunn på arbeidsmarkedet i Oslo, og derfor også en noe høyere faktisk forekomst av diskriminering på arbeidsmarkedet.

Som nevnt er også Oslo kommune en betydelig arbeidsgiver for Oslos befolkning. En pågående undersøkelse som bruker data fra Oslo kommunes rekrutteringsinstrument Webcruiter samt data fra SSB, gjør det klart at ansatte med innvandringsbakgrunn er underrepresentert blant ledere i Oslo kommune, men overrepresenterte blant medarbeidere i de såkalte «ytte ledd», det vil si i helse- og omsorgssektoren. Spesielt ser innvandrere med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn ut til å være underrepresenterte i ledelsesstillinger i Oslo kommune, uavhengig av kjønn. Det hører med til dette bildet at kompetansekrav knyttet til ledelsesstillinger i Oslo kommune, og det generelle utdanningsnivået blant personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn i Oslo innebærer at antallet kandidater med slik bakgrunn er lavere enn det deres andel av befolkningen i Oslo faktisk skulle tilsi. Det er ikke grunnlag for kategorisk å fastslå at denne underrepresentasjonen skyldes diskriminering i rekrutterings- og ansettelsesprosesser i Oslo kommune, men det synes klart at slik diskriminering kan være en av flere medvirkende faktorer. En aktiv mangfoldspolitikk i offentlig så vel som privat sektor innebærer også en aktiv stillingtagen til og holdning om at mangfold i arbeidsstokken og i alle funksjoner er et positivt gode. Hvorvidt satsning på mangfold i ansettelser også lønner seg rent økonomisk er et omstridt tema i forskningslitteraturen. Det har foreløpig vært begrenset omfang av empirisk forskning på økonomiske effekter av etnisk mangfold i norske virksomheter, men en nylig publisert rapport fra Institutt for Samfunnsforskning (Umblijs, Drange og Orupabo 2022) finner på grunnlag av funn fra eksisterende forskningslitteratur og registerdata at etnisk mangfold i norske virksomheter også har positive økonomiske effekter i form av økt lønnsomhet.

Vi har i arbeidet med denne kunnskapsstatusen ikke identifisert empirisk baserte studier som gjør det mulig å si noe sikkert om hvordan diskriminering av innvandrere og etterkommere av innvandrere eventuelt samspiller med diskriminering på andre grunnlag, eksempelvis seksuell orientering, kjønnsidentitet eller funksjonsevne¹⁶ i arbeidsmarkedet. Slik diskriminering av 'doble minoriteter' fremstår imidlertid som nokså utbredt. I et av innsiktsseminarene som inngår i datagrunnlaget i denne kartleggingen fortalte blant annet representanter for organisasjoner som arbeider for rettighetene til Oslo-borgere med nedsatt funksjonsevne åpent om dette.

2.3 BOLIGMARKEDET

¹⁵ Upubliserte analyser fra datamaterialet til GEMM-prosjektet (se Larsen og Di Stasio 2019).

¹⁶ Imidlertid er diskriminering i arbeidsmarkedet basert på funksjonsevne i seg selv også nylig dokumentert i Norge (Bjørnshagen og Ugreninov 2021).

Studier fra blant annet Statistisk Sentralbyrå (SSB) og Fafo indikerer at det finner sted diskriminering av individer med innvandringsbakgrunn på boligmarkedet, og at enkelte landgrupper er sterkt overrepresentert blant de som opplever slik diskriminering. Diskriminering på boligmarkedet kan ta form av diskriminering ved kjøp av bolig eller ved leie av bolig. Tronstad (2009) fant at 20 prosent eller en av fem respondenter blant ti utvalgte innvandrergupper rapporterte at de hadde opplevd boligmarkedsdiskriminering. I Tronstads studie var det særlig innvandrere med bakgrunn fra Somalia (42 prosent), Irak (38 prosent) og Iran (34 prosent) som rapporterte at de hadde opplevd diskriminering på boligmarkedet. De to førstnevnte gruppene var på undersøkelsestidspunktet grupper med relativt kort botid i Norge, en faktor som også er av betydning i denne sammenhengen. SSB-studien er nasjonal, og ikke Oslo-spesifikk, men siden det her er snakk om innvandringsgrupper som i stor grad er konsentrert i Oslo, er funnene utvilsomt relevante også for våre formål. Dette er også innvandringsgrupper som opplever generelt lavere grad av sysselsetting både for kvinner og menn, lavere sosioøkonomiske vilkår, og større grad av trangboddhet enn andre innvandringsgrupper. Grødem og Sandbæks Oslo-baserte studie fra 2013 dokumenterer også at enkelte innvandrergupper, og da særlig innvandrere fra Somalia med barnerike familier opplever svært vanskelige og ustabile vilkår på boligmarkedet, og ofte er prisgitt utleieboliger eller kommunalt eide sosialboliger. Som det fremgikk av et av innsiktseminarene i denne kartleggingen, har man fra kommunalt hold også erfaring med sameier i Oslo hvor man gir åpent uttrykk for diskriminerende holdninger i form av utsagn knyttet til at man ikke ønsker «flere» norsk-somaliske barnefamilier i bestemte sameier.

2.4 SKOLEN

Skolen er ikke bare den viktigste læringsarenaen i barn og unges liv, men også en av de viktigste sosiale arenaer i deres liv. Prinsipper om likebehandling og nulltoleranse for ulike former for mobbing knyttet til ulike diskrimineringsgrunnlag er både forankret i lov- og rettspraksis, men også i skolenes lære- og planverk. Opplæringsloven fra 1998 slår i § 9A-2 fast at alle elever har rett til et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring. I Opplæringsloven § 9A-3 understrekes det også at det skal være nulltoleranse mot krenkelser som mobbing, vold, diskriminering og trakassering i skolen, og at den enkelte skole og dens ledelse har en aktiv plikt til å forebygge at slikt finner sted.¹⁷ Denne forebyggingsplikten kan også gjøres gjeldende overfor skoler og skoleledere som i utilstrekkelig grad ivaretar sine lovmessige forpliktelser under *Likestillings- og Diskrimineringsloven* fra 2017.¹⁸ Det fremgår også av en fellende kjennelse i Likestillingsnemnda i Bergen fra 2020. Bergen kommune hadde forsømt sitt ansvar i en sak hvor en kvinnelig norsk-afrikansk elev var blitt utsatt for flere år med systematisk og rasistisk motivert mobbing fra medelevers side (Bergens Tidende 2020). Like fullt er det opplagt en avstand mellom teori og praksis som gjør at altfor mange barn og ungdom også i Oslo opplever mobbing og diskriminering i skolekonteksten. Slik mobbing og diskriminering finner typisk sett sted mellom elever, men kan også finne sted mellom lærere/ansatte og elever. Velferdsforskningsinstituttet NOVA ved OsloMet-Storbyuniversitetet har i mange år hatt ansvar for en regelmessig Ung Data-undersøkelse finansiert av Oslo kommune og Helsedirektoratet. I denne undersøkelsen stiller man et stort og representativt utvalg Oslo-ungdom i skolealder spørsmål om ulike sider ved deres livs- og levevilkår. En utfordring med Ung Data-undersøkelsene er at forskerne stiller

¹⁷ Se https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61#KAPITTEL_11

¹⁸ Se <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

spørsmål av mer generell karakter med hensyn til mobbing og trakassering, og ikke spørsmål som gir oss anledning til å trekke klare slutninger knyttet til faktorer som er involvert i mobbing og trakassering, så som om denne er rasistisk motivert, eller knyttet til seksuell orientering eller kjønnsidentitet. Fra våre møter med ungdommer i skolealder i to av innsiktsseminarene i dette forskningsprosjektet vet vi at mobbing og trakassering knyttet til diskrimineringsgrunnlag som hudfarge, opprinnelse, trosoverbevisning og seksuell orientering forekommer i Oslo-skolen i dag. Tall fra Ung Data indikerer at omfanget av mobbing i Oslo-skolen har sunket fra 7 prosent i 2018 til 4 prosent i 2021 (Bakken og Osnes 2021, 66). Den årlige Elevundersøkelsen som utføres av forskere ved NTNU på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet synes også å bekrefte at andelen skoleelever på ulike nivåer som regelmessig opplever mobbing i skolehverdagen i Oslo-skolen, med noen variasjoner fra år til år, har vært svakt synkende siste fem år. I et utvalg av 128 skoler på 5–7. trinn i barneskolen i Oslo-regionen finner man at 8.0 prosent på 7. trinn i 2021–22 rapporterer om å ha vært utsatt for mobbing, mot 7.5 prosent i 2018–19. Til sammenligning er tallet for landet som helhet basert på et utvalg av 2214 skoler 7.9 prosent i 2021–22, opp fra 7.0 prosent i 2018–19 (Elevundersøkelsen 2022). På 10. trinn er tallet basert på et utvalg av 79 ungdomsskoler i Oslo-regionen 6.2 prosent mot 5.7 prosent for landet totalt basert på et utvalg av 1252 skoler (Elevundersøkelsen 2022), ned fra 8.4 prosent i 2018–19 for Oslo, og 7.1 prosent for hele landet i 2018–19. I et utvalg fra 42 skoler i Oslo fylke er det for videregående trinn 1–3 er 3.6 prosent som i sist Elevundersøkelse rapporterer om mobbing: dette er ned fra 6.4 prosent i tilsvarende undersøkelse i 2018–19 (Elevundersøkelsen 2022).¹⁹ Det kan imidlertid virke som om andelen elever på ulike trinn som opplever mobbing i skolehverdagen er noe høyere i Oslo enn i landet for øvrig, og at omfanget av mobbing erfares som størst av elever i siste år av grunnskolen (7. klasse). Vi vet også at andelen av Oslo-ungdommer som rapporterer at de blir mobbet minst hver 14. dag er noe høyere blant ungdommer med innvandrerbakgrunn enn blant ungdommer med norskfødte foreldre (5 prosent mot 4 prosent i 2021), at flere gutter enn jenter opplever mobbing, og at mobbing er marginalt mer utbredt i bydeler i Oslo Øst og i Indre Oslo enn på Oslo Vest (Bakken og Osnes 2021, 66–7). Ung Data-undersøkelsen fra 2018 fant også at elever med innvandringsbakgrunn er noe mer tilbøyelige til å mobbe andre (3 prosent for elever med norskfødte foreldre mot 4 prosent med innvandrerbakgrunn) (Bakken 2018, 64–65). Dette kan i sum tyde på at skoleelever med innvandrerbakgrunn både er mer utsatte for mobbing, og mer tilbøyelige til selv å utsette andre for mobbing. Wendelborg mfl. (2012) fant da også i sin analyse av data fra Elevundersøkelsen i 2012 at det var en høyere andel elever som rapporterte om at de var utsatt for mobbing i skoler med høy innvandreretetthet. En mellomliggende variabel handler her utvilsomt om sosioøkonomisk tilhørighet: vi vet at skoleelever med innvandrerbakgrunn i Oslo i langt sterkere grad enn elevbefolkningen for øvrig har en oppvekst preget av færre sosioøkonomiske ressurser, og at dette kan påvirke skole- og læringsmiljø. Men i analysen av denne typen statistikk er det altså viktig å ha klart for seg at rasistisk eller diskriminerende motivert- eller orientert mobbing bare er noen av de formene mobbing i skolekonteksten kan ta, og at vi på grunnlag av eksisterende datamateriale ikke kan utlede noe sikkert om hvilket omfang disse formene for mobbing i skolekonteksten i Oslo eller landet for øvrig faktisk har.

¹⁹ I Elevundersøkelsen defineres mobbing som: «Gjentatte negative handlinger fra en eller flere sammen, mot en elev som kan ha vanskelig for å forsvare seg». Videre heter det at «mobbing kan være å kalle en annen stygge ting og erte, holde en annen utenfor, baksnakke eller slå, dytte eller holde fast». Definisjonen på mobbing i elevundersøkelsen ble sist endret i 2016: tall fra før dette året lar seg vanskelig bruke i sammenlikning, gitt at både definisjonen og spørsmålene ble endret. Se: <https://udir.beta.udir.no/vi-endrer-elevundersøkelsen>.

En forutsetning for en kunnskapsbasert tilnærming til dette spørsmålet vil altså være mer systematisk empirisk forskning på rasisme og diskriminering i skolekonteksten over tid. Vi ser imidlertid ingen grunn til å bagatellisere eller trivialisere noen form for mobbing i skolekonteksten: det følger av Opplæringsloven at det fra den enkelte skole- og skoleledelses side skal være nulltoleranse for mobbing, og gitt hva vi vet om hvilke konsekvenser rasisme kan ha for barns livsvilkår, fysiske og psykiske helse (McCarthy 2020) og fremtidige liv som voksne er selv ett eneste barn som opplever dette ett barn for mye.

Innsiktsseminarene i dette prosjektet gir også noen holdepunkter for å mene at barn med minoritetsforeldre/innvandrerbakgrunn kan være ekstra utsatte for mobbing med rasistisk tilsnitt i skolekontekster hvor de er i et lite mindretall. En forelder med muslimsk og sørøstasiatisk minoritetsbakgrunn fortalte blant annet om barn i skolealder som etter flytting fra en skole i en bydel i Oslo Øst med elever som i stor grad hadde foreldre med innvandrerbakgrunn til en skole i bydel med svært lav andel elever med foreldre med innvandrerbakgrunn hadde opplevd en overgang til en skolehverdag som var preget av mobbing fra medelever knyttet til barnas hudfarge og religiøse bakgrunn. Denne forelderens opplevelse det også som fortvilende at verken lærere eller skoleledelse ved den aktuelle skolen, slik vedkommende så det, hittil hadde tatt saken tilstrekkelig alvorlig.²⁰

Innsiktsseminarene i dette prosjektet peker også i retning av at kommentarer med potensielt rasistisk eller diskriminerende tilsnitt er relativt utbredte på enkelte Oslo-skoler. Det er imidlertid viktig å ha klart for seg at elever med minoritets- og/eller innvandrerbakgrunn i Oslo-skolene trekker en rekke sosiale og kontekstuelle skiller med hensyn til bruk av ord og begreper som i mange andre kontekster og uttrykt av andre ville fremstå som rasistiske, diskriminerende eller stigmatiserende, og bruken av de samme ordene og begrepene blant dem selv. Det betyr at i *inngrupper* bestående av elever som selv har minoritets- eller innvandrerbakgrunn, så kan ord og begreper som ellers ville ha fremstått som krenkende dersom de brukes av medelever uten en slik bakgrunn, eller av lærere, tidvis være akseptert.²¹ Vi må altså ta høyde for den ambivalens og tvetydighet som karakteriserer ungdommers egen språk- og begrepsbruk (Moldrheim 2021) I innsiktsseminaret med skole- og elevråd kom det også frem at enkelte elever med minoritets- eller innvandrerbakgrunn i Oslo-skolene fortsatt risikerer å oppleve eldre lærere av norsk bakgrunn og av begge kjønn som insisterer på at det såkalte 'N-ordet' er et «nøytralt ord», som de som lærere derfor står fritt til å bruke i undervisnings- og klasseromssammenheng. Påstanden om at 'N-ordet' noensinne skulle ha vært et «nøytralt» ord på norsk hviler på et omstridt grunnlag (Sørensen 2019), og reflekterer manglende kunnskaper om og forståelse av nettopp 'N-ordets' historiske rolle i dehumaniseringen av individer med mørk hudfarge både i Norge og i andre vestlige land. Det er også et faktum at Oslo kommune faktisk har slått fast at 'N-ordet' ikke representerer en inkluderende, men snarere en diskriminerende språkbruk, og følgelig heller ikke skal brukes av lærere i møte med elever i Oslo-skolen.²² Denne fastslåelsen fra Oslo

²⁰ Bangstad, notater fra Innsiktsseminar med Brukergrupper, Teams, 5. mai 2022.

²¹ Bangstad, notater fra Innsiktsseminar med Skole- og Elevråd, Oslo Rådhus, 5. april 2022.

²² Det var unge norsk-afrikanske aktivister med tilknytning til *African Youth in Norway* (AFYIN), en Oslo-basert gruppering, som på 1990-tallet la grunnlaget for den økende offentlige bevisstgjøringen omkring stigmatiseringen og de-humaniseringen som er bygget inn i bruken av 'N-ordet' (Gullestad 2003, 2005; Graatrud 2013.) Utgangspunktet for den siste uttalelsen fra Oslo kommune ved Byrådsavdeling for Arbeid, Integrering og Sosiale Tjenester (AIS) i 2020 var en sak ved en Oslo-skole hvor en lærer i en 7. klasse ifølge en elev i vedkommendes klasse skal ha brukt 'N-ordet' i omtalen av mørhudete personer utenfor en pedagogisk kontekst og overfor en elev med minoritetsbakgrunn (Utrop 2020a). Saken ble reist i korrespondanse med Oslo kommune av den Oslo-baserte legen og samfunnsdebattanten Patji Alnæs-Katjavivi, og ble også dekket av Oslo-medier

kommunes side har tilslutning fra henholdsvis Språkrådet,²³ Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet. Det eneste unntaket fra denne regelen for pedagoger er når begrepet brukes i en ren pedagogisk kontekst, det vil si i forbindelse med undervisning i eksempelvis litterære eller historiske tekster på norsk eller engelsk der ordet opptrer. I innsiktsseminaret med minoritetsungdom fra Oslo holdt på Antirasistisk Senter (ARS) og Agenda X i Oslo kom det også frem at tidligere elever på ungdomsskoler i Oslo med en mangfoldig elevsammensetning også hadde positive erfaringer knyttet til at lærerstaben og skoleledelsen faktisk tok tak i problemstillingen i tilfeller der elever med minoritetsbakgrunn hadde reagert på at lærere brukte 'N-ordet' i klasseromssammenheng.²⁴ I fraværet av empiriske tidsforløpsstudier er det umulig å fastslå om 'N-ordet' er mindre utbredt i skolesammenheng i Oslo nå enn før. En nettbasert studie utført av språkforskere ved Universitetet i Bergen (UiB) og Universitetet i Oslo (UiO) på oppdrag fra Språkrådet i 2013 fant at i et utvalg på ca. 15 000 respondenter var andelen som valgte 'N-ordet' for å beskrive mørkhudete personer under 10 prosent, og at kvinnelige respondenter utviste en større grad av forsiktighet med bruken av ordet enn mannlige respondenter (Graatrud 2013). Av minoritetsungdom vi har snakket med i to av innsiktsseminarene i denne kartleggingen har vi fått et bestemt inntrykk av at det ikke er uvanlig at 'N-ordet' brukes ungdommer imellom i en skolekontekst, men også at ungdom med minoritetsbakgrunn i større grad enn før reagerer negativt på det når det blir brukt av lærere og utenfor deres egen inngruppe. I en undersøkelse basert på svar fra 502 respondenter i alderen fra 15 til 30 år fra Oslo og distribuert gjennom skoler, fritidsklubber og ungdomsorganisasjoner fra 2017 fant Wasvik (2017) at 14,2 prosent av respondentene som oppga at en eller begge foreldrene var født i utlandet²⁵ rapporterte at de hadde opplevd ukentlig negativ forskjellsbehandling (m.a.o. diskriminering) på barneskolen, og 15 prosent av disse på ungdomsskolen (Wasvik 2017, 15). I Wasviks undersøkelse skiller elever med muslimsk bakgrunn seg ut som særskilt utsatte for slik negativ forskjellsbehandling i skolekonteksten på ulike nivåer: 19 prosent av respondentene med muslimsk bakgrunn oppga å ha opplevd dette (Wasvik 2017, 16). Gitt at skolekonteksten ofte speiler samfunnet for øvrig på godt og vondt, at holdningsundersøkelser bekrefter at muslimer generelt møtes av langt mer negative fordommer enn de fleste andre minoritetsgrupper i dagens Norge (Hoffmann og Moe 2017), og at funnene i den kvantitative undersøkelsen i denne kartleggingen bekrefter at muslimer i utvalget opplever mer utsatte for rasisme og diskriminering enn andre minoritetsgrupper, er dette ikke spesielt overraskende. Av innsiktsseminarene med minoritetsungdom som har inngått i denne kartleggingen fremgår det også at elever med muslimsk bakgrunn ofte opplever en dobbel stigmatisering fra så vel medelever som lærere. Vi har i forløpet av disse innsiktsseminarene hørt både fra skoleelever med muslimsk bakgrunn som har opplevd å bli kalt «IS» eller «terrorist» av medelever, er blitt fortalt av kvinnelige lærere med norsk bakgrunn i Oslo-skolen at hijaben de selv har valgt å bære er «kvinneundertrykkende», og at de har opplevd læreres undervisning i KRLE-fag som stigmatiserende i sin kobling mellom islam, ekstremisme og terrorisme.²⁶ I innsiktsseminarer fortalte også minoritetsungdom med bakgrunn som elever i Oslo-skolen om at begrep som «homo» og «jøde» var i

(Utrop 2020b). Forskerteamet ønsker å takke Katjavivi for å ha gitt tilgang til hans personlige korrespondanse med hhv. Oslo kommune, Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet i 2020 i denne saken.

²³ For Språkrådets uttalelse om bruken av 'N-ordet' fra 2017, sist oppdatert i 2022, se Språkrådet (2017).

²⁴ Bangstad, notater fra Innsiktsseminar med minoritetsungdom i regi av Antirasistisk Senter (ARS) og Agenda X avholdt på Antirasistisk Senter i Oslo 26. april 2022.

²⁵ Wasvik oppgir i sin rapport at 247 av 502 respondenter hadde en slik foreldrebakgrunn. En av forskerne bak denne rapporten (Bangstad) var faglig konsulent for Wasviks undersøkelse og rapport.

²⁶ Bangstad, notater fra Innsiktsseminar med Skole- og Elevråd, Oslo Rådhus, 5. april 22 og Bangstad, notater fra Innsiktsseminar med Minoritetsungdommer, Antirasistisk Senter (ARS) og Agenda X, 26. april 2022.

utbredt bruk som stigmatiserende skjellsord blant elever på deres skoler. Vi ble også fortalt om opplevelser av at dette ikke ble tatt på et tilstrekkelig alvor blant lærere og skoleledelse.²⁷

I innsiktsseminarene fremkom det at sivilsamfunnsorganisasjoner på tros- og livssynsfeltet i Oslo regelmessig mottar henvendelser knyttet til manglende tilrettelegging av muligheter for bønn, og da særlig fra enkelte muslimske elever. I henhold til etablert praksis i Oslo kommune siden 2012 er det den enkelte rektor som er delegert ansvaret for å fatte beslutninger om slik tilrettelegging i de tilfeller der det fremmes ønsker om det fra elevers side. Utgangspunktet var to saker fra 2011 og 2012 som også ble dekket av riksdekkende norske medier. I en sak fra 2011 ble en gruppe muslimske elever ved Ulvsrud videregående skole nektet å utføre bønn på skolens område med henvisning til at dette kunne virke ekskluderende i forhold til andre elever ved skolen (Nordlie 2011). Denne saken ble fulgt av en sak fra 2012 der en gruppe elever med muslimsk bakgrunn på Hellerud videregående skole i Oslo søkte byrådet om å få etablert et eget bønnenrom på skolen. Søknaden ble først innvilget av daværende utdanningsbyråd Torger Ødegaard (H), men siden avslått etter press fra bystyrerepresentanter fra FrP (Eikås mfl. 2012). Søknaden fra de muslimske elevene fra Hellerud videregående skole førte til anmodninger fra Islamsk Råd Norge (IRN) og Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn (STL) om tilrettelegging av bønnenrom ved *alle* videregående skoler i Oslo. Når disse sakene ble så vidt store politisk og mediemessig, må det etter alt å dømme også sees i lys av at disse kravene ble fremmet på bakgrunn av og i kontekst av det forskere i etterkant har beskrevet som en «konservativ vekkelse» blant en del unge muslimer i Oslo-området i den aktuelle tidsperioden (Linge 2014). Da en av partene i Hellerud-saken klaget Oslo kommune inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) med anførsel om at det å ikke innvilge et bønnenrom på skolens område innebar et brudd på Likestillings- og Diskrimineringslovens forbud mot diskriminering på grunn av religion i lovens § 4, kom imidlertid ombudet til at det å nekte å sette av et eget rom på skolen til bruk for bønn fra elevenes side ikke medførte et brudd på diskrimineringslovgivningen (LDO 2013). Det ville ha krevet omfattende og stedsspesifikke etnografiske studier på lokalskolenivå å kunne si noe om det er et misforhold mellom muslimske elevers ønsker og behov i forhold til eventuell tilrettelegging av bønn og den etablerte praksisen på dette feltet i Oslo kommune, men innsiktsseminarene i denne kartleggingen har ikke gitt et inntrykk av at en ytterligere tilrettelegging for bønn fremstår som sentralt fra muslimske elevers side.

I to ulike innsiktsseminarer i denne kartleggingen ga elever med minoritetsbakgrunn fra Oslo klart uttrykt for at de finner tematiseringen av rasisme og diskriminering i undervisningssammenheng utilstrekkelig. Kritikken var dels knyttet til at elevene syntes at temaet ble introdusert på et for sent stadium i skoleløpet, dels at temaet ble undervist i av lærere som ikke hadde erfaringsbasert kunnskap om temaet eller forutsetninger for å undervise i temaet, og dels at temaene ble undervist i på en måte som legger til grunn at dette ikke er spørsmål som angår det norske samfunnet her og nå, men som er begrenset til andre tider og andre steder. Svendsens kvalitative og etnografiske studie av en ungdomsskole i Oslo hvor 75 prosent av elevene hadde foreldre med innvandrerbakgrunn, men hvor lærerne i overveiende grad hadde en norsk bakgrunn peker på en viss avstand i grunnlagsforståelsene av hva rasisme er mellom elever og lærere som skaper utfordringer i klasserommet. For som Svendsen

²⁷ Forskningsprosjektet 'Jødisk liv i dagens Norge' (2017–21) som administreres av HL-Senteret i Oslo og er finansiert av Norges Forskningsråds (NFR)s SAMKUL-program dokumenterer også denne formen for trakassering på religiøst grunnlag av minoritets elever med jødisk bakgrunn i Oslo-skolen. Se:

<https://www.hlsenteret.no/forskning/minoritetsforskning/negotiating-jewish-identity/>

påpeker, betraktet læreren ved den aktuelle skolen begrepet rasisme som en betegnelse forbeholdt såkalt *biologisk rasisme*, mens elevene gjorde gjeldende at rasisme var virksomt i forhold til innvandrere som deres egne foreldre mer generelt (Svendsen 2014, 22–23).

2.5 BARNEVERNET

Ifølge Bufdir er barn og unge med innvandrerbakgrunn eller med foreldre med innvandrerbakgrunn overrepresentert blant mottakere av barnevernstiltak: man regner med at 28 prosent av barn med barnevernstiltak har en slik bakgrunn. Det er særlig mht. hjelpetiltak i hjemmet, og i langt mindre grad mht. omsorgsovertakelser at barn med slik bakgrunn er overrepresentert (Bufdir 2021). Handulles kvalitative intervjuer og etnografiske data fra arbeid med norsk-somaliske foreldre bosatt i Bydel Indre Oslo i 2016 dokumenterer utstrakt mistillit til ulike samfunnsinstitusjoner generelt, og en utbredt frykt for barnevernet spesielt. Handulles PhD-avhandling (Handulle 2021) er i kraft av at de er samlet inn av en forsker som selv norsk-somalisk innvandringsbakgrunn, erfaring som sosialarbeider og som snakker somali og norsk, samt at den er basert på et hundretalls etnografiske intervjuer, fokusgruppeintervjuer og bakgrunnssamtaler i Norge så vel som i Somalia, det til dags dato mest omfattende arbeidet på temaet. Handulle tar til orde for å betrakte denne frykten for barnevernet som en frykt som ikke nødvendigvis alltid handler utelukkende om barnevernet, men også om et sett av erfaringer med offentlige etater som fra norsk-somaliernes ståsted ofte oppleves som preget av fordommer, rasisme og diskriminering. Et begrep som i Handulles materiale ofte dukker opp i kontekst av samtaler med informanter er begrepet *dadka* [de andre] brukt om barnevernet. Handulle beskriver informanter som er overbeviste om at barnevernet er involvert i omsorgsovertakelser av norsk-somaliske barn med det formål å «assimilere» norsk-somaliere ved å frata den somaliske befolkningen deres kultur og religion (Handulle 2021, 2). Dette er også et inntrykk som Fylkesnes mfl. rapporterer fra en etnografisk og intervjubasert studie av foreldre med innvandringsbakgrunn fra Afrika og Midtøsten utført i to store norske byer – inkludert Oslo – i 2013 og 2014 (Fylkesnes mfl. 2015, 91; Fylkesnes, Iversen og Nygren 2018). Handulle beskriver også hvordan norsk-somaliske foreldre i Indre Oslo utvikler strategier ment for å unngå å havne i barnevernets søkelys ved levering i lokale barnehager (Handulle og Vassenden 2021, 173).

Fylkesnes, Iversen og Nygren (2018) peker på at institusjonelle praksiser og de kulturelt spesifikke normene knyttet til utøvelsen av foreldrerollen i en norsk kontekst kan innebære at foreldre med innvandrerbakgrunn i Norge ofte fremstår som «mangelfulle» hva angår kunnskap og ferdigheter i barnevernets øyne (Fylkesnes, Iversen og Nygren 2018, 197). Sosialarbeideres forståelse av foreldrerollen i møtet med foreldre med innvandrerbakgrunn ses i lys av dette som forankret i vestlige middelklasseperspektiver (Erstad 2015) og en forståelse hvor individuelle rettigheter også som en selvfølge omfatter barn. Surveyundersøkelser indikerer at respondenter med innvandringsbakgrunn generelt har lavere tillit til barnevernet enn respondenter uten innvandringsbakgrunn, og at respondenter med innvandrerbakgrunn som har vært i direkte kontakt med barnevernet har enda lavere grad av tillit til barnevernet (Ipsos 2017). Relevant forskningslitteratur på feltet indikerer også at respondenter blant foreldre som har vært i kontakt med barnevernet ofte opplever kontakten som negativ, og som en følelsesmessig belastning (Tembo og Studsrød 2019). I et kvalitativt utvalg på femten innvandrerforeldre med ulik landbakgrunn, fant Tembo, Studsrød og Young (2018) at mange av informantene betraktet skoler og helsestasjoner også som arenaer for kontroll av hvordan de utøvet foreldrerollen, og at de levde med en frykt for at instanser som dette skulle rapportere dem til

barnevernet. I det vi har grunn til å anta at må være et Oslo-basert utvalg, finner også Friberg og Bjørnset (2019) at et utvalg foreldre med pakistansk og somalisk innvandrerbakgrunn også uttrykker stor grad av frykt for barnevernet, og en stor grad av ambivalens i forhold til det som oppfattes som dominerende norske normer for barneoppdragelse (Friberg og Bjørnset 2019, 101–2). Det er viktig å understreke her at lav tillit til barnevernet ikke bare finnes blant innvandrere fra land i Afrika, Asia og Latin-Amerika, men også blant innvandrere fra land i Øst-Europa (Korzeniewska mfl. 2019). Fokuset på ferdigheter og kunnskap i utøvelsen av foreldrerollen kan også innebære en *perspektivforskyvning* der spørsmål knyttet til sosio-økonomiske forhold og klassetilhørighet blant innvandrere og norskfødte barn av innvandrere skyves i bakgrunnen (Fylkesnes, Iversen og Nygren 2018, 202). Vi vet blant annet at barn med innvandrerbakgrunn i langt større grad enn barn uten innvandrerbakgrunn vokser opp i lavinntektsfamilier og relativ fattigdom, med alt dette innebærer av begrensninger for barns livsutfoldelse og nåtidige og fremtidige utviklingsmuligheter. Gitt Oslos demografi og storbystatus er dette en problematikk som er av et større omfang i Oslo enn i andre byer.

Med Handulle synes det her grunn til å understreke at den frykten for barnevernet som finnes blant rasialiserte minoriteter som norsk-somaliere i Oslo også er knyttet til den summen av erfaringer med rasisme og diskriminering som minoriteter som på ulike felt er særskilt utsatt for slike erfaringer sitter med, og den manglende tilliten til samfunnets institusjoner som disse bidrar til å generere og å vedlikeholde.

Vi er i forløpet av denne kartleggingen også blitt oppmerksom på at den manglende tilliten til og frykten for barnevernet også finnes blant Oslo-borgere med samisk bakgrunn. Her er det også spørsmål knyttet til den retten barn av samiske foreldre ansees å ha under internasjonale konvensjoner om urfolks rettigheter til å bli plassert hos samisktalende foreldre ved eventuelle omsorgsovertakelser som er i spill. Vi har i arbeidet med denne kunnskapsstatusen ikke funnet noen forskningsbasert litteratur på denne tematikken, men derimot medieoppslag som reiser en problemstilling som oppleves som kritisk av en del borgere med samisk bakgrunn i Oslo (Finborg 2022).

2.6 HELSE- OG OMSORGSSEKTOREN

Vi vet fra en lang rekke studier at personer med innvandrerbakgrunn i Norge på mange helseindikatorer rapporterer om dårligere fysisk og psykisk helse enn befolkningen for øvrig (Abebe 2010). Det er etter hvert et veletablert og robust funn i norske og internasjonale studier som utforsker eventuelle sammenhenger mellom helse og personlig utsatthet for rasisme og diskriminering som varierer med negative helseutfall psykisk og fysisk (Williams og Mohammed 2013; Williams, Lawrence og Davis 2019; Straiton, Aambø og Johansen 2019). I norske medisinske studier er det blant annet veldokumentert at sannsynligheten for dødfødsel og død i nyfødtpperioden er langt høyere for enkelte innvandrergrupper enn for flertallsbefolkningen i Norge, og at fødende kvinner i Norge med innvandrerbakgrunn fra land sør for Sahara i langt mindre grad enn kvinner fra flertallsbefolkningen blir tilbudt og får smertestillende (epidural) i forbindelse med vaginal fødsel (Rostadmo 2021).²⁸ Fra en nasjonal helseundersøkelse blant utvalgte innvandrergrupper basert på data fra SSBs

²⁸ Relevante bakgrunnsvariabler her vil selvsagt ikke utelukkende dreie seg om diskriminerende og/eller rasistiske praksiser, men det synes å eksistere gode grunner til å anta at når kvinner født og oppvokst i Norge med pakistanske foreldre har dobbelt så høy risiko for å oppleve dødfødsel som kvinner med norske foreldre, og at kvinner med somalisk bakgrunn i langt mindre grad får epidural under fødselen enn norsk bakgrunn, så handler dette også om at «ulik etnisk bakgrunn gir ulikt utfall» også i norsk helsevesen (Rostadmo 2021).

Levekårsundersøkelse fra 2016 vet vi blant annet at innvandrergupper som rapporterer om stor grad av utsatthet for diskriminering også generelt sett rapporterer om dårligere mental helse og fysisk helse enn befolkningen for øvrig (Kjøllesdal mfl. 2019). I et utvalg av respondenter trukket fra tolv av de største innvandringslandene i Norge,²⁹ var andelen som rapporterte om psykiske plager dobbelt så høy blant dem som oppga å ha opplevd diskriminering enn blant dem som ikke hadde det, selv justert for kjønn, alder, utdanning og inntekt (Kjøllesdal mfl. 2019, 132.). Eksempelvis er individer med innvandringsbakgrunn fra Iran og Irak blant de som er mest tilbøyelige til å oppgi at de har opplevd diskriminering, samtidig som individer med innvandringsbakgrunn fra disse to landene har den høyeste andelen med selvrapporterte psykiske plager (Kjøllesdal mfl. 2019, 133). Sammenhengene er imidlertid ikke entydige, gitt at innvandrere med landbakgrunn fra Somalia, Eritrea og Polen alle rapporterer om stor grad av utsatthet for diskriminering, samtidig som andelen med innvandringsbakgrunn fra disse landene i liten grad rapporterer om psykiske plager (Kjøllesdal mfl. 2019, 133). I så liten grad at både kvinner og menn fra Somalia og Eritrea, og menn fra Polen, rapporterer om mindre helseproblemer enn befolkningen for øvrig (Kjøllesdal mfl. 2019, 21). Vi må altså ta høyde for at det her kan være en rekke andre variabler enn diskriminering som også har innvirkning på disse innvandrergupperenes selvrapporterte fysiske og psykiske helse. Hvis vi ser på data på selvrapportert helse blant norskfødte med innvandrerforeldre fra SSBs Levekårsundersøkelse fra 2016 finner vi at det er lite som skiller denne gruppen fra den øvrige befolkningen i samme aldersgruppe: 86 prosent av norskfødte med innvandrerforeldre vurderte sin helse som god eller svært god, mot 87 prosent i befolkningen for øvrig (Dalgard 2018, 122). Også hva angår selvrapportert psykisk helse er det her relativt små forskjeller: 8 prosent av norskfødte med innvandrerforeldre rapporterer om psykiske problemer, mot 6 prosent i den øvrige befolkningen (Dalgard 2018, 125–26).

Det vi imidlertid kan konstatere på grunnlag av data fra SSBs Levekårsundersøkelse i 2016, er at andelen norskfødte med innvandrerforeldre i alderen 16-39 år som oppgir å ha opplevd diskriminering i sin personlige kontakt med offentlig helsevesen er relativt lav i forhold til andelen som rapporterer å ha opplevd det samme på andre arenaer. 93 prosent av de spurte i den undersøkelsen oppga at de ikke hadde opplevd diskriminering i møte med helsevesenet de siste tolv månedene (Dalgard 2018, 105). Ideer om universelle rettigheter for pasienter uavhengig av deres bakgrunn står sterkt i norsk helsevesen: samtidig vet vi at ansatte i helse- og omsorgssektoren heller ikke alltid er upåvirket av stereotypier og fordommer mot minoriteter som er utbredte ellers i samfunnet (Debesay, Kartzow og Fougner 2021, 7).

Manglende kulturforståelse og språkkompetanse kan også ha diskriminerende effekter i praksis. I et forskningsmessig pionerarbeid om den genetiske veiledning et utvalg norsk-pakistanske familier mottok fra medisinsk personell i forbindelse med at et flertall av dem fikk barn født med nedsatt funksjonsevne, fant Sajjad (2011) at pasientenes muligheter til å få tilgang til genetisk veiledning var begrenset av det medisinskfaglige personellets manglende opplæring i å håndtere språklige og kulturelle skiller (Sajjad 2012a). I en annen studie fant Sajjad (2012b) at helsepersonell i møtet med norsk-pakistanske familier med barn med nedsatt funksjonsevne i liten eller ingen grad forsøkte å få tilgang til de berørte familienes forforståelser av barn med nedsatt funksjonsevne. Selv om det ikke nødvendigvis foreligger en diskriminerende hensikt fra det medisinskfaglige og/eller helsepersonell

²⁹ I Kjøllesdal mfl. (2019) var opprinnelseslandene som respondentene oppga Polen, Tyrkia, Bosnia-Hercegovina, Kosovo, Eritrea, Somalia, Afghanistan, Sri Lanka, Irak, Iran, Pakistan og Vietnam. Svarprosenten etter det oppgitte var 54 prosent (Straiton, Aambø og Johansen 2019, 10).

side i tilfeller som dette, er det altså grunn til å anta på grunnlag av studier som denne at en del foreldre med innvandrerbakgrunn som får barn med nedsatt funksjonsevne opplever møter med helsevesenet som kan gi diskriminerende utfall i praksis.

I en omfattende studie av helsearbeidere og kvinnelige pasienter med somalisk, gambisk og eritreisk innvandringsbakgrunn i Oslo som alle hadde helseutfordringer knyttet til å ha vært utsatt for kjønnslemlestelse/omskjæring, fant Lien (2021) at kvinnene selv uttrykte stor grad av tillit til helsevesenet og opplevde stor grad av tilfredshet med tilbudet fra helsevesenet. Interessant nok var det i denne studien helsearbeiderne selv som ga uttrykk for de største bekymringene knyttet til ulik adgang til helsetjenester for denne pasientgruppen. De knyttet dette til manglende tidsressurser blant lokale fastleger, utilstrekkelig bruk av tolk, språklige og kulturelle barrierer, og manglende henvisninger til spesialister (Lien 2021, 14). Lien forklarer misforholdet mellom pasientenes og helsearbeidernes forståelser med henvisning til at disse pasientene har en forventningshorisont forankret i forståelser av det helsetilbudet de antar at de ville ha fått i sine opprinnelsesland, og at eventuelle diskriminerende faktorer derfor i stor grad fremstår som usynlige for dem. Helsearbeiderne er som «innsidere» på sin side imidlertid langt mer klare over maktassymetrien mellom dem og pasientene (Lien 2021, 17).

Det primære anliggende i denne kartleggingen har imidlertid vært å si noe om i hvilken grad minoriteter opplever rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune. Innenfor helse- og omsorgssektoren møter minoriteter ikke bare Oslo kommune som pasienter og pårørende, men også som ansatte. Som vi tidligere har nevnt, representerer helse- og omsorgssektoren både en stor arbeidsgiver for personer med minoritetsbakgrunn bosatt i Oslo, samt en viktig arena for faktisk kontakt mellom minoritetsbefolkningen og det offentlige. Vi har dessverre heller ikke her funnet Oslo-spesifikt kvantitativt datamateriale. Men i en kvalitativ studie basert på etnografiske intervjuer med 19 hjemmesykepleiere i alderen 20 til 60 år i de fire bydelene i Oslo som har høyest innvandrerandel, fant Debesay mfl. (2014) at hjemmesykepleiere med norsk bakgrunn som regelmessig behandler pasienter med minoritetsbakgrunn oftere beskriver opplevelser av usikkerhet og vanskeligheter med kommunikasjon i møtet med slike pasienter. Hjemmesykepleierne beskriver blant annet at ulike forventninger til respekt for pasientens grenser knyttet til berøring av egen kropp i møtet med innvandrede minoritetspasienter gjør disse behandlingsrelasjonene mer krevende enn hva tilfellet er for pasienter med norsk bakgrunn. I utvalget av respondenter blant hjemmesykepleiere inngikk også en kvinne med afrikansk bakgrunn. Denne respondenten beskriver en situasjon som er ganske godt kjent blant en del ansatte i helse- og omsorgssektoren med innvandringsbakgrunn, nemlig en situasjon der pasienter med norsk bakgrunn møter helsepersonell og pleiere med manglende respekt, og i noen tilfeller også avvisning (Debesay mfl. 2014, 77). I en landsdekkende undersøkelse blant 2600 tilfeldig utvalgte medlemmer av Norsk Sykepleierforbund (NSF) fra 2020 oppga 1 av 4 av de spurte sykepleierne eller 25 prosent av de spurte at de hadde opplevd at kollegaer hadde blitt utsatt for diskriminerende eller hatefulle ytringer på arbeidsplassen det siste året (Bergsagel 2020). Sykepleiere med afrikansk eller asiatisk landbakgrunn var langt mer utsatte enn sykepleiere med norsk eller europeisk landbakgrunn, og i mer enn 60 prosent av tilfellene var det grunn til å anta at sykepleierens hudfarge lå til grunn for ytringen (Bergsagel 2020). I over 50 prosent av tilfellene var det en bruker/pasient som stod bak den diskriminerende eller hatefulle ytringen, mens det i 40 prosent av tilfellene var en kollega som stod bak. I 24 prosent av tilfellene var det en leder, og i 20 prosent av tilfellene en pårørende

(Bergsagel 2020).³⁰ Fra denne undersøkelsen er det også verdt å merke seg at 2 av 3 sykepleiere som selv opplevde diskriminerende eller hatefulle ytringer på arbeidsplassen i løpet av det siste året ikke rapporterte dette videre (Bergsagel 2020). Gitt at en betydelig andel av de ansatte i helse- og omsorgssektoren i Oslo kommune har innvanderbakgrunn, og pasientene i overveiende grad fortsatt har norsk bakgrunn, er opplevelser med rasisme og diskriminering som ansatte i denne sektoren utsettes for etter alt å dømme både et underbelyst og et underrapportert tema. Det er også grunn til å anta at dette er en ledelsesutfordring, og at det i etater og tjenester i Oslo kommune hvor man hittil har kommet svært kort i arbeidet med å rekruttere ledere på ulike nivåer med minoritetsbakgrunn kan være en særskilt utfordring.

2.7 OM DISKRIMINERING AV LHBT-MINORITETER

Norsk og nordisk empirisk forskning på rasisme og diskriminering har i stor grad dreiet seg om diskriminering og rasisme mot etniske og/eller religiøse minoriteter. Det var først på 1990-tallet at norske samfunnsforskere begynte å interessere seg for å studere skeives livsvilkår empirisk i noen nevneverdig grad. Forskningen på dette feltet har da også i stor grad handlet om LHB-minoriteter (altså lesbiske, homofile og bifile), og det er først de senere årene at transpersoners livsvilkår er blitt gjenstand for systematiske empiriske undersøkelser (Anderssen mfl. 2021). Spesielt har forskningsmiljøer i tilknytning til Nordlandsforskning på oppdrag av Bufdir og andre offentlige etater bidratt til å utvikle den samfunnsfaglige kunnskapen og kompetansen på dette feltet. Som tilfellet er for studier av diskriminering mer overordnet, er det som regel snakk om nasjonale og ikke Oslo-spesifikke utvalg i disse undersøkelsene. Vi må imidlertid kunne anta at en betydelig andel av de utvalgene som inngår i disse undersøkelsene består av informanter eller respondenter basert i Oslo. På et overordnet plan er det etter hvert godt belegg for at Norge er et av de landene i verden hvor holdninger til skeive i sterkest grad har endret seg til det positive over de siste tredve år (Elgvin, Bue og Grønningsæter 2013, 25), i pakt med skeives rettighetskamper og med utviklingen av et lovverk som har gitt skeive betydelige og nye rettigheter. Samtidig dokumenterer forskningslitteraturen på feltet at skeive, bifile og transpersoner fortsatt rapporterer om langt mer mobbing og trakassering i skolekontekst, og om mer diskriminering på arbeidsplassen og ved ansettelser enn befolkningen for øvrig. Spesielt gjelder dette transpersoner og bifile kvinner, som rapporterer om langt dårligere psykisk helse og langt mer diskriminering og utsatthet for vold enn lesbiske og homofile (Anderssen mfl. 2021). Ifølge SSB definerer 7 prosent av befolkningen i aldersgruppen 18–79 år seg med ulike LHBT-identiteter - og andelen er større i yngre enn i eldre aldersgrupper (Gram 2021). Hva angår selvrapportert psykisk helse rapporterer hele 37.7 prosent av personer som har en LHBT/skeiv identitet at de er lite tilfredse med sin egen psykiske helse, mot 21 prosent i befolkningen for øvrig (Gram 2021). Noe av det samme gjelder egenrapportert fysisk helse: her svarer 35.7 prosent at de er lite tilfredse med egen helse, mot 28 prosent i befolkningen for øvrig (Gram 2021). Det er grunn til å anta at det i en del tilfeller er slik at den større grad av aksept for – eller LHBT-personers antakelser om større grad av aksept for deres identitet, og den mulighet for å oppleve støttende sosiale nettverk som storbyer som Oslo gjerne tilbyr innebærer at Oslo har en større andel av befolkningen med slik identitet enn landet for øvrig. En spesielt utsatt gruppe blant personer med LHBT-identitet er personer med innvander- og/eller minoritetsbakgrunn, som ofte bærer på erfaringer som 'doble minoriteter' som verken opplever seg

³⁰ Gitt at det i den aktuelle undersøkelsen var anledning for respondentene til å krysse av på flere svaralternativer er totalsummen også over 100 prosent på dette spørsmålet.

som akseptert i den etniske eller religiøse minoriteten de er del av, eller i skeive miljøer.³¹ Ifølge Elgvin, Bue og Grønningsæter (2013) spiller også botid og etnisk/religiøs bakgrunn inn i forhold til muligheten for å leve åpent som homofil eller lesbisk i minoritetsmiljøer. I et utvalg av 26 LHBT-responderer med bakgrunn fra såkalt «ikke-vestlige» land Midtøsten intervjuet i 2012 og 2013 fant forskerne at det hadde utviklet seg et visst rom for særlig norsk-pakistanske og norsk-arabiske LHBT-personer til å leve åpent, men at noe tilsvarende knapt nok kunne sies å eksistere for LHBT-personer med norsk-somalisk bakgrunn. (Elgvin, Bue og Grønningsæter 2013, 17, 75). I et utvalg av 41 skeive med innvandrerbakgrunn i alderen 16 til 61 år i en rapport fra 2018, finner Eggebø, Stubberud og Karlstrøm (2018, 53) at det særlig er personer med muslimsk bakgrunn som opplever miljøer med samme landbakgrunn som dem selv som ekskluderende. Men viktigheten av det vi her har karakterisert som et *interseksjonelt perspektiv* understrekes også av at det faktisk er flere med LHBT- og innvandrerbakgrunn som oppgir å ha opplevd diskriminering knyttet til sin innvandrerbakgrunn, enn det er som har opplevd det på grunnlag av sin LHBT-bakgrunn. Dette minner oss også om at den som i forskningssammenheng er blitt karakterisert som en form for *homotoleranse* (Røthing og Svendsen 2010) også innebærer at personer med LHBT- og innvandrerbakgrunn i noen sammenhenger og på noen sosiale arenaer faktisk kan oppleve en form for *positiv diskriminering* knyttet til å fremheve sin LHBT-identitet istedenfor sin bakgrunn som innvandrer eller muslim.³² Elgvin, Bue og Grønningsæters funn (2013) peker også i retning av at det blant LHBT-personer særlig er transpersoner som opplever utstrakt grad av diskriminering i arbeidssøkningsprosesser og på arbeidsplassen. Formelle og uformelle kontakter og nettverk spiller ofte en betydelig rolle i arbeidsrekrutterings- og ansettelsesprosesser, og dette representerer sannsynligvis en ytterligere utfordring for transpersoner. For aksepten for og graden av toleranse som transpersoner møter i norsk offentlighet generelt, og på ulike sosiale arenaer, synes da også å være betydelig lavere enn den som lesbiske og homofile møtes med. I innsiktsmøter med representanter sivilsamfunnsorganisasjoner på diskrimineringsfeltet i denne kartleggingen ble det da også fra representanter for organisasjoner for transpersoner gitt klart uttrykk for at man fortsatt står overfor betydelige utfordringer knyttet til holdninger til transpersoner, også i møtet med Oslo kommunes etater og tjenester. Det ble også fremholdt som et problem at Oslo kommunes elektroniske søknadssystem i Webcruiter så langt ikke tillater egne kjønns kategorier for personer med en ikke-binær kjønnsidentitet.³³

Det finnes så vidt vi har kunnet bringe på det rene ikke studier av skeive med samisk bakgrunn i en Oslo-kontekst av nyere dato. Det er heller ikke utført kvantitativt orienterte empiriske studier av skeive med fysisk eller psykisk funksjonsnedsettelse i en Oslo-kontekst som kan gi grunnlag for å trekke klare og entydige slutninger knyttet til deres eventuelle utsatthet for diskriminering (men se Eggebø, Stubberud og Anderssen 2019, 41–2 og 42–6 for dette mer overordnet.)

³¹ Interessegrupperinger som Skeiv Verden og Salam har på dette feltet lagt ned et viktig arbeid for å fremme interessene og rettighetene til skeive med minoritetsbakgrunn, inkludert skeive muslimer.

³² I en forutgående rapport om minoriteters erfaringer med rasisme og diskriminering for Bergen kommune (Bangstad, Larsen og Grung 2021) dokumenteres det blant annet at informanter med LHB+-identitet og innvandrerbakgrunn fra et muslimsk land opplevde at utfordringer knyttet til diskriminering på religiøst grunnlag på boligmarkedet kunne unngås dersom man eksempelvis umiddelbart oppga overfor utleier å være lesbisk, og altså implisitt og ut ifra en i Norge som i andre vestlige land utbredt stereotyp forestilling om islam og muslimer derfor fremstod som «ikke-muslimsk.»

³³ Det ble på det samme Innsiktsmøtet på Oslo Rådhus 17. mars 2022 fra seniorrådgiver Toralv Moe i Oslo kommune sin side opplyst om et pågående arbeid i Oslo kommune for å endre denne praksisen.

3. DATA OG METODE

For å kartlegge erfaringer med rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune har vi kombinert kvantitative og kvalitative metoder. Den kvalitative delen av prosjektet består av fem innsiktsseminarer med deltakere fra blant annet sivilsamfunnsorganisasjoner som arbeider på rasisme- og diskrimineringsfeltet, etater og tjenester på bydelsnivå i Oslo kommune, representanter for brukergrupper, og representanter for skole- og elevråd i ulike bydeler i Oslo. I tillegg har minoritetsungdom fra Oslo vært invitert til å dele sine erfaringer med rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune, i samarbeid med Antirasistisk Senter (ARS) og Agenda X i Oslo. Disse minoritetsungdommene ble rekruttert blant brukere av ARS og Agenda X sine tilbud og fasiliteter. Den kvantitative delen av prosjektet består av en spørreundersøkelse blant innvandrere og etterkommere av innvandrere bosatt i Oslo kommune. Kantar gjennomførte spørreundersøkelsen på vegne av KIFO i tidsrommet 21. februar 2022 – 14. mars 2022 og utvalget består av 1082 respondenter.

3.1 KVALITATIVE INNSIKTSSEMINARER

I den kvalitative delen av denne undersøkelsen har forskerteamet gjennomført totalt fem såkalte innsiktsseminarer. Fire av disse innsiktsseminarene har vært gjennomført i samarbeid med Byrådsavdeling for Arbeid, Integrering og Sosiale Tjenester (AIS) i Oslo kommune, mens ett innsiktsseminar har vært gjennomført i samarbeid med Antirasistisk Senter (ARS) og Agenda X i Oslo. I disse innsiktsseminarene har deltakere fra sivilsamfunnsorganisasjoner som arbeider på rasisme- og diskrimineringsfeltet, etater og tjenester på bydelsnivå i Oslo kommune, representanter for brukergrupper, representanter for skole- og elevråd i ulike bydeler i Oslo, samt minoritetsungdom, vært invitert til å dele sine erfaringer med rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune. Fire av innsiktsseminarene har vært avholdt på Oslo Rådhus, mens ett av innsiktsseminarene har vært avholdt i lokalene til Antirasistisk Senter (ARS) i Oslo. Innsiktsseminarene har vært ledet av forsker I ved KIFO Sindre Bangstad, og med KIFO-forsker Netta Marie Rønningen som fasilitator og referent i to av seminarene og Forsker Tony Sandset i to andre seminarer. Førsteamanuensis Prisca Bruno Massao fra Høgskolen i Innlandet (HINN) har vært fasilitator og referent for to av disse innsiktsseminarene. Innsiktsseminarene har inngått som en del av datainnsamlingen i undersøkelsen. Seminarene har vært forankret i de såkalte *Chatham House Rules* – som innebærer at deltakerne blir bedt om ikke å sitere fra samtalene utad, og i forskningsetiske grunnprinsipper knyttet til anonymitet og konfidensialitet.

3.2 KVANTITATIV SPØRREUNDERSØKELSE

Tidligere undersøkelser i Norge viser at individer med minoritetsbakgrunn opplever diskriminering på ulike felt (Tronstad 2009; Midtbøen og Rogstad 2012; Grødem og Sandbæk 2013; Larsen og Di Stasio 2019). For å kartlegge erfaringer med rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune var det derfor viktig å rette fokuset mot minoritetsgrupper i kommunen og inkludere disse i spørreundersøkelsen. Vi skal nå se nærmere på mulige kilder til seleksjon, hvordan utvalget er trukket og innholdet i spørreundersøkelsen.

3.2.1 Kilder til seleksjon

Hensikten med spørreundersøkelsen var å få innsikt i erfaringer med rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune, gjennom det vi tidligere i rapporten har skrevet om som *selvrapportert opplevd rasisme og diskriminering*. Vi har diskutert at dette utfra et vitenskapelig synspunkt er et *ustabilt mål*, og vi må derfor ha dette klart for oss når vi diskuterer resultatene fra spørreundersøkelsen.

I frivillige spørreundersøkelser som denne, vil det alltid finnes kilder til seleksjon og systematiske skjevheter i utvalget. Man vet at ulike grupper mennesker har ulik tilbøyelighet til å ville delta i undersøkelser. Det er ikke utenkelig at det finnes systematiske mønstre i hvem som valgte å svare på undersøkelsen og mønstre i hvem som har svart hva. Rasisme og diskriminering har lenge vært særdeles omstridte temaer i det offentlige ordskiftet, noe som øker muligheten for det vi karakteriserer som et *selektivt frafall*. På en side kan individer med særlig interesse for og bevissthet rundt tematikken være mer tilbøyelige til å ønske å svare på undersøkelsen enn andre. På en annen side kan mennesker med traumatiske opplevelser knyttet til diskriminering eller rasisme, og som potensielt stiller seg skeptisk til denne typen forskning, være *mindre* tilbøyelige til å svare. Dette er i prinsippet grunnleggende problemer man alltid står ovenfor når man jobber med spørreundersøkelser, og på ingen måte unikt for denne undersøkelsen. Vi har også tidligere diskutert at graden av individuell og/eller kollektiv bevissthet om selve fenomenene rasisme og diskriminering i en gitt befolkning også påvirker graden av selvrapportert utsatthet for eller erfaring med rasisme og diskriminering, slik at for eksempel eldre respondenter kan tenkes å ha en tendens til å *underrapportere* rasisme og diskriminering, mens yngre respondenter kan tenkes å *overrapportere* det. Graden av individuell bevissthet om diskriminering og/eller rasisme vil variere med faktorer som utdanningsnivå, kjønn, alder, geografisk tilhørighet, botid i Norge og så videre (se blant andre Midtbøen og Kitterød 2019 for dette). Disse problemstillingene er det viktige å gjøre seg bevisst før vi går inn i analysen.

For å gjøre spørreundersøkelsen tilgjengelig for målgruppen ville det beste vært å tilrettelegge spørreundersøkelsen på de ulike språkene som dominerer i de respektive landene som personer med innvandrerbakgrunn i dette utvalget kommer fra. Av kostnadsmessige og tidsmessige årsaker var dette ikke mulig å gjennomføre. Spørreundersøkelsen ble derfor gjort tilgjengelig på norsk og engelsk. Dette kan ha ført til en viss seleksjon av respondenter, da man kan tenke seg at respondenter med manglende språkkunnskaper i norsk og engelsk ikke hadde mulighet til å delta i undersøkelsen. Som vi vil se senere i analysen, er språk også et sentralt element i flere av respondentenes fortellinger om opplevelser med diskriminering og rasisme. Det er derfor ikke utenkelig at nettopp disse gruppene med begrensede norskkunnskaper er særlig sårbare for både implisitt og direkte diskriminering. På denne måten kan denne typen seleksjon være ekstra utfordrende i spørreundersøkelser som tematiserer slike opplevelser, og dette er det viktig å være klar over i den videre analysen.

3.2.2 Utvalget

Den kvantitative spørreundersøkelsen ble rettet til innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre bosatt i Oslo kommune. Kantar, som gjennomførte spørreundersøken på vegne av KIFO, hadde ikke et eksisterende panel som tilfredsstilte kriteriene til utvalget. Vi måtte derfor gjøre et uttrekk fra Folkeregisteret for å rekruttere respondenter med minoritetsbakgrunn til spørreundersøkelsen. For å få uttrekket måtte vi søke om godkjennelse fra Skatteetaten.

Folkeregisteret inneholder informasjon om alle borgeres innvandringsstatus og landbakgrunn basert på informasjon om egen og foreldres landbakgrunn. Med et utvalg fra Folkeregisteret kunne vi rette undersøkelsen mot bestemte innvandrergrupper, som er bredt representert i Oslo kommune. SSBs statistikk viser at landene som er størst (ekskludert land i Vest-Europa), etter antall innvandrere og etter antall norskfødte med innvandrerforeldre, er Polen, Pakistan, Somalia, India, Irak, Iran, Tyrkia, Sri Lanka og Marokko. Deretter kommer Filippinene, som – til tross for ikke å være blant de ti største landene etter innvandrere og etterkommere separat, var det tiende største landet målt etter antall innvandrere og etterkommere *kombinert* (SSB-statistikk fra 2021). Hensikten var ikke å kunne si noe om de bestemte landgruppene, men å kunne si noe om minoriteter generelt. Vårt utvalg er altså ikke stort nok til å kunne gi nøyaktige estimer for hver av disse landgruppene isolert sett, men lar oss si noe om opplevelsene til de minoritetsgruppene som samlet representerer Oslos befolkning i bred forstand. I analysen vil vi derfor ikke undersøke disse gruppene hver for seg. Vi begrenset utvalget til personer som enten er født i ett av de overnevnte landene, eller som er født i Norge, men med minst én forelder født i ett av de overnevnte landene. I analysen vil vi undersøke forskjeller i opplevd diskriminering mellom innvandrere og norskfødte etterkommere av innvandrere, men også her vil det sannsynligvis finnes viktige nyanser som vi ikke har tallgrunnlag til å fange opp. Botid i landet og hvorvidt man har én eller to foreldre som har innvandret kan også være utslagsgivende for opplevelser av diskriminering, men for å undersøke dette på en mer detaljert måte trengs et større utvalg enn det vi har tilgjengelig.

Vi ønsket å trekke et utvalg bestående av 1000 respondenter. Den endelige målsettingen var å oppnå et proporsjonalt, representativt utvalg med hensyn til landbakgrunn. For å oppnå dette var det nødvendig å stratifisere utvalget etter forventet responsrate. Kantar beregnet at det totalt var nødvendig å trekke et utvalg på til sammen 24 700 personer som tilfredsstilte de aktuelle målgruppekriteriene. Utvalget ble trukket tilfeldig med hensyn til kjønn, alder og bosted i Oslo kommune, og er begrenset til personer bosatt i Norge i minst fem år.³⁴

³⁴ En inkurie i søknaden for uttrekket til Skatteetaten gjorde at personer med botid kortere enn fem år i Norge ble ekskludert fra utvalget, og ikke ett år, som var intensjonen. Dette er en svakhet, men denne gruppen ville antakelig utgjort en relativt liten andel av utvalget, og således ikke påvirket hovedfunnene våre i stor grad.

Tabell 1 Utvalg etter forventet responsrate

Land	Svarprosent	Nødvendig bruttoutvalg beregnet på grunnlag av forventet respons og frafall (ønsket trekk)
Somalia	1 %	5000
Polen	6 %	1700
Pakistan	4 %	2500
Iran	8 %	1300
India	6 %	1700
Irak	3 %	3300
Sri Lanka	4 %	2500
Tyrkia	4 %	2500
Filippinene	6 %	1700
Marokko	4 %	2500
Sum		24700

Kilde: Beregninger gjort av Kantar i forbindelse med uttrekk fra Folkeregisteret.

Vi søkte om tillatelse av Skatteetaten til å trekke følgende opplysninger fra Folkeregisteret om individene som ble trukket: fornavn, etternavn, kjønn, fødsels- og personnummer og D-nummer (evt.), fødselsår, statsborgerskap, oppholdsstatus, adresse, postnummer, poststed, kommunenummer, landbakgrunn/fødeland og foreldres (mors- og fars) fødested/alternativt annen identifikasjon av 2. generasjons innvandrere, botid i Norge.

Det totale antallet fullførte svar på spørreundersøkelsen er 1082. Det ble totalt sendt ut 22 289 invitasjoner til å delta i spørreundersøkelsen til utvalget. Svarprosenten er dermed på 4,85 prosent, og dette øker faren for selektivt frafall, som diskutert tidligere. Samtidig er det uklart hvorvidt lave responsrater automatisk fører til større seleksjon (se Hendra og Hill 2018). I Tabell 2 ser vi antallet personer som ble spurt i hvert av landene og antall svar vi endte opp med fra hvert av landene i utvalget. Vi ser blant annet at svarprosenten fra personer med bakgrunn fra Somalia er relativt lav, da 4407 personer fikk en invitasjon til spørreundersøkelsen, men kun 104 (2,4 prosent) personer valgte å besvare den. Svarprosenten er for eksempel høyere for respondenter med bakgrunn fra Iran, der 1203 personer fikk en invitasjon og 77 (6,4 prosent) har svart. Dette kan bety at faren for selektivt frafall er større for enkelte grupper – altså de med lavere svarprosent – enn for andre. Samtidig har vi som diskutert tidligere ikke som mål å utforske forskjeller i opplevelser på tvers av respondentenes spesifikke landbakgrunn, og disse forskjellene vil derfor ha begrenset påvirkning på de overordnede resultatene i undersøkelsen.

Tabell 2 Antall invitasjoner og svar per landbakgrunn

Land	Antall invitasjoner	Antall svar
Filippinene	1609	61
India	1590	85
Irak	2924	77
Iran	1203	78
Marokko	2217	75
Pakistan	2286	68
Polen	1612	81
Somalia	4407	104
Sri lanka	2241	52
Tyrkia	2200	100
Norge		258
Annet		43
Sum	22289	1082

Kilde: Tall fra Kantar om antall invitasjoner som ble sendt ut, og antall svar for hvert av landene i utvalget.

3.2.3 Innholdet i spørreundersøkelsen

For å fange opp minoriteters erfaringer med rasisme og diskriminering i Oslo kommune var vi nødt til først å avgrense spørsmålene til om de hadde hatt kontakt med utvalgte tjenester i kommunen. I kunnskapsstatusen tidligere i rapporten skrev vi om denne avgrensningen og hvorfor dette var nødvendig (se kunnskapsstatus kapittel 2 for mer informasjon om avgrensningen). I spørreundersøkelsen spurte vi respondentene om de hadde (1) søkt jobb som ansatt i Oslo kommune, (2) vært i kontakt med NAV, (3) hatt kontakt med det norske helsevesenet, som for eksempel fastlege, sykehus, legevakt, helsestasjon eller sykehjem, (4) hatt kontakt med psykiske helsetjenester, som for eksempel DPS eller psykiatrien, (5) hatt kontakt med skole eller utdanningsinstitusjon, (6) hatt kontakt med Oslo kommune angående boligsituasjon og (7) vært i kontakt med barnevernet.

Vi spurte om respondentene hadde hatt kontakt eller vært i kontakt med disse de siste 12 månedene. Vi gjorde denne tidsavgrensningen for å gjøre det enklere for respondentene å huske tilbake til om de har hatt kontakt med de bestemte tjenesteyterne i Oslo kommune, og dermed også enklere å huske om man ved denne kontakten har opplevd å bli dårligere behandlet enn andre. Ulempen med å spørre om de siste 12 månedene er derimot at respondentene kan ha opplevd rasisme eller diskriminering tidligere, og vi ikke får fanget opp dette. Derfor er våre resultater begrenset til opplevelser i tidsrommet cirka 12 måneder forutfor undersøkelsen ble sendt ut. Denne perioden var fortsatt sterkt preget av COVID-19-pandemien, og representerer i så måte en unntakssituasjon. Dette kan potensielt reflekteres i resultatene våre. En fordel ved at dette tidsrommet var under koronapandemien er derimot at flere kan ha hatt kontakt med tjenester i kommunene enn vanlig, slik som for eksempel helsevesenet eller NAV, og at svarprosenten dermed er høyere ved enkelte spørsmål om kontakt. Ulik kontakt med tjenesteyterne i Oslo kommune gjør at datagrunnlaget for hvert spørsmål varierer, og dette vil vi komme tilbake til i analysen.

Når vi hadde etablert hvorvidt respondentene hadde vært i kontakt med de ovenfor nevnte tjenesteyterne i kommunen, spurte vi respondentene om de i løpet av de siste 12 månedene i kontakt med disse sektorene, hadde opplevd «å bli behandlet dårligere enn andre» på grunn av (1) sin etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge, (2) sin religiøse tilhørighet/tilknytning, (3) sin fysiske og/eller psykiske funksjonsevne og (4) sin seksuelle orientering/kjønnsidentitet.

Svaralternativene respondentene kunne velge mellom var «ofte», «noen ganger», «sjelden» og «aldri». Hvis respondentene svarte «ofte», «noen ganger» og «sjelden» fikk de et oppfølgingsspørsmål om å dele konkrete erfaringer. I analysen vil vi gå nærmere inn på disse svarene.

4. INNSIKTSSEMINARENE – KVALITATIV STUDIE AV DISKRIMINERENDE PRAKSIS OG MEKANISMER PÅ ULIKE TJENESTEOMRÅDER

4.1 METODE

I denne kartleggingen har det vært en målsetning å undersøke diskriminerende praksis og mekanismer på ulike tjenesteområder der Oslo kommune møter kommunens ulike minoriteter. Det viktigste redskapet for å undersøke dette har vært de ulike innsiktsseminarene som har inngått i kartleggingen, og da særlig forskergruppens møter med ulike brukergrupper. Metoden vi her har brukt er utpreget kvalitativ, og forankret i det som i faglitteraturen ofte betegnes som en fokusgruppemetode for datainnsamling (Anvik, Bliksvær og Olesen 2021.) I henhold til den opprinnelige prosjektskissen var tanken at dataene i den kvalitative studien skulle samles inn gjennom fokusgruppeintervjuer avholdt på bydelsnivå. Av tidsmessige og praktiske grunner lot det seg imidlertid ikke gjennomføre som planlagt. Vi mener imidlertid like fullt at de dataene vi har samlet inn og analysert bidrar til å kaste lys over temaet.

Vi vil innledningsvis i dette kapittelet gi en oversikt over de innsiktsseminarene som har vært avholdt i forløpet av denne kartleggingen. Totalt har det vært avholdt fem innsiktsseminarer i denne kartleggingen, og et innspillsmøte i perioden mars til mai 2022. Fire av innsiktsseminarene har vært avholdt på Oslo Rådhus, og er blitt organisert i samarbeid med Byrådsavdeling for Arbeid, Integrering og Sosiale Tjenester (AIS) i Oslo kommune, mens et av disse innsiktsseminarene er blitt avholdt på Antirasistisk Senter (ARS) i Oslo, og organisert i samarbeid med ARS og Agenda X. I tillegg er det blitt avholdt et innspillsmøte på Oslo Rådhus. Totalt har vi som forskergruppe møtt et femtital personer i alderen 16 til 60 år i disse møtene, og blant dem også personer som har en ikke-binær kjønnsidentitet, seksuelle minoriteter, personer med fysisk funksjonsnedsettelse, personer som har bakgrunn fra religiøse minoriteter, nasjonale minoriteter og personer med urfolkstilhørighet. Når kvalitative metoder ofte er bedre egnet for å kunne si noe om minoriteters erfaringer med rasisme og diskriminering enn kvantitative og survey-baserte metoder, er det fordi enkelte minoritetsgrupper omfatter så vidt få personer at de vanskelig kan fanges opp i større og mer generelle utvalg av minoriteter. Antall respondenter med en slik minoritetsbakgrunn i kvantitative og survey-baserte opplegg blir som regel for få til at funnene er statistisk signifikante. Dette gjelder eksempelvis personer med psykisk eller fysisk funksjonsnedsettelse, eller personer med ikke-binær kjønnsidentitet.³⁵ Når så vidt mye av norsk og nordisk forskningslitteratur på diskriminering de siste tiårene har kommet til å dreie seg om diskriminering på grunn av etnisitet (se blant annet Wollscheid mfl. 2021), handler det trolig også om at slik diskriminering er mer tilgjengelig for forskning med kvantitative undersøkelsesmetoder. For å kunne sikre en forskningsetisk forsvarlig behandling av dataene har det ikke vært gjort lyd- eller bildeopptak av deltakerne i disse innsiktsseminarene og innspillsmøtene, men kun blitt tatt notater. Deltakerne har også blitt garantert anonymitet og konfidensialitet, og i forkant blitt orientert om at vi som forskere har lagt til grunn at de som deltakere følger de såkalte *Chatham House Rules*. Det vil i denne sammenhengen si at deltakerne ble bedt om å ikke bruke personnavn eller

³⁵ Et alternativ ville da her være å utføre kvantitative surveyer med et utvalg som utelukkende består av respondenter med en slik minoritetsbakgrunn. Slike utvalg har av ressurs- og tidsmessige grunner ikke vært mulige å gjennomføre for denne kartleggingens formål.

stedsnavn ved egen omtale av konkrete hendelser under møtet, og om heller ikke å referere fra seminarene/møtene overfor utenforstående i etterkant. Noen absolutt garanti mot såkalt *tredjepartsidentifisering* har vi som en følge av dette undersøkelsesdesignet ikke kunnet tilby. Men vi har et bestemt inntrykk av at deltakerne i innsiktsseminarene som har inngått i denne kartleggingen både har forstått og respektert disse rammene for sin deltakelse.

Det er imidlertid viktig å være klar over de metodologiske og analytiske begrensningene ved et slikt kvalitativt undersøkelsesopplegg som vi har brukt i denne delen av kartleggingen. Uavhengig av om de har uttalt seg på vegne av seg selv alene, eller på vegne av organisatoriske interesser eller en arbeidsgiver, representerer våre informanter her partsinteresser. Det innebærer også at deres erfaringer med rasisme og/eller diskriminering i møtet med Oslo kommune ikke må anses som verken *representative* eller *generaliserbare* til den generelle og svært sammensatte gruppen av personer med minoritetsbakgrunn i Oslo. Når det er sagt, er dette også metodologiske og analytiske begrensninger som følger av nærmest ethvert kvalitativt undersøkelsesopplegg av denne art.

4.2 INSIKTSSEMINARENE/MØTENE I DENNE UNDERSØKELSEN: EN OVERSIKT

- I. Innsiktsseminar med sivilsamfunnsorganisasjoner på rasisme- og diskrimineringsfeltet, Oslo Rådhus, 17. mars 2022. Fasilitert av Sindre Bangstad og Tony Sandset.
- II. Innsiktsseminar med kommunale etater og tjenesteytere på bydelsnivå i Oslo kommune, Oslo Rådhus, 22. mars 2022. Fasilitert av Sindre Bangstad og Netta Marie Rønningen.
- III. Innsiktsseminar med skole- og elevråd fra tre ulike bydeler i Oslo kommune, Oslo Rådhus, 5. april 2022. Fasilitert av Sindre Bangstad og Prisca Bruno Massao.
- IV. Innsiktsseminar med minoritetsungdom fra Oslo, Antirasistisk Senter, 26. april 2022. Fasilitert av Sindre Bangstad og Tony Sandset.
- V. Digitalt innsiktsseminar med brukergrupper i Oslo kommune, Teams, 5. mai 2022. Fasilitert av Sindre Bangstad og Netta Marie Rønningen.
- VI. Innsiktsmøte/rådsmøte Oslo kommune, Oslo Rådhus, 9. mai 2022. Deltakere fra forskningsteamet: Sindre Bangstad og Tony Sandset

I innsiktsseminarene har et bredt spekter av temaer vært dekket. Vi har også fått innspill og kommentarer fra en lang rekke aktører på ulike nivåer i kommunen, fra sivilsamfunnet og fra brukere. Gitt at rasisme og diskriminering opplagt er og oppfattes som sensitive temaer, og enkeltaktørers oppfatninger om temaet varierer sterkt, også med bakgrunn i svært ulike personlige erfaringer med temaet, er det ikke overraskende at det blant våre informanter også er varierende og til dels motsetningsfylte oppfatninger om i hvilken grad rasisme og diskriminering er et problem i og for en offentlig tjenesteyter som Oslo kommune.³⁶ Da det fra oppdragsgivers side særlig er blitt vektlagt at

³⁶ Begrepet 'hvite privilegier' skriver seg fra en amerikansk kontekst, og knyttes særlig til aktivistiske og antirasistiske akademikere som McIntosh (1990). Begrepet er blitt kritisert for ikke i tilstrekkelig grad å ta høyde for at langt fra alle som fremstår som 'hvite' nyter de samme privilegiene uavhengig av kontekst. Fra den amerikanske konteksten vet vi eksempelvis at det som er blitt kalt 'fortvilens dødsfall' [*deaths by despair*] de siste årtiene har innebåret av hvite menn med lav utdanning og lav sosial status har opplevd en langt sterkere økning av mortalitetsrater knyttet til rusmisbruk, selvmord og alkoholisme-relaterte leversykdommer enn afrikansk-amerikanske menn med tilsvarende bakgrunn (Case og Deaton 2020). Uavhengig av hva man måtte mene om bruken av et begrep som 'hvite privilegier' i en norsk kontekst, så er det nokså opplagt at en hvit norsk mann eller kvinne som regel ikke vil ha de samme levde og erfarte erfaringer med rasisme og/eller diskriminering som eksempelvis en mann eller kvinne med norsk-pakistansk eller norsk-somalisk bakgrunn. 'Hvite privilegier' dreier seg i denne sammenhengen om former for rasisme og/eller diskriminering som personer med flertallsbakgrunn uavhengig av faktorer som utdanningsnivå og klasse ikke risikerer å oppleve.

man ønsker data knyttet til erfaringene til unge med minoritetsbakgrunn har to av innsiktsseminarene hatt fokus på unge Oslo-borgere. Deres erfaringsgrunnlag knytter seg naturlig nok i stor grad til skolekonteksten. Det betyr også at vi i det kvalitative datamaterialet har en overvekt av data som handler om denne konteksten. Vi har derfor valgt å skille ut skole som et spesifikt tema (1) i fremstillingen i dette kapittelet. Vi har i innsiktsseminarene fått høre mye om ulike erfaringer knyttet til rasisme og diskriminering i møte med det kommunale arbeidsmarkedet. Dette vil i det følgende inngå som et andre tema (2) i fremstillingen i dette kapittelet.

4.3 SKOLEKONTEKSTEN

Erfaringer med rasisme og diskriminering blant barn og unge i skolekonteksten i Oslo fremstår som et sentralt og gjennomgående tema i mange av innsiktsseminarene i denne kartleggingen. I et av innsiktsseminarene fortalte en mor med norsk-afrikansk bakgrunn med barn i Oslo-skolen om regelmessige samtaler med et barn på en skole på Oslo Vest hvor barnet er den eneste med norsk-afrikansk bakgrunn i klassen, som en følge av at hennes barn ofte kommer hjem med opplevelser knyttet til negativ og stigmatiserende språkbruk. Moren fortalte at hennes barn blant annet blir spurt av medelever om de kan «få bruke N-passet i dag.»³⁷ Moren fortalte at hun opplevde det slik at bruken av «N-ordet» blant elever i hennes barns skolekontekst aldri fikk noen konsekvenser på den aktuelle skolen, selv om det klart strider mot Oslo kommunes egne anbefalinger knyttet til inkluderende og/eller tillatelig språkbruk i skolen. Moren pekte også på at hun hadde forsøkt å ta dette opp med skoleledelsen og foreldregruppen ved skolen ved flere anledninger, men at temaet rasisme og diskriminering aldri var blitt satt på agendaen på foreldremøter ved skolen. I et annet innsiktsmøte innledet en mor med minoritetsbakgrunn med å konstatere at «Oslo er en segregert by». Hun fortalte om vonde opplevelser knyttet til trakassering med et rasistisk og diskriminerende tilsnitt som hennes barn i skolealder hadde blitt utsatt for da familien flyttet fra en bydel med en høy andel innbyggere med innvandrerbakgrunn i Oslo Øst til en bydel hvor innbyggere med innvandrerbakgrunn utgjør et lite mindretall. I forbindelse med vennegrupper på den nye skolen i bydelen familien hadde flyttet til hadde hennes barn blitt fortalt at vedkommende ikke fikk komme hjem til en elev i samme vennegruppe på grunn av at barnet og dets søsken var «brune.» Den trakasseringen i skolekonteksten som denne kvinnens barn var blitt utsatt for handlet dels om hudfarge, og dels om barnas religiøse tilhørighet som muslimer. Moren fortalte også at arabisk-islamske termer som «wallah», og «allahu akhbar»³⁸ i skolekonteksten ble brukt som «tulleord», som hennes barn opplevde som rettet mot dem. Hun fortalte også at et av hennes mindreårige barn på et tidspunkt hadde blitt så fortvilet av det hele at barnet reagerte på medelevers kommentarer om barnets hudfarge med gjentatte tilfeller av overdreven vask med såpe, som for å «vaske bort» sin egen hudfarge. Hun hadde som forelder tatt opp den trakasseringen som hennes barn opplevde med skoleledelsen flere ganger, men hadde etter eget utsagn opplevd at «det ikke ble gjort noe særlig» fra skolens side.

³⁷ Med andre ord, og underforstått, om det er «greit» at de bruker «N-ordet» i omtalen av dette barnet som medelev: «pass» må her forstås i en overført betydning som «frikort» eller «tillatelse.» At dette ikke er et helt isolert fenomen bekreftes av en annen deltaker på et av våre innsiktsseminar, som fortalte at hun som skoleelev på en Oslo-skole med bare et fåtall elever med «mørk hudfarge» ofte hadde fått spørsmål av medelever om de kunne få et såkalt «N-word pass.»

³⁸ Wallah, «jeg sverger» er avledet av arabisk «wallahi», «å sverge» og er selv om det er i utstrakt bruk som slang blant barn og unge, ikke minst med minoritetsbakgrunn, opprinnelig et ord som skriver seg fra en islamsk kontekst. «Allahu akhbar», «Gud er stor», er en del av den islamske trosbekjennelsen, og brukes også av muslimer verden over i forbindelse med bønn og innkalling til bønn.

I et annet innsiktsseminar fortalte en ung mann med norsk-afrikansk bakgrunn som hadde kommet til Norge som flyktning i åtteårsalderen og som først var blitt plassert i en mottaksklasse om opplevelser med å få kommentarer av medelever på en barneskole i Oslo om å «dra tilbake der han kom fra.» Flere av deltakerne i innsiktsseminarene kunne fortelle at de hadde gått på skoler der «N-ordet» var i hverdagslig bruk blant elever, og hvor begreper som «jøde» og «homo» også regelmessig ble brukt som skjellsord blant elever.

Men det fremstår også som klart fra fortellingene vi har fått fra unge med minoritetsbakgrunn som har deltatt på innsiktsseminarene at det også er vanlig å skille mellom det vi kan karakterisere som *inngrupper* og *utgrupper* med hensyn til bruken av potensielt stigmatiserende ord og begreper. Som en ung deltaker fortalte oss «kommer det an på hvem det kommer fra». I vurderingen av temaer knyttet til potensielt stigmatiserende språkbruk blant unge må man altså også ta høyde for at spørsmålet om i hvilken grad stigmatiserende språkbruk oppleves og erfares som sådan også avhenger av de spesifikke språkbrukskontekstene og hvem som ytrer seg. Det erfares som noe ganske annet dersom et medlem av ens inngruppe, et medlem som også har minoritetsbakgrunn, bruker «N-ordet» enn hvis en medelev som ikke er medlem av ens inngruppe, og heller ikke har minoritetsbakgrunn, eller for den del en lærer, skulle bruke «N-ordet.»

«Det handler om hva man selv er komfortabel med i forhold til egne og andres grenser. De du kjenner kan bruke disse begrepene, men ikke de du ikke kjenner», sa en ung deltaker på et av innsiktsseminarene. «Jeg vet at folk bruker N-ordet seg imellom på tull. Jeg synes ikke det er greit, men det er vanlig», fortalte en annen.

Folk kan tulle med at man er muslim, og folk kan kalle deg «terrorist.» Jeg «henger mye» med muslimer. Folk kan le av en rasistisk joke, men det er ikke sånn at alle kan kalle deg en «terrorist, sa en annen.

De unge forteller også om utfordringer knyttet til at stigmatiserende språkbruk i skolekonteksten ofte fremstilles av den og de som målbærer den, som uttrykk for «humor». Som en ung kvinne sa det, «man får høre «can't you take a joke?»»³⁹ og at man «ikke må være så sensitiv», hvis man reagerer. Enkelte unge blant deltakerne i våre innsiktsseminarer gir da også klart uttrykk for at det ligger en potensielt problematisk aksept for tvetydigheten i potensielt stigmatiserende språkbruk blant skoleelever når man reagerer med stillhet eller «lærer seg en måte å forholde seg til dette» snarere enn «alltid å reagere».

Vi har også fått fortellinger om lærere som har brukt «N-ordet» i undervisningssammenheng. En ung kvinne fortalte om en eldre lærer som «sa N-ordet» i forbindelse med undervisningen, og ble konfrontert av en hel klasse som «reagerte på det». I dette tilfellet ble det tatt opp og håndtert av skolen og skoleledelsen: «det ble faktisk tatt opp med rektor og læreren». Men unge forteller også at det kan oppleves som en personlig byrde dersom man som elev med minoritetsbakgrunn forventes å «stå opp mot rasisme» i skolekonteksten:

Jeg husker at vi hadde skolebøker der det stod en tekst med «N-ordet» i. Læreren leste opp fra boken. Det var en norsk flertallsskole. Det var en forventning om at jeg som en av få i klassen skulle «stå opp».

³⁹ Oversatt som «kan du ikke ta en spøk?».

Minoritetsungdom forteller også om lærere som i møte med diskriminerende holdninger blant sine elever ikke helt klarer å håndtere dette, og blir «satt ut», og dermed bevisst eller ubevisst overlater det til elever med minoritetsbakgrunn å konfrontere slike holdninger:

Jeg var en av få med minoritetsbakgrunn i klassen min. Jeg husker vi hadde om nasjonalisme. Noen elever hevdet at bare nordmenn kunne være «norske.» Læreren ble satt ut, og det var ukomfortabelt for læreren at det var meg som måtte «bære byrden» med å stå opp mot det.

Også skoleelever med LHBT-orientering som deltok i våre innsiktsseminarer kunne fortelle om opplevelser med stigmatiserende språkbruk fra andre elevers side, og tilfeller der skoleledere ikke har reagert:

Jeg er skeiv, og «homo» blir slengt rundt i skolegården. Læreren sa ifra til klassen, men det fikk ingen konsekvenser. Det ble ikke tatt opp med ledelsen.

For elever med muslimsk minoritetsbakgrunn som vi har snakket med under innsiktsseminarene i denne kartleggingen opplevdes undervisningen i RLE-fag i en del tilfeller som stigmatiserende i seg selv. En ung kvinne fortalte at «det vi lærer om islam fører ofte til at elever med muslimsk bakgrunn blir «utsatte». Islam blir «gjort til et problem». Koblingen mellom islam og ekstremisme, og islam og religionskritikk oppleves i denne sammenhengen av flere med muslimsk minoritetsbakgrunn som en utfordring. Slik uttrykte en annen ung kvinne med muslimsk minoritetsbakgrunn det:

I religionsundervisningen hadde vi om islam. Men det var ikke mye om religionen, men mest om ekstremisme. Da jeg begynte å bruke hijab i femtenårsalderen fikk jeg spørsmål [av medelever, red. anm.] om jeg «var IS».

Den samme kvinnen kunne også fortelle at hun etter at hun hadde tatt et personlig valg om å bruke hijab fikk høre fra sin egen lærer og i klasseromskonteksten at «kvinner i hijab er undertrykte».

«Det blir ofte som om elever med muslimsk bakgrunn må «forsvare seg», for eksempel når det undervises om karikaturer», fortalte en annen ung kvinne med muslimsk minoritetsbakgrunn.

«Når vi skal lære om religionskritikk, blir det gjerne snakk om islam snarere enn andre religioner», fortalte en ung mann som selv ikke hadde muslimsk bakgrunn i et av innsiktsseminarene.

En ung kvinne med muslimsk minoritetsbakgrunn fortalte om sine erfaringer med en lærer i barneskolen:

Jeg har muslimsk bakgrunn, og i 7. klasse bestemte jeg meg for å faste. Jeg hadde en lærer som sa til meg at jeg ikke fikk lov til å faste. Han tok det opp med moren min. Han hadde et skikkelig hat mot muslimer. Han mente jeg var for ung, og at det ikke var sunt for meg å faste.

Innsiktsseminarene bidro også i form av hvordan spørsmål som ikke er knyttet til kultur eller tro- og livssyn, men snarere er knyttet til sosio-økonomiske forhold. Familiens økonomi påvirker hvilke, muligheter og betingelser for aktiviteter i skolehverdagen skoleelever har. Lav sosio-økonomisk status sammenfaller ofte med å ha foreldre med innvandrerbakgrunn, ifølge statistikk på utbredelsen av barnefattigdom i Oslo. En forelder fortalte fra skolehverdagen i en bydel i Oslo Øst at foreldreutvalgene gitt betydelige sosioøkonomiske skiller internt i bydel var tvunget til å presisere overfor foresatte og elever at «det er greit ikke å pynte seg» i forbindelse med anledninger som skoleball og andre festlige tilstelninger. Denne forelderens fortalte også at mens mange av de lokale idrettslagene i bydelen hadde

målrettede tilskuddsordninger for barn i skolealder fra familier med lav sosioøkonomisk status, så eksisterte ikke dette i forbindelse med skoleutflukter. Dette førte til at situasjonen for disse barna ble «mer synlig og tydelig i skolen enn i idretten». Som eksempel på dette nevnte hun at barn fra familier med lav sosioøkonomisk status ofte ikke deltok på skidager eller på skoleturer på grunn av manglende økonomiske ressurser til å dekke nødvendig utstyr eller ekstrakostnader knyttet til barnas deltakelse.

En annen problemstilling knyttet til opplevelser av rasisme og diskriminering i skolekonteksten som deltakere i innsiktsseminarene rapporterte om, handlet om barn med minoritetsbakgrunn som er født og oppvokst i Norge og har norsk som morsmål, men som i kraft av synlig minoritetsbakgrunn like fullt blir utsatt for skoletester for tospråklige i forbindelse med skolestart. En mor med norsk-afrikansk bakgrunn kunne fortelle at selv om hun selv som forelder var født og oppvokst i Norge, og hadde norsk som morsmål, «så ble barnet mitt like fullt utsatt for denne testen» i forbindelse med barnets skolestart på en skole i Oslo indre øst. På spørsmål til den lokale skoleledelsen hadde hun fått opplyst at et tyvetalls barn i 1. klasse på den samme skolen hadde gjennomgått den samme testen. Hennes oppfatning var at denne omfattende testingen fra skolens side var både unødvendig og begrunnet i at «skolene får ekstra tilskudd for å gjennomføre disse testene».⁴⁰

En annen tematikk som unge med minoritetsbakgrunn var opptatt av i innsiktsseminarene handlet om det de opplevde som en «generell nedvurdering av personer med minoritetsbakgrunn og deres kompetanse», som en ung kvinne uttrykte det. En ung norsk-afrikansk kvinne med innvandrerbakgrunn og språklige utfordringer fortalte at hun hadde «opplevd at folk tror at du ikke kan noe fordi du er en norsk-somalisk kvinne». Dette er et fenomen som vi kan betegne som uttrykk for *de lave forventningers rasisme*. Med hensyn til rådgivere i Oslo-skolen var det flere deltakere i innsiktsseminarene som fortalte at de og deres søsken hadde opplevd at de ble anbefalt å ta yrkesfag fordi de hadde minoritetsbakgrunn. En ung kvinne med muslimsk minoritetsbakgrunn som nå studerer ved et universitet fortalte at:

Jeg måtte insistere på [overfor rådgiveren på skolen, red. anm.] at jeg ville ta studiespesialisering. Broren min ble anbefalt å ta yrkesfag, og valgte å følge anbefalingen. Det er ikke alle som har den backingen de trenger hjemmefra for å stå opp mot denne yrkesfaganbefalingen heller.

Men negative stereotyper knyttet til manglende kunnskap og kompetanse blant personer med innvandrerbakgrunn kan også ramme lærere med innvandrerbakgrunn som arbeider i Oslo-skolen. På et av innsiktsseminarene fortalte en skoleelev med minoritetsbakgrunn følgende fra sin skole:

Det finnes elever som ler av lærere som ikke kan uttale ting ordentlig på norsk. Det er mobbing. Det har ingenting med deres kompetanse å gjøre. Hvordan ville jeg føle det dersom jeg tok med foreldrene mine [som er innvandrere, red. anm.] og de lo av dem også? Det er gutter som gjør dette, gutter som er barnslige.

En annen skoleelev fortalte om en ny lærer som var blitt utsatt for noe av det samme:

På begynnelsen av skoleåret fikk vi en lærer fra [land i Midtøsten, red. anm.] i norsk. Læreren snakker med aksent, og det var jenter i min klasse som mente at hun ikke var kvalifisert til å undervise oss i norsk.

⁴⁰ Det er her verdt å understreke at vi som forskere utelukkende har hatt tilgang til en parts fremstilling av denne problemstillingen, og følgelig ikke kan vurdere om fremstillingen medfører riktighet.

Fra så vel unge med minoritetsbakgrunn, som representanter for sivilsamfunnet, ble det i innsiktsseminarene også gitt uttrykk for at det mangler helhetlige kompetanseplaner og kunnskapskrav knyttet til å undervise om rasisme og diskriminering på ulike utdanningstrinn i skolene. Som en representant for en sivilsamfunnsorganisasjon på feltet uttrykte det, så «må det være færre muligheter til å «velge bort» det å arbeide med rasisme og diskriminering i skolen». Slik undervisning, mente representanten, «må ikke være avhengig av personer og ledere», men «systematiseres». En ung kvinne ga uttrykk for at hun mente det var behov for en kompetanseheving på temaer knyttet til rasisme og diskriminering blant lærere i Oslo-skolen:

Jeg føler at mange lærere ikke er godt nok forberedt på å håndtere spørsmål knyttet til rasisme. Det er viktig at man har egnede lærere, og at det er opplæring av lærere i disse temaene i lærerutdanningen.⁴¹

Det ble også gitt uttrykk for at den undervisningen om rasisme og diskriminering som faktisk tilbys i skoleløpet ofte introduseres «for sent», og for ofte er utløst av «ekstreme» hendelser. Det ble også gitt uttrykk for at undervisningen om rasisme og diskriminering som tilbys i for stor grad dreier seg om andre steder og andre tider enn Norge og her og nå: deltakerne trakk frem det forhold at det når det undervises i rasisme gjerne er snakk om eksempler som Nazi-Tyskland eller slaveriet i USA, istedenfor den dansk-norske transatlantiske slavehandelen eller den norske stats assimileringsspolitikk mot samene.⁴² «Undervisningen handler mest om rasisme i historien, og mest i Vesten. Vi blir ikke lært om hvordan vi kan handle mot rasisme her og nå», sa en elev. «Hvis det undervises om rasisme snakker man gjerne om rasisme som et historisk fenomen, knyttet til slaveriet og så videre.» En annen deltaker erklærte at hun «blir bekymret på vegne av elevene, når det undervises om rasisme uten at samene og rasisme i Norge nevnes». «Norge er ikke uskyldig: vi snakker veldig lite om rasisme i Norge. Det er på tide at folk begynner å skjønne det og å se det», poengterte en annen. En representant for en sivilsamfunnsorganisasjon kunne også opplyse om at organisasjonen ukentlig mottok henvendelser fra lærere i Oslo-skolen som opplevde at de «manglet ressurser og kompetanse» til å «ta de vanskelige samtalene i klasserommet». Det manglet etter vedkommendes syn ikke på relevante tiltak, men midler.

4.4 ARBEIDSMARKEDET

I innsiktsseminarene ga representanter og tjenesteytere fra Oslo kommune så vel som representanter for sivilsamfunnsorganisasjoner, som arbeider med rasisme og diskriminering, uttrykk for at Oslo kommune «har en jobb å gjøre» med å rekruttere og å ansette personer med minoritetsbakgrunn, og da spesielt i lederstillinger. Dette reflekteres også i statistikk utarbeidet av Oslo kommune selv, og som vi presenterer i kapittelet om kunnskapsstatus i denne rapporten. Av denne statistikken fremgår det at minoriteter er underrepresentert i høytlønnede lederstillinger i Oslo kommune, men overrepresenterte blant lavtlønnede ansatte, spesielt i helse- og omsorgssektoren.

⁴¹ Et større og pågående forskningsprosjekt finansiert av Norges Forskningsråd (NFR) og ledet av førsteamanuensis Prisca Bruno Massao ved Høgskolen i Innlandet (HINN) – Hamar skal i perioden 2021–2024 undersøke spørsmål knyttet til opplæring og undervisning i temaer knyttet til rasisme i lærerutdanningen. Et av delprosjektene i forskningsprosjektet tar også for seg erfaringene til lærere som selv har innvandrings- eller minoritetsbakgrunn. Se: <https://www.inn.no/forskning/forskningsnyheter/skal-forske-pa-rasisme-i-lererutdanningen/?msckid=667f86e7d15b11ecb72afd4b0b14f90c>

⁴² I faglitteraturen på rasisme betegnes dette ofte som et uttrykk for en *norsk og/eller nordisk eksepsjonalisme* (Loftsdottir og Jensen 2016), der rasismen nettopp identifiseres med helt andre tider og steder, og Norge og Norden fremstilles som et kulturområde med lav eller ingen forekomst av rasisme, før og nå.

Årsakssammenhengene er sammensatte, men mye tyder på at diskriminerende mekanismer i forbindelse med rekruttering og ansettelser er en av faktorene som spiller inn her. En representant for en kommunal etat fortalte at det i vedkommendes etat i Oslo kommune var klare eksempler på at kvinner med minoritetsbakgrunn er lønnstapere. En annen representant for en kommunal etat ga uttrykk for at situasjonen med manglende antall ledere med minoritetsbakgrunn etter flere tiår med satsning på mangfold på kommunalt nivå var «alarmerende.» Representanten mente også at muslimhat hadde et så stort omfang og utbredelse i befolkningen at det krevde mer spesifikke innsatser fra Oslo kommunes side. Det ble også rapportert om at marginalisering på bakgrunn av seksuell orientering og kjønnsidentitet representerte et betydelig problem.

I innsiktsmøtene uttrykte unge med muslimsk minoritetsbakgrunn en bekymring knyttet til egen bruk av hijab i forbindelse med arbeidssøking. En av de unge kvinnelige muslimske deltakerne hadde i forbindelse med jobbintervjuer, alt tidlig i tyveårene, opplevd direkte spørsmål i jobbintervjuer hos arbeidsgivere i Oslo om hun «hadde mulighet til å ta av seg hijaben»⁴³ hvis hun fikk jobben.

Fra representanter fra sivilsamfunnsorganisasjoner ble det også fremholdt at formelle språk- og kompetansekrav ofte oppleves som et hinder også for høyt utdannede med innvandrerbakgrunn og høyere utdanning fra andre land. Vi vet fra eksisterende forskning (se kapittelet om kunnskapsstatus i denne rapporten) at det i Norge og Oslo finnes mange høyt utdannede med innvandrerbakgrunn som av ulike grunner arbeider i stillinger og en type arbeid som de er overkvalifiserte for. Det ble rapportert om at Oslo kommune i forbindelse med blant annet utlysninger og offentlig informasjon burde tilby mer informasjon på ulike språk og tilpasset grupper som denne, og spille en mer aktiv rolle i forhold til å fasilitere nettverksbygging og hospiteringsplasser for denne gruppen.

Transpersoner opplever ofte at det eksisterer et «problemfokus» når transpersoner søker stillinger i kommunale etater og virksomheter med tilknytning til Oslo kommune.

«At det er «synd på oss» er ikke forenlig med like rettigheter i arbeidslivet. Oslo kommune er Norges største arbeidsgiver. Når jeg søker stillinger i Oslo kommune må jeg oppgi juridisk kjønn i Webcruiter.⁴⁴ Men alternativene som gis er enten «mann» eller «kvinne». Det er her en risiko for transkjønnede for å bli «feilkjønnnet» når det kommer til et intervju», forklarte en representant for transpersoner i et av våre innsiktsseminar.

Fra representanter for personer med nedsatt fysisk funksjonsevne ble det i våre innsiktsseminar også gitt uttrykk for at man ofte møtes med nedsettende holdninger fra arbeidsgivere så vel som politikere, administratorer og byråkrater, holdninger som nedfeller seg i språkbruk og diskriminerende praksis. «Vi kommer helt nederst i hierarkiet», fortalte en representant for denne gruppen. «Det kreves et større fokus på vår gruppe.» Blant representanter for denne gruppen ga også personer med nedsatt

⁴³ Det fremgår ikke av konteksten hvorvidt denne episoden var knyttet til et jobbintervju med en kommunal eller privat arbeidsgiver: implikasjonene av spørsmålet i et jobbintervju er imidlertid klart og entydig diskriminerende, og et brudd på Likestillings- og diskrimineringsloven.

⁴⁴ Webcruiter er en digital søknadsportal som brukes av Oslo kommune i forbindelse med behandling av søknader på ledige stillinger i kommunen. Det pågår etter det opplyste (kommentar fra Spesialrådgiver Toralv Moe i Avdeling for Arbeid, Integrering og Sosiale Tjenester (AIS) i Oslo kommune under Innsiktsseminar med Sivilsamfunnsorganisasjoner som arbeider på rasisme og diskrimineringsfeltet på Oslo Rådhus, 17. mars 2022) et arbeid med å endre alternativene for kjønnsidentifisering i Webcruiter fra Oslo kommunes side.

funksjonsevne og innvandrerbakgrunn uttrykk for at de står overfor noe av det samme diskrimineringstrykket i møte med arbeidsgivere, og Oslo kommunes etater og tjenester.

4.5 OPPSUMMERING

I dette kapittelet har vi presentert kvalitative funn fra en serie med møter med unge med minoritetsbakgrunn, brukergrupper, representanter for det sivile samfunn, kommunale etater og tjenesteytere, samt skole- og elevråd fra tre ulike bydeler i Oslo. Hensikten her har vært å gi et konkret innblikk i hvordan rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune som organisasjon på ulike, men sentrale tjenesteområder oppleves av minoriteter i Oslo. Mekanismene i diskriminerende praksiser og negativ forskjellsbehandling handler om ulik fordeling av ressurser og muligheter i fortid, nåtid og fremtid, og praksiser som på et systemisk nivå bidrar til å produsere og vedlikeholde resultatulikhet for borgere med minoritetsbakgrunn. Det er imidlertid grunn til å understreke at det innblikket og de konkrete eksemplene vi her har tilbudt ikke gir seg ut for å beskrive et totalbilde av opplevd rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune. Det deltakerne på våre innsiktsseminarer har gitt uttrykk for er sine subjektive opplevelser av og erfaringer med rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune. Dette er opplevelser og erfaringer som opplagt vil være farget av deres utgangspunkt og ståsteder. Vi mener imidlertid at disse kvalitative dataene bidrar til å underbygge og å kaste ytterligere lys over funnene i den kvantitative delen av undersøkelsen, ved å gi oss konkrete innblikk i hva vi faktisk snakker om når vi snakker om rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune.

5. BESKRIVELSE AV UTVALGET

Det totale antallet fullførte svar på spørreundersøkelsen er 1082. Vi skal nå se nærmere på hvem utvalget består av, derunder alder, kjønn, fødeland, religiøs tilhørighet, utdanning og statsborgerskap.

Tabell 3 Utvalget

Alder	Antall (prosent)	Kjønn	Antall (prosent)
18–29 år	229 (21 %)	Mann	543 (50 %)
30–39 år	314 (29 %)	Kvinne	520 (48 %)
40–49 år	222 (21 %)	Ønsker ikke svare	11 (1 %)
50 +	219 (20 %)	Ikke svart	8 (1 %)
Ikke svart	98 (9 %)		
Total	1082 (100 %)	Total	1082 (100 %)
Fødeland		Religiøs tilhørighet	
Norge	258 (24 %)	Islam	502 (46 %)
Somalia	104 (10 %)	Ikke noe tros- eller livssynssamfunn	185 (17 %)
Tyrkia	100 (9 %)	Hinduismen	119 (11 %)
India	85 (8 %)	Annen kristen trosretning	111 (10 %)
Polen	81 (8 %)	Vil ikke svare	65 (6 %)
Irak	77 (7 %)	Annen østlig religion (f.eks. sikh, shintoisme, taoisme, konfutsianisme)	26 (2 %)
Iran	78 (7 %)	Den norske kirke (tidligere statskirken)	23 (2 %)
Marokko	75 (7 %)	Annet livssynssamfunn (f.eks. Human-Etisk forbund)	17 (2 %)
Pakistan	68 (6 %)	Vet ikke	14 (1 %)
Filippinene	61 (6 %)	Buddhismen	9 (1 %)
Sri Lanka	52 (5 %)	Annen ikke-kristen trosretning	7 (0,5 %)
Annet	43 (4 %)	Ikke svar	4 (0,5 %)
Total	1082 (100 %)	Total	1082 (100 %)
Utdanning		Norsk statsborgerskap	
Universitet/høyskole høyere nivå (master e.l.)	289 (27 %)	Ja	807 (75 %)
Universitet/høyskole lavere nivå (bachelor e.l.)	374 (35 %)	Nei	185 (17 %)
Videregående opplæring	313 (29 %)	Har dobbelt statsborgerskap (norsk + annet)	84 (8 %)
Grunnskole	77 (7 %)	Ikke svart	6 (0,5 %)
Ingen fullført utdanning	19 (2 %)		
Ikke svart	10 (1 %)		
Total	1082 (100 %)	Total	1082 (100 %)

Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 1, 2, 3, 6, 10 og 12.

Tabell 1 viser utvalgte tall som beskriver utvalget for spørreundersøkelsen. Tyngdepunktet i aldersfordelingen ligger på 30–39 år, men alle de ulike aldersgruppene er godt representerte i utvalget. Vi har en tilnærmet lik fordeling mellom kvinner og menn. 24 prosent av utvalget er født i Norge, men har minst en forelder som er født i utlandet. Disse kan vi altså definere som etterkommere av innvandrere. Vi ser videre at fordelingen er nokså lik mellom landene, men at det er noen flere i utvalget med bakgrunn fra Somalia (10 prosent) og Tyrkia (9 prosent) enn fra de andre landene.

Omlag halvparten av utvalget, nærmere bestemt 46 prosent, har oppgitt islam som sin religiøse tilhørighet. Deretter har 17 prosent oppgitt at de ikke tilhører noe tros- eller livssynssamfunn. 11 prosent tilhører et hinduistisk trossamfunn og 10 prosent tilhører en annen kristen trosretning. Det er viktig å merke seg at vi i undersøkelsen har spurt om hva respondentens religiøse tilhørighet er, og ikke spurt om religiøs tro eller praksis. Religiøs tilhørighet forteller oss derfor ikke om respondentene er troende eller hvilke religiøse praksiser de tar del i. Siden andelen respondenter som tilhører islam er stor i utvalget og vi basert på tidligere forskning kan tenke oss at spesielt muslimer opplever å bli diskriminert på bakgrunn av religiøs tilhørighet (Di Stasio mfl. 2020; Larsen og Di Stasio 2019; Hoffmann og Moe 2017), har vi valgt å undersøke om de som oppgir en tilhørighet til islam rapporterer om at de oftere opplever rasisme og diskriminering sammenlignet med resten av utvalget.

Mange i utvalget har utdanning på universitets- eller høyskolenivå, og disse utgjør 62 prosent av respondentene. Det er et fåtall (9 prosent) som ikke har utdanning, eller har utdanning på grunnskolenivå. Dette kan være et tegn på en viss seleksjon inn i utvalget, og man vet fra forskningslitteraturen om surveymetodikk at personer med høyere utdanning gjerne er mer tilbøyelige til å delta i slike spørreundersøkelser generelt sett og uavhengig av kontekst (se for eksempel Green 1996). I en foregående undersøkelse om erfaringer med strukturell rasisme i Bergen kommune publisert av KIFO i samarbeid med Vista Analyse i 2020 var også respondenter med høyere utdanning overrepresentert i utvalget (Bangstad, Larsen og Grung 2020).

6. RASISME OG DISKRIMINERING I MØTE MED OSLO KOMMUNE

I kunnskapsstatusen (kapittel 2) kunne vi lese at Oslo kommune hadde 51 619 ansatte i september 2019, og er Oslos og en av landets største arbeidsgivere (Oslo kommune 2022a). Det betyr at Oslos befolkning møter Oslo kommune som tilbyder av en rekke tjenester og ytelser i form av blant annet skoletilbud og helse- og omsorgstjenester, men også potensielt som arbeidsgiver. For gjennomføringen av kartleggingen av erfaringer med rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune var en avgrensning til noen av Oslo kommunes tjenester nødvendig. I dette kapitlet skal vi se på kontakten respondentene har hatt med utvalgte tjenester i Oslo kommune de siste 12 månedene.

Vi har altså undersøkt hvorvidt respondentene har (1) søkt jobb som ansatt i Oslo kommune, (2) vært i kontakt med NAV, (3) hatt kontakt med det norske helsevesenet, som for eksempel fastlege, sykehus, legevakt, helsestasjon eller sykehjem, (4) hatt kontakt med psykiske helsetjenester, som for eksempel DPS eller psykiatrien, (5) hatt kontakt med skole eller utdanningsinstitusjon, (6) hatt kontakt med Oslo kommune angående boligsituasjon og (7) vært i kontakt med barnevernet. Disse områdene har til hensikt å dekke en stor andel av kontaktpunktene innbyggere i Oslo har med kommunale tjenester. Samtidig er ikke det kommunale arbeidsmarkedet å regne for en «tjeneste», og vi vil videre omtale disse syv som *sektorer*.

Deretter skal vi se om respondentene rapporterer om at de har blitt dårligere behandlet enn andre av ansatte ved disse stedene, på bakgrunn av (1) sin etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge, (2) sin religiøse tilhørighet/tilknytning, (3) sin fysiske og/eller psykiske funksjonsevne og (4) sin seksuelle orientering/kjønnsidentitet.

Videre vil vi undersøke hvorvidt opplevelser av diskriminering varierer med sentrale demografiske kjennetegn, som kjønn og alder, religiøs tilhørighet, innvandrerbakgrunn, utdanning og bosted.

6.1 KONTAKT MED OSLO KOMMUNE DE SISTE 12 MÅNEDENE

Tabell 4 gir en detaljert oversikt over hva respondentene har svart på spørsmålene om kontakt med sektorene i Oslo kommune i løpet av de siste 12 månedene.

Tabell 4 Kontakt med Oslo kommune de siste 12 månedene

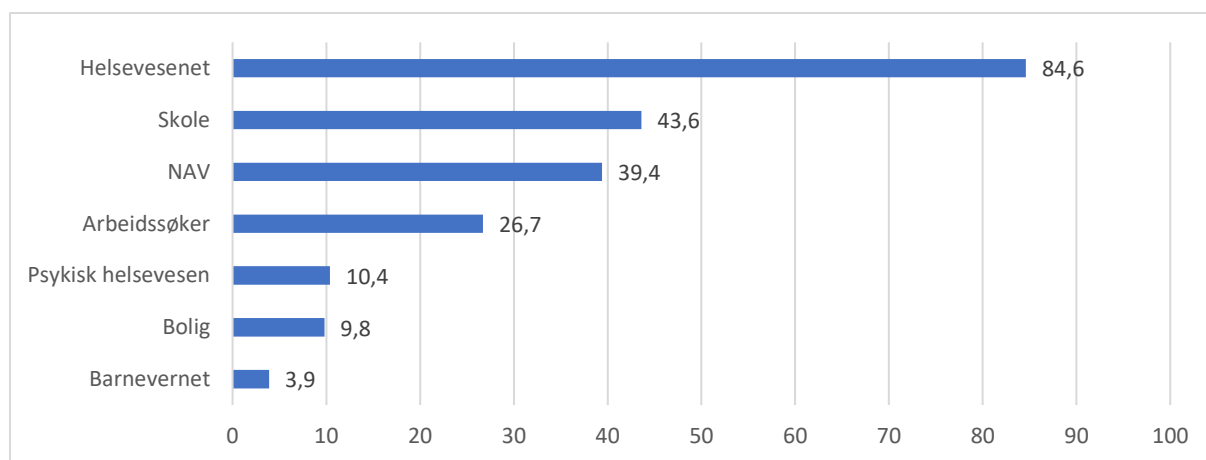
	Ja	Nei	Vil ikke svare	Vet ikke
(1) Søkt jobb	289 (26,7 %)	750 (69,3 %)	24 (2,2 %)	19 (1,8 %)
(2) NAV	426 (39,4 %)	624 (57,7 %)	16 (1,5 %)	16 (1,5 %)
(3) Helsevesenet	915 (84,6 %)	143 (13,2 %)	14 (1,3 %)	10 (0,9 %)
(4) Psykisk helsevesen	113 (10,4 %)	942 (87,1 %)	18 (1,7 %)	9 (0,8 %)
(5) Skole	472 (43,6 %)	587 (54,3 %)	12 (1,1 %)	11 (1 %)
(6) Bolig	106 (9,8 %)	952 (88 %)	16 (1,5 %)	8 (0,7 %)
(7) Barnevernet	42 (3,9 %)	1026 (94,8 %)	10 (0,9 %)	4 (0,4 %)

Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 13, 17, 20, 23, 26, 29, 32. N = 1082. Antall svar og prosent.

I Figur 1 presenterer vi andelen av respondentene som har svart «ja» til kontakt med de ulike sektorene

i Oslo kommune de siste 12 månedene, for å gjøre sammenligningen tydeligere. Her ser vi at flertallet, og hele 85,6 prosent av respondentene, har vært i kontakt med helsevesenet. Deretter har 43,6 prosent av respondentene hatt kontakt med skole og utdanningsinstitusjon, og 39,4 prosent har vært i kontakt med NAV. Omtrent en fjerdedel av respondentene har hatt kontakt med Oslo kommune som potensiell arbeidsgiver de siste 12 månedene, i rollen som arbeidssøker. Til sammenligning har få vært i kontakt med psykisk helsevesen, vært i kontakt med Oslo kommune angående boligsituasjon eller vært i kontakt med barnevernet. På grunn av det svakere tallgrunnlaget i disse sektorene, vil vi kun gi et overordnet bilde av opplevelser med forskjellsbehandling. I de mer inngående analysene senere i kapittelet vil vi begrense oss til å fokusere mer inngående på helsevesenet, skolen NAV og kommunen som potensiell arbeidsgiver.

Figur 1 Kontakt med ulike sektorer de siste 12 månedene



Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 13, 17, 20, 23, 26, 29, 32. N = 1082. Prosent.

6.2 RASISME OG DISKRIMINERING I MØTE MED OSLO KOMMUNE

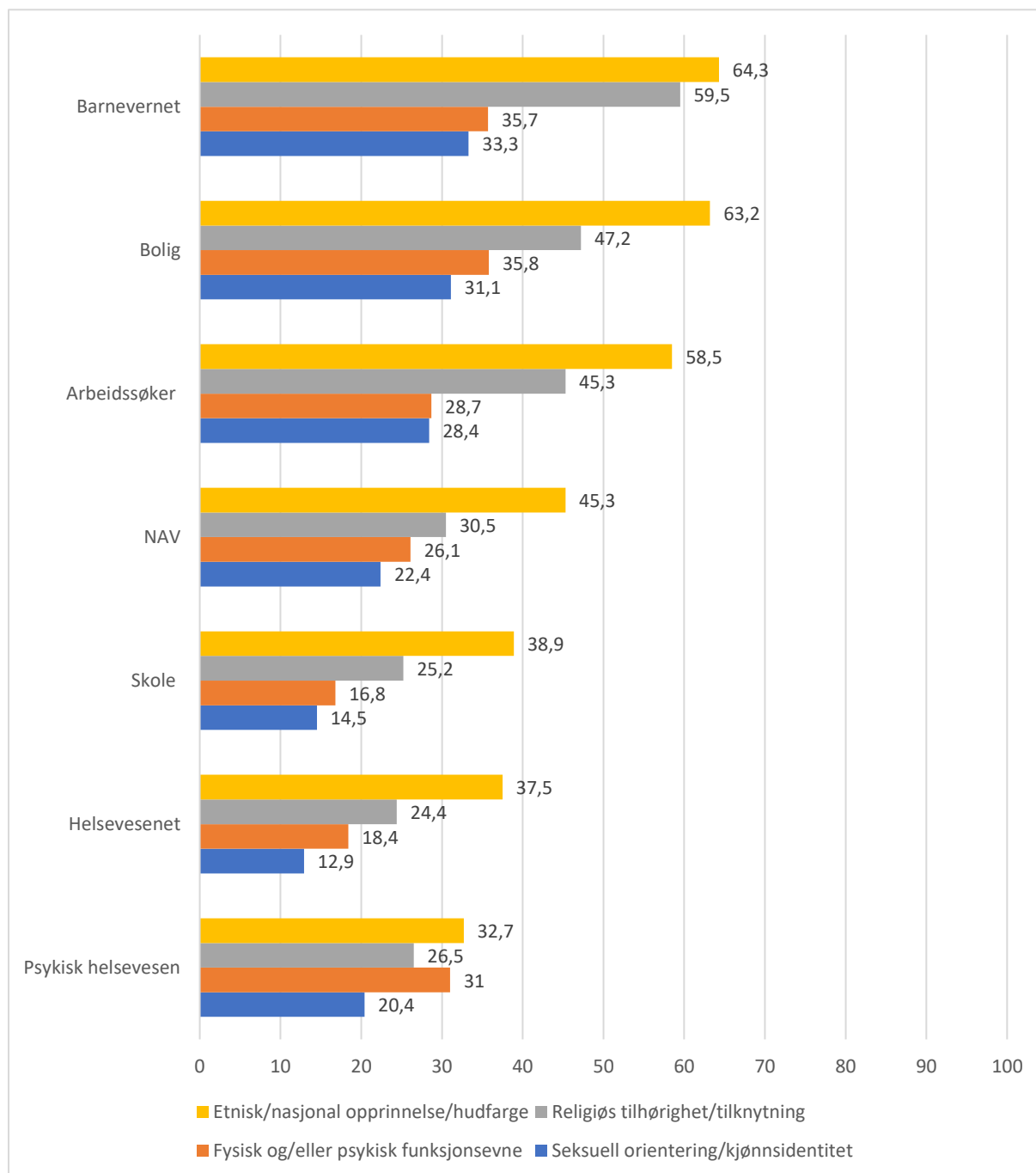
Hvor opplever flest respondenter å bli behandlet dårligere enn andre, og på bakgrunn av hva opplever de at denne forskjellsbehandlingen skyldes? I Figur 2 ser vi andelen som har svart at de «ofte», «noen ganger» eller «sjelden» har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre de siste 12 månedene på bakgrunn av (1) sin etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge, (2) sin religiøse tilhørighet/tilknytning, (3) sin fysiske og/eller psykisk funksjonsevne eller (4) sin seksuelle orientering/kjønnsidentitet, i kontakt med de ulike sektorene i Oslo kommune.

Vi har tidligere vært inne på at andelen som har vært i kontakt med de forskjellige sektorene i kommunen varierer og det er derfor knyttet usikkerhet til noen av tallene. Dette gjelder spesielt for respondentene som har vært i kontakt med barnevernet (N = 42), i kontakt med Oslo kommune angående boligsituasjon (N = 106) og i kontakt med psykisk helsevesen (N = 113).

Figur 2 viser andelen respondenter som oppgir å ha blitt behandlet dårligere enn andre i møte med de syv ulike sektorene, og på de fire ulike diskrimineringsgrunnlagene presentert tidligere. Vi har altså valgt å gruppere respondentene som har hatt minst én slik opplevelse, og å sammenligne disse med respondenter som *ikke* har hatt slike opplevelser. Dette mener vi gir et oversiktlig bilde av hvor utbredt slike opplevelser er, selv om dette tallet ikke forteller oss noe om hyppigheten av slike opplevelser.

Videre i analysen vil vi presentere mer detaljerte svarfordelingene for hver enkelt sektor.

Figur 2 Rasisme og diskriminering i kontakt med Oslo kommunes sektorer



Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 14, 18, 21, 24, 27, 30, 33. Andel som har svart «sjelden», «noen ganger» og «ofte». N = Barnevernet = 42, Bolig = 106, Arbeidssøker = 289, NAV = 426, Skole = 472, Helsevesenet = 915, Psykisk helsevesen = 113.

Et første overordnet funn er at respondentene gjennomgående opplever å bli dårligere behandlet enn andre, og dette skjer særlig på bakgrunn av (1) sin etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge og (2) sin religiøse tilhørighet/tilknytning. Vi ser at andelen som rapporterer om dette er stor i enkelte sektorer, som i kontakt med barnevernet (64,3 prosent og 59,5 prosent) og i kontakt med Oslo kommune om boligsituasjon (63,2 prosent og 47,2 prosent). Sammenlignet sett er det færre som

opplever å bli behandlet dårligere på bakgrunn av (3) sin fysiske og/eller psykiske funksjonsevne og (4) sin seksuelle orientering/kjønnsidentitet. Vi vil komme tilbake til begge disse funnene senere i kapitlet.

Et andre hovedfunn er at det er stor variasjon i opplevelser av forskjellsbehandling på tvers av de ulike sektorene. Her skiller barnevernet (hvor tallgrunnlaget er svakere), boligtjenester og arbeidsmarkedet (Oslo kommune som potensiell arbeidsgiver) seg særlig ut i negativ forstand. Til sammenligning er tallene noe lavere for opplevelser i kontakt med NAV, skole, helsevesenet generelt og psykisk helsevesen. Men også her forekommer en betydelig andel opplevelser med negativ forskjellsbehandling, særlig på bakgrunn av (1) etnisk og/eller nasjonal opprinnelse og/eller hudfarge.

Færre opplever altså å bli behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av (3) sin fysiske og/eller psykiske funksjonsevne og (4) sin seksuelle orientering/kjønnsidentitet, sammenlignet med de to andre diskrimineringsgrunnlagene. Dette er som forventet: En forutsetning for å oppleve illegitim forskjellsbehandling i disse sammenhengene, er å identifisere seg som en minoritet – enten i forbindelse med funksjonsevne, eller seksuell orientering/kjønnsidentitet. Vi har ikke stilt spørsmål om disse temaene i undersøkelsen, så vi har ikke mulighet til å begrense utvalget til kun de som identifiserer seg som minoriteter. Sett i lys av dette, virker tallene derimot overraskende høye, og de er noe vanskelige å tolke substansielt. En forklaring på at disse andelene er såpass høye, kan være at respondentene har forstått seksuell orientering/kjønnsidentitet som diskriminering på bakgrunn av kjønn, som tradisjonelle kjønnsforskjeller mellom menn og kvinner. I spørreskjemaet hadde vi følgende tekst under spørsmålet om seksuell orientering/kjønnsidentitet: «Merk: med seksuell orientering menes her ikke-heteroseksuell orientering (LHBTQ+). Med kjønnsidentitet menes her ikke-binær kjønnsidentitet, dvs. en annen kjønnsidentitet enn mann/kvinne». Vi kan likevel ikke utelukke at enkelte respondenter har tolket dette spørsmålet annerledes, da det virker usannsynlig at en så høy prosentandel identifiserer seg som LHBTQ+, selv tatt mulig seleksjon inn i utvalget i betraktning. Herfra og fremover i rapporten kommer vi ikke til å skrive mer om andelen som har opplevd diskriminering på bakgrunn av (3) fysisk og/eller psykisk funksjonsevne og (4) seksuell orientering/kjønnsidentitet og i møte med de forskjellige tjenesteyterne i kommunen, da det er stor usikkerhet rundt tallene. Et unntak, hvor vi diskuterer dette, er i sammenheng med respondentenes kontakt med det psykiske helsevesenet.

6.2.1 Barnevernet, boligsituasjon og psykisk helsevesen

I Figur 2 så vi at barnevernet ligger øverst, og er den tjenesten der flest av respondentene - som oppgir å ha hatt kontakt i de siste 12 månedene – rapporterer om å bli behandlet dårligere enn andre, på bakgrunn av samtlige diskrimineringsgrunnlag. Tidligere så vi imidlertid at kun 42 personer i utvalget har vært i kontakt med barnevernet de siste 12 månedene. Derfor er det knyttet større statistisk usikkerhet til disse tallene, og vi bør være varsomme i å trekke generelle slutninger på bakgrunn dette. Det samme gjelder for de som har vært i kontakt med Oslo kommune angående boligsituasjon. Vi ser at mange i utvalget også her opplever å bli behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av alle diskrimineringsgrunnlagene vi har spurt om. Ovenfor så vi at kun 106 personer har vært i kontakt med kommunen angående sin boligsituasjon. Siden denne gruppen er såpass liten, er vi varsomme med å trekke generelle slutninger, men resultatene harmonerer med tidligere empirisk forskning. Tidligere i rapporten har vi sett at individer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn rapporterer betydelig høyere grad av opplevelser med diskriminering på boligmarkedet (Tronstad 2009). Det er også dokumentert

diskriminerende praksiser på utleiemarkedet (Grødem og Sandbæk 2013). I undersøkelsen fikk respondentene mulighet til å komme med eksempler på i hvilke sammenhenger de har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre av personer ansatt i kommunen i forbindelse med boligsituasjon. Noen skriver om erfaringer de mener kan handle om forskjellsbehandling i kontakt med bydelens boligkontor eller kommunen:

Boligkontoret bydel (navn på bydel), veldig vanskelig å få tak på dem, får ikke riktig svar på avslag. Virker som de ikke ønsker å gi lån gjennom husbanken til oss. Kanskje forskjellsbehandling.

Vi opplever forskjellsbehandling fra saksbehandler. Vi har prøvde å sende ny søknad tre ganger, men endte opp med samme saksbehandler. Vi ser at det er null interesse å høre på hva vi har å si. Vi er en småbarnsfamilie der vi spør om hjelp vi er kvalifisert til, på grunn av forskjellsbehandling blir vår sak kastet. Trist at dette går utover våre to små barn.

En annen respondent forteller om diskriminering i forbindelse med utleiemarkedet:

Jeg og to andre norske venninner så etter en bolig i vi kunne leie i Oslo. Vi hadde endelig funnet én etter en lang periode med leting. Vi fant ut av at hvis jeg sendte meldinger på Finn om visninger eller ledig leilighet, fikk jeg sjelden eller aldri svar. Når min etniske norske venninne sendte meldingene, fikk hun svar og visning samme dag.

Dette sistnevnte eksemplet viser også at respondentene i noen tilfeller oppfatter spørsmålene i undersøkelsen som bredere enn å bare omhandle kontakt med kommunale tjenester.

Tidligere i rapporten så vi at et mindretall har vært i kontakt med det psykiske helsevesenet (113 respondenter). Det er færrest som rapporterer om å bli dårligere behandlet enn andre på bakgrunn av (1) sin etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge sammenlignet med de andre sektorene. Det som kanskje er overraskende her er at mange i utvalget, 31 prosent, rapporterer om at de blir dårligere behandlet enn andre på grunnlag av (3) sin fysiske og/eller psykiske funksjonsevne. For å få innblikk i hvilke erfaringer respondentene har hatt, spurte vi om de hadde erfaringer de ville dele. Respondentene skriver om antakelser knyttet til religiøs tilhørighet, språk og bakgrunn:

De har stereotypiske tanker av de som er muslimske, lettere for dem å dømme.

Jeg sitter igjen med følelsen av at du ikke blir tatt på alvor. Etnisk norske personer/pasienter har ofte en fordel når det kommer til språk/hvordan de uttrykker seg, samt kjennskap til helsevesenet, og kan derfor sette tydeligere krav til hva de forventer av behandling. Helsepersonell oppleves å ha fordommer (ubeviste) som kommer i spill. Det er vanskelig å påpeke dette, da de oftest ikke innser dette selv. De mangler verktøy, bl.a. flerkulturellforståelse, som hindrer dem fra å se ting fra pasientens perspektiv.

Når du forteller om sterke traumer fra barndommen som har satt dype sår i sjelen, får man høre at dette er relatert til din kulturbakgrunn.

Disse sitatene gir oss et innblikk i hvordan vi kan fortolke den relativt høye andelen respondenter som opplever å bli dårligere behandlet enn andre på grunnlag av (3) sin fysiske og/eller psykiske funksjonsevne. Det kan være snakk om at respondentene tolker spørsmålet bredere, og altså relaterer til opplevelsene av at man ikke blir tatt på alvor på grunn av sin antatte kulturelle bakgrunn. Med andre ord kan respondentene ha tolket spørsmålet til å dreie seg om koblingen mellom psykisk helse og kultur, hvor kimen til konflikt er en diskrepans mellom behandler og pasient når det gjelder årsak til problemer, diagnose eller behandling.

6.2.2 Arbeidsmarkedet

I den sosiologiske forskningslitteraturen på diskriminering, er arbeidsmarkedet og ansettelsesprosesser sannsynligvis de hyppigst studerte feltene (Gaddis 2018; Baert 2018). Diskriminering på bakgrunn av både 'rase'/etnisitet og kjønn i særlig det første stadiet av ansettelsesprosessen – innkalling til jobbintervju – er veldokumentert i en rekke land (Quillian mfl. 2019; Zschirnt og Ruedin 2016), også i Norge (Midtbøen 2016; Birkelund mfl. 2017; Larsen og Di Stasio 2019). Disse studiene benytter seg gjerne av såkalte felteksperimenter, hvor fiktive jobbsøknader – enten enkeltvis eller i par (Larsen 2020) – sendes til reelle stillingsutlysninger, og responsen fra arbeidsgivere måles. Gjennomgående finner man at jobbsøkere med navn som signaliserer en etnisk minoritetsbakgrunn får mindre respons på sine jobbsøknader, når alle andre kvalifikasjoner holdes likt. Dette overordnede funnet gjelder både for innvandrere og deres norskfødte etterkommere.

Samtidig er denne formen for diskriminering særlig vanskelig å oppdage i bestemte ansettelsesprosesser, både for forskere og for individene som selv blir utsatt for diskriminering. Vi vil nå se nærmere på respondentenes erfaringer i møte med Oslo kommune som potensiell arbeidsgiver. I undersøkelsen svarte 289 personer, som utgjør 26,7 prosent av utvalget, at de har søkt jobb i Oslo kommune de siste 12 månedene. Det er verdt å merke at også her er det grunn til å anta at noen av respondentene kan ha tolket spørsmålet til å handle om arbeidsmarkedet i Oslo som helhet, og ikke utelukkende med Oslo kommune som arbeidsgiver.

I Figur 2 så vi tidligere at et flertall, 58,8 prosent, har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av (1) sin etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge i situasjoner hvor de har søkt jobb i Oslo kommune. I Tabell 5 ser vi prosentfordelingen på hvor mange som har opplevd dette «ofte», «noen ganger», «sjelden» og «aldri». Vi ser at om lag to av ti respondenter «ofte» har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av sin etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge av personer ansatt i kommunen, i en søknadsprosess. Det er også mange i utvalget, rundt 23 prosent, som har opplevd dette «noen ganger», og færre har opplevd dette «sjelden» med 15,9 prosent.

Tabell 5 Arbeidssøker – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge

	Antall	Prosent
Ofte	55	19,0
Noen ganger	68	23,5
Sjelden	46	15,9
Aldri	120	41,5
Total	289	100,0

Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 14.1. N = 289.

I mange situasjoner kan det være vanskelig å avgjøre hvorvidt diskriminering foregår på bakgrunn av etnisitet og/eller innvandringsbakgrunn, eller religiøs tilknytning. Vi vet fra tidligere forskning på diskriminering i ansettelser at personer med bakgrunn fra land med muslimske majoritetsbefolkninger ofte straffes hardere enn andre minoritetsgrupper, og man kan anta at denne formen for diskriminering delvis skyldes islamofobi eller muslimfiendtlige holdninger (se Di Stasio mfl. 2020; Di Stasio og Larsen 2020). I Figur 2 ser vi videre at nesten halvparten, 45,3 prosent, har opplevd å bli

behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av (2) sin religiøse tilhørighet/tilknytning. Vi skal senere i analysen komme tilbake til religiøs tilhørighet, og undersøke om denne typen opplevelser er særlig vanlige blant respondenter som oppgir en tilknytning til islam. I Tabell 6 ser vi at om lag to av ti «ofte» har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av religiøs tilhørighet/tilknytning. 14,5 prosent har opplevd dette «noen ganger» og 12,8 prosent «sjelden».

Tabell 6 Arbeidssøker – Religiøs tilhørighet/tilknytning

	Antall	Prosent
Ofte	52	18
Noen ganger	42	14,5
Sjelden	37	12,8
Aldri	158	54,7
Total	289	100

Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 14.4. N = 289.

Eksempler på diskriminering i arbeidsmarkedet

Det er vanskelig for oss å vite konkret hva respondentene legger i «å bli behandlet dårligere enn andre», men dette gir rom for å fange opp ulike opplevelser. Det var derfor viktig for oss å gi respondentene som har svar «ofte», «noen ganger» og «sjelden» på de ulike diskrimineringsgrunnlagene mulighet til å komme med eksempler. Dette gir oss innsikt i hva som kan være typiske opplevelser av forskjellsbehandling i ansettelsesprosesser. Hvilke konkrete erfaringer har respondentene i vårt utvalg opplevd?

Flere nevner i sine kommentarer at de ikke blir invitert til jobbintervju. Noen sitter igjen med en opplevelse av de ikke blir invitert til intervju fordi etnisk norske blir prioritert:

Etnisk norske blir prioritert ovenfor meg der jeg har søkt jobb.

Har opplevd at min utenlandske bakgrunn blir brukt som begrunnelse for at jeg ikke får fast stilling eller blir sett på som mindre verdt og sett på som at de etnisk norske gjør en bedre jobb.

Det «å bli behandlet dårligere enn andre» vil i denne sammenhengen handle om at andre (her etnisk norske) blir prioritert, som illustrerer funn fra den empiriske eksperimentelle forskningslitteraturen diskutert innledningsvis.

For å gjøre arbeidslivet i staten mer inkluderende skal statlige virksomheter aktivt jobbe med mangfoldsrekruttering. Et krav er at statlige virksomheter skal kalle inn minst en søker med innvandrerbakgrunn til intervju for hver stilling som utlyses (Statens arbeidsgiverportal 2022). Av Oslo kommunes mangfoldstiltak fremgår det også at det skal innkalles søkere med innvandrerbakgrunn dersom det finnes søkere med slik bakgrunn som er kvalifiserte (Oslo kommune 2022b). En respondent har opplevd å bli innkalt til intervju, men sitter igjen med en opplevelse om å ikke bli tatt seriøst, og mener dette er på grunn av kravet om mangfoldsrekruttering:

Been called for interview but was not taken seriously and felt that they only called me for it because of their statistics of calling someone with immigrant background.

Respondentene gir også mer konkrete forklaringer på hvorfor de føler seg forbigått i ansettelsesprosesser, og nedvurdert i forhold til majoritetssøkere. Utenlandsklingende navn nevner noen som avgjørende i rekrutteringsprosesser, og dette er også signalet som gjerne brukes for å signalisere en minoritetssøker i eksperimentelle studier av diskriminering i ansettelser. En respondent forteller at vedkommende har valgt å skifte etternavn for å øke sine sannsynligheter for å få jobb:

Jeg har opplevd et behov å endre mitt siste navn for å søke om jobb. Fordi [det] opprinnelig etternavnet mitt ikke høres norsk ut i det hele tatt. Dette tror jeg påvirker mine muligheter. Fordi med en gang jeg hadde fått norske etternavnet, var det lettere å finne en jobb. Jeg har opplevd å bli behandlet annerledes fordi folk på jobb og skolen tror at jeg ikke kan norsk.

Å søke jobb i Norge generelt er vanskelig, når ditt navn begynner eller ender med Mohammed.

I tillegg nevner flere av respondentene diskriminering knyttet mer spesifikt til religion og religiøs tilhørighet, og da særlig i forbindelse med islam. Noen opplever å bli møtt med spørsmål og skepsis på bakgrunn av religiøs tilhørighet:

Det er fort spørsmål og skepsis til at min familie er muslim, men jeg selv er ikke det.

Uavhengig av om man er muslim opplever respondenten å bli forskjellsbehandlet, fordi antakelsen om at man for eksempel er muslim kanskje er nok. Flere kommenterer negative opplevelser og reaksjoner fra andre knyttet til det å være muslim, eller antakelser om at man er muslim. Flere sier de blir møtt med fordommer på bakgrunn av bruk av for eksempel hijab, også i en jobbintervjusituasjon:

Folk ser stygt på meg bare fordi jeg bruker hijab, dette gjøres av godt voksne mennesker som ofte har norsk etnisitet.

Vært på jobbintervju og opplevd fremmedgjøring og usynliggjøring på grunn av hijab bruk.

Andre kommentarer som utmerker seg blant respondentene er knyttet til språkkunnskaper:

Fått høre: 1) Du snakker bra norsk til å være utlending. 2) Oi, du snakker norsk som etnisk norske, hvor kommer du fra?

Et annet eksempel på diskriminering er at respondenter kan oppleve at ting kan blir forklart ut ifra en antakelse om at man ikke har kunnskap om «den norske kulturen»:

Ofte når jeg blir fortalt ting, så legges det til at: «I Norge så er det slik...» istedenfor at «nå er det slik at...».

Det å oppleve å bli behandlet dårligere enn andre i ansettelsesprosesser handler altså ikke bare om å bli forbigått i jobber man ellers opplevde seg selv som kvalifisert for, men også å oppleve å bli usynliggjort, å ikke bli tatt på alvor, og mer subtile former for forskjellsbehandling, som å bli snakket til på måter som vitner om underliggende antakelser om språk eller kjennskap til norsk kultur.

6.2.3 NAV

NAV som institusjon utgjør en viktig del av velferdsstaten. En stor andel av befolkningen er i kontakt med NAV i løpet av livet, enten det er i sammenheng med ulike ytelser, eller for eksempel i forbindelse med å komme inn på arbeidsmarkedet. I 2021 fikk over halvparten av befolkningen i Norge en utbetaling fra NAV (NAV 2022). Dette var blant annet ytelser som foreldrepenger, barnetrygd, sykepenger, alderspensjon, uføretrygd eller dagpenger. Det betyr at mange i befolkningen i landet

generelt og i Oslo kommune har kontakt med NAV i ulike faser av livet og av ulike grunner. Vi skal nå se nærmere på respondentenes kontakt med NAV og deres erfaringer med rasisme og diskriminering. Innledningsvis så vi at 426 personer, som utgjør 39,4 prosent av utvalget, har vært i kontakt med NAV de siste 12 månedene. I Figur 2 så vi at andelen som har svart at de har blitt behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av (1) sin etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge er 45,3 prosent. Noen færre opplever dermed dette i møte med NAV enn i møte med Oslo kommune som potensiell arbeidsgiver i søknadsprosesser for jobb i kommunen. Andelen som har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på denne bakgrunn er allikevel høy, da nesten halvparten av de spurte har opplevd slik diskriminering minst én gang. I Tabell 7 ser vi at én av ti respondenter oppgir å ha opplevd dette «ofte». To av ti har opplevd å bli dårligere behandlet enn andre «noen ganger». 16 prosent har opplevd dette «sjelden».

Tabell 7 NAV – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge

	Antall	Prosent
Ofte	44	10,3
Noen ganger	81	19,0
Sjelden	68	16,0
Aldri	233	54,7
Total	426	100,0

Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 18.1. N = 426.

Vi ser videre i Figur 2 at 30,5 prosent har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av (2) religiøs tilhørighet/tilknytning. Det er noen færre som oppgir dette sammenlignet med i søknadsprosess for jobb i Oslo kommune. 7,7 prosent har opplevd dette «ofte», 10,6 prosent «noen ganger» og 12,2 prosent «sjelden».

Tabell 8 NAV – Religiøs tilhørighet/tilknytning

	Antall	Prosent
Ofte	33	7,7
Noen ganger	45	10,6
Sjelden	52	12,2
Aldri	296	69,5
Total	426	100,0

Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 18.4. N = 426.

Eksempler på diskriminering i møte med NAV

Siden vi ikke vet hva respondentene legger i det å bli behandlet dårligere enn andre ga vi også respondentene mulighet til å dele konkrete erfaringer med rasisme og diskriminering i møte med NAV.

I møte med NAV skriver flere av respondentene om opplevelser med diskriminering på bakgrunn av religiøsitet, eller antagelser om at man for eksempel er religiøs, blant annet fordi man har et bestemt

navn. Dette så vi tidligere i kommentarene i møte med Oslo kommune som potensiell arbeidsgiver.

Bare fordi at jeg heter Joseph [Yusef]/Mohamed, så betyr det ikke at jeg er en religiøs person.

Fordommer. Trodde jeg var muslim.

Kommunikasjonen var farget av min hudfarge og religion hvor ingenting direkte ble sagt, men åpenbart at man ikke hadde stilt sånne spørsmål til en med lysere hudfarge.

Tidligere har vi sett at noen respondenter skrev om diskriminering på bakgrunn av bruk av hijab i møte med Oslo kommune i søknadsprosess for jobb i kommunen. Også i møte med NAV opplever enkelte å bli behandlet dårlig av ansatte på grunn av bruk av hijab:

Ble sett ned på og behandlet på en uverdigg måte på grunn av bruk av hijab.

Språk og språklige barrierer er et tema som kommer opp i svarene i forbindelse med erfaringer i møte med NAV:

Discrimination because of language barrier.

NAV utnytter for eksempel at far eller mor ikke kan snakke bra norsk, og mistolker alt som de sier. Derfor har de lært seg enten å ta med seg en som snakker godt norsk, eller sender skriftlig beskjeder.

Ofte overrasket over at jeg kan norsk og kan navigere gjennom «byråkratiet». Endrer tonen når de forstår at jeg har kunnskap.

Noen respondenter skriver at de blir snakket til på en bestemt måte av ansatte i Nav: «Blir snakket til som om jeg er uvitende». På mange måter ligner altså disse opplevelsene på opplevelsene av forskjellsbehandling i ansettelsessituasjoner.

6.2.4 Helsevesenet

Helsevesenet er en viktig leverandør av tjenester til Oslos befolkning. Primærhelsetjenesten og Legevakten leverer mange og i noen tilfeller livsviktige tjenester. Primærhelsetjenesten og legevakten har som mål å redusere både mortalitet og morbiditet i Oslos befolkning samt å henvise til spesialisthelsetjenesten der det er nødvendig. I møte med helsevesenet er det derfor et prinsipp om likeverdige helsetjenester som ligger til grunn, altså at alle har rett til likeverdige tjenester uansett bakgrunn og identitet. Videre er retten til helse nedfelt som en menneskerett der hvert menneske har «The right to the enjoyment of the highest attainable standard of physical and mental health» (FN 1966). Fra USA og England finnes det en rekke studier som har demonstrert både forekomst og art når det gjelder diskriminering og rasisme i helsevesenet. I Norge foreligger det derimot lite data på feltet selv om tematikken når begynner å bli satt under lupen også her hjemme.

Fra Norge vet vi at det finnes noen studier som viser tendenser til både ulikhet i helseutfall på noen områder der det ikke kan utelukkes at disse er på grunn av diskriminering og/eller bias som fører til helseulikhet i helsetjenesten. Som eksempel kan det nevnes studier fra føde- og gynekologifeltet som viser at i «Norge er risikoen for å ende opp uten epidural ved instrumentell forløsning høyere hvis kvinnen har somalisk bakgrunn enn hvis hun er etnisk norsk» (Rostadmo 2021; Waldum mfl. 2020; Bakken, Skjeldal og Stray-Pedersen 2015). En annen studie av interesse er Inger-Lise Lien sin studie fra 2021 som viser at helsepersonell i helsevesenet selv hevder at etniske minoritetskvinner blir

diskriminert i møte med helsevesenet, mens respondentene i studien som selv har minoritetsbakgrunn rapporterer om tillit til helsevesenet (Lien 2021). Den samme studien viser derimot også hvordan minoritetskvinner samtidig rapporterer om dårlig tid hos lege, vanskeligheter med å navigere i systemet, samt at det ofte er dårlig kunnskap om kultur og språk blant leger på for eksempel tematikken kjønnslemlestelse. I den senere tid har det også kommet frem at helsepersonell med minoritetsbakgrunn både opplever diskriminering fra kollegaer og fra pasienter. Dette viser også en tendens til at minoriteter ikke bare opplever diskriminering i møtet med helsevesenet, men også at de opplever diskriminering når de er ansatt i helsevesenet, altså som en del av tjenesteleverandøren (Danielsen 2001; Olsen 2021).

915 personer, som utgjør 84,6 prosent av utvalget, har vært i kontakt med helsevesenet de siste 12 månedene. En substansiell andel av respondentene har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av (1) sin etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge med 37,5 prosent, i møte med personer ansatt i helsevesenet. I Tabell 9 ser vi at den største andelen har opplevd dette «noen ganger» eller «sjelden» (14,9 og 17,8 prosent), mens 4,8 prosent har opplevd dette «ofte». Det er altså færre som rapporterer om rasisme og diskriminering på bakgrunn av (1) etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge i møte med personer ansatt i helsevesenet, sammenlignet med i møte med personer ansatt i Oslo kommune i rollen som arbeidssøker, og i møte med personer ansatt i NAV.

Tabell 9 Helsevesenet – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge

	Antall	Prosent
Ofte	44	4,8
Noen ganger	136	14,9
Sjelden	163	17,8
Aldri	572	62,5
Total	915	100,0

Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 21.1. N = 915.

I Figur 2 ser vi at 24,4 prosent opplyser om at de har blitt behandlet dårligere enn andre på grunn av (2) sin religiøse tilhørighet/tilknytning. I Tabell 10 ser vi fordelingen av hvor mange som opplever dette «ofte», «noen ganger», «sjelden» og «aldri». Det er 4,2 prosent som har opplevd dette «ofte» de siste 12 månedene. Tallene er sammenlignbare med, men noe lavere enn, tallene for etnisitet og/eller nasjonal opprinnelse og/eller hudfarge.

Tabell 10 Helsevesenet – Religiøs tilhørighet/tilknytning

	Antall	Prosent
Ofte	38	4,2
Noen ganger	78	8,5
Sjelden	107	11,7
Aldri	692	75,6
Total	915	100,0

Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 21.4. N = 915.

Eksempler på diskriminering i møte med helsevesenet

Hvilke konkrete erfaringer nevner respondentene i forbindelse med møter med helsevesenet i Oslo kommune? Som i møter med NAV og i ansettelsesprosesser, tematiserer flere av respondentene språk. Mange skriver om at de møter antagelser om at man ikke kan norsk, på bakgrunn av utseende. Flere opplever å bli snakket til på engelsk:

Blir snakket engelsk til før vedkommende har tatt seg bryet med å spørre om jeg snakket norsk.

Opplevd å stå i kø for vaksinerings ved universitet, der alle før ble snakket norsk til mens jeg fikk forklaring rett på engelsk.

En respondent beskriver diskriminering i møte med ulike helseinstanser i Oslo kommune:

Ansatt på helsestasjon i (navn på bydel) som alltid snakker engelsk med meg til tross for jeg snakker norsk med henne. Samme opplevelse fra en ansatt på (navn på sykehus) fødeavdeling. Dårlig hjelp på legevakt (navn) når jeg kom med syk baby - ble henvist dit da min fastlege ikke tok mot barn med feber under pandemien. Det var ikke akutt, men ble fortalt det var eneste måten å få helsehjelp. Ansatt spurte hvorfor jeg ikke dro til fastlege siden det ikke var akutt når jeg forklarte fikk jeg til svar at «i Norge bruker man legevakt når man er akutt syk». Baby var 6 måneder og hadde høy feber som kom og gikk i 6 døgn, og etter 6 timer i venterom gav jeg opp. Fikk hjelp på privat klinikk dagen etter. Tror de hadde undersøkt babyen om jeg var hvit.

Flere skriver om at de føler at de ikke blir tatt alvorlig, og i noen tilfeller ikke blir trodd, og mener dette er på grunn av utseende:

Opplever noen ganger at man allerede fra man entrer døren (spesialhelsetjenesten) får kaldere tilnærming og at innholdet man formidler ikke blir tatt like alvorlig som det burde. Nå er jeg heldig som jobber som helsepersonell og formidler dette ganske raskt.

Merk at denne respondenten her inkluderer erfaringer med statlige tjenester – spesialisthelsetjenesten – og ikke kun kommunale.

En annen respondent har fått kommentarer om medisinske antakelser på bakgrunn av bruk av hijab:

Jeg fikk høre ofte at jeg har lavere D-vitamin verdier fordi jeg går tildekket og bruker hijab.

Flere skriver om det de opplever som forskjellsbehandling i møte med helsevesenet:

I møte med helsevesenet (som f.eks. Legevakten eller legesekretærer på legekontor) så har det variert veldig hvordan man blir møtt/ behandlet og jeg har følt at det har vært pga. min innvandrerbakgrunn. Jeg har opplevd og følt at noen helsepersonell har vært direkte nedlatende, lite imøtekommande og det har vært forskjellsbehandling (ifht når de behandler/ snakker med etnisk norske).

Noen nevner igjen antakelse om religiøs tilhørighet, også i møte med det norske helsevesenet:

Jeg blir ofte antatt for å være muslim og føler pga. det at jeg noen få ganger blir møtt på en dårlig måte.

I eksemplene ovenfor ser det ut som de fleste av respondentene rapporterer om å bli møtt med en rekke fordommer og bias som strukturerer møtet med helsevesenet. I den internasjonale forskningslitteraturen på diskriminering i helsevesenet vet vi av erfaring at det nettopp er 'implicit bias' som er en av grunnene til at personer med minoritetsbakgrunn rapporterer om diskriminering i helsevesenet og i ytterste konsekvens negative helseutfall på grunn av manglende eller sen diagnostisering samt dårligere oppfølging i helsetjenesten. Det er selvfølgelig vanskelig for oss i denne rapporten å si noe om hvordan eventuelt diskriminering fører til dårligere objektive helseutfall, men eksemplene ovenfor viser i alle fall eksempler på bias og opplevd diskriminering. Implisitte fordommer kan i noen tilfeller både oppleves som diskriminerende og i ytterste konsekvens få betydning for behandlingsforløp. En artikkel i Tidsskrift for Den norske legeforening diskuterer denne type problematikk opp imot smertelindring. Forfatteren gir eksempel på hvordan det i et case blir gitt dårligere smertebehandling på grunn av stereotypiske holdninger til pasienter med somalisk bakgrunn, der forfatteren observerer at pasienten ikke blir tatt på alvor når det gjelder smertetrykk. Tvert imot nevner forfatteren hvordan pasienter med somalisk bakgrunn blir stereotypisert som personer som overdriver sitt smertetrykk og dermed ikke blir tatt på alvor, noe som leder til dårligere behandling (Rostadmo 2021). Dette er et eksempel på hvordan bias og fordommer kan slå ut i helsevesenet.

6.2.5 Skole og utdanningsinstitusjon

Både for elever og foresatte er skolen en viktig arena for regelmessig kontakt med det offentlige. I det norske skolesystemet tilligger ansvaret for barne- og ungdomsskoler kommunen, og videregående skoler fylkeskommunen. Totalt er det 188 kommunale skoler i Oslo. Som det fremgår av kunnskapsstatusen i denne rapporten er det umulig å avlede konkrete tall på omfanget av rasisme og diskriminering fra medelever, lærere eller andre ansatte, som elever med minoritetsbakgrunn fra medelever opplever i Oslo-skolen av den generelle statistikken på mobbing i Ung Data-undersøkelsene eller Elevundersøkelsene. Det skyldes at det ikke fremgår av noen av disse undersøkelsene slik de er blitt publisert hvilket grunnlag mobbingen har. Men mye tyder på at selv om nivået på generell mobbing ser ut til å være svakt nedadgående i Oslo-skolen de siste årene, så er elever med minoritetsbakgrunn noe mer utsatt for mobbing enn andre elever i Oslo-skolen. Funnene i vår kvalitative studie peker også i den retning. I kunnskapsstatusen kunne vi lese at barn og ungdom med minoritetsbakgrunn i Oslo opplever diskriminering i på barneskolen og ungdomsskolen (Wasvik 2017, 15). Særlig minoriteter med muslimsk bakgrunn opplever å bli utsatt for negativ forskjellsbehandling i skolekonteksten på ulike nivåer (Wasvik 2017, 16). I denne undersøkelsen har vi spurt personer som er 18 år og eldre, og vi har derfor ikke informasjon om barn og ungdoms erfaringer med grunnskolen. Vi kan derimot si noe om de som har vært i kontakt med skole eller utdanningsinstitusjon de siste 12 månedene, i rollen som for eksempel foresatt eller som elev i videregående skole, eller som student på eksempelvis høyskole- eller universitet.

472 personer har svart at de har vært i kontakt med skole eller utdanningsinstitusjon de siste 12 månedene, som utgjør 43,6 prosent av respondentene. I Figur 2 så vi tidligere at 38,9 prosent av de spurte har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av (1) sin etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge i møte med personer ansatt i skole eller utdanningsinstitusjon. Dette er omtrent like mange som i møte med helsevesenet.

I Tabell 11 ser vi at hovedvekten av de som har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre i møte med skole og utdanningsinstitusjon på bakgrunn av (1) etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge har opplevd dette «sjeldent» med 17,4 prosent. En ikke ubetydelig andel, 13,3 prosent har opplevd dette «noen ganger» og 8,2 prosent «ofte».

Tabell 11 Skole og utdanningsinstitusjon – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge

	Antall	Prosent
Ofte	40	8,2
Noen ganger	65	13,3
Sjelden	85	17,4
Aldri	298	61,1
Total	488	100,0

Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 27.1. N = 488.

Videre ser vi i Figur 2 at 25,2 prosent har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av (2) sin religiøse tilhørighet/tilknytning i møte med personer ansatt i skole eller utdanningsinstitusjon de siste 12 månedene. Dette er altså en del lavere enn på bakgrunn av (1) etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge, men om lag like mange som i møte med helsevesenet.

Tabell 12 viser at 5 prosent har opplevd dette «ofte», 8,4 prosent «noen ganger» og 10,9 prosent «sjelden».

Tabell 12 Skole og utdanningsinstitusjon – Religiøs tilhørighet/tilknytning

	Antall	Prosent
Ofte	29	5,9
Noen ganger	41	8,4
Sjelden	53	10,9
Aldri	365	74,8
Total	488	100,0

Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 27.4. N = 488.

Eksempler på diskriminering i møte med skole og utdanningsinstitusjon

Vi ba respondentene om å komme med eksempler på erfaringer de har hatt hvor de mener at de har blitt behandlet dårligere enn andre i kontakt med ansatte på skole eller utdanningsinstitusjon i Oslo kommune. Vi har tidligere vært inne på at respondentene kan ha hatt kontakt med ansatte på skole

eller utdanningsinstitusjon i ulike roller, slik som for eksempel foresatte, ansatte eller som studenter. Vi vil nå se nærmere på noen av eksemplene respondentene kom med relatert til disse møtene.

I de kvalitative svarene ser vi at flere av temaene som vi tidligere har vært innom går igjen. Dette gjelder antakelser om språklig kompetanse, kommentarer om hvordan ting fungerer i Norge og antakelser om bakgrunn. En respondent deler erfaringer med diskriminering i forbindelse med språk:

Folk blir ofte overrasket over at jeg snakker «godt» norsk, og antar at fordi jeg ikke er etnisk norsk så snakker jeg «kebabnorsk» eller ikke til den standarden de har satt selv. Dette skjer ofte når jeg har en samtale med noen eldre enn meg, f.eks. kontor, pauserom, osv.

En gjenganger i kommentarene er at flere blir forklart hvordan forskjellige ting er «i Norge» og dermed har en antakelse om at minoriteter ikke har kunnskap om det norske samfunnet:

Hører ofte at lærere sier her i Norge er det sånn at skolen og hjemmet samarbeider godt, men kanskje er det ikke sånn der du kom fra.

Flere opplever diskriminering på bakgrunn av sin bakgrunn og antakelser om den:

Igjen, antakelser om hvorvidt min "såkalte" bakgrunn påvirker studiet.

Lærer som har vært rasistisk grunnet foreldrene mine sin bakgrunn. Fått dårligere svar og hjelp enn andre studenter.

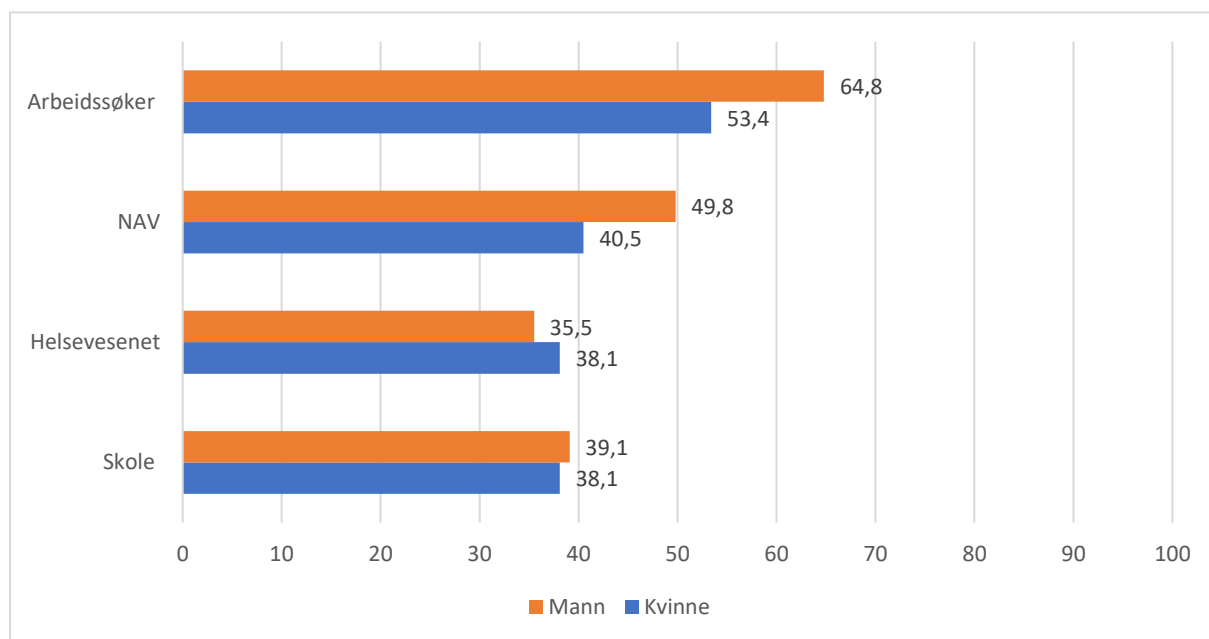
Respondentene trekker spesielt frem eksempler der de mener at deres egen eller foreldrenes bakgrunn har betydning for hvorfor de blir behandlet dårligere enn andre i møte med skole og utdanningsinstitusjon.

6.3 KJØNN OG ALDER

Tidligere empirisk forskning på diskriminering, særlig i ansettelser, peker på et mulig samspill mellom kjønn og etnisk minoritetsbakgrunn i hvordan arbeidsgivere vurderer jobbsøkere (se for eksempel Bursell 2014; Midtbøen 2016), men disse mønstrene varierer mellom studier (se også Schirnt og Ruedin 2016). Disse sammenhengene har også blitt diskutert mye i litteraturen om *interseksjonalitet*, der fokuset rettes mot hvordan ulikhetsdimensjoner kan samspille for å produsere ulemper som er større enn bare summen av sine deler. Et eksempel er hvordan minoritetskvinner kan oppleve en slags «dobbel straff» («double jeopardy», Beale 1970) for både å være kvinne og å ha en minoritetsbakgrunn. Samtidig finnes det teorier fra sosialpsykologien hvor man forventer at særlig menn med en etnisk minoritetsbakgrunn vil straffes hardere (Bursell 2014; Sidanius og Pratto 1999). Dette kan delvis forklares med at stereotyper rettet mot innvandringsgrupper gjerne er stereotyper av menn (Eagly og Kite 1987). Vi vil nå se nærmere på hvordan opplevelser av diskriminering samvarierer med respondentenes kjønn og alder.

Det finnes altså flere grunner til å forvente at individer utsettes for forskjellsbehandling i varierende grad basert på kjønn, men at retningen på denne sammenhengen kan variere, også mellom ulike kontekster. Vi vil nå undersøke disse forskjellene i respondentenes erfaringer fra møter med de fire sektorene vi har det største tallgrunnlaget for; arbeidsmarkedet, NAV, helsevesenet og skole/utdanningssystemet.

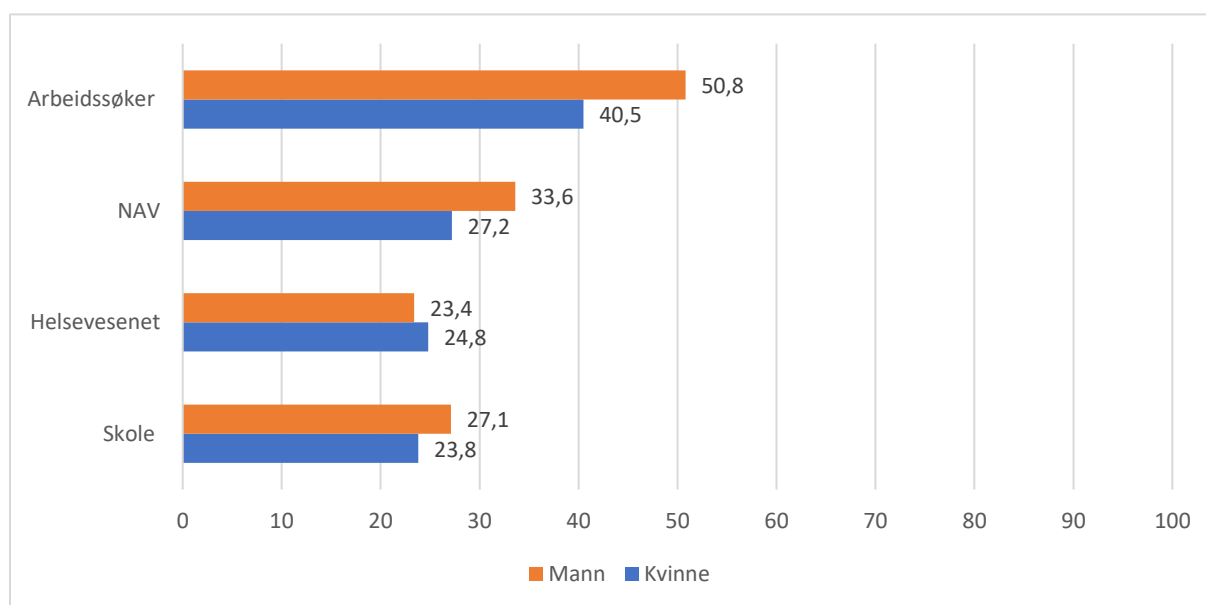
Figur 3 Kjønn – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge



Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 1, 14.1, 14.4, 18.1, 18.4, 21.1, 21.4, 27.1 og 27.4. Andelen som har svart «Ofte», «Noen ganger» og «Sjelden». N = Arbeidssøker = 285, NAV = 418, Helsevesenet = 899, Skole = 480.

Om vi først ser på diskriminering på bakgrunn av (1) etnisk og/eller nasjonal opprinnelse og/eller hudfarge er det generelt flere menn enn kvinner som rapporterer om dette i møte med de fleste sektorene. I kontakt med helsevesenet er det noen flere kvinner (38,1 prosent) enn menn (35,5 prosent) som rapporterer om at de blir dårligere behandlet enn andre av de ansatte, men denne forskjellen er ikke statistisk signifikant (se tabell A2 i appendiks). Vi ser at mange menn, 64,8 prosent spesielt opplever dette i rollen som arbeidssøker, sammenlignet med 53,4 prosent av kvinnene. Det er også noen flere menn (49,8 prosent) enn kvinner (40,5 prosent), som rapporterer om dette i møte med NAV. Disse forskjellene er statistisk signifikante på 10-prosents nivå. Forskjellene er mindre i møte med skole- og utdanningsinstitusjoner.

Figur 4 Kjønn – Religiøs tilhørighet/tilknytning



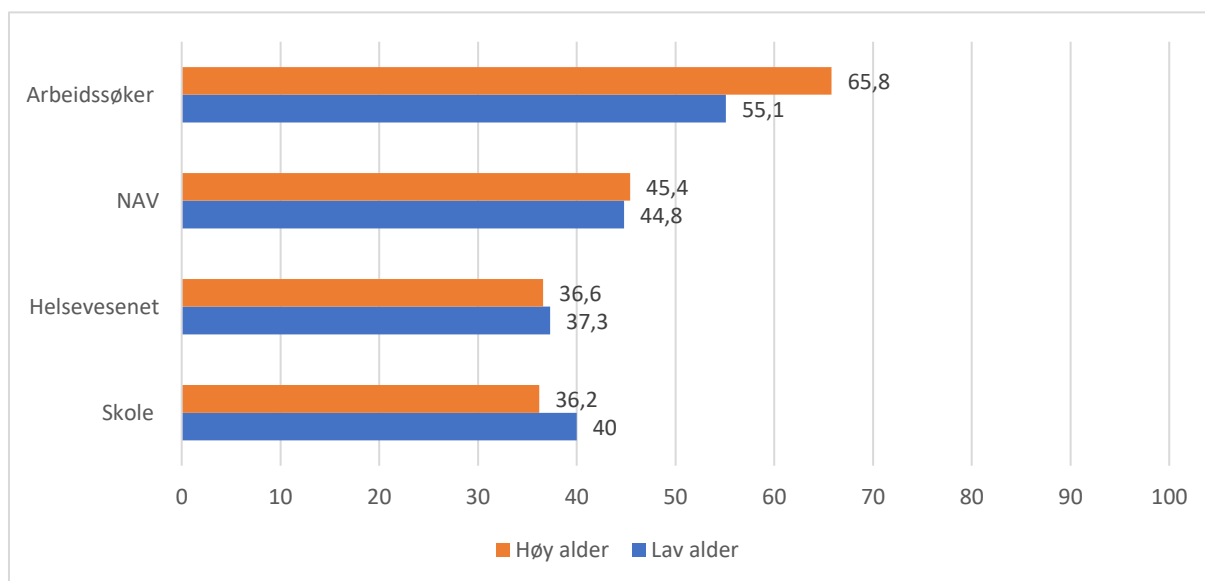
Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 1, 14.1, 14.4, 18.1, 18.4, 21.1, 21.4, 27.1 og 27.4. Andelen som har svart «Ofte», «Noen ganger» og «Sjelden». N = Arbeidssøker = 285, NAV = 418, Helsevesenet = 899, Skole = 480.

Ser vi videre på diskriminering på bakgrunn av (2) religiøs tilhørighet/tilknytning finner vi også her at flere menn (50,8 prosent) enn kvinner (40,5 prosent) opplever slik diskriminering i rollen som arbeidssøker.

I det hele er altså forskjellene i opplevelser av diskriminering relativt små, men tydeligst i sammenheng med ansettelsesprosesser og i kontakt med NAV. Her er mannlige respondenter mer tilbøyelige til å rapportere å ha opplevd negativ forskjellsbehandling på grunn av både (1) etnisk og/eller nasjonal opprinnelse og/eller hudfarge, og (2) religiøs tilhørighet/tilknytning. Dette samsvarer med tidligere forskning på ansettelsesdiskriminering iblant annet Sverige (Bursell 2014), og med de tidligere nevnte teoretiske perspektivene hvor man antar at stereotyper mot etniske minoriteter i større grad rammer menn. Kjønnforskjellen i forskjellsbehandling i møte med arbeidsmarkedet er statistisk signifikant på 10-prosents nivå.

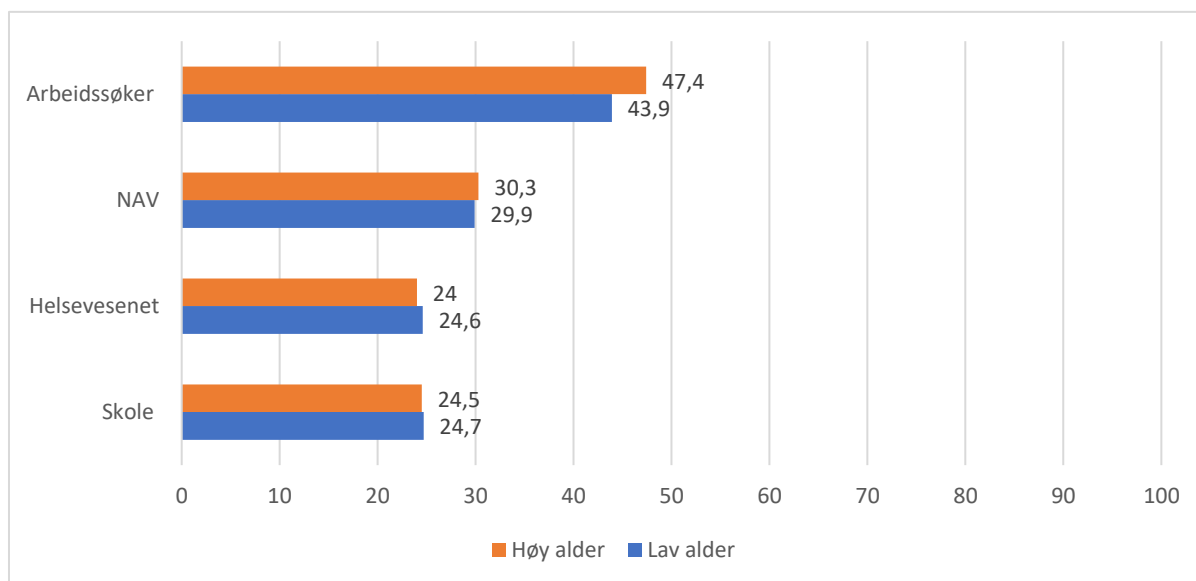
Vi har tidligere vært inne på at det kan være mønstre i hva yngre og eldre personer erfarer av diskriminering og rasisme. I Figur 5 og Figur 6 ser vi antydninger til små forskjeller mellom de med lav og høy alder. Lav alder består av respondenter i alderskategoriene 18–29 år og 30–39 år. Høy alder består av alderskategoriene 40–49 år og 50 + år. Om vi først ser på hva respondentene har svart angående å bli behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av (1) etnisk og/eller nasjonal opprinnelse og/eller hudfarge ser vi at det er små forskjeller mellom de med høy og lav alder når det kommer til kontakt med Nav, helsevesenet og skole. Ser vi imidlertid på kontakt med Oslo kommune i rollen som arbeidssøker er forskjellen større. Det er flere eldre (65,8 prosent) enn yngre (55,1 prosent) som har opplevd å bli dårligere behandlet enn andre på bakgrunn av (1) etnisk og/eller nasjonal opprinnelse og/eller hudfarge de siste 12 månedene. Det er omtrent ingen forskjeller mellom de med høy og lav alder når det kommer til å bli dårligere behandlet enn andre på bakgrunn av (2) religiøs tilhørighet/tilknytning. Ingen av forskjellene etter alder er statistisk signifikant forskjellige fra null (se tabell A1 i appendiks).

Figur 5 Alder – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge



Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 2, 14.1, 14.4, 18.1, 18.4, 21.1, 21.4, 27.1 og 27.4. Andelen som har svart «Ofte», «Noen ganger» og «Sjelden». N = Arbeidssøker = 271, NAV = 379, Helsevesenet = 834, Skole = 458.

Figur 6 Alder – Religiøs tilhørighet/tilknytning



Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 2, 14.1, 14.4, 18.1, 18.4, 21.1, 21.4, 27.1 og 27.4. Andelen som har svart «Ofte», «Noen ganger» og «Sjelden». N = Arbeidssøker = 271, NAV = 379, Helsevesenet = 834, Skole = 458.

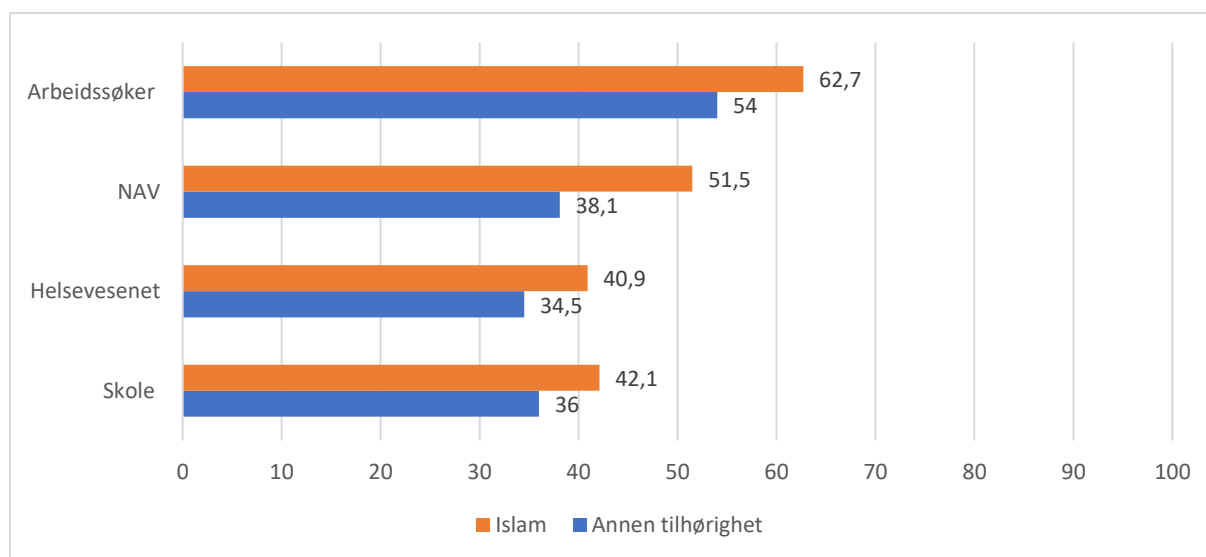
Overordnet sett kan vi altså si at mønstrene for hvordan opplevelser av forskjellsbehandling samvarierer med respondentenes kjønn og alder er relativt like når man ser på både (1) etnisk og/eller nasjonal opprinnelse og/eller hudfarge og (2) religiøs tilhørighet/tilknytning. Disse mønstrene er ikke veldig markerte, men vi finner noe tegn til at menn og eldre respondenter i noe større grad rapporterer opplevelser av forskjellsbehandling, og da særlig i forbindelse med ansettelsesprosesser. Kun for kjønn er disse sammenhengene statistisk signifikante, og da bare på 10-prosents nivå.

Vi har valgt å operasjonalisere alder i to store kategorier, for å bevare tilstrekkelig utvalgsstørrelse i hver gruppe, men dette kan også skjule viktige nyanser. En mulig forklaring på hvorfor eldre respondenter oftere opplever forskjellsbehandling i ansettelse, er at slik opplevd diskriminering delvis også kan skyldes en viss overlapp med aldersdiskriminering. Fra tidligere forskning på diskriminering i arbeidsmarkedet vet vi at høy alder i seg selv kan være en kilde til diskriminering (Riach og Rich 2010), og denne effekten kan samvarierte med individers minoritetsbakgrunn. Det kan med andre ord tenkes at det finnes et samspill mellom etnisk- eller religiøs diskriminering, og aldersdiskriminering, men dette har vi ikke tallgrunnlag til å studere mer systematisk i denne rapporten.

6.4 RELIGIØS TILHØRIGHET

Med utgangspunkt i tidligere studier (Di Stasio mfl. 2020; Larsen og Di Stasio 2019; Hoffmann og Moe 2017) er det grunn til å forvente at de med tilknytning til islam også i vårt utvalg er mest utsatt for diskriminering i møte med forskjellige tjenester i kommunen. I utvalget har 46 prosent tilhørighet til islam (se Tabell 3). For å undersøke om denne gruppen opplever mer diskriminering enn andre, sammenlignet vi denne gruppen med resten av utvalget. Vi så på andelen som har svart «ofte», «noen ganger», «sjelden» på spørsmålene om negativ forskjellsbehandling på bakgrunn av (1) etnisk og/eller nasjonal opprinnelse og/eller hudfarge og (2) religiøs tilhørighet/tilknytning, sammenlignet med de som ikke oppgir å ha hatt slike opplevelser.

Figur 7 Religiøs tilhørighet – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge

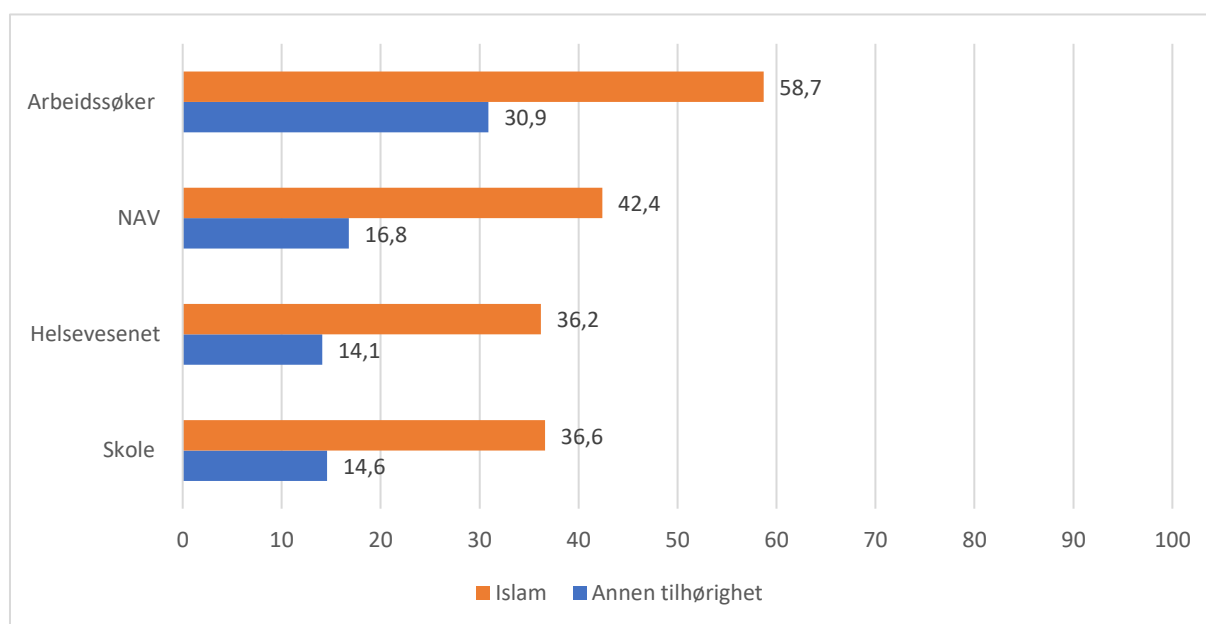


Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 12, 14.1, 14.4, 18.1, 18.4, 21.1, 21.4, 27.1 og 27.4. Andelen som har svart «Ofte», «Noen ganger» og «Sjelden». N = Arbeidssøker = 289, NAV = 426, Helsevesenet = 915, Skole = 488.

I Figur 7 ser vi at blant respondenter som tilhører islam er det flere som rapporterer om diskriminering på bakgrunn av (1) etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge, enn respondenter som har andre religiøse tilhørigheter. 51,5 prosent av de som tilhører islam rapporterer om at de «ofte, noen ganger, sjelden» opplever å bli dårligere behandlet av personer ansatt i NAV, sammenlignet med 38,1 prosent av respondenter med en annen, eller ingen, religiøs tilhørighet. Også i helsevesenet og i skolen opplever de som tilhører islam mer diskriminering på bakgrunn av etniske og/eller nasjonale

opprinnelse og/eller hudfarge. For NAV og helsevesenet er disse forskjellene er statistisk signifikante på 5-prosents nivå (se tabell A3 i appendiks).

Figur 8 Religiøs tilhørighet – Religiøs tilhørighet/tilknytning



Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 12, 14.1, 14.4, 18.1, 18.4, 21.1, 21.4, 27.1 og 27.4. Andelen som har svart «Ofte», «Noen ganger» og «Sjelden». N = Arbeidssøker = 289, NAV = 426, Helsevesenet = 915, Skole = 488.

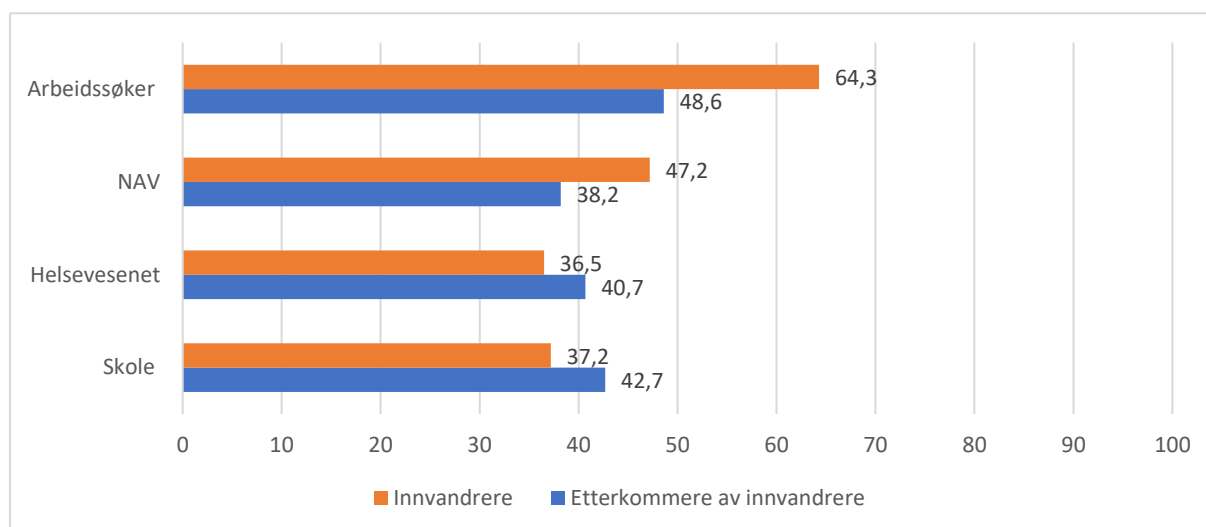
Ser vi imidlertid på diskriminering på bakgrunn av (2) religiøs tilhørighet/tilknytning er forskjellene enda større mellom respondentene som tilhører islam og de med annen tilhørighet. Kun 30,9 prosent som har en annen tilhørighet enn islam sier at de har opplevd slik diskriminering i rollen som arbeidssøker, sammenlignet med 58,7 prosent, som tilhører islam. Disse forskjellene er statistisk signifikante på 1-prosents nivå i møte med alle fire sektorene (se tabell A4, appendiks). Som nevnt tidligere, har også flere respondenter konkrete opplevelser hvor forskjellsbehandlingen var knyttet til antakelser om at respondentene var muslimer, gjennom for eksempel bruk av hijab.

6.5 INNVANDRERE OG ETTERKOMMERE AV INNVANDRERE

Mye av den sosiologiske forskningslitteraturen på migrasjonsrelatert ulikhet har i stor grad fokusert på *barn* av innvandrere (Hermansen 2013; Midtbøen 2016). Til tross for at norskfødte etterkommere av innvandrere langt på vei lykkes godt i utdanningssystemet og i arbeidsmarkedet (Hermansen 2016; Larsen, Rogne og Birkelund 2019), sammenlignet med den norskfødte majoritetsbefolkningen, har studier i Norge dokumentert at også disse møter diskriminering i ansettelsesprosesser (Midtbøen 2016; Larsen og Di Stasio 2019). Fra teorier om assimilasjon skulle man forvente at disse gruppene møter færre barrierer og eksklusjon enn de som selv har innvandret. Skillet mellom «oss» og «dem» - linjer som ofte kan trekkes basert på språkkunnskap og utdanning – vil nødvendigvis være svakere for etterkommere av innvandrere (se for eksempel Drouhot og Nee 2019; Heath mfl. 2008). Samtidig kan også etterkommere være «synlige minoriteter» og møte fordommer på grunn av eksempelvis hudfarge. Det er derfor særlig interessant å undersøke hvorvidt det er forskjeller i hvor stor grad etterkommere av innvandrere opplever diskriminering i møte med offentlige institusjoner,

sammenlignet med foreldregenerasjonen.

Figur 9 Innvandrere og etterkommere av innvandrere – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge

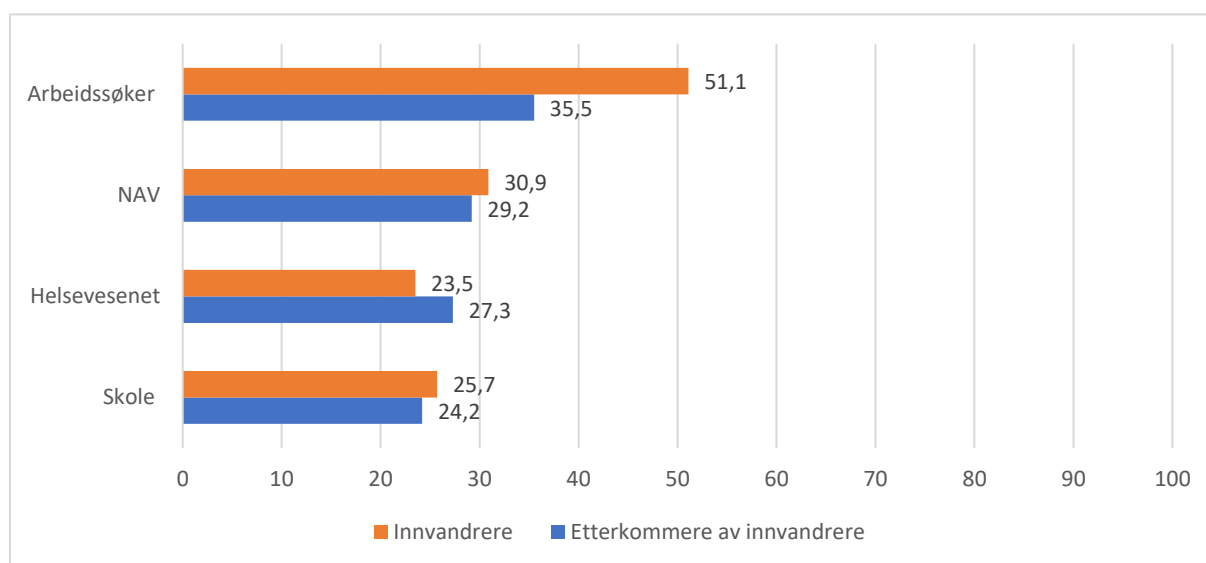


Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 6, 14.1, 14.4, 18.1, 18.4, 21.1, 21.4, 27.1 og 27.4. Andelen som har svart «Ofte», «Noen ganger» og «Sjelden». N = Arbeidssøker = 289, NAV = 426, Helsevesenet = 915, Skole = 488.

I Figur 9 og

Figur 10 ser vi at det er forskjeller mellom respondenter som er født i Norge og respondenter som er utenlandsfødte når det kommer til rapportering om diskriminering på bakgrunn av (1) sin etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge og (2) sin religiøse tilhørighet/tilknytning, særlig når det gjelder i rollen som arbeidssøker: her er forskjellene statistisk signifikante på 1-prosents nivå (se tabell A4 i appendiks). Innvandrere opplever med andre ord signifikant oftere å bli behandlet dårligere i rollen som arbeidssøker, sammenlignet med norskfødte etterkommere av innvandrere. Når det kommer til kontakt med Nav, helsevesenet og skole er forskjellene mellom innvandrere og etterkommere av innvandrere små og ikke statistisk signifikante.

Figur 10 Innvandrere og etterkommere av innvandrere – Religiøs tilhørighet/tilknytning



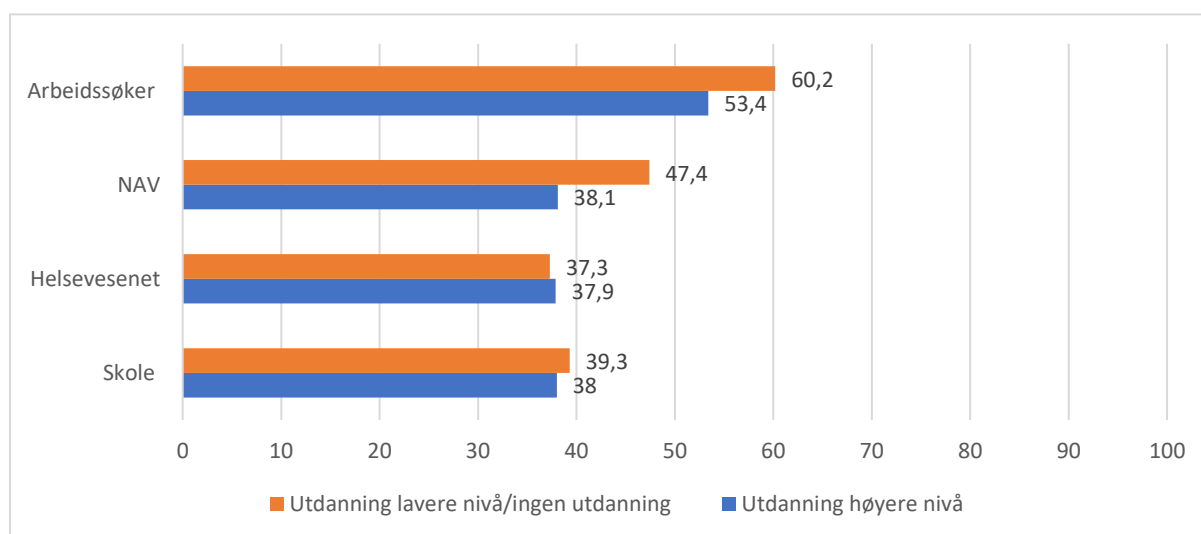
Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 6, 14.1, 14.4, 18.1, 18.4, 21.1, 21.4, 27.1 og 27.4. Andelen som har svart «Ofte», «Noen ganger» og «Sjelden». N = Arbeidssøker = 289, NAV = 426, Helsevesenet = 915, Skole = 488.

Et lignende mønster ser vi når vi undersøker opplevelser av forskjellsbehandling basert på religiøs tilhørighet/tilknytning; de tydeligste forskjellene er opplevelser i forbindelse med ansettelsesprosesser. I begge tilfeller opplever altså innvandrere selv oftere å bli behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av både etnisitet/landbakgrunn og religiøs tilhørighet, enn etterkommere av innvandrere gjør. Dette er i tråd med hva man skulle forvente fra litteraturen, og kan forklares med at typiske markører for forskjellsbehandling – for eksempel språk og formelle utdanningskrav – i mange tilfeller faller bort som diskrimineringsgrunnlag for barn av innvandrere. Det bør likevel bemerkes at selv om etterkommere sjeldnere opplever forskjellsbehandling, svarer også blant disse en substansiell andel at de har hatt slike opplevelser de siste 12 månedene; i enkelte tilfeller (som arbeidssøkere) nesten halvparten av respondentene i utvalget. Som diskutert tidligere, nevner for eksempel flere at de møter antakelser om manglende kjennskap til norsk språk og kultur – til tross for at de har levd hele sitt liv i Norge.

6.6 UTDANNING

Det er også grunn til å forvente at respondentenes utdanningsnivå er relevant for hvor ofte man opplever å møte diskriminering. Høy utdanning kan i noen situasjoner virke mot fordommer og stereotyper, og i arbeidsmarkedet søker man som høyere utdannet gjerne stillinger med mer formaliserte kvalifikasjonskrav (som potensielt etterlater mindre handlingsrom for diskriminering). Samtidig vil gjerne respondenter med et høyt utdanningsnivå som tidligere nevnt også ha en høyere grad av bevissthet om rasisme og diskriminering, og derfor også være mer tilbøyelig til å rapportere forekomst av fenomenene. For å undersøke dette har vi valgt å sammenligne de med universitet- eller høyskoleutdanning på høyere nivå (master eller lignende) med resten av utvalget i analysen.

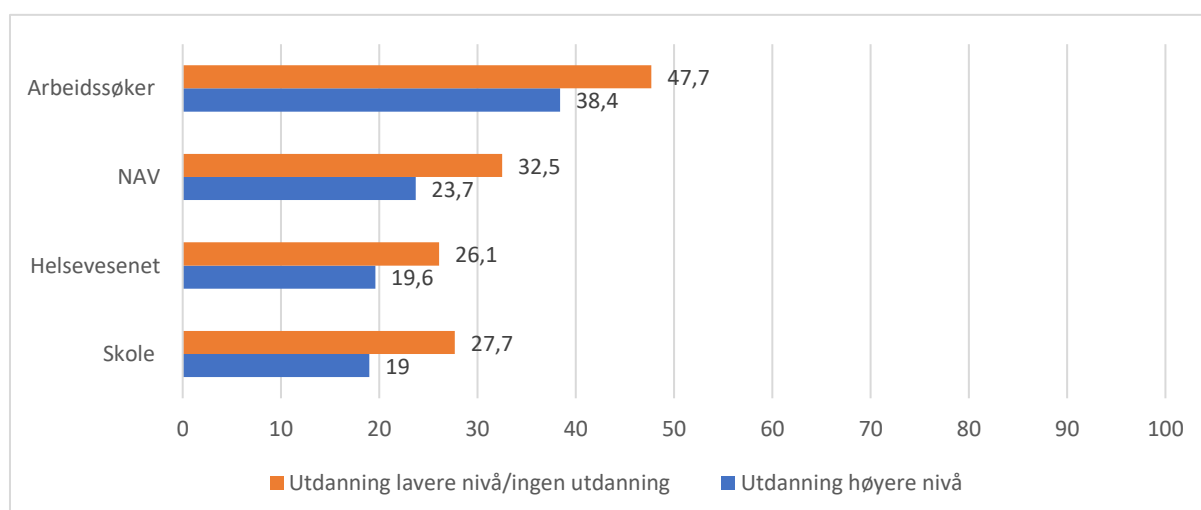
Figur 11 Utdanning – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge



Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 3, 14.1, 14.4, 18.1, 18.4, 21.1, 21.4, 27.1 og 27.4. Andelen som har svart «Ofte», «Noen ganger» og «Sjelden». N = Arbeidssøker = 289, NAV = 426, Helsevesenet = 915, Skole = 488.

Figur 11 viser at det er relativt små forskjeller mellom de med høyere grads utdanning og resten når det gjelder opplevelser av forskjellsbehandling på bakgrunn av (1) etnisk og/eller nasjonal opprinnelse og/eller hudfarge. Respondenter uten høyere grads utdanning opplever imidlertid noe oftere diskriminering i kontakt med NAV og i rollen som arbeidssøker. I arbeidsmarkedet kan dette skyldes de ulike typene aktuelle stillinger, som diskutert ovenfor. I kontakt med NAV kan en mulig forklaring være at de ulike gruppene er i kontakt med NAV av ulike grunner. Ingen av disse forskjellene er statistisk signifikante (se tabell A5 i appendiks).

Figur 12 Utdanning – Religiøs tilhørighet/tilknytning



Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 3, 14.1, 14.4, 18.1, 18.4, 21.1, 21.4, 27.1 og 27.4. Andelen som har svart «Ofte», «Noen ganger» og «Sjelden». N = Arbeidssøker = 289, NAV = 426, Helsevesenet = 915, Skole = 488.

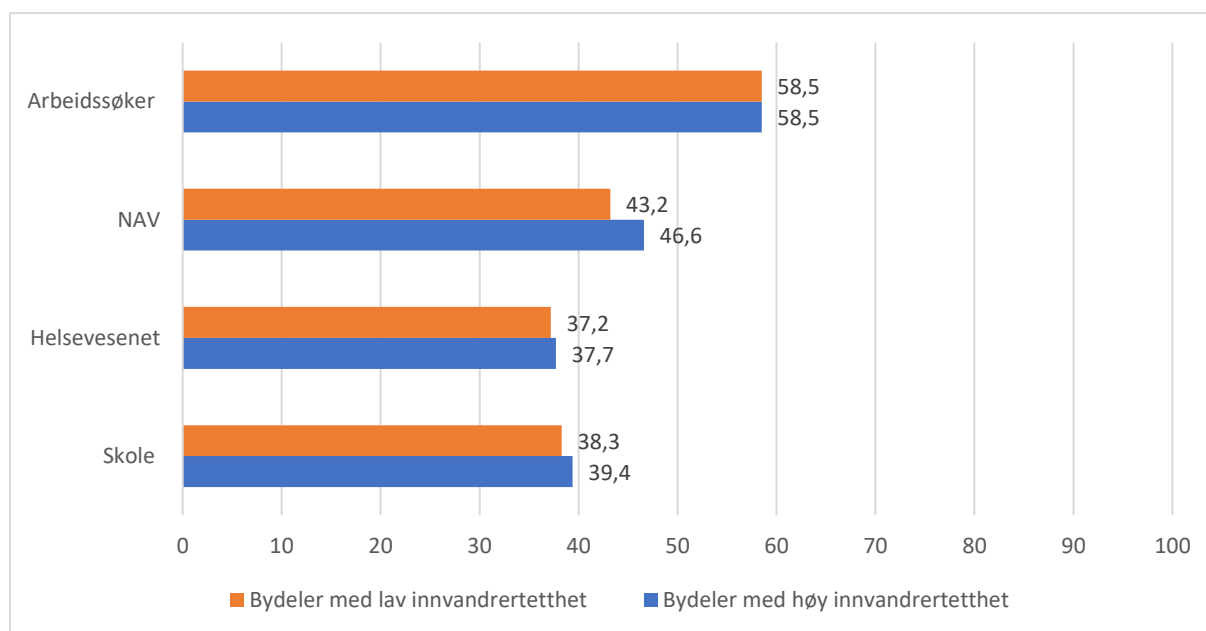
Ser vi videre på diskriminering på bakgrunn av (2) religiøs tilhørighet/tilknytning er det større forskjeller

mellom de med lavere utdanning eller ingen utdanning og de med høyere utdanning. Dette gjelder i rollen som arbeidssøker, 47,7 prosent sammenlignet med 38,4 prosent, i kontakt med Nav, 32,5 prosent sammenlignet med 23,7 prosent, i kontakt med helsevesenet, 26,1 prosent sammenlignet med 19,6 prosent og i kontakt med skole, 27,7 prosent sammenlignet med 19 prosent. I møte med de tre sistnevnte sektorene er forskjellene statistisk signifikante på henholdsvis 10- og 5-prosents nivå (se tabell A5 i appendiks).

6.7 BOSTED

Som vi diskuterte i kunnskapsstatusen (kapittel 2), er det grunn til å anta at holdninger til innvandrere og etniske minoriteter varierer fra områder med relativt høy andel minoriteter til de med relativt lav. Med andre ord kan innvandrere og etterkommere av innvandrere møte ulike virkeligheter i møte med majoritetsbefolkning basert på hvor i Oslo de befinner seg. For å undersøke om vi finner forskjeller mellom bydeler i rapportering om rasisme og diskriminering, og for å bevare utvalgsstørrelse, har vi valgt å dele utvalget i to grove kategorier: de som er bosatt i bydeler med stor «innvandrertetthet» (Brekke og Fladmoe 2020) og de bosatt i bydeler med mindre «innvandrertetthet». Basert på tall fra SSB består den førstnevnte gruppen av respondenter bosatt i bydelene Gamle Oslo, Bjerke, Grorud, Stovner, Alna og Søndre Nordstrand, og sammenlignes med respondenter bosatt i de resterende bydelene i Oslo kommune.

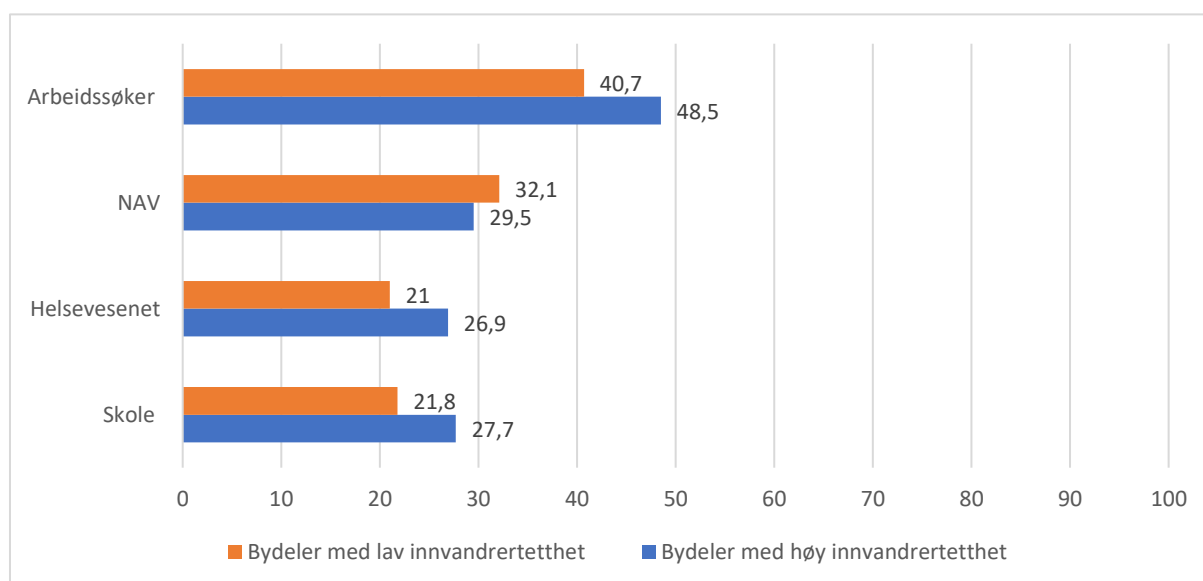
Figur 13 Bosted – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge



Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 11, 14.1, 14.4, 18.1, 18.4, 21.1, 21.4, 27.1 og 27.4. Andelen som har svart «Ofte», «Noen ganger» og «Sjelden». N = Arbeidssøker = 289, NAV = 426, Helsevesenet = 915, Skole = 488.

Vi ser i Figur 13 at det er svært små forskjeller mellom bydeler med lav og høy innvandrertetthet når det gjelder respondentenes erfaringer av å ha blitt behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av (1) sin etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge. Dette gjelder både i møte med arbeidsmarkedet, NAV, helsevesenet og skolen. Ingen av disse forskjellene er statistisk signifikant forskjellige fra null (se tabell A6 i appendiks).

Figur 14 Bosted – Religiøs tilhørighet/tilknytning



Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 11, 14.1, 14.4, 18.1, 18.4, 21.1, 21.4, 27.1 og 27.4. Andelen som har svart «Ofte», «Noen ganger» og «Sjelden». N = Arbeidssøker = 289, NAV = 426, Helsevesenet = 915, Skole = 488.

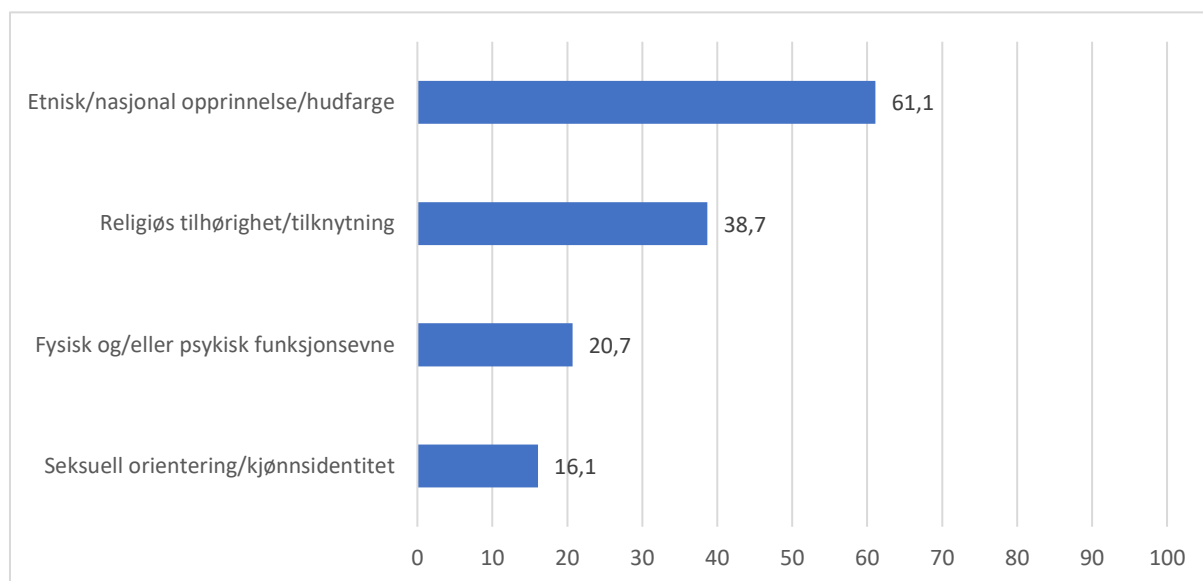
I Figur 14 ser vi at det er noe større forskjeller mellom bydelene med lav og høy innvandreretthet, når det kommer til opplevelser av å bli behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av (2) sin religiøse tilhørighet/tilknytning. I rollen som arbeidssøker er det flere (48,5 prosent) av de som er bosatt i bydeler med høy innvandreretthet som rapporterer dette, sammenlignet med respondenter som er bosatt i bydeler med lav innvandreretthet (40,7 prosent). Det samme gjelder for helsevesenet og skole og utdanningsinstitusjon, mens i møte med NAV er går forskjellen så vidt i motsatt retning: Respondenter bosatt i bydeler med lavere innvandreretthet rapporterer her *oftere* om negativ forskjellsbehandling. Imidlertid er ingen av disse forskjellene statistisk signifikant ulike null, med unntak av én: Det er kun i møte med helsevesenet at andelen som svarer at de har opplevd negativ forskjellsbehandling er statistisk signifikant ulike hverandre (se tabell A6 i appendiks).

Overordnet sett ser vi ikke tegn til store geografiske forskjeller i opplevelser med diskriminering og forskjellsbehandling i møte med Oslo kommune. Delvis kan dette skyldes at respondentenes kontakt med de ulike sektorene strekker seg på tvers av geografiske områder som bydeler, og at eventuelle forskjeller i hvordan tjenester i de ulike områdene opererer, på denne måten viskes ut.

6.8 RASISME OG DISKRIMINERING I ANDRE SAMMENHENGER

Til nå har vi konsentrert oss om spørsmål om møter med konkrete sektorer i Oslo kommune. I undersøkelsen stilte vi også et mer generelt, åpent spørsmål om opplevelser med forskjellsbehandling i negativ forstand utover disse institusjonene, altså om respondentene har opplevd rasisme eller diskriminering i andre sammenhenger de siste 12 månedene. Figur 15, nedenfor, tegner et bilde som samstemmer med det vi har sett tidligere i rapporten. Flest, 61,1 prosent, rapporterer om at de har opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av sin etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge.

Figur 15 Rasisme og diskriminering i andre sammenhenger



Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 35.1, 35.2, 35.3 og 35.4. Andelen som har svart «Ofte», «Noen ganger» og «Sjelden». N = 1082.

I Tabell 13 ser vi andelen av hvor mange som har opplevd dette «sjelden», «noen ganger» og «ofte». Hovedvekten ligger her på de som har opplevd det «sjelden» og «noen ganger», med til sammen 50,7 prosent. I Figur 15 ser vi også at 38,7 prosent sier at de har blitt behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av (2) sin religiøse tilhørighet/tilknytning. I Tabell 14 ser vi at den største andelen her rapporterer om at de «sjelden» og «noen ganger» opplever dette, med til sammen 31,2 prosent.

Tabell 13 Andre sammenhenger – Etnisk/nasjonal opprinnelse/hudfarge

	Antall	Prosent
Ofte	113	10,4
Noen ganger	265	24,5
Sjelden	283	26,2
Aldri	421	38,9
Total	1082	100,0

Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 35.1. N = 1082.

Tabell 14 Andre sammenhenger – Religiøs tilhørighet/tilknytning

	Antall	Prosent
Ofte	81	7,5
Noen ganger	155	14,3
Sjelden	183	16,9
Aldri	663	61,3
Total	1082	100,0

Kilde: Undersøkelse om rasisme og diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i Oslo kommune, KIFO. Basert på spørsmål 35.4. N = 1082.

Eksempler på diskriminering i andre sammenhenger

Mange respondenter valgte å skrive om erfaringer med rasisme og diskriminering i andre sammenhenger. Her kommer det frem mange interessante erfaringer, som gir oss et tydeligere innblikk i hva respondentene selv tenker på når de blir spurt om den nokså brede erfaringen av å ha blitt «behandlet dårligere». Vi vil nå gå inn på noen av svarene, for å illustrere hovedtendenser i materialet.

Flere skriver om rasisme og diskriminering i arbeidshverdagen. Her er det både snakk om diskriminering fra arbeidsgivers side og fra kollegaer:

Arbeidsgiveren min forskjellsbehandlet veldig mellom de etnisk norske og de med utenlandsk bakgrunn.

At work, it is clearly discrimination between Norwegian and foreigners. Sometimes it is a direct personal experience and sometimes it is hidden and you get affected by people who are making decisions at the leader's level. It is something that you hear often from other people with foreign backgrounds.

De eneste negative erfaringene jeg kan huske i farten er i lunsjen med etnisk norske kollegaer som skal spøke og slenge med leppa om religioner og andre kulturer. Har noen ganger følt meg provosert, men føler meg ikke noe dårlig behandlet pga mitt utseende/religion osv. Jeg føler noen ganger litt på å måtte «oppføre meg ekstra norskt» i ulike settinger om det er i butikk eller andre offentlige steder (være tydelig i språket, utstråle selvsikkerhet i at jeg hører hjemme her..). [...]

Der jeg jobber var det en som kom fra en annen avdeling som satt spørsmålstegn ved min tilværelse på arbeidsplassen, hvor han spurte om jeg var en vaskedame og hva jeg gjorde på den avdelingen jeg jobbet i. Jeg er den eneste med utenlandsk bakgrunn der. [...]

Med god utdanning og lønn er det veldig lite diskriminering for meg, men i lunsjrom eller andre arenaer kan man plutselig høre en vits som kanskje ikke er så morsom for meg eller at folk holder seg litt unna meg

Noen nevner at de opplever at de ikke får like muligheter som etnisk norske og at det er vanskeligere å oppnå lederposisjoner:

I have experienced lesser competent Norwegians get better job opportunities than me. There is an automatic bias against where one comes from rather than what that person can bring to the table. If you really want to know what I mean do an analysis of how many non-Norwegian people are in senior management in organizations in Norway.

Jeg jobber i privat sektor. Folk med innvandrerbakgrunn som meg er behandlet annerledes enn folk med norsk bakgrunn. Vi vil aldri klatre til ledelsesposisjon. Vi skal ikke ha høye posisjoner i bedriften til tross for vår kunnskap og [våre] evner.

Tidligere i analysen har vi sett flere eksempler på respondenter som skriver at de blir behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av antakelser om religiøs tilhørighet, særlig antakelser knyttet til islam og det å være muslim:

Da jeg er mørkere i håret og litt brunere i huden, legger jeg merke til at en del eldre (og til tider yngre) ser på litt stygt når jeg har latt skjegget gro. Mest sannsynlig tenker jeg at det er fordi de tror jeg er religiøs og tilhører islam.

Fordommer. Tror jeg er muslim. Vi vet hvor populære muslimene er i Norge. Det mest likestilte landet i

verden. Man får ukomfortable blikk hvis man setter seg ned på t banen eller toget. Spesielt hos de eldre kanskje, og ikke de yngre.

Negative bemerkninger til matrestriksjoner og egne valg, nedsettende bemerkninger om muslimer.

I denne rapporten har vi hovedsakelig spurt om diskriminering i møte med personer ansatt ved forskjellige sektorer i Oslo kommune, men vi ser i kommentarene om rasisme og diskriminering i andre sammenhenger, at rasisme og diskriminering i det offentlige rom er utbredt:

Får alltid stygge blikk fra hvite på gaten og de vil ikke sitte ved siden av meg på bussen.

Har opplevd veldig ofte at folk av majoriteten spytter og eller gir et stygt blikk. Det oppleves veldig nedverdiggende og til tider truende.

I have been subject to racial discrimination in public spaces few times but those occurrences are fairly rare. For example, a few times in the public transport in Oslo I have been verbally abused because of my skin color and how I look.

Forskjellsbehandling på offentlig transport, butikker, o.l.

Selv om mange i utvalget rapporterer om rasisme og diskriminering i møte med tjenester som Oslo kommune tilbyr – ser vi her at mange opplever rasisme og diskriminering mer generelt i samfunnet. Eksempler som blir trukket frem her er negative hendelser på arbeidsplassen eller i det offentlige rom. Rasisme og diskriminering er dermed et generelt samfunnsproblem og er ikke avgrenset til sektorene i Oslo kommune som vi i denne rapporten har undersøkt.

6.9 OPPSUMMERING

I denne delen av rapporten har vi kartlagt i hvor stor grad personer med innvandringsbakgrunn i Oslo opplever diskriminering i møte med sentrale sektorer. Vi vil her oppsummere hovedfunnene i spørreundersøkelsen.

Et overordnet hovedfunn er at opplevelser av å ha blitt behandlet dårligere enn andre på ett eller flere diskrimineringsgrunnlag i møte med sektorer i Oslo kommune de siste 12 månedene er utbredt; flertallet av respondentene i undersøkelsen rapporterer å ha opplevd en eller annen form for negativ forskjellsbehandling. Særlig gjelder dette for opplevelser av å bli behandlet dårligere på grunnlag av enten etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge eller religiøs tilhørighet. Dette tegner et alvorlig bilde av minoriteters opplevelser med rasisme og diskriminering i møte sektorene i Oslo kommune, som vi har undersøkt i dette prosjektet. Samtidig er det viktig å være klar over at vi har operert med en bred definisjon av negativ forskjellsbehandling, og det finnes store nyanser i hva slags opplevelser respondentene beskriver. I noen tilfeller kan det være snakk om å bli møtt med antakelser om manglende språkkunnskaper i møte med helsevesenet, mens i andre kan det være snakk om å bli direkte forbigått i ansettelsesprosesser.

Et andre hovedfunn er at vi finner substansiell variasjon i hvor utbredt denne typen opplevelser er på tvers av de ulike sektorene vi stilte spørsmål om. I møte med barnevernet er andelen som har opplevd negativ forskjellsbehandling høyest, men det er også her tallgrunnlaget vårt er svakest fordi det er den sektorene færrest har rapportert å ha vært i kontakt med det siste året. Som det fremgår av kunnskapsstatusen i denne rapporten, ser det ifølge sekundær forskningslitteratur på temaet ut til å

være et nokså konsistent funn at foreldre i innvandrergupper som er overrepresentert hva angår hjelpetiltak fra barnevernet også tenderer til å ha et negativt syn på barnevernet (Handulle 2021). Foreldre med innvandrerbakgrunn som har vært i kontakt med barnevernet har ifølge enkelte studier også oftere et negativt syn på barnevernet (Tembo og Studsrød 2019). Andelene er også høye i møte med Oslo kommune som arbeidssøker og i forbindelse med boligsituasjon, mens andelene er lavere i møte med utdanningsinstitusjoner og helsevesen.

Et tredje hovedfunn er at sannsynligheten for å oppleve diskriminering varierer med kjennetegn ved respondentene, men disse mønstrene er igjen avhengig av hvilken spesifikk kontekst vi undersøker. I rollen som arbeidssøker og i møte med NAV rapporterer menn signifikant oftere negative opplevelser enn kvinner, men vi finner ingen tegn til slike kjønnsforskjeller i møte med de andre sektorene. Respondenter som oppgir å ha en tilknytning til islam er særlig utsatte for diskriminering på grunnlag av religiøs tilknytning, men også på grunnlag av etnisitet/nasjonal opprinnelse/hudfarge. Vi finner også at innvandrere, sammenlignet med norskfødte etterkommere av innvandrere, er mer utsatt for å oppleve dårligere behandling på det kommunale arbeidsmarkedet (altså i tilfeller der Oslo kommune er potensiell arbeidsgiver). Som vi har vært inne på tidligere er det grunn til å anta at noen av respondentene kan ha tolket spørsmålet til å handle om arbeidsmarkedet i Oslo som helhet, og ikke utelukkende med Oslo kommune som arbeidsgiver. Til slutt ser vi at respondenter uten høyere utdanning oftere rapporterer opplevelser med negativ forskjellsbehandling, særlig i møte med skole og helsevesen. Det overordnede bildet kan dermed sies at opplevelser av diskriminering er kontekstavhengige, og at ulike faktorer – som for eksempel religion, kjønn eller utdanning – kan gjøre seg gjeldene på ulike måter i de ulike kontekstene. Til slutt finner vi lite tegn til geografisk variasjon på tvers av bydeler i Oslo, men her er vil vi være tilbakeholdne i å trekke klare konklusjoner på grunn av utvalgets begrensede størrelse.

Undersøkelsen viser at respondentene opplever å bli behandlet dårligere enn andre også i andre sammenhenger enn i kontakt med Oslo kommune. Respondentene skriver om negative erfaringer i hverdagen – alt fra hendelser på arbeidsplassen med kollegaer til hendelser på offentlig transport. Vi har tidligere begrunnet hvordan vi av praktiske årsaker måtte avgrense undersøkelsen til å handle om bestemte sektorer i kommunen, men disse funnene viser at opplevelser med rasisme og diskriminering også finner sted i andre kontaktpunkter – både med kommunen og med befolkningen i Oslo for øvrig.

Til slutt er det viktig å igjen være klar over at vi her studerer selvrapporterte erfaringer med diskriminering og forskjellsbehandling. I mange tilfeller – eksempelvis særlig i ansettelsesprosesser – kan diskriminering være svært vanskelig å dokumentere. Samtidig kan individer selv fortolke situasjoner svært ulikt, og som diskutert tidligere kan en rekke kjennetegn hos respondentene – som kjønn, alder eller utdanning – være med på å avgjøre hvorvidt personer forstår situasjoner som diskriminerende eller som utslag av for eksempel rasisme.

Denne rapporten viser også et behov for mer empirisk forskning på tematikken. For det første er vi her begrenset til å si noe om subjektive opplevelser av diskriminering, og av grunner vi har diskutert tidligere, kan vi ikke automatisk trekke slutninger fra dette til det faktiske omfanget av slike hendelser. Her er videre eksperimentell forskning viktig, og det er en mangel på slik forskning i andre settinger enn arbeidsmarked og boligutleie. Studier av hvorvidt kommunalt ansatte responderer ulikt på henvendelser fra personer med henholdsvis majoritets- og minoritetsbakgrunn vil potensielt kunne gi viktig kunnskap om diskrimineringens omfang. For det andre trenger vi mer kvalitativ kunnskap, både

om brukeres konkrete opplevelser, og om ansattes refleksjoner. Dette vil kunne gi et bedre innblikk i hvilke mekanismer – for eksempel stereotypier og rasialiserte forestillinger – som gjør seg gjeldende i hvilke kontekster, og overfor hvilke grupper. Det trengs også forskning som følger individer over tid, altså såkalte longitudinelle studier, av rasisme og diskriminering, og studier som sette oss bedre i stand til å si noe om kumulative effekter av rasisme og diskriminering over tid. Vi ser også et behov for empirisk forskning hvor man sammenligner grupper av individer som rapporterer opplevelser med rasisme og diskriminering med grupper som rapporterer at de ikke opplever rasisme og diskriminering, for bedre å kunne forstå de sammensatte dynamikkene i etno-rasiale hierarkier i dagens Oslo og Norge.

7. KONKLUSJON

I denne rapporten har vi presentert funn fra en seks måneders kartlegging av minoriteters opplevelser med rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune som organisasjon og tjenesteyter. I første del av rapporten presenterte vi funn fra en kunnskapsstatus over eksisterende empirisk forskning på rasisme og diskriminering i Oslo de siste fem til ti årene. Vi fant at en hovedutfordring i eksisterende empirisk forskning på rasisme og diskriminering er at forskningen i all hovedsak dreier seg om diskriminering snarere enn rasisme, og at utvalget, særlig i kvantitative undersøkelser på feltet bare unntaksvis er avgrenset til respondenter i Oslo. Vi understreket også at mye av den eksisterende forskningslitteraturen – både av kvantitativ og kvalitativ orientering – er basert på selvrapporterte opplevelser med rasisme og diskriminering. I slike studier kan både over- og underrapportering av rasisme og diskriminering. Vi har altså å gjøre med et ustabilt mål på omfang og utbredelse av rasisme og diskriminering i Oslo og landet forøvrig. Den eksisterende empiriske forskningslitteraturen på temaene rasisme og diskriminering bidrar imidlertid til å dokumentere at opplevelser med rasisme og diskriminering – også i møtet med offentlige etater – er utbredt blant minoriteter i Oslo og Norge. Den bidrar også til å dokumentere at slike opplevelser er utbredt på ulike områder, men kan hende særlig på arbeids- og boligmarkedet.

I den kvalitative studien i denne rapporten så vi nærmere på opplevelser med rasisme og diskriminering blant minoriteter på to spesifikke tjenesteområder for Oslo kommune, nemlig skole og arbeidsmarkedet. Dataene i denne studien er hentet fra en serie på fire (4) innsiktsseminarer organisert i samarbeid med Byrådsavdeling for Arbeid, Integrering og Sosiale Tjenester (AIS) i Oslo kommune og Antirasistisk Senter (ARS), hvor vi har møtt og lyttet til erfaringene til et bredt spekter av aktører, fra ungdom med minoritetsbakgrunn i skolealder via representanter for sivilsamfunnsorganisasjoner på rasisme- og diskrimineringsfeltet, via kommunale etater og tjenesteytere på bydelsnivå til kommunens brukergrupper. Funnene fra denne kvalitative studien kan ikke gi noe representativt eller generaliserbart bilde av omfang, art og utbredelse av rasisme og diskriminering i Oslo kommune, men bidrar til å gi et mer utfyllende bilde av diskriminerende praksiser i møtet med Oslo kommune slik de oppleves av individer og grupper med minoritetsbakgrunn. I den kvalitative studien fant vi blant annet at unge informanter med minoritetsbakgrunn i Oslo-skolen rapporterer at negativ og potensielt stigmatiserende språkbruk knyttet til hudfarge, LHBT-identitet eller orientering, og religiøs tilhørighet er utbredt. Informanter som er foreldre til barn med annen etnisk og religiøs bakgrunn rapporterer også om tilfeller av trakassering og/eller mobbing med rasistisk tilsnitt i skolehverdagen, og uttrykker at dette ikke blir tatt på tilstrekkelig alvor fra skolelederes side. Fra unge informanter med muslimsk minoritetsbakgrunn i skolealder ble det videre rapportert om at undervisningen i RLE-fag oppleves som belastende med sin kobling mellom islam og ekstremisme, islam og religionskritikk, og islam og karikaturer. Det ble fra flere informanter uttrykt et ønske om både kunnskaps- og kompetanseheving blant lærere på temaer knyttet til rasisme og diskriminering, om at undervisning i disse temaene blir introdusert på et tidligere tidspunkt i elevenes studieløp. Det kom også frem ønsker om en undervisning som oppleves som mer relevant for deres tilværelse her og nå, og med tanke på rasisme og diskriminering i dagens norske samfunn.

Med hensyn til arbeidsmarkedet ble det fra flere hold understreket at Oslo kommune «har en jobb å gjøre.» Dette gjelder spesielt rekruttering av minoriteter til lederstillinger i kommunen, hvor kommunens egen statistikk dokumenterer at minoriteter er underrepresenterte sett i forhold til sin andel av befolkningen i Oslo, og indikerer at diskriminering kan være en av faktorene som bidrar til

denne underrepresentasjonen. Det fremgikk også at mange personer med innvandrerbakgrunn og høyere utdanning fra andre land i mange tilfeller arbeider i stillinger og yrker de er overkvalifiserte for. Fra informanter som arbeider for transpersoners rettigheter ble det fremholdt at den utbredte forestillingen om at «det er synd på oss» er et hinder for like rettigheter i arbeidslivet, og det ble også uttrykt kritikk av Oslo kommunes digitale søknadssystemer fordi disse så langt ikke har tillatt å oppgi noe annet enn en binær kjønnsidentitet når man søker om stillinger i Oslo kommune. Representanter for personer med funksjonsnedsettelse ga uttrykk for at de ofte «kommer helt nederst i hierarkiet.» Det mener at det kreves et langt større fokus på deres gruppe og deres rettmessige krav på likebehandling fra Oslo kommunes side for å motvirke diskriminering blant annet på arbeidsmarkedet.

I den kvantitative undersøkelsen som er presentert i denne rapporten spurte vi i samarbeid med Kantar et utvalg på 1082 respondenter fra de ti største innvandrergruppene i Oslo kommune om deres opplevelser med rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune på ulike tjenesteområder. En metodologisk innvending her er at et slikt utvalg uvegerlig trekker vår analyse i retning av etnisitet og/eller religiøs tilhørighet som diskrimineringsgrunnlag, snarere enn de andre diskrimineringsgrunnlagene som inngår i denne kartleggingen. Når vi legger et slikt utvalg til grunn er det blant annet fordi andelen med eksempelvis LHBT-bakgrunn, annen kjønnsidentitet, nedsatt funksjonsevne eller bakgrunn som nasjonal minoritet eller urfolk i store survey-opplegg som dette ganske enkelt ville ha vært altfor lav. Et hovedfunn var at opplevelser av å ha blitt negativt forskjellsbehandlet med utgangspunkt i ett eller flere diskrimineringsgrunnlag i møte med sektorer i Oslo kommune var utbredt. Et flertall i utvalget rapporterte om slik negativ forskjellsbehandling i løpet av de siste tolv månedene. Det er imidlertid her verdt å understreke at vi har lagt til grunn en relativt bred definisjon av negativ forskjellsbehandling, som åpner for nokså store nyanser i opplevelsene respondentene har beskrevet. Vi finner imidlertid også substansielle variasjoner i hvor utbredt denne typen opplevelser er på tvers av de ulike sektorene det er stilt spørsmål om i vår surveyundersøkelse. Andelene som rapporterer om negativ forskjellsbehandling i møte med barnevernet er høyest (med forbehold om at det også er her vårt tallgrunnlag er svakest), men også i møte med Oslo kommune som arbeidssøker og på boligmarkedet er andelene som rapporterer å ha opplevd negativ forskjellsbehandling relativt høye. Andelene er imidlertid lavere i møte med utdanningsinstitusjoner og helsevesenet. Vi finner også at opplevelser med rasisme og diskriminering er kontekstavhengige, at respondenter som oppgir å ha en muslimsk bakgrunn ser ut til å være særlig utsatte for diskriminering i møte med Oslo kommune, at innvandrere ser ut til å være mer utsatte for diskriminering på det kommunale arbeidsmarkedet enn norskfødte med innvandrerforeldre, og at respondenter uten høyere utdanning oftere oppgir å ha hatt opplevelser med negativ forskjellsbehandling, særlig i møte med skole og helsevesen. Mannlige respondenter rapporterer oftere opplevelser med diskriminering på arbeidsmarkedet enn kvinner, mens det ikke er signifikante kjønnsforskjeller i de andre sektorene.

LITTERATURLISTE

- Abebe, Dawit S. 2010. *Public Health Challenges of Immigrants in Norway: A Research Review*. Oslo: NAKMI Report 2/2010. Oslo: Norwegian Center For Minority Health Research.
- Anderssen, Norman mfl. 2021. *Seksuell orientering, kjønnsmangfold og levekår: Resultater fra spørreundersøkelsen 2020*. Bergen: Universitetet i Oslo/Nordlandsforskning/Likestillingssenteret KUN.
- Andersson, Mette mfl. (red.) 2012. *Kritiske hendelser, nye stemmer: politisk engasjement og transnasjonale orientering i det nye Norge*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ali, Sumaya Jirde. 2018. *Ikkje ver redd såne som meg*. Oslo: Samlaget.
- Anvik, Cecilie H., Trond Bliksvær, og Esben S. B. Olesen. 2021. ««Gruppen mener?» Om bruk av fokusgruppedesign innen velferds- og helsetjenesteforskning om samhandling.» *Tidsskrift for velferdsforskning* 24 (1): 21–34.
- Baert, Stijn. 2018. «Hiring discrimination: An overview of (almost) all correspondence experiments since 2005.» I *Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance*, redigert av S.M. Gaddis, 63–77. Springer, Cham.
- Bakken, Anders og Siri M. Osnes. 2021. *Ung i Oslo 2021: Ungdomsskolen og videregående skole*. NOVA-rapport 9/21. Oslo: Velferdsforskningsinstituttet NOVA.
- Bakken, Anders. 2018. *Ung i Oslo 2018*. Rapport 6/18. Oslo: NOVA.
- Bakken, Kjersti S., Ola H. Skjeldal, and Babill Stray-Pedersen. 2015. «Higher risk for adverse obstetric outcomes among immigrants of African and Asian descent: a comparison study at a low-risk maternity hospital in Norway.» *Birth* 42 (1): 132–140. <https://doi.org/10.1111/birt.12165>
- Bangstad, Sindre, Edvard N. Larsen og Lise Grung. 2021. *Strukturell rasisme i Bergen kommune*. Rapport for Bergen kommune. Oslo: KIFO/Vista Analyse. <https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2021/02/VA-rapport-2021-09-Strukturell-rasime-i-Bergen-1.pdf>
- Bangstad, Sindre og Døving, Cora Alexa. 2015. *Hva er rasisme*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bangstad, Sindre. 2014. *Anders Breivik and the Rise of Islamophobia*. London og New York: Zed Books.
- Beale, Frances M. 1970. «Double Jeopardy: To Be Black and Female.» In *The Black Woman*, edited by Toni Cade, 90–100. New York: New American Library.
- Bergsagel, Ingvald. 2020. «Ny undersøkelse: Sykepleiere diskrimineres på grunn av hudfarge: «Pasienten ville ikke bli stelt av svarte folk», Sykepleien.no 02.09.20. <https://sykepleien.no/2020/08/sykepleiere-diskrimineres-pa-grunn-av-hudfarge-pasienten-ville-ikke-bli-stelt-av-svarte>
- Bergens Tidende. 2020. «Datteren ble mobbet i årevis. Nå innrømmer skolen at de sviktet», *Bt.no* 21.12.20. <https://www.bt.no/nyheter/lokalt/i/jB39WL/jenten-ble-utsatt-for-rasisme-paa-skolen-over-flere-aar-bergen-kommune-gjorde-ikke-nok-for-aa-stoppe-det>
- Birkelund, Gunn mfl. 2014. «Fra utdanning til sysselsetting: en forløpsanalyse av indiske og pakistanske etterkommere i Norge.» *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 55 (4): 385–414.
- Birkelund, Gunn Elisabeth, Kristian Heggebø, og Jon Rogstad. 2017. «Additive or multiplicative disadvantage? The scarring effects of unemployment for ethnic minorities.» *European Sociological Review* 33 (1): 17–29.
- Bitsch, Anne. 2021. *Brorskapet: En historie om drapet på Benjamin Hermansen*. Oslo: Cappelen Damm.
- Bjørnshagen, Vegar, and Elisabeth Ugreninov. 2021. «Disability disadvantage: experimental evidence of hiring discrimination against wheelchair users.» *European Sociological Review* 37 (5): 818–833.
- Bleich, Erik. 2009. «Where do Muslims stand on ethno-racial hierarchies in Britain and France? Evidence from public opinion surveys, 1988–2008.» *Patterns of Prejudice* 43 (3–4): 379–400.

- Brekke, Jan-Paul og Audun Fladmoe. 2020. *Holdninger til innvandring, integrering og mangfold i Oslo*. Rapport 13. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning.
- Bufdir. 2021. «Barnevernstiltak til barn med innvandrerbakgrunn.» Oslo: Bufdir. https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Barnevern/Barnevernstiltak_blandt_barn_med_ulik_land_bakgrunn?msclid=dc6a21dfcf8911ecbdd9422acd6635ef
- Bursell, Moa. 2014. «The Multiple Burdens of Foreign-Named Men—Evidence from a Field Experiment on Gendered Ethnic Hiring Discrimination in Sweden.» *European Sociological Review* 30: 399–409.
- Case, Anne og Deaton, Angus. 2020. *Deaths of Despair And The Future of Capitalism*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Dalgard, Anne B. 2018. *Levekår blant norskfødte med innvandrerforeldre i Norge 2016*. Rapporter 2018/20. Oslo: Statistisk Sentralbyrå.
- Danielsen, Tone. 2001. «Sykepleie—holdninger og handlinger i et flerkulturelt arbeidsmiljø.» Oslo: Norsk sykepleierforbund/Høyskolen i Oslo.
- Debesay, Jonas mfl. 2014. «Dispensing emotions: Norwegian community nurses' handling of diversity in a changing organizational context.» *Social Science & Medicine* 119: 74–80.
- Debesay, Jonas, Anders H. Kartzow, og Marit Fougner. 2021. «Healthcare professionals' encounters with ethnic minority patients: the critical incident approach» *Nursing Inquiry* 2021.
- Di Stasio, Valentina, Bram Lancee, Susanne Veit, og Ruta Yemane. 2020. «Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination.» *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47 (6): 1305–1326.
- Di Stasio, Valentina, and Edvard N. Larsen. 2020. «The racialized and gendered workplace: applying an intersectional lens to a field experiment on hiring discrimination in five European labor markets.» *Social Psychology Quarterly* 83 (3): 229–250.
- Drouhot, Lucas G. og Victor Nee. 2019. «Assimilation and the second generation in Europe and America: Blending and segregating social dynamics between immigrants and natives.» *Annual Review of Sociology* 4: 177–199.
- Eagly, Alice H., Mary E. Kite. 1987. «Are Stereotypes of Nationalities Applied to Both Women and Men?» *Journal of Personality and Social Psychology* 53: 451–62.
- Eggebo, Helga, Elisabeth Stubberud, og Henrik Karlstrøm. 2018. *Levekår blant skeive med innvandrerbakgrunn i Norge*. NF-rapport 9/2018. Bodø: Nordlandsforskning.
- Eggebo, Helga, Elisabeth Stubberud, og Norman Anderssen. 2019. *Skeive livsløp: En kvalitativ studie av levekår og sammensatte identiteter blant lhbtis-personer i Norge*. NF-rapport 6/2019. Bodø: Nordlandsforskning.
- Elgvin, Olav, Kristine Bue, og Arne B. Grønningsæter. 2013. *Åpne rom, lukkede rom: LHBT i etniske minoritetsgrupper*. Fafo-rapport 2013: 36. Oslo: Fafo.
- Ellefsen, Rune og Sandberg, Sveinung. 2022. «Black Lives Matter: The Role of Emotions in Political Engagement.» *Sociology Ahead of Print* 2022: 1–18.
- Eikås, Eirin mfl. 2012. «Ikke bønnrom i Oslo-skolen», *Nrk.no* 27.09.12. <https://www.nrk.no/osloogviken/ikke-bonnerom-i-oslo-skolen-1.8337473>
- Elevundersøkelsen. 2022. *Statistikk for grunnskole, ungdomsskole og videregående skole – analysebrett*. Oslo: Utdanningsdirektoratet.
- Erstad, Ida. 2015. *Here, now and into the future: Child rearing among Norwegian-Pakistani mothers in a diverse borough in Oslo, Norway*. Upublisert PhD-avhandling, Sosialantropologisk Institutt, Universitetet i Oslo.

- Finborg, Ann-Elise. 2022. «-Jeg opplevde et barnevern i Oslo som hadde nærmest null kunnskap om det samiske», Kronikk, *Avisa Oslo* 03.05.22. <https://vartoslo.no/barnevernet-oslo-kommune-radet-for-flerkulturelle-minoriteter/jeg-opplevde-et-barnevern-i-oslo-som-hadde-naermest-null-kompetanse-om-det-samiske/372887>
- FN. 1966. CESCR General Comment No. 14: the right to the highest attainable standard of health (Art. 12).
- Friberg, Jon H. og Mathilde Bjørnset. 2019. *Migrasjon, foreldreskap og sosial kontroll*. Fafo-rapport 2019: 01. Oslo: Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2019/20698.pdf?msclid=bdf98fb3cf9111ec88bb5056bb29ab8e>
- Früh, Elena A., Hilde Lidén, og Lisbeth G. Kvarme. 2017. «Tillit til velferdstjenester? Innvandrerforeldre med barn med spesielle behovs møter med hjelpeapparatet.» *Tidsskrift for Velferdsforskning* 20 (3): 191–208.
- Fylkesnes, Marte K. mfl. 2015. «Frykten for barnevernet: En undersøkelse av etniske minoritetsforeldres oppfatninger.» *Norges Barnevern* 92 (2): 80–96.
- Fylkesnes, Marte K., Anette C. Iversen, og Lennart Nygren. 2018. «Negotiating deficiency: Exploring ethnic minority parents' narratives about encountering child welfare services in Norway.» *Child & Family Social Work* 23: 196–203.
- Gaddis, S. Michael, ed. 2018. *Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance*. Vol. 14. Springer.
- Gram, Karin H. 2021. «1 av 3 skeive lite tilfreds med egen psykisk helse», *SSB.no* 26.01.21.
- Graatrud, Gabrielle. 2013. «Flere velger bort ordet «neger»», *Nrk.no* 12.11.13.
- Green, Kathy E. 1996. «Sociodemographic factors and mail survey response.» *Psychology & Marketing* 13 (2): 171–184. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1520-6793\(199602\)13:2<171::aid-mar4>3.0.co;2-c](https://doi.org/10.1002/(sici)1520-6793(199602)13:2<171::aid-mar4>3.0.co;2-c)
- Grødem, Anne S. og Miriam L. Sandbæk. 2013. *Helt bakerst i køen: Barnefamilier med ustabile boforhold*. FAFO-rapport 2013: 45. Oslo: Fagbevegelsens Forskningstitutt (Fafo).
- Gullestad, Marianne. 2003. *Det norske sett med nye øyne: kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gullestad, Marianne. 2005. «Normalising racial boundaries. The Norwegian debate about the term neger», *Social Anthropology* 13 (1): 27–46.
- Handulle, Ayan. 2021. *Beyond Fear of Child Welfare Services: An Ethnographic Study Among Norwegian-Somali Parents*. Upublisert PhD-avhandling i Samfunnsvitenskap. Stavanger: Universitetet i Stavanger.
- Handulle, Ayan og Vassenden, Anders. 2021. «The art of kindergarten drop off'': how young Norwegian-Somali parents perform ethnicity to avoid reports to Child Welfare Services.» *European Journal of Social Work* 24 (3): 469–480.
- Heath, Anthony F., Catherine Rethon, og Elina Kilpi. 2008. «The second generation in Western Europe: Education, unemployment, and occupational attainment.» *Annual Review of Sociology* 34: 211–235.
- Hendra, Richard, og Aaron Hill. 2018. «Rethinking Response Rates: New Evidence of Little Relationship Between Survey Response Rates and Nonresponse Bias.» *Evaluation Review* 43 (5): 307–330. <https://doi.org/10.1177/0193841x18807719>

- Hermansen, Are Skeie. 2013. «Occupational attainment among children of immigrants in Norway: bottlenecks into employment—equal access to advantaged positions?» *European Sociological Review* 29 (3): 517–534.
- Hermansen, Are Skeie. 2016. «Moving up or falling behind? Intergenerational socioeconomic transmission among children of immigrants in Norway.» *European Sociological Review* 32 (5): 675–689.
- Hoffmann, Christhard og Vibeke Moe. 2017. *Holdninger til jøder og muslimer i Norge: Befolkningsundersøkelse og minoritetsstudie*. Oslo: HL-Senteret.
https://www.hlsenteret.no/aktuelt/nyheter/2017/hl-rapport_29mai-web-%282%29.pdf
- Ipsos. 2017. *Tillit til barnevernet blant personer med innvandrerbakgrunn*. Oslo: Ipsos.
file:///C:/Users/457039siba/Documents/OSLOKOMMUNE/Tillit_til_barnevernet_blant_personer_med_innvandrerbakgrunn.pdf
- Joof, Camara L. 2018. *Eg snakkar om det heile tida*. Oslo: Samlaget.
- Kjøllesdal, Marte mfl. 2019. *Helse blant innvandrere i Norge: Levekårsundersøkelsen blant innvandrere 2016*. Oslo: Folkehelseinstituttet.
- Knudsen, Lisa E. 2022. *Det er personlig: Om rasisme og ytringsfrihet*. Oslo: Res Publica.
- Korzeniewska, Lubomila mfl. 2019. *Trust Across Borders: A review of the literature on trust, migration and child welfare services*. Gdansk: University of Gdansk/PRIO.
- Larsen, Edvard N. 2020. «Induced competition in matched correspondence tests: conceptual and methodological considerations.» *Research in Social Stratification and Mobility* 65: 100475.
- Larsen, Edvard N., Adrian F. Rogne og Gunn E. Birkelund. 2018. «Perfect for the Job? Overqualification of Immigrants and their Descendants in the Norwegian Labor Market.» *Social Inclusion* 6 (3): 78–103.
- Larsen, Edvard N. og Valentina Di Stasio. 2019. «Pakistani in the Uk and Norway: different contexts, similar disadvantage: Results from a comparative field experiment on hiring discrimination.» *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47 (6): 1201–1221.
- LDO (Likestillings- og diskrimineringsombudet). 2013. «12/1914: Hellerud videregående skole har ikke handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av religion», 05.08.13.
<https://www.ldo.no/en/diskriminert/nyheiter-og-fag/klagesaker/2013/121914-Hellerud-videregaende-skole-har-ikke-handlet-i-strid-med-forbudet-mot-diskriminering-pa-grunn-av-religion-/>
- Lien, Inger-Lise. 2021. «Health workers and Sub Saharan African women’s understanding of equal accesstohealthcareinNorway», *PLoS One* 16(9):e0255934.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0255934>
- Linge, Marius. 2014. «Den konservative muslimske vekkelsen: Om IslamNet, Profetens Ummah og salafismens fremvekst i Norge.» *Samtiden* 122 (4): 38–54.
<https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1890-0690-2013-04-04>
- Loftsdottir, Kristin og Lars Jensen. 2016. *Whiteness and Postcolonialism in the Nordic Region: Exceptionalism, Migrant Others, and National Identities*. London og New York: Routledge.
- McCarthy, Claire. 2020. «How racism harms children.» *Harvard Health Publishing* 08.01.20.
<https://www.health.harvard.edu/blog/how-racism-harms-children-2019091417788?fbclid=IwAR2rXUG1WGDNMUe0f6QxSaJoVENv4bnmYcfx6M4MWFzLvJLoYFW4naD4h7k>
- McIntosh, Peggy. 1990. «White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack.» *Independent School* 49 (2): upaginert.

- Midtbøen, Arnfinn H. og Ragni H. Kitterød. 2019. «Beskytter assimilering mot diskriminering? Opplevd diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i det norske arbeidslivet.» *Norsk Sosiologisk Tidsskrift* 36 (5): 353–371.
- Midtbøen, Arnfinn H. 2015. *Diskriminering av samer, nasjonale minoriteter og innvandrere i Norge: En kunnskapsgjennomgang*. Institutt for samfunnsforskning.
- Midtbøen, Arnfinn H. og Jon Rogstad. 2012. *Diskrimineringens omfang og årsaker: etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. ISF-Rapport 1: 2012. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning (ISF).
- Midtbøen, Arnfinn H. 2014. «The invisible second generation? Statistical discrimination and immigrant stereotypes in employment processes in Norway.» *Journal of Ethnic and Migration Studies* 40 (10): 1657–1675.
- Moldrheim, Solveig. 2021. «Ordet fanger. Om rasisme, ambivalens og tvetydighet.» I *Fordommer i skolen: Gruppekonstruksjoner, utenforskap og inkludering*, redigert av Marie von der Lippe, 37–61. Oslo: Universitetsforlaget.
- NAV. 2022. *Over halve befolkningen mottok en utbetaling fra NAV i 2021*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/flere-statistikkomrader/nyheter/over-halve-befolkningen-mottok-en-utbetaling-fra-nav-i-2021>
- Nordlie, Tuva G. mfl. 2011. «Skoleelever ber på parkeringsplass», *Nrk.no* 18.11.11. <https://www.nrk.no/osloogviken/nektes-a-be-pa-skolens-omrade-1.7880646>
- Olsen, Terje. 2021. «Kampen mot diskriminering av helsepersonell begynner i utdanningen.» *Sykepleien* 86095: e-86095. <https://doi.org/10.4220/sykepleiens.2021.86095>
- Orupabo, Julia. 2014. «Interseksjonalitet i praksis: Utfordringer med å anvende et interseksjonalitetsperspektiv i empirisk forskning.» *Sosiologisk Tidsskrift* 22 (4): 329–351.
- Oslo kommune. 2022a. «Ansatte i Oslo kommune.» <https://www.oslo.kommune.no/statistikk/kommunal-okonomi-og-forvaltning/ansatte-i-oslo-kommune/>
- Oslo kommune. 2022b. «Innspill til arbeidet for en inkluderende arbeidsplass.» <https://www.oslo.kommune.no/oxlo/inkluderende-arbeidsplass/innspill-til-arbeidet-for-en-inkluderende-arbeidsplass/>
- Oslo Politidistrikt. 2022. *Anmeldt hatkriminalitet i Oslo Politidistrikt 2021*. Oslo: Oslo Politidistrikt. <https://www.politiet.no/globalassets/dokumenter/oslo/rapporter/anmeldt-hatkriminalitet-oslo/anmeldt-hatkriminalitet-i-oslo-politidistrikt-2021.pdf>
- Quillian, Lincoln and Arnfinn H. Midtbøen. 2021. «Comparative Perspectives on Racial Discrimination in Hiring: The Rise of Field Experiments.» *Annual Review of Sociology* 47: 391–415.
- Quillian, Lincoln, Anthony Heath, Devah Pager, Arnfinn Midtbøen, Fenella Fleischmann, and Ole Hexel. 2019. «Do some countries discriminate more than others? Evidence from 97 field experiments of racial discrimination in hiring.» *Sociological Science* 6: 467–496.
- Rambøll, 2022. *Kommunenes arbeid mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet eller religion*. Rapport for Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Oslo: Rambøll.
- Riach, Peter A., and Judith Rich. 2010. «An experimental investigation of age discrimination in the English labor market.» *Annals of Economics and Statistics/Annales d'économie et de Statistique* 99/100: 169–185.
- Rogstad, Jon og Arnfinn Midtbøen. 2009. *Rasisme og diskriminering: Begreper, kontroverser og nye perspektiver*. Rapport utarbeidet for IMER-Programmet til Norges Forskningsråd. Oslo: Norges Forskningsråd.

- Rostadmo, Martine. 2021. «Svart hud er tykkere enn hvit.» *Tidsskriftet for den norske legeforening* 1. februar 2021. <https://tidsskriftet.no/2021/02/fra-redaktoren/svart-hud-er-tykkere-enn-hvit>
- Røthing, Åse og Stine H. B. Svendsen. 2010. «Homotolerance and Heterosexuality as Norwegian Values.» *Journal of LGBT Youth* 7 (2): 147–166.
- Sajjad, Torunn A. 2011. «Hvis det fødes et sykt barn, hva tror du det skyldes?» *En medisinskanthropologisk studie av genetisk veiledning blant pakistansk-norske familier*. PhD-avhandling. Oslo: Seksjon for medisinsk antropologi, Avdeling for samfunnsmedisin, Institutt for helse og samfunn, Universitetet i Oslo.
- Sajjad, Torunn A. 2012a. *Innvandrere og barn av innvandrere med utviklingshemming og deres familier: En kunnskapsoppsummering*. Oslo: Bufdir.
- Sajjad, Torunn A. 2012b. «Pakistansk-norske familier med funksjonshemmede barn.» I *Innvandring og funksjonshemming: Minoritetsfamilier i møte med tjenesteapparatet*, redigert av Berit Berg. Oslo: Universitetsforlaget.
- Shanmugaratnam, Yohan. 2021. *Vi puster fortsatt*. Oslo: Manifest.
- Sidanius, Jim og Felicia Pratto. 1999. *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Solhjell, Randi mfl. 2018. ««We are seen as a threat»: police stops of young ethnic minorities in the Nordic countries.» *Critical Criminology* 27 (1): 347–36.
- Språkrådet. 2017. «Bruk av ordet neger», *sprakradet.no* 14. februar 2017. <https://www.sprakradet.no/svardatabase/sporsmal-og-svar/neger/>
- Statistisk Sentralbyrå (SSB). 2021. «Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre». <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre>
- Statistisk Sentralbyrå (SSB). 2022. «Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre», 07.03.22. <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre>
- Statens arbeidsgiverportal. 2022. «Mangfold – tankene bak inkludering». Lest 19.04.22. <https://arbeidsgiver.dfo.no/strategisk-hr/personalpolitikk/inkluderende-arbeidsliv-i-staten/mangfold-tankene-bak-inkludering>
- Straiton, Melanie L., Arild K. Aambø, og Rune Johansen. 2019. «Perceived discrimination, health and mental health among immigrants in Norway: the role of moderating factors.» *BMC Public Health* 19 (325).
- Svendsen, Stina H. B. 2014. *Affecting Change? Cultural Politics of Sexuality and «Race» in Norwegian Education*. Doctor Philos-avhandling i humaniora. Trondheim: Institutt for Interdisiplinære Studier i Kultur, NTNU.
- Sørensen, Vivian B. 2019. «Hva er greia med n-ordet?», *Antirasistisk.no* 08.04.19.
- Tembo, Memory J. og Ingunn Studsrød. 2019. «Parents emotional experiences of their contact with the Child Welfare Services: a synthesis of previous research – a research review.» *Nordic Social Work Review* 9 (2): 184–194.
- Tembo, Memory J., Ingunn Studsrød, og Susan Young. 2018. «Governing the family: immigrant parents' perceptions of the controlling power of the Norwegian welfare system.» *European Journal of Social Work* 24 (3): 492–503.
- Tronstad, Kristian R. 2009. *Opplevd diskriminering blant innvandrere med bakgrunn fra ti ulike land*. SSB-rapport 47/2009. Oslo og Kongsvinger: Statistisk Sentralbyrå.

- Umblijs, Janis, Ida Drange, og Julia Orupabo. 2022. *Sammenhenger mellom mangfold og lønnsomhet i norske virksomheter*. ISF-rapport 2022: 3. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning.
- Utrop. 2020a. «Lærer på Bryn skole sa n-ordet», *Utrop* 02.07.20.
- Utrop. 2020b. «Oslo-skolen bør innskrenke bruken av ordet «neger»», *Utrop* 07.09.20.
- Waldum, Åsa Henning mfl. 2020. «The provision of epidural analgesia during labor according to maternal birthplace: a Norwegian register study.» *BMC pregnancy and childbirth* 20 (1): 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12884-020-03021-8>
- Wasvik, Maria. 2017. «Vi vil ikke leke med deg fordi du er brun»- en undersøkelse av opplevd rasisme blant ungdom. Oslo: Antirasistisk Senter.
- Wendelborg, Christian mfl. 2012. *Elevundersøkelsen 2012*. Analyse av Elevundersøkelsen 2012. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning AS
- Williams, David R., Jourdyn A. Lawrence, og Brigitte A. Davis. 2019. «Racism and Health: Evidence and Needed Research.» *Annual Review of Public Health* 40: 105–25.
- Williams, David R. og Selina A. Mohammed. 2013. «Racism and Health I: Pathways and Scientific Evidence.» *American Behavioural Scientist* 57 (8).
- Wollscheid, Sabine mfl. 2021. *Konsekvenser av rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn: En kunnskapsoversikt*. Rapport 2021: 22. Oslo: Nordisk Institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).
- Zschirnt, Eva, og Didier Ruedin. 2016. «Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015.» *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42 (7): 1115–1134.

APPENDIKS

Tabell A1. Sannsynlighet for å ha opplevd diskriminering på grunnlag av (1) etnisitet og (4) religiøs tilhørighet, fordelt etter tjenesteytere. Høy (ref) vs lav alder. Standardfeil i parentes, signifikansnivå indikert med stjerner.

	Avhengig variabel:							
	Arbeidssøker	NAV	Helsevesen	Skole	Arbeidssøker	NAV	Helsevesen	Skole
	Etnisitet				Religiøs tilhørighet			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Høy alder	0.11 (0.07)	0.01 (0.05)	-0.01 (0.03)	-0.04 (0.05)	0.03 (0.07)	0.004 (0.05)	-0.01 (0.03)	-0.002 (0.04)
Konstantledd	0.55*** (0.04)	0.45*** (0.04)	0.37*** (0.02)	0.40*** (0.03)	0.44*** (0.04)	0.30*** (0.03)	0.25*** (0.02)	0.25*** (0.03)
N	272	379	834	458	272	379	834	458

Note: *p<0.1 **p<0.05 ***p<0.01

Tabell A2. Sannsynlighet for å ha opplevd diskriminering på grunnlag av (1) etnisitet og (4) religiøs tilhørighet, fordelt etter tjenesteytere. Mann (ref) vs kvinne. Standardfeil i parentes, signifikansnivå indikert med stjerner.

	Avhengig variabel:							
	Arbeidssøker	NAV	Helsevesen	Skole	Arbeidssøker	NAV	Helsevesen	Skole
	Etnisitet				Religiøs tilhørighet			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Kvinne	-0.11* (0.06)	-0.09* (0.05)	0.03 (0.03)	-0.01 (0.04)	-0.10* (0.06)	-0.06 (0.05)	0.01 (0.03)	-0.03 (0.04)
Konstantledd	0.65*** (0.04)	0.50*** (0.03)	0.35*** (0.02)	0.39*** (0.03)	0.51*** (0.04)	0.34*** (0.03)	0.23*** (0.02)	0.27*** (0.03)
N	285	418	899	480	285	418	899	480

Note: *p<0.1 **p<0.05 ***p<0.01

Tabell A3. Sannsynlighet for å ha opplevd diskriminering på grunnlag av (1) etnisitet og (4) religiøs tilhørighet, fordelt etter tjenesteytere. Islam (ref) vs andre religiøse tilhørigheter. Standardfeil i parentes, signifikansnivå indikert med stjerner.

	Avhengig variabel:							
	Arbeidssøker	NAV	Helsevesen	Skole	Arbeidssøker	NAV	Helsevesen	Skole
	Etnisitet				Religiøs tilhørighet			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Andre religiøse tilhørigheter	-0.09 (0.06)	-0.13*** (0.05)	-0.06** (0.03)	-0.06 (0.04)	-0.28*** (0.06)	-0.26*** (0.04)	-0.22*** (0.03)	-0.22*** (0.04)
Konstantledd	0.63*** (0.04)	0.52*** (0.03)	0.41*** (0.02)	0.42*** (0.03)	0.59*** (0.04)	0.42*** (0.03)	0.36*** (0.02)	0.37*** (0.03)
N	289	426	915	488	289	426	915	488

Note:

*p<0.1 **p<0.05 ***p<0.01

Tabell A4. Sannsynlighet for å ha opplevd diskriminering på grunnlag av (1) etnisitet og (4) religiøs tilhørighet, fordelt etter tjenesteytere. Innvandrere (ref) vs etterkommere av innvandrere. Standardfeil i parentes, signifikansnivå indikert med stjerner.

	Avhengig variabel:							
	Arbeidssøker	NAV	Helsevesen	Skole	Arbeidssøker	NAV	Helsevesen	Skole
	Etnisitet				Religiøs tilhørighet			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Innvandrere	0.16*** (0.06)	0.09 (0.06)	-0.04 (0.04)	-0.06 (0.05)	0.16** (0.06)	0.02 (0.06)	-0.04 (0.03)	0.01 (0.04)
Konstantledd	0.49*** (0.05)	0.38*** (0.05)	0.41*** (0.03)	0.43*** (0.04)	0.36*** (0.05)	0.29*** (0.05)	0.27*** (0.03)	0.24*** (0.03)
N	289	426	915	488	289	426	915	488

Note:

*p<0.1 **p<0.05 ***p<0.01

Tabell A5. Sannsynlighet for å ha opplevd diskriminering på grunnlag av (1) etnisitet og (4) religiøs tilhørighet, fordelt etter tjenesteytere. Høyere utdanning (ref) vs utdanning på lavere nivå/ingen utdanning. Standardfeil i parentes, signifikansnivå indikert med stjerner.

	<i>Avhengig variabel:</i>							
	Arbeidssøker	NAV	Helsevesen	Skole	Arbeidssøker	NAV	Helsevesen	Skole
	<i>Etnisitet</i>				<i>Religiøs tilhørighet</i>			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Utdanning lavere nivå/ingen utdanning	0.07 (0.07)	0.09 (0.06)	-0.01 (0.04)	0.01 (0.05)	0.09 (0.07)	0.09* (0.05)	0.06** (0.03)	0.09** (0.04)
Konstantledd	0.53*** (0.06)	0.38*** (0.05)	0.38*** (0.03)	0.38*** (0.04)	0.38*** (0.06)	0.24*** (0.05)	0.20*** (0.03)	0.19*** (0.04)
<i>N</i>	289	426	915	488	289	426	915	488

Note:

*p<0.1 **p<0.05 ***p<0.01

Tabell A6. Sannsynlighet for å ha opplevd diskriminering på grunnlag av (1) etnisitet og (4) religiøs tilhørighet, fordelt etter tjenesteytere. Bydeler med høy innvandreretthet (ref) vs bydeler med lav innvandreretthet. Standardfeil i parentes, signifikansnivå indikert med stjerner.

	<i>Avhengig variabel:</i>							
	Arbeidssøker	NAV	Helsevesen	Skole	Arbeidssøker	NAV	Helsevesen	Skole
	<i>Etnisitet</i>				<i>Religiøs tilhørighet</i>			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Lav innvandreretthet	-0.0000 (0.06)	-0.03 (0.05)	-0.01 (0.03)	-0.01 (0.04)	-0.08 (0.06)	0.03 (0.05)	-0.06** (0.03)	-0.06 (0.04)
Konstantledd	0.58*** (0.04)	0.47*** (0.03)	0.38*** (0.02)	0.39*** (0.03)	0.49*** (0.04)	0.30*** (0.03)	0.27*** (0.02)	0.28*** (0.03)
<i>N</i>	289	426	915	488	289	426	915	488

Note:

*p<0.1 **p<0.05 ***p<0.01

Spørreskjema

1. Er du ...?

Mann

Kvinne

Annet

Ønsker ikke å svare

2. Hva er din alder?

3. Hva er din høyeste fullførte utdanning?

Ingen fullført utdanning

Grunnskole

Videregående opplæring

Universitet/høyskole lavere nivå (bachelor e.l.)

Universitet/høyskole høyere nivå (master e.l.)

4. Hva er din hovedkilde til livsopphold?

Inntektsgivende arbeid heltid

Inntektsgivende arbeid deltid

Selvstendig næringsdrivende

Alderspensjonist

For tiden arbeidsledig/arbeidstrygd

Annen type trygd

Student

Ingen inntekt

Annet

5. Hva var bruttoinntekten til din husholdning i 2021?

Under 200.000 kroner

200.000 - 399.999 kroner

400.000 - 599.999 kroner

600.000 - 799.999 kroner

800.000 - 999.999 kroner

1.000.000 - 1.199.000 kroner

1.200.000 - 1.399.000 kroner

1.400.000 kroner eller mer

Ønsker ikke å svare

6. Hvor er du født?

Filippinene

India

Irak

Iran

Marokko

Norge

Pakistan

Polen

Somalia

Sri Lanka

Tyrkia

Annet noter...

Hvis født i et annet land enn Norge:

7. Hvor lenge har du bodd i Norge?

8. Hvor er din mor født?

Filippinene

India

Irak

Iran

Marokko

Norge

Pakistan

Polen

Somalia

Sri Lanka

Tyrkia

Annet noter...

9. Hvor er din far født?

Filippinene

India

Irak

Iran

Marokko

Norge

Pakistan

Polen

Somalia

Sri Lanka

Tyrkia

Annet noter...

10. Er du norsk statsborger?

Ja

Nei

Har dobbelt statsborgerskap (norsk + annet)

11. I hvilken bydel bor du i Oslo?

Alna

Bjerke

Frogner

Gamle Oslo

Grorud

Grünerløkka

Nordre Aker

Nordstrand

Sagene

St. Hanshaugen

Stovner

Søndre Nordstrand

Ullern

Vestre Aker

Østensjø

Vet ikke

12. Hva er din religiøse tilhørighet?

Islam

Den norske kirke (tidligere statskirken)

Annen kristen trosretning

Det mosaiske trossamfunn (jødisk)

Buddhismen

Hinduismen

Annen østlig religion (f.eks. sikh, shintoisme, taoisme, konfutsianisme)

Annen ikke-kristen trosretning

Annet livssynssamfunn (f.eks. Human-Etisk forbund)

Ikke noe tros- eller livssynssamfunn

Vet ikke

Vil ikke svare

13. Har du søkt jobb i Oslo kommune (Oslo kommune som arbeidsgiver) de siste 12 månedene?

Ja

Nei

Vet ikke

Vil ikke svare

Hvis ja:

14. Har du i løpet av de siste 12 månedene i søknadsprosess for jobb i Oslo kommune (arbeidsgiver) opplevd at personer ansatt i Oslo kommune..

14.1 ..behandlet deg dårligere enn andre på grunn av din etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

14.2 .. behandlet deg annerledes på grunn av din seksuelle orientering/kjønnsidentitet?

Merk: med seksuell orientering menes her ikke-heteroseksuell orientering (LHBTQ+). Med kjønnsidentitet menes her ikke-binær kjønnsidentitet, dvs. en annen kjønnsidentitet enn mann/kvinne.

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

14.3 .. behandlet deg annerledes på grunn av din fysiske og/eller psykiske funksjonsevne?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

14.4 .. behandlet deg annerledes på grunn av din religiøse tilhørighet/tilknytning?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

Hvis «Ofte – Noen ganger – Sjelden»:

15. Har du noen konkrete erfaringer du vil dele? Skriv inn dine kommentarer

16. Er du ansatt i Oslo kommune?

Ja

Nei

Vet ikke

Vil ikke svare

17. Har du vært i kontakt med NAV de siste 12 månedene?

Ja

Nei

Vet ikke

Vil ikke svare

Hvis ja:

18. Har du i løpet av de siste 12 månedene i kontakt med personer ansatt i NAV opplevd at personer..

18.1 ..behandlet deg dårligere enn andre på grunn av din etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

18.2 .. behandlet deg annerledes på grunn av din seksuelle orientering/kjønnsidentitet?

Merk: med seksuell orientering menes her ikke-heteroseksuell orientering (LHBTQ+). Med kjønnsidentitet menes her ikke-binær kjønnsidentitet, dvs. en annen kjønnsidentitet enn mann/kvinne.

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

18.3 .. behandlet deg annerledes på grunn av din fysiske og/eller psykiske funksjonsevne?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

18.4 .. behandlet deg annerledes på grunn av din religiøse tilhørighet/tilknytning?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

Hvis «Ofte – Noen ganger – Sjelden»:

19. Har du noen konkrete erfaringer du vil dele? Skriv inn dine kommentarer

20. Har du i løpet av de siste 12 månedene hatt kontakt med det norske helsevesenet, som for eksempel fastlege, sykehus, legevakt, helsestasjon eller sykehjem?

Ja

Nei

Vet ikke

Vil ikke svare

Hvis ja:

21. Har du i løpet av de siste 12 månedene i kontakt med personer ansatt i norsk helsevesen opplevd at personer..

21.1 ..behandlet deg dårligere enn andre på grunn av din etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

21.2 .. behandlet deg annerledes på grunn av din seksuelle orientering/kjønnsidentitet?

Merk: med seksuell orientering menes her ikke-heteroseksuell orientering (LHBTQ+). Med kjønnsidentitet menes her ikke-binær kjønnsidentitet, dvs. en annen kjønnsidentitet enn mann/kvinne.

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

21.3 .. behandlet deg annerledes på grunn av din fysiske og/eller psykiske funksjonsevne?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

21.4 .. behandlet deg annerledes på grunn av din religiøse tilhørighet/tilknytning?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

Hvis «Ofte – Noen ganger – Sjelden»:

22. Har du noen konkrete erfaringer du vil dele? Skriv inn dine kommentarer

23. Har du i løpet av de siste 12 månedene hatt kontakt med psykiske helsetjenester, som for eksempel DPS eller psykiatrien?

Ja

Nei

Vet ikke

Vil ikke svare

24. Har du i løpet av de siste 12 månedene i kontakt med personer ansatt i psykiske helsetjenester opplevd at personer..

24.1 ..behandlet deg dårligere enn andre på grunn av din etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

24.2 .. behandlet deg annerledes på grunn av din seksuelle orientering/kjønnsidentitet?

Merk: med seksuell orientering menes her ikke-heteroseksuell orientering (LHBTQ+). Med kjønnsidentitet menes her ikke-binær kjønnsidentitet, dvs. en annen kjønnsidentitet enn mann/kvinne.

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

24.3 .. behandlet deg annerledes på grunn av din fysiske og/eller psykiske funksjonsevne?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

24.4 .. behandlet deg annerledes på grunn av din religiøse tilhørighet/tilknytning?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

Hvis «Ofte – Noen ganger – Sjelden»:

25. Har du noen konkrete erfaringer du vil dele? Skriv inn dine kommentarer

26. Har du i løpet av de siste 12 månedene hatt kontakt med skole eller utdanningsinstitusjon?

Ja

Nei

Vet ikke

Vil ikke svare

Hvis ja:

27. Har du i løpet av de siste 12 månedene i kontakt med personer ansatt i skole eller utdanningsinstitusjon opplevd at personer..

27.1 ..behandlet deg dårligere enn andre på grunn av din etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

27.2 .. behandlet deg annerledes på grunn av din seksuelle orientering/kjønnsidentitet?

Merk: med seksuell orientering menes her ikke-heteroseksuell orientering (LHBTQ+). Med kjønnsidentitet menes her ikke-binær kjønnsidentitet, dvs. en annen kjønnsidentitet enn mann/kvinne.

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

27.3 .. behandlet deg annerledes på grunn av din fysiske og/eller psykiske funksjonsevne?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

27.4 .. behandlet deg annerledes på grunn av din religiøse tilhørighet/tilknytning?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

Hvis «Ofte – Noen ganger – Sjelden»:

28. Har du noen konkrete erfaringer du vil dele? Skriv inn dine kommentarer

29. Har du i løpet av de siste 12 månedene hatt kontakt med Oslo kommune angående boligsituasjon?

Ja

Nei

Vet ikke

Vil ikke svare

Hvis ja:

30. Har du i løpet av de siste 12 månedene i kontakt med personer ansatt i Oslo kommune angående boligsituasjon opplevd at personer..

30.1 ..behandlet deg dårligere enn andre på grunn av din etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

30.2 .. behandlet deg annerledes på grunn av din seksuelle orientering/kjønnsidentitet?

Merk: med seksuell orientering menes her ikke-heteroseksuell orientering (LHBTQ+). Med kjønnsidentitet menes her ikke-binær kjønnsidentitet, dvs. en annen kjønnsidentitet enn mann/kvinne.

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

30.3 .. behandlet deg annerledes på grunn av din fysiske og/eller psykiske funksjonsevne?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

30.4 .. behandlet deg annerledes på grunn av din religiøse tilhørighet/tilknytning?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

Hvis «Ofte – Noen ganger – Sjelden»:

31. Har du noen konkrete erfaringer du vil dele? Skriv inn dine kommentarer

32. Har du vært i kontakt med barnevernet de siste 12 månedene?

Ja

Nei

Vet ikke

Vil ikke svare

Hvis ja:

33. Har du i løpet av de siste 12 månedene i kontakt med personer ansatt i barnevernet opplevd at personer..

33.1 ..behandlet deg dårligere enn andre på grunn av din etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

33.2 .. behandlet deg annerledes på grunn av din seksuelle orientering/kjønnsidentitet?

Merk: med seksuell orientering menes her ikke-heteroseksuell orientering (LHBTQ+). Med kjønnsidentitet menes her ikke-binær kjønnsidentitet, dvs. en annen kjønnsidentitet enn mann/kvinne.

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

33.3 .. behandlet deg annerledes på grunn av din fysiske og/eller psykiske funksjonsevne?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

33.4 .. behandlet deg annerledes på grunn av din religiøse tilhørighet/tilknytning?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

Hvis «Ofte – Noen ganger – Sjelden»:

34. Har du noen konkrete erfaringer du vil dele? Skriv inn dine kommentarer

35. Har du i løpet av de siste 12 månedene i andre sammenhenger opplevd at personer..

35.1 ..behandlet deg dårligere enn andre på grunn av din etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

35.2 .. behandlet deg annerledes på grunn av din seksuelle orientering/kjønnsidentitet?

Merk: med seksuell orientering menes her ikke-heteroseksuell orientering (LHBTQ+). Med kjønnsidentitet menes her ikke-binær kjønnsidentitet, dvs. en annen kjønnsidentitet enn mann/kvinne.

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

35.3 .. behandlet deg annerledes på grunn av din fysiske og/eller psykiske funksjonsevne?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

35.4 .. behandlet deg annerledes på grunn av din religiøse tilhørighet/tilknytning?

Ofte – Noen ganger – Sjelden – Aldri

Hvis «Ofte – Noen ganger – Sjelden»:

36. Har du noen konkrete erfaringer du vil dele? Skriv inn dine kommentarer



I 2021 fikk KIFO i oppdrag fra Byrådsavdeling for Arbeid, Integrering og Sosiale Tjenester (AIS) i Oslo kommune å kartlegge minoriteters erfaringer med rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune. Bakgrunnen for oppdraget er tiltak i Oslo kommunes handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger, og byrådets arbeid for å fremme målsetningen om at Oslo skal være en åpen, inkluderende og tolerant by med likeverd, likestilling og feminisme som viktige verdier. I denne rapporten beskrives funn fra denne kartleggingen knyttet til omfang, mekanismer og diskriminerende praksis, og følger av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune. I arbeidet med kartleggingen er det innsamlet både kvantitative og kvalitative data gjennom survey-undersøkelser og en serie innsiktsseminarer. Kartleggingen tar utgangspunkt i et interseksjonelt perspektiv der samtlige diskrimineringsgrunnlag med unntak av binært kjønn inngår. Funnene indikerer at selvrapporterte opplevelser med rasisme og diskriminering på ulike tjenesteområder er relativt utbredt blant minoriteter i Oslo, og særlig kan knyttes til diskrimineringsgrunnlag som etnisitet og religion.

KIFO Rapport 2022: 2

Rapporten er utgitt av:

KIFO, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning
Øvre Slottsgate 2B, 0157 Oslo

www.kifo.no
kifo@kifo.no

© KIFO, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning, 2022
ISBN 978-82-92972-61-8
ISSN 0807-7517