



# Kartlegging av opplevd diskriminering i Tromsø kommune

---

Rapport 2024-16

OSLOMET  
NIBR  
By- og regionforskning

PROBA  
samfunnsanalyse

Proba-rapport nr. 2024-16, Prosjekt nr. 23020

ISSN: 1891-8093

AFJ, KMV, AMM, HSS/HB, 29.11.2024

--

Offentlig

--

# Kartlegging av opplevd diskriminering i Tromsø kommune

Utarbeidet for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)

# Forord

I denne rapporten presenterer vi funn knyttet til kartlegging av opplevd diskriminering og rasisme i Tromsø kommune. Denne kartleggingen har blitt gjennomført i tett samarbeid med kommunen og som en del av oppdraget *Metode for kartlegging av opplevd diskriminering i kommuner* for IMDi.

Proba samfunnsanalyse har ledet prosjektet, som har vært gjennomført i samarbeid med By- og regionsforskningsinstituttet NIBR ved OsloMet. Verian har vært ansvarlig for gjennomføring av spørreundersøkelsen. Vi ønsker å takke oppdragsgiver IMDi for muligheten til å jobbe på dette spennende og viktige prosjektet. Samtidig vil vi takke de som har stilt opp til intervjuer, og ikke minst kommunene Oslo, Tromsø, Kristiansand, Frøya og Bærum, som har deltatt i referansegruppen og vært med på utprøving av metoden.

Vi retter en spesiell takk til kontaktpersoner Evariste Nshimiyimana og Sissel Anette Myhre i Tromsø kommune.

Henrik Skaug Sætra (Proba) og Kaja Meeg Valvatne (Proba) har vært prosjektledere. Kristian Tvedt (NIBR) har gjennomført registerdataanalysen og Anne May Melsom (Proba) har analysert resultatene fra spørreundersøkelsen. Henrik Skaug Sætra har gjennomført intervjuene og Ane Füst Juul hatt ansvar for å utarbeide rapporten. Helene Berg (Proba) har vært kvalitetssikrer og Kristian Tronstad (NIBR) har bidratt med faglige innspill.

Oslo, 17. desember 2024

Kaja Meeg Valvatne

Prosjektleder

## Innhold:

1	INNLEDNING .....	2
1.1	Om prosjektet.....	2
1.2	Rapportens struktur.....	2
2	BAKGRUNN, RAMMEVERK OG METODE .....	4
2.1	Bakgrunn.....	4
2.1.1	Hva er rasisme og diskriminering? .....	4
2.1.2	Opplevd diskriminering – hva vet vi? .....	5
2.1.3	Myndighetenes innsats.....	6
2.1.4	Aktivitets- og redegjørelsespliktene .....	6
2.1.5	Kunnskapsstatus om rasisme og diskriminering i Tromsø kommune.....	8
2.1.6	Tidligere og pågående innsats mot diskriminering i Tromsø kommune.....	9
2.2	Metode .....	11
3	HVA KJENNETEGNER INNVANDRERBEFOLKNINGEN I TROMSØ? .....	12
3.1	Mer enn halvparten av innvandrerbefolkningen har europeisk opprinnelse	13
3.2	Høyt utdanningsnivå blant innvandrere og etterkommere .....	15
3.3	Innvandrere er sterkt underrepresentert i lederyrker .....	16
3.4	Innvandrere med kort botid er oftere overkvalifisert .....	18
3.5	Lønnsgapet mellom innvandrer- og majoritetsbefolkning avhenger av landbakgrunn .....	19
4	OPPLEVD DISKRIMINERING I TROMSØ KOMMUNE .....	21
4.1	Målgruppe og datagrunnlag.....	21
4.2	Rasisme og diskriminering på ulike samfunnsområder .....	22
4.2.1	Opplevd forskjellsbehandling.....	22
4.2.2	Rasistiske ytringer .....	23
4.3	Hvordan oppleves rasisme og diskriminering? .....	24
4.3.1	Rasisme og diskriminering i arbeidslivet.....	24
4.3.2	I skole- og utdanningsinstitusjoner .....	26
4.3.3	I helsevesenet .....	27
4.3.4	Rasisme og diskriminering på andre arenaer .....	27
4.4	Hvordan og hvorfor utøves diskriminering og rasisme? .....	30
4.5	Opplevelser av diskriminering blant samer og kvener.....	32
5	OMFANG OG KONSEKVENSER AV RASISME OG DISKRIMINERING.....	34
5.1	Hvor mange opplever rasisme og diskriminering? .....	34
5.2	Variasjon mellom grupper.....	35
5.3	Konsekvenser av opplevd rasisme og diskriminering .....	36
6	TILTAK FOR Å BEKJEMPE RASISME OG DISKRIMINERING .....	38
6.1.1	Kunnskapsformidling og bevisstgjøring .....	38
6.1.2	Informasjon og holdningskampanjer i offentligheten .....	38
6.1.3	Forståelse og kontakt mellom grupper.....	38
6.1.4	Andre integreringstiltak.....	39
6.1.5	Økt representasjon .....	39
6.1.6	Andre tiltak .....	40
7	OPPSUMMERING, KONKLUSJONER OG VEIEN VIDERE .....	41
	LITTERATURLISTE .....	42

# 1 Innledning

Rasisme og diskriminering er alvorlige fenomener som kommer til uttrykk i en rekke ulike former. Konsekvensene av rasisme og diskriminering erfares på individ-, gruppe- og samfunnsnivå. Nasjonale myndigheter har økende oppmerksomhet på forebygging av rasisme og diskriminering, og flere handlingsplaner retter seg mot ulike sider av denne tematikken.

For å forebygge rasisme og diskriminering er det avgjørende å ha god kunnskap om hvordan fenomenene oppleves av de som utsettes for det, samt å sikre effektiv lokal innsats rettet både mot generelle utfordringer og særegne utfordringer i forskjellige lokalsamfunn.

Denne rapporten beskriver resultatene av en kartlegging av opplevd diskriminering i Tromsø kommune, og utgjør et viktig kunnskapsgrunnlag i kommunens systematiske arbeid med å avdekke og forebygge diskriminering.

## 1.1 Om prosjektet

Denne kommunerapporten er et delresultat av et prosjekt Proba, i samarbeid med By- og regionforskningsinstituttet (NIBR), har gjennomført for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). IMDi lyste i 2023 ut et oppdrag om å utvikle en metode for kartlegging av opplevd diskriminering i norske kommuner. I arbeidet med å utvikle metoden, har vi gjennomført innledende intervjuer med eksperter på feltet. Fem kommuner har i tillegg deltatt i en utviklings- og piloteringsgruppe som har bidratt i utviklingen av metoden og gjennomføring av kartleggingen. Kommunene Oslo, Tromsø, Kristiansand, Frøya og Bærum har deltatt. Med bakgrunn i intervjuene, og sammen med utviklings- og piloteringsgruppen, utviklet vi metodebeskrivelsen og gjennomførte deretter kartleggingen i de fem deltakerkommunene. Kartleggingene vi har gjennomført i disse kommunene danner grunnlaget for å utvikle lokale tiltak, og bidrar til å understøtte kommunenes arbeid mot rasisme og diskriminering.

Metodebeskrivelsen (Proba 2024)<sup>1</sup> er laget for å gjøre det enkelt for norske kommuner å kartlegge opplevd rasisme og diskriminering blant sine innbyggere, samt å utarbeide og iverksette tiltak for å forebygge det. Målgruppen for rapporten er alle som arbeider med relevant tematikk i norske kommuner, med spesiell vekt på dere som vurderer, planlegger eller er i gang med å kartlegge rasisme og diskriminering i deres kommune. Metodebeskrivelsen kan sees i sammenheng med *Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) for offentlige myndigheter*. Det innebærer at kommuner som bruker metoden også vil være bedre rustet til å gjennomføre pålagte aktiviteter og rapportere i tråd med denne plikten.

Hovedfokus i prosjektet har vært på rasisme og diskriminering basert på innvandrerbakgrunn.

## 1.2 Rapportens struktur

I kapittel 2 redegjør vi for bakgrunn, rammeverk og metode for kartleggingen. Vi beskriver først hva som menes med diskriminering og rasisme, hva tidligere forskning har vist om forekomsten av dette og nasjonale myndigheters innsats på feltet. Vi gjennomgår også hva man vet om rasisme og diskriminering i Tromsø kommune, og hvilke initiativer og

---

<sup>1</sup> Metodebeskrivelsen finnes i prosjektets sluttrapport. Den, samt de fem kommunerapportene, kan leses her: <https://proba.no/2024/11/28/rasisme-og-diskriminering/>.

tiltak kommunen har iverksatt for å forebygge og motvirke dette. Deretter beskriver vi kort de ulike fasene i Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), før vi til slutt presenterer metoden vi har brukt i denne kartleggingen.

I kapittel 3 presenterer vi kjennetegn ved innvandrerbefolkningen i Tromsø kommune. Vi presenterer også resultatene av en registerdataanalyse der vi har sett særlig på forskjeller mellom innvandrerbefolkningen og majoritetsbefolkningen når det kommer til yrker, utdanningsnivå, grad av overkvalifisering og lønnsnivå.

I kapittel 4 ser vi på opplevd diskriminering og rasisme i Tromsø kommune, basert på funn fra en spørreundersøkelse og en begrenset intervjuundersøkelse i kommunen. Her ser vi på når og i hvilke situasjoner personer med innvandrerbakgrunn opplever rasisme og diskriminering, og hvordan dette oppleves av de som utsettes. Vi ser også på opplevelser av diskriminering blant samer og kvener i Tromsø.

I kapittel 5 tar vi et mer overordnet perspektiv og ser på omfanget av opplevd rasisme og diskriminering i Tromsø kommune, samt hvordan dette varierer blant ulike grupper. Vi ser også på hvilke konsekvenser opplevelser av rasisme og diskriminering kan ha.

I kapittel 6 presenterer vi hvilke tiltak de som har svart på spørreundersøkelsen og de vi har intervjuet har foreslått for å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering i Tromsø.

I kapittel 7 oppsummerer vi funnene fra kartleggingen og kommer med noen konklusjoner på bakgrunn av det samlede datamaterialet.

## 2 Bakgrunn, rammeverk og metode

I dette kapittelet redegjør vi for bakgrunnen for kartleggingen. Først definerer vi begrepene rasisme og diskriminering, før vi kort sier noe om eksisterende kunnskap og myndighetenes innsats på nasjonalt nivå. Deretter presenterer vi eksisterende kunnskapsgrunnlag og innsats i Tromsø kommune. Videre beskriver vi aktivitets- og redegjørelsesplikten, som denne kartleggingen er en del av. Til slutt presenterer vi metoden som er benyttet i kartleggingen.

### 2.1 Bakgrunn

#### 2.1.1 Hva er rasisme og diskriminering?

Rasisme og diskriminering er nært beslektede begreper, og kan ofte brukes om hverandre i dagligtale. Likevel har de noe ulike betydninger.

Rasisme omtaler ulike forestillinger, ideologier, ytringer eller handlinger som deler mennesker inn i «raser» eller etniske grupper, der noen hevdes å være mindre verdifulle enn andre (Bangstad og Døving 2016; Skorgen et al. 2022). Det finnes imidlertid ikke noen enhetlig og allmenngyldig definisjon av rasisme, og begrepet kan omfatte en lang rekke ulike holdninger og handlinger (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2024). Generelt handler likevel rasisme om å nedvurdere eller forskjellsbehandle mennesker på grunn av deres hudfarge, etnisitet og/eller kultur på bakgrunn av en antakelse om at slike kategorier bestemmer hvem mennesker er og hvordan de vil handle (Andersson 2022; Proba 2023a). Rasisme vil i mange tilfeller altså handle om negative holdninger basert på ulike stereotyper og fordommer.

Rasisme kan komme til uttrykk på ulike måter – fra ulike former for hatkriminalitet og hatefulle ytringer, hets og trakassering til såkalte «mikroagresjoner». Mikroagresjoner kan for eksempel dreie seg om blikk, ufølsomme kommentarer, slengbemerkinger eller andre «småstikk» som oppleves ydmykende eller nedverdiggende (Moe og Døving 2023; Aambø 2021). Rasisme kan også komme til uttrykk på mer indirekte og institusjonaliserte måter (Bangstad 2021). Dette omtales ofte som «strukturell rasisme» (Midtbøen 2021; Proba 2023a).

Diskriminering kan defineres som usaklig eller urettmessig forskjellsbehandling av en person eller gruppe på grunnlag av for eksempel kjønn eller etnisitet (Midtbøen og Lidén 2015). Diskriminering er, i motsetning til rasisme, definert i lov (se likestillingsloven § 6). Kjønnsdiskriminering har vært forbudt siden likestillingsloven ble vedtatt i 1978, mens et forbud mot etnisk diskriminering ble en del av norsk lovverk først med en bestemmelse i arbeidsmiljøloven i 1998, og deretter med diskrimineringsloven av 2005 (Reisel 2013). Alle diskrimineringsgrunnlagene ligger i dag i samme lovverk, i *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017).

Likestillings- og diskrimineringsloven skiller mellom direkte og indirekte diskriminering. Direkte diskriminering omfatter situasjoner der personer behandles ulikt på grunn av sin bakgrunn, for eksempel gjennom usaklig forskjellsbehandling ved adgang til utested eller i en ansettelsesprosess. Indirekte diskriminering finner derimot sted når individer eller grupper behandles likt utfra et sett med felles regler, men der disse reglene i praksis favoriserer noen individer eller grupper på bekostning av andre, eller systematisk utelukker noen grupper (Midtbøen og Lidén 2015). Diskriminering kan skje uavhengig av om forskjellsbehandlingen skjer med hensikt, jfr. blant annet Prop.81 L (2016-2017). Lovens begrep om indirekte diskriminering er beslektet med forskningens begreper om strukturell og institusjonell diskriminering, og synliggjør at tilsynelatende nøytrale

praksiser kan være diskriminerende i sine konsekvenser, selv uten at noen har hatt en bevisst intensjon om å diskriminere.

Både rasisme og diskriminering kan altså foregå på ulike måter – og på ulike nivåer. Hvilke former for rasisme og diskriminering som er mest utbredt eller relevante kan også variere på tvers av kontekster og samfunnsområder. I noen tilfeller vil direkte diskriminering eller rasistiske handlinger eller ytringer rettet mot enkeltpersoner være mest aktuelt, for eksempel på arenaer som det offentlige rom, på boligmarkedet, i ansettelsesprosesser o.l. I andre tilfeller kan mer indirekte og strukturell rasisme og diskriminering være særlig aktuelt, for eksempel når det kommer til minoriteters møter med offentlige tjenester og institusjoner (Midtbøen og Lidén 2015).

### 2.1.2 Opplevd diskriminering – hva vet vi?

I både norsk og europeisk forskning har diskriminering vært et mer fremtredende tema – og et hyppigere brukt begrep – enn rasisme (Bangstad, 2021). *Diskriminering* vektlegger i større grad praksis og handlinger som – bevisst eller ubevisst – fører til ulikhet eller forskjellsbehandling, mens *rasisme* i større grad vektlegger holdninger og intensjonen bak eventuelle handlinger (Dalen m.fl. 2022). Selv om begrepene har noe ulike betydninger, er det utfordrende å skille klart mellom dem i praksis, og mye av forskningen på feltet kan sies å omhandle begge fenomener.

Etter hvert finnes det omfattende forskning som viser at det foregår ulike former for diskriminering i det norske samfunnet (for en oversikt, se Midtbøen og Lidén 2015). I SSBs Livskvalitetsundersøkelse fra 2021 kom det frem at nesten én av fire innvandrere har opplevd å bli diskriminert på grunn av sin etniske bakgrunn det siste året. Videre oppga 12 prosent at de hadde opplevd å bli diskriminert på grunn av hudfarge og syv prosent at de hadde blitt diskriminert på grunn av religion eller livssyn (Oppøyen 2022). Undersøkelser viser at personer med innvandrerbakgrunn opplever diskriminering på flere samfunnsområder, blant annet i arbeidslivet, på boligmarkedet, i utdannings-systemet og i det offentlige rom (se for eksempel Birkelund m.fl. 2014, Benedictow m.fl. 2023, Wollscheid m.fl. 2022, Moe og Døving 2023).

I hvilken grad man er utsatt for og opplever diskriminering og rasisme, avhenger av flere forhold. Blant annet vil dette kunne variere etter landbakgrunn, innvandringsgrunn, livssituasjon og hvorvidt man selv har innvandret eller er norskfødt med utenlandske foreldre. For eksempel viser tidligere undersøkelser at personer med bakgrunn fra Iran, Irak og Pakistan i høyere grad rapporterer at de har opplevd å bli forskjellsbehandlet på arbeidsplassen enn personer fra for eksempel Sri Lanka eller Eritrea (Hamre 2017). Dalen m.fl. (2022) undersøkte opplevd diskriminering blant innvandrere og fant at personer med bakgrunn fra Somalia opplevde mest diskriminering, mens personer med bakgrunn fra Polen opplevde minst (blant gruppene de undersøkte). Proba (2023b) fant på sin side at barn og unge med bakgrunn fra Afrika (utenom Nord-Afrika) er særlig utsatt for både rasistiske ytringer og etnisk diskriminering, at dette også gjelder relativt mange barn og unge med bakgrunn fra Midtøsten og Nord-Afrika og Asia, men at de som har bakgrunn fra Sør-Amerika og Øst-Europa rapporterer om færre slike opplevelser.

Ulike studier viser også at minoritetsgrupper som man kan forvente er bedre integrert enn andre rapporterer om mer opplevd diskriminering. Dette har av flere blitt omtalt som et «integreringsparadoks» (Dalen m.fl. 2022). Eksempler på dette er at norskfødte med innvandrerbakgrunn rapporterer om mer opplevd diskriminering enn personer som selv har innvandret (Proba 2023b), at høyt utdannede opplever mer diskriminering enn lavt utdannede (Midtbøen og Kitterød 2019; Steinmann 2019) og at personer i høystatusyrker opplever mer diskriminering enn personer i lavstatusyrker (Midtbøen 2019). Slike funn kan blant annet forklares med at disse gruppene kan ha høyere forventninger om likebehandling og like muligheter, at de i større grad fanger opp diskrimineringen som skjer, og at de i større grad befinner seg i kontekster og på arenaer dominert av den



etniske majoriteten og dermed er mer utsatt for diskriminering (se blant annet Midtbøen 2019).

I hvilken grad man tolker en hendelse eller situasjon som uttrykk for diskriminering vil altså i stor grad påvirkes av ens egen bakgrunn og forventninger, og eventuelt tidligere erfaringer med diskriminering (Midtbøen og Lidén 2016; Midtbøen 2019; Diehl og Liebau 2017). Det å undersøke selvrapportert og opplevd diskriminering kan dermed ikke nødvendigvis tolkes som en ren gjengivelse av faktiske forhold. Likevel er det viktig å kartlegge slike opplevelser, både for å få et innblikk i hvordan diskriminering oppleves og å ta slike opplevelser på alvor, og for å kunne utvikle og iverksette treffsikre tiltak.

### 2.1.3 Myndighetenes innsats

Nasjonale myndigheter har økende oppmerksomhet på å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering. Den første handlingsplanen mot diskriminering og rasisme kom i 1998 (IMDi 2023), og har siden blitt videreført både gjennom handlingsplaner mot rasisme og diskriminering generelt og handlingsplaner mot diskriminering og hatytringer rettet mot konkrete minoritetsgrupper. I 2024 kom den nye *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering – ny innsats (2024-2027)*. Den fokuserer på innsatsområdene arbeidsliv, ungdom og lokalt arbeid, samt tiltak for å utvide eksisterende kunnskapsgrunnlag. I tillegg legger handlingsplanen opp til styrket innsats på enkelte områder og signaliserer at nye handlingsplaner mot henholdsvis antisemittisme, diskriminering av og hat mot muslimer og samehets vil bli iverksatt i løpet av planperioden (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2024).

Innsatsen mot rasisme og diskriminering er også en viktig del av nasjonale myndigheters integreringspolitikk mer generelt, særlig i forbindelse med å senke barrierer for deltakelse og sikre en følelse av tillit og tilhørighet i innvandrerbefolkningen (se for eksempel Kunnskapsdepartementet, 2018; Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2024).

Bufdir er fagdirektorat på likestillingsfeltet, og har siden 2021 blant annet forvaltet en tilskuddsordning for tiltak mot rasisme og diskriminering og hatefulle ytringer.<sup>2</sup> IMDi har fått flere oppgaver på området, og deler også ut tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner, hvor ett av delmålene er å «øke mangfold, deltakelse og fellesskap i lokalsamfunn og i det frivillige organisasjonslivet, blant annet ved å motvirke utenforskap, rasisme og diskriminering og bidra til tillit og tilhørighet».<sup>3</sup> I tillegg har også IMDis tilskuddsordning for utvikling av kommunale kvalifiserings- og integreringstiltak fått et nytt satsningsområde som innebærer «arbeid for mangfold og mot rasisme og diskriminering».<sup>4</sup>

### 2.1.4 Aktivitets- og redegjørelsespliktene

Likestillings- og diskrimineringslovens § 6 slår fast at diskriminering på grunn av blant annet kjønn, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering og alder er forbudt. Loven understreker at forbudet gjelder både for direkte og indirekte diskriminering (§ 6-8).

Loven pålegger offentlige myndigheter (§ 24) og arbeidsgivere (§ 25-26) en aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP). For kommunen gjelder plikten både i egenskap av å være et offentlig myndighetsorgan og av å være en viktig lokal arbeidsgiver. Plikten innebærer at kommuner skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Kommunene skal gjøre rede for sitt arbeid, vurdere resultatene som er

---

<sup>2</sup> For mer informasjon, se [Tilskudd til tiltak mot rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer | Bufdir](#).

<sup>3</sup> For mer informasjon, se [Tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner | IMDi](#).

<sup>4</sup> For mer informasjon, se [Tilskudd til utvikling av kvalifiserings- og integreringstiltak | IMDi](#)

oppnådd og signalisere forventninger til arbeidet fremover. Redegjørelsen skal gis i årsrapport, årsberetning eller et annet offentlig tilgjengelig dokument.

Bufdir og Ligestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) har utviklet veiledningsmaterieil til arbeidsgivere og offentlige myndigheter i tilknytning til plikten.<sup>5</sup> LDO veileder og gir råd om plikten, og kan be om ytterligere dokumentasjon. LDO kan også klage arbeidsgivere inn til Diskrimineringsnemnda, dersom de for eksempel ikke redegjør for arbeidet md likestilling godt nok i en årsrapport eller lignende. Nemda kan i siste instans fatte vedtak om bøter.

Veiledningsmateriellet for ARP gir detaljerte anbefalinger om hvordan kommunene kan gå frem for å fremme likestilling og bekjempe diskriminering. Dette prosjektet tar utgangspunkt i denne plikten, og den sentrale ideen er at gjennomføringen av en slik kartlegging vil styrke kommunenes arbeid på feltet. For offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt, anbefaler Bufdir og LDO en trinnvis metode, som vist i Figur 2-2.

Figur 2-2: Anbefalt metode for å oppfylle aktivitetsplikt for offentlige myndigheter (Bufdir 2021).



Stegene i prosessen er følgende:

1. **Kartlegge og analysere:** Undersøk nåværende status for likestilling og diskriminering, og identifiser hovedårsakene til eksisterende utfordringer.
2. **Sette mål:** Basert på funnene, sett klare og målbare mål.
3. **Lage en plan:** Lag en detaljert plan for tiltak som bidrar til å nå målene.
4. **Iverksette tiltak:** Implementer de planlagte tiltakene.
5. **Evaluere resultatet av arbeidet:** Gå gjennom tiltakenes effektivitet.

---

<sup>5</sup> Bufdir. Aktivitets- og redegjørelsesplikt for arbeidsgivere. <https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets-og-redegjorelsesplikt-for-arbeidsgivere/>.

Bufdir. Aktivitets- og redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter. <https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets-og-redegjorelsesplikt-for-offentlige-myndigheter/>.

LDO. Arbeidsgivers aktivitet- og redegjørelsesplikt. <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/Aktivitets-og-redegjorelsesplikten/>.

LDO. Hva handler plikten om? <https://ldo.no/jobbe-for-likestilling/utenfor-arbeidslivet/hva-handler-plikten-om/>.

Kartleggingen og alle påfølgende trinn bør betraktes som en sammenhengende prosess, og ved avsluttet syklus følger en ny kartlegging og etablering av nye mål, osv. Det er et mål at kartleggingen blir anvendbar, blant annet ved at man som en del av kartleggingsarbeidet identifiserer problemområder og foreslår mulige tiltak på bakgrunn av resultatene.

Videre er det viktig å legge til rette for best mulige koblinger mellom kartleggingen og utviklingen av mål, planer og tiltak, det vil si fra trinn 1 til trinn 2, 3 og 4 i figuren over. Dette oppnås best ved å gjennomføre kartleggingen med et blikk til senere tiltaksutvikling og handling, samt at alle relevante initiativer og tiltak i kommunen bygger på kunnskap fra kartleggingsarbeidet. Implementeringen og evalueringen av tiltakene bør også dokumenteres, jfr. kommunens redegjøringsplikt. Arbeidet med ARP må videre sees i sammenheng med kommunens overordnede oppgaver, slik at kommunens aktivitet på tvers av sektorer og ansvarsområder reflekterer mangfoldet og behovene i hele befolkningen, og bidrar til økt likestilling.

### 2.1.5 Kunnskapsstatus om rasisme og diskriminering i Tromsø kommune

Tromsø kommune er et mangfoldig samfunn som følge av samisk historie og innvandring. Det norske og den samiske folket har sameksistert i Tromsø-området i over 1000 år<sup>6</sup>. Kommunen har en stor kvensk befolkning og andre nasjonale minoriteter som jøder, rom og romani. Fra midten av 1900-tallet har innvandring fra resten av verden gjort seg gjeldende i Tromsø, som i resten av Norge, og befolkningen i kommunen har nå bakgrunn fra over 130 andre nasjonaliteter.

Bekjempelse av rasisme og diskriminering er nedfelt i kommuneplanens samfunnsdel med arealstrategi 2020 - 2032 delmål 1.3 (s. 11) hvor det står at:

*Tromsø vil ha trygge, mangfoldige og aktive lokalmiljø. Derfor skal vi forebygge og bekjempe rasisme, vold, terrorisme og kriminalitet.*

Tromsø kommune oppgir at de har behov for et mer systematisk arbeid med rasisme og diskriminering. Mange innvandrere og samer opplever hverdagsrasisme og trakassering på grunn av etnisk bakgrunn. En ny undersøkelse fra Norstat (februar 2024) viser at over halvparten av befolkningen i Norge mener at hverdagsrasisme er svært eller ganske utbredt i Norge (Vik og Wingstad, 2024). Samtidig mener 4 av 10 personer at hverdagsrasisme er lite utbredt.

Flere saker der personer i Tromsø og omegn har blitt utsatt for rasisme har kommet frem gjennom media de senere årene. For eksempel opplevde Frode Følstad en rasistisk episode på kjøpesenteret Jekta i Tromsø i 2021. Han anmeldte saken til politiet og en mann i 70-årene fikk en bot på 12 000 kr for diskriminerende og hatefulle ytring (Vik og Wingstad, 2024). I juni 2022 fortalte Diyala M. Khali på sin Facebookside hvordan hun ble utsatt for grov rasisme på arbeidsplassen. Ordføreren i Tromsø inviterte da Diyala for å fortelle henne om kommunes strategiplan for nasjonalitetsmangfold, som skal resultere i en handlingsplan mot rasisme og diskriminering (Heitmann og Myklevoll, 2022). I august 2022 ble en sjåfør utsatt for vold og rasistiske ytringer fra en pasient under en pasienttransport. Saken ble først henlagt etter bevisets stilling, men det ble senere tatt ut tiltale og berammet rettssak (Lian og Hågensen, 2023). Videre forekommer det også rasisme og diskriminering mot personer med samisk bakgrunn.

Det har også kommet frem utfordringer med rasisme og diskriminering i Tromsø gjennom andre kanaler. Noen av disse kanalene er et innspillmøte mellom frivillige organisasjoner,

---

<sup>6</sup> Ottar 2/2013: Tromsø-området Samisk-norsk møteplass: [https://uit.no/tmu/art?p\\_document\\_id=416295](https://uit.no/tmu/art?p_document_id=416295) UiT

innvandringsorganisasjoner, IMDi og Arbeids- og inkluderingsdepartement i forbindelse med arbeid med nasjonal handlingsplan mot rasisme og diskriminering, og tre dialogmøter om rasisme og diskriminering, organisert av KUN, Sametinget og Integreringsutvalget i Tromsø. Tromsø kommune oppgir at følgende utfordringsbilde kom frem i disse møtene:

- I arbeidslivet opplever flere flykninger og innvandrere rasisme og diskriminering i jobbsøking. Flere opplever å ikke bli innkalt på intervju selv om de er høyt kvalifiserte, og at de faller utenfor arbeidslivet. Unge personer med innvandrerbakgrunn sliter med å finne sommerjobb på grunn av mangel på nettverk.
- Sysselsatte innvandrere er overrepresentert i yrker som ikke krever høy utdanning (renhold, restaurant, bussjåfører), mens de er underrepresentert i yrker som krever høy utdanning.
- På leiemarkedet opplever flykninger og innvandrere diskriminering. Uten arbeid er det vanskelig å betale depositum. I noen områder i Tromsø er det en stor konsentrasjon av innvandrere.
- I skolen og på utdanningsinstitusjoner blir noen barn og unge med innvandrerbakgrunn utsatt for rasisme, mobbing og trakassering, og en del innvandrerungdommer fullfører ikke videregående skole.
- Samehets er utbredt på internett, i alle kommentarfelt under saker som har samisk tema.
- Det er utfordringer med mobbing og trakassering mellom samer og øvrig befolkning.
- Det finner sted diskriminering på ulike møteplasser, i idrett, på bussen og på fritidsaktiviteter.

### 2.1.6 Tidligere og pågående innsats mot diskriminering i Tromsø kommune

Etter flere oppslag i aviser og på sosiale medier, har rasisme og diskriminering i Tromsø kommune fått mer offentlig oppmerksomhet. På bakgrunn av dette bad kommunestyret i Tromsø kommuneadministrasjonen om å utarbeide en helhetlig strategiplan mot rasisme og diskriminering. Administrasjonen er i gang med å utarbeide en temaplan som vi omtaler mer i detalj nedenfor.

#### Sentrale dokumenter

Bekjempelse av rasisme og diskriminering er nedfelt i forskjellige sentrale planer og styringsdokumenter i Tromsø kommune:

- Temaplan mot rasisme og diskriminering, under arbeid
- Tromsø kommuneplanens samfunnsdel 2020- 2032, vedtatt i kommunestyret i juni 2020
- HR-strategi for Tromsø kommune 2023, vedtatt i kommunestyret i oktober 2023
- Kommunedelplan for kultur 2024-2032, under høring
- Innspill til nasjonal handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2024-2027
- Handlingsplan 2024- 2027 for kjønns- og seksualitetsmangfold, vedtatt i kommunestyret juni 2024
- Tromsø kommunes strategi for integrering av flykninger, vedtatt i kommunestyret i juni 2019.
- Tromsø kommunes strategiske oppvekstplan 2019-2026, vedtatt i kommunestyret i 2019.

## Temaplan mot rasisme og diskriminering

Som nevnt pågår det et arbeid i kommunen med å utarbeide en temaplan mot rasisme og diskriminering, som forventes ferdigstilt i midten av 2025. Målet med denne planen er å styrke arbeidet mot rasisme og diskriminering i kommunen.

Temaplanene skal bestå av et innledende utfordringsbilde og en hoveddel med egne strategier og forklaring på hvordan planen bidrar til å oppnå målene i samfunnsplanen til Tromsø kommune. Den skal også ha en avsluttende del med beskrivelse av planoppfølgingstiltak; konkrete handlinger for å nå målene, som kan revideres etter hvert. Planoppfølgingstiltakene i temaplanen danner grunnlaget for oppdrag og økonomiske tiltak som skal inn i handlingsprogrammet til Tromsø kommune.

Kommunen oppgir at vitenskapelige dokumenter, offentlige dokumenter, lovverk, og kunnskap om hvordan rasisme og diskriminering ser ut i praksis i Tromsø, dokumentert gjennom for eksempel media, folkemøter og denne kartleggingen, skal ligge til grunn for temaplanarbeidet. Kunnskapen kommunen henter inn underveis vil påvirke prosessen med å utarbeide temaplanen.

En arbeidsgruppe bestående av kommunens egne ansatte, vitenskapelig ansatte ved UiT, tillitsvalgt og verneombud skal undersøke kommuneorganisasjonens egne rutiner og praksiser på området rasisme og diskriminering på grunnlag av etnisitet, med et interseksjonelt perspektiv. I tillegg til arbeidsgruppen, er det nedsatt en stor referansegruppe som skal fungere som en samspillspartner opp mot arbeidsgruppen og prosjektledelse. Denne referansegruppen er satt sammen av frivillige organisasjoner i Tromsø som tidligere har søkt om tilskudd til inkluderingsarbeid fra IMDi, samt organisasjoner og medlemmer av nasjonale minoriteter og urfolk.

Konsultasjonsplikten er utløst i denne saken etter Samelovens §4-4, og det vil derfor gjennomføres møter med samiske organisasjoner i Tromsø i forbindelse med arbeidet med temaplanen. Det er også planlagt medvirkning gjennom åpne folkemøter.

## Andre initiativer

Som nevnt har det vært avholdt dialogmøter om rasisme og diskriminering, arrangert av KUN, Sametinget og Integreringsutvalget (31. januar, 1. og 2. februar 2022). Videre har kommunen igangsatt implementering av U16, som er et tverrfaglig samarbeid med fokus på forebygging og reduksjon av utenforskap, rus og kriminalitet hos barn mellom 10 og 16 år, som ble vedtatt i kommunestyret i september 2021.

## Tromsø kommunes arbeid med ARP som arbeidsgiver

Tromsø kommune oppgir at de skal jobbe for økt likestilling og mot diskriminering i egen organisasjon på samtlige diskrimineringsgrunnlag. Arbeidet skal minimum omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

Kommunen oppgir at de som arbeidsgiver jobber aktivt med de områdene som er nevnt i likestillings- og diskrimineringsloven, for å utvikle, beholde og mobilisere de ansatte i Tromsø kommune. Kommunen redegjør blant annet for antall ansatte med innvandrerbakgrunn som er rekruttert, og hvilke lønnsnivå de har, i kommunens årsmelding. Tromsø kommune opplyser om at de har fått kritikk for at redegjørelsen ikke er god nok, men at de gjennom de siste årene har fått faglige gode bemerkninger fra likestillings- og diskrimineringsombudet på årsmeldingen, og at de kontinuerlig jobber for å bli bedre.

Kommunen ser at de har et forbedringspotensial i sin aktivitet. For at Tromsø kommune skal kunne utvikle seg og arbeide enda mer aktivt, jf. likestillings- og diskrimineringsloven §§24, 25 og 26, har kommunen sett behov for enda bedre verktøy i dette arbeidet. HR-seksjonen i kommunen er derfor i gang med et prosjekt om sertifiseringsordningen Likestilt arbeidsliv. Kommunens HR-seksjon oppgir at de håper dette vil gi gode verktøy

for å lykkes i arbeidet med å identifisere eventuelle barrierer som hindrer kommunen i å arbeide aktivt, målrettet og planmessig, jfr. likestillingsloven §26.

## 2.2 Metode

Denne kartleggingen baserer seg på en analyse av registerdata, en spørreundersøkelse til innvandrerbefolkningen i Tromsø kommune og et begrenset antall kvalitative intervjuer med personer med innvandrerbakgrunn i kommunen. For en mer utførlig beskrivelse av metoden, se Proba (2024).

I registerdataanalysen har vi brukt registerdata fra SSB som er gjort tilgjengelig på microdata.no. Dette er en omfattende og nær komplett datakilde, og denne statistikken gir svært små feilmarginer. I registeranalysen har vi brukt statistikken til å se på sammensetningen av innvandrerbefolkningen i kommunen, samt på forskjeller mellom innvandrere, etterkommere og øvrig befolkning når det kommer til blant annet utdanningsnivå, lønnsnivå og grad av overkvalifisering.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført blant personer med innvandrerbakgrunn i Tromsø kommune våren 2024. Målgruppen for undersøkelsen var personer som på undersøkelsestidspunktet var 16 år eller eldre, bosatt i kommunen og som enten selv er født i utlandet, eller er født i Norge med to utenlandskfødte foreldre. De måtte videre ha botid i Norge på minst tre år regnet fra første innvandringsdato og innvandrerbakgrunn fra Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseana unntatt Australia og New Zealand, tidligere Øst-Europa inkludert både land i og utenfor EU/EØS. Vi har definert målgruppe og utvalg til undersøkelsen basert på opplysninger fra Folkeregisteret. I Tromsø kommune ble undersøkelsen sendt til alle personene som tilfredsstillte disse kriteriene, for å få et tilstrekkelig antall svar å analysere.

Invitasjon til å delta i spørreundersøkelsen ble distribuert på e-post sammen med lenke til elektronisk spørreskjema. Feltperioden for undersøkelsen var 15.04.2024-27.05.2024. I løpet av denne perioden fikk personer som ikke hadde besvart eller fullført undersøkelsen inntil to påminnelser per e-post. Undersøkelsen ble sendt til totalt 5521 personer i Tromsø kommune og 8,4 % av disse, totalt 463 personer, svarte. Vi har gjennomført tilsvarende spørreundersøkelse i totalt fem kommuner, og blant dem har Tromsø høyest svarprosent.

Intervjuundersøkelsen bestod av 4 intervjuer med personer med innvandrerbakgrunn som bor i kommunen, enkelte av dem har verv som representanter for innvandrere fra utvalgte land eller regioner. Vi gjennomførte også et intervju med representanter for den samiske og kvenske minoriteten. Ett av de til sammen fem intervjuene ble gjennomført som individuelt intervju, de øvrige som gruppeintervjuer. Informantene representerte et bredt utvalg av bakgrunner, både land i Øst-Europa, Midtøsten, Afrika og Sør-Amerika. Intervjuene ble gjennomført på norsk, ett på norsk og engelsk. Intervjuinformantene ble rekruttert gjennom kontaktpersonen for prosjektet i kommunen.

### 3 Hva kjennetegner innvandrerbefolkningen i Tromsø?

Formålet med registerdataanalysen er å beskrive størrelsen og sammensetningen til innvandrerbefolkningen i Tromsø, særlig med tanke på forskjeller mellom minoritetsgruppene innvandrere og etterkommere, og den øvrige befolkningen (majoritetsbefolkningen). Norskfødte etterkommere av innvandrere er her definert som personer med minst én utenlandsfødt forelder<sup>7</sup>. Denne analysen inneholder ikke statistikk om *opplevd* diskriminering, men vi benytter registerdata til å analysere forskjeller i utfall, med hensyn til utdanning og arbeid. Dette er ikke et direkte mål på diskriminering, men kan indikere relevante forskjeller mellom majoritet og minoriteter.

Minoritetsbefolkningen i Tromsø har bakgrunn fra 139 land (microdata.no, tall for 2021). Mange av innvandrerne er arbeidsinnvandrere (35%) eller familieinnvandrere (34%), og en stor andel er flyktninger (18%). 12% er innvandret pga. utdanning. Blant Tromsøs 80 000 innbyggere ved inngangen til 2021, er 10 000 innvandrere (13%) og 5 000 etterkommere (6%). Majoritetsbefolkningen utgjør dermed 65 000 personer (81%).

Vi finner at 59% av innvandrerbefolkningen i Tromsø – både innvandrere og etterkommere – har opphav fra Europa, mens 22% er fra verdensregionen Asia og Oseania. Det er litt færre fra Afrika (14%) enn fra Norden (18%). Utdanningsnivået i Tromsø er svært høyt i forhold til resten av landet, og det er like vanlig at innvandrere og majoritetsbefolkningen har høyere utdanning. Dette speiles ikke i arbeidslivet: innvandrere er underrepresentert i yrkesgrupper som krever høyere utdanning (f.eks. ingeniører, leger og ledere), og overrepresentert i typiske lavutdanningsyrker som renholdere og barnehageassistenter. Etterkommere er derimot overrepresentert i akademiske yrker.

Videre finner vi at i forhold til majoritetsbefolkningen i Tromsø, er innvandrere oftere overkvalifisert til jobbene de har, men andelen overkvalifiserte er betydelig lavere blant innvandrere med lang botid. Overkvalifisering er omtrent like vanlig blant etterkommere som blant innvandrere, til tross for at etterkommere har høyere utdanning. Til slutt viser inntektsanalysen at snittinntekt varierer betydelig med landbakgrunn, utdanning og botid. Særlig innvandrerbefolkning med bakgrunn fra Afrika, Latin-Amerika, Asia og Oseania har mye lavere inntekt enn øvrig befolkning. Utdanning og lang botid tetter noe av dette inntektsgapet, men ikke alt.

I dette kapitlet presenterer vi analysene vi har gjort og resultatene av disse i mer detalj.

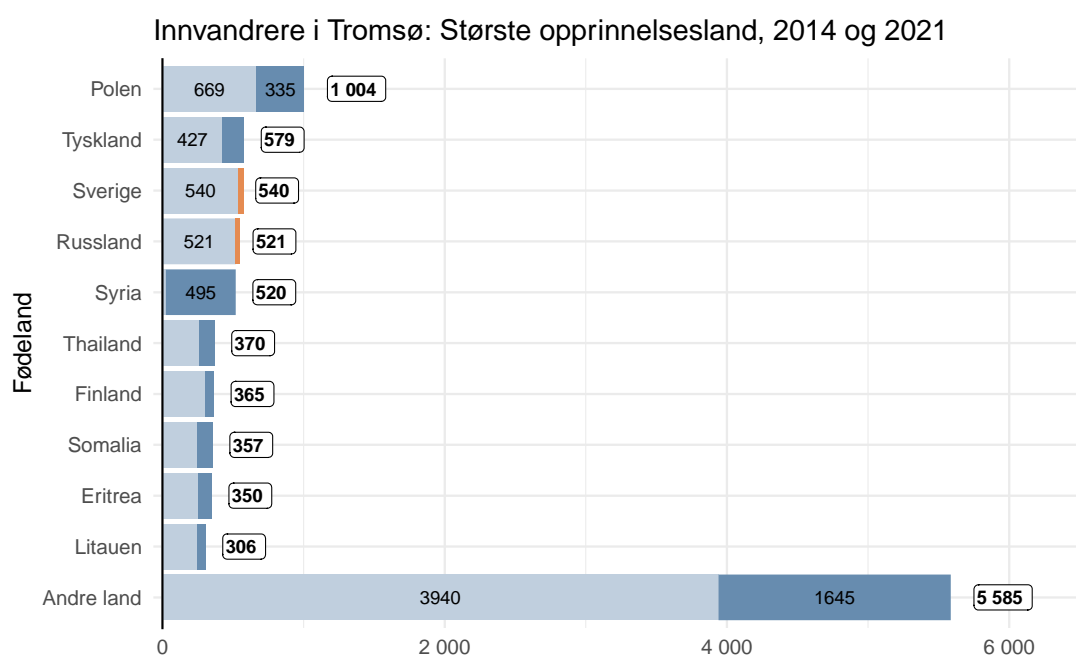
---

<sup>7</sup> Merk at denne definisjonen av innvandrerbefolkningen er bredere enn den som brukes i SSBs egen statistikk, hvor innvandrerbefolkningen er definert som 1) innvandringskategori B: innvandrere (utenlandsfødte med to utenlandsfødte foreldre ([SSB 2014](#), [SSB 2024](#)) og 2) C: norskfødte med to innvandrerforeldre – ikke bare én (se f.eks. [Oslo kommune, n.n.](#)). Vi har utvidet gruppen etterkommere til innvandringskategoriene C og F.

### 3.1 Mer enn halvparten av innvandrerbefolkningen har europeisk opprinnelse

Før vi beskriver minoritetsbefolkningen i sin helhet ser vi på innvandrerne i Tromsø og deres bakgrunn, altså opprinnelsesland/fødeland. De ti største opprinnelseslandene til innvandrere vises under i figur 3-1, for år 2014 (lys blå) og 2021 (endring mørk blå og oransje). Blant de ti største innvandrergruppene har det vært størst økning fra Syria og Polen i perioden, mens de tre største opprinnelseslandene er Polen, Tyskland og Sverige.

Figur 3-1 Innvandrere i Tromsø etter topp ti fødeland per 1.1.2014 (lyseblått) og 1.1.2021 (økning i mørkeblått, reduksjon i oransje). I gruppene fra Sverige og Sri Lanka har det vært en viss reduksjon, merket i oransje. Kilde: microdata.no.

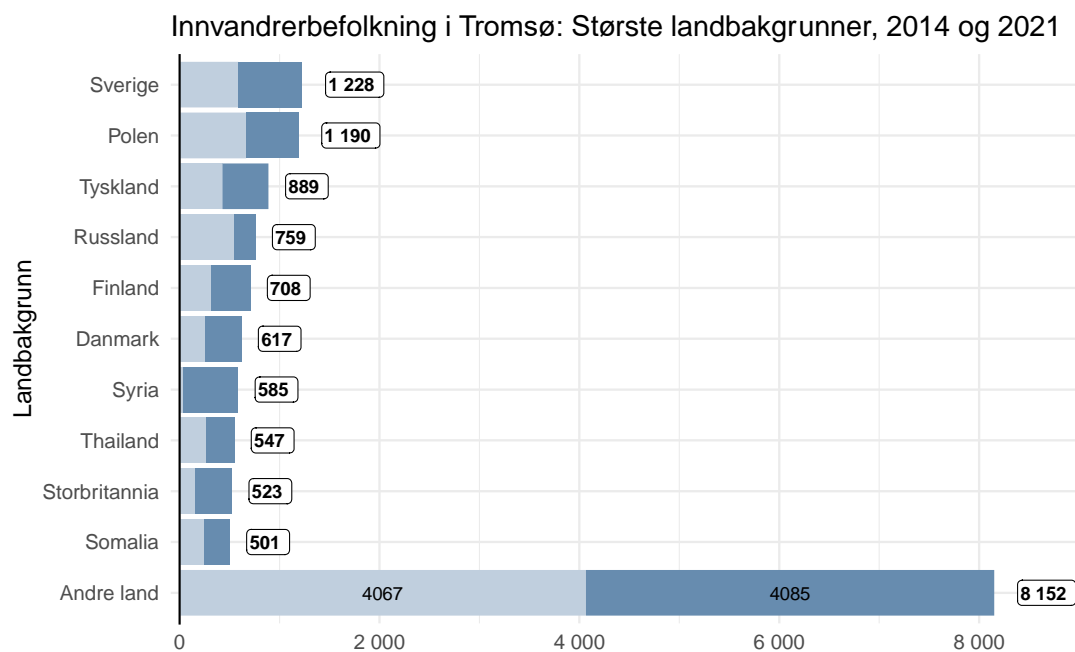


Kilde: microdata.no

I figur 3-2 ser vi på hele innvandrerbefolkningen, inkludert etterkommere (norskfødte med minst én innvandrerforelder). Her er Sverige den største landbakgrunnen, mens Syria havner lavere enn i figur 3-1. Syrere og svensker er gruppene som har vokst mest blant de ti største. Det er også mer enn 8 000 med landbakgrunn utenfor de 10 største landbakgrunnene.



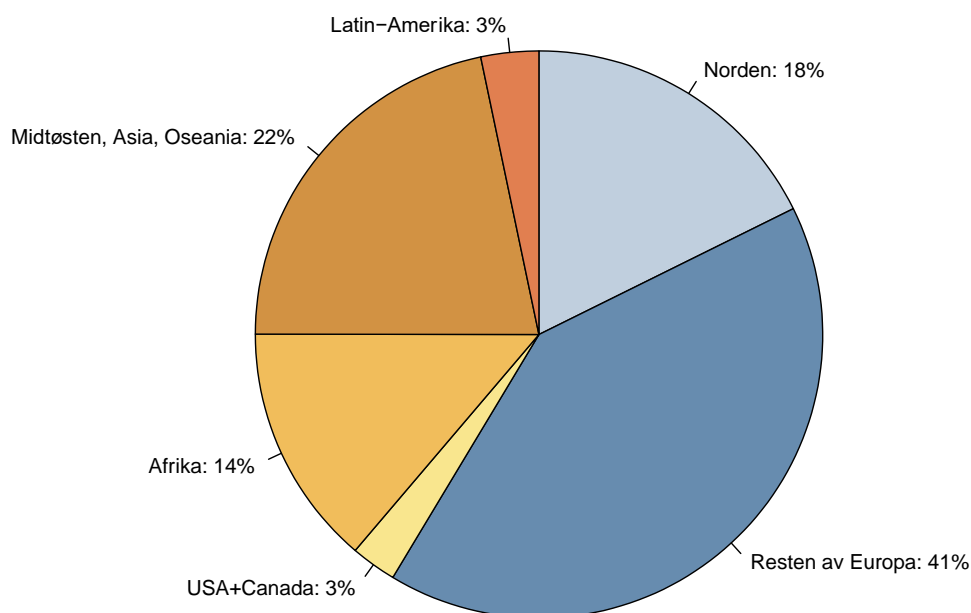
Figur 3-2 Innvandrerbefolkningen i Tromsø etter topp ti landbakgrunner per 1.1.2014 (lyseblått) og 1.1.2021 (økning markert i mørkeblått). Kilde: microdata.no.



Kilde: microdata.no

I figur 3-3 viser vi innvandrerbefolkningens sammensetning. Over halvparten har bakgrunn fra Norden og Europa (hvv. 18 % og 41%). Blant dem med ikke-europeisk bakgrunn er den største gruppen fra Midtøsten, Asia og Oseania (22%). Den afrikanske innvandrerbefolkningen er litt mindre enn den nordiske.

Figur 3-3 Innvandrerbefolkningen (inkluderer innvandrere og etterkommere) i Tromsø, etter verdensregion. Kilde: microdata.no.

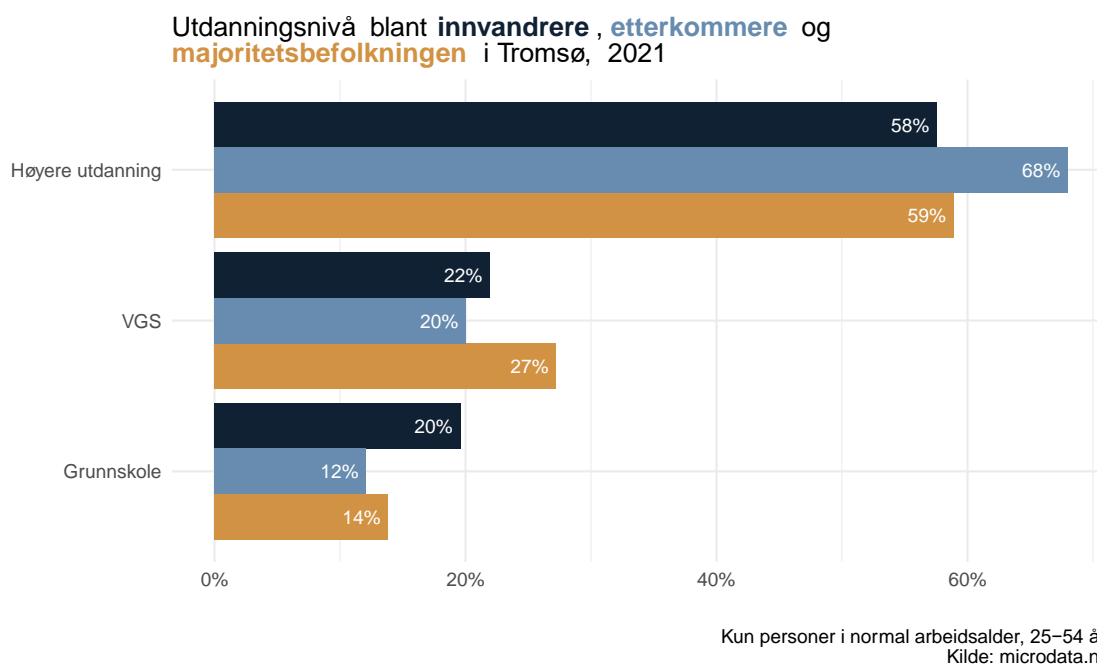


## 3.2 Høyt utdanningsnivå blant innvandrere og etterkommere

I de neste delkapitlene presenterer vi data om forskjellige aspekter ved arbeidslivet hvor det kan foregå diskriminering. Før vi beskriver forskjellige innvandrergruppers relative posisjon i arbeidslivet, presenteres grunnlagstall om utdanningsnivå. Utdanning er en forutsetning for mange typer jobber, det gir fleksibilitet i arbeidsmarkedet, og det er sammenheng mellom lav utdanning og lav lønn (Grini og Johnsen, 2021). Her følger en deskriptiv oversikt som sammenlikner utdanningsnivå og de vanligste yrkene blant innvandrerbefolkningen og majoritetsbefolkningen<sup>8</sup>. Når vi presenterer statistikk for innvandreres utdannings- og yrkesdeltakelse på de neste sidene, omfatter det ikke barn eller eldre, og heller ikke nyankomne innvandrere med under tre års botid.

I hele Norge har 50% av befolkningen mellom 25-54 år høyere utdanning, altså bestått universitetsgrad. Innvandrere har lavere utdanningsnivå (44%) enn majoritetsbefolkningen (50%), og etterkommere har høyere (55%).

Figur 3-4 Utdanningsnivå blant personer i normal arbeidsalder, 25-54 år. Merk at innvandrerbefolkningen er begrenset til etterkommere, og innvandrere med minst 3 års botid. Kilde: microdata.no.



Blant innbyggerne i Tromsø er utdanningsnivået høyere enn i resten av landet, og særlig utdanningsnivået hos innvandrere er betydelig høyere enn i resten av landet. Det er nærmest ingen forskjell mellom andelen høyt utdannede blant innvandrere (58%) og i majoritetsbefolkningen (59%). Hvis vi igjen ser på hele Norge, er det også langt vanligere at innvandrere er overrepresentert blant dem med grunnskole som høyeste fullførte utdanning (28%), sammenlignet med øvrig befolkning (15%). Etterkommere (17%) er ganske like den øvrige befolkningen. Dette er tilfellet også i Tromsø. Selv om det også her er langt vanligere at innvandrere har lav utdanning, er andelen mindre enn i resten av landet.

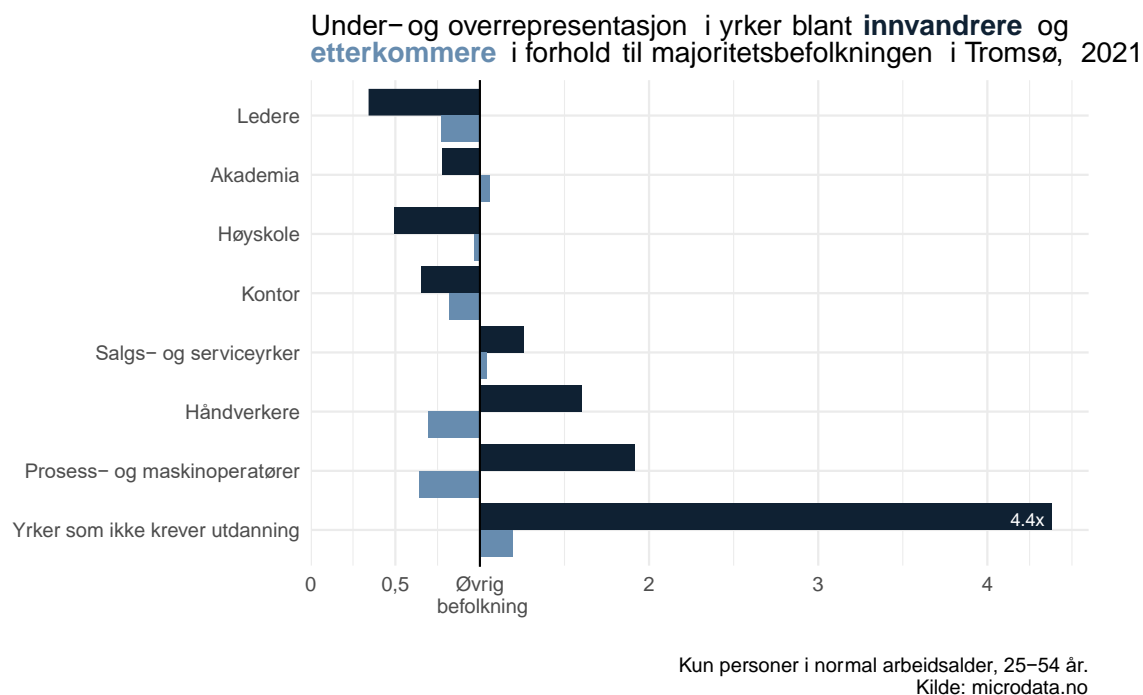
<sup>8</sup> Her er innvandrerbefolkningen snevret inn til to kategorier: etterkommere og innvandrere med minst tre års botid i 2021. Videre begrenser vi analysen kun til personer i normal arbeidsfør alder (25-54 år, ref. [ILO 2023](#)).

### 3.3 Innvandrere er sterkt underrepresentert i lederyrker

Her sammenlikner vi innvandrerbefolkningens representasjon i yrkesgrupper mot majoritetsbefolkningen, hvor det er store forskjeller. Først snevrer vi inn til normal arbeidsalder slik den er definert over, og ser bort fra innvandrere med kort botid.

Figur 3-5 viser graden av over-/underrepresentasjon i ulike yrkesgrupper<sup>9</sup>. Dersom arbeidsdeltakelsen i en yrkesgruppe er lik for innvandrere og øvrig befolkning, er representasjonen 1, gitt ved referansepunktet Øvrig befolkning i figuren.

Figur 3-5 Yrkesfordeling (ISCO 1-9) blant innvandrere, etterkommere og øvrig befolkning i Tromsø. Kilde: Microdata.no.

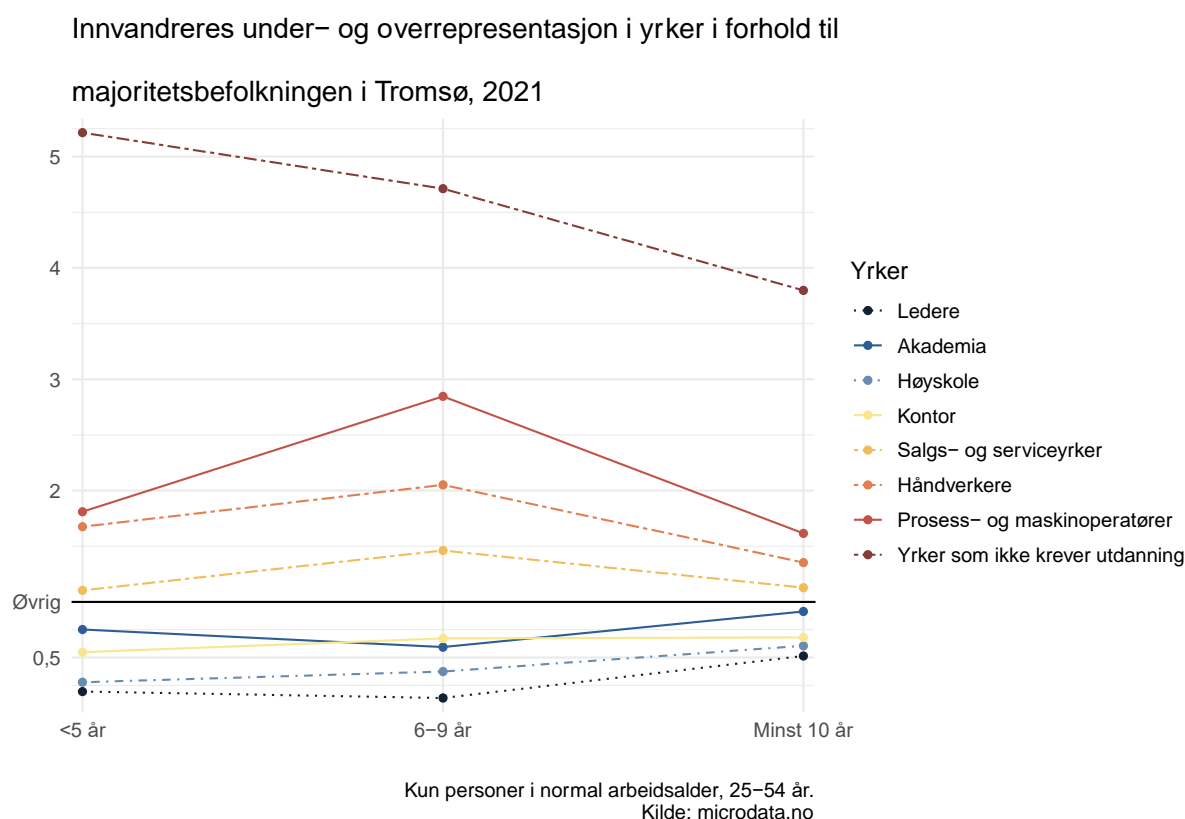


Som det fremgår av stolpediagrammet, er innvandrere svært overrepresentert i yrker med lavere utdanningskrav, mens de er betydelig underrepresentert i jobber innen ledelse og høyskoleyrker (altså yrker som krever høy utdanning). Samtidig er underrepresentasjonen mindre prominent innen akademiske yrker. Når det gjelder etterkommere, er forskjellen til majoritetsbefolkningen mindre enn for innvandrere. Det gjelder særlig akademiske yrker, hvor etterkommere er overrepresentert. Etterkommere er likevel underrepresentert blant ledere, men det er mindre vanlig at etterkommere er håndverkere eller prosess- og maskinoperatører enn i majoritetsbefolkningen.

Innvandrere med lenger botid kan være mer integrert i norsk arbeidsliv. Vi ser nå på alle innvandreres yrkesgrupper, inkludert dem med kort botid (under tre år). Det er store forskjeller i yrkesfordeling avhengig av botid (figur 3-6).

<sup>9</sup> Yrkeskategoriene har forskjellige arbeidsoppgaver og kompetansekrav, og følger SSB-standarden STYRK-08 (SSB, n.n.), som er basert på det hierarkiske ISCO-systemet, en internasjonal standard for klassifisering av yrker (SSB n.n.; ILO 2023). Yrker som ikke krever høy utdanning er yrkesgruppene ISCO 4-9. Bønder og fiskere (ISCO 6) er en svært liten gruppe, og er derfor ekskludert.

Figur 3-6 Relativ yrkesfordeling (ISCO) blant innvandrere, etter botid. Yrkesgruppene 1-3 (i nyanser av blått, inkluderer ledere tom. høyskoleyrker) krever høyere utdanning, mens yrkesgruppene 4-9 (i gul- og rødtoner) har ikke dette utdanningskravet. Kilde: Microdata.no.



De tre yrkesgruppene i blåtoner betegner yrker som krever høyere utdanning, hvor innvandrere er underrepresentert. Det er mer typisk at innvandrere med lang botid er ledere (halvparten så ofte) enn blant de nyankomne (en femtedel). Når det gjelder yrker som ikke krever utdanning (dyp rød linje, figur 3-6) er det langt vanligere at nyankomne innvandrere jobber der enn dem med lang botid. For flere yrkesgrupper er gapet til majoritetsbefolkningen størst blant innvandrere med middels lang botid (6-9 år). Unntaket er yrker som ikke krever utdanning.

Disse oversiktene over innvandrerbefolkningens yrkesdeltakelse er begrenset til overordnede kategorier av yrkesgrupper. For å illustrere hvordan den typiske arbeidsdeltakelsen arter seg i de to gruppene legger vi også ved en oversikt over de fem mest utbredte yrkene. I tabellen under vises de fem vanligste yrkene for menn og kvinner blant innvandrere og i majoritetsbefolkningen. Her reflekterer yrkesoversikten at Tromsø er en by med en betydelig universitets- og høyskolesektor: universitets- og høyskolelektorer/lærere er blant de vanligste yrkene blant både innvandrer menn og -kvinner, og også blant menn i majoritetsbefolkningen. Tabellen viser også at det er svært vanlig at majoritetsbefolkningen er ansatt som butikkmedarbeidere og saksbehandlere i det offentlige og private, mens renholder er et annet utbredt yrke blant innvandrere.

Tabell 3-1 Vanligste yrker blant innvandrere og majoritetsbefolkning. Merk at etterkommere er utelatt fra tabellen. Kilde: Microdata.no.

	Kvinner		Menn	
	Majoritetsbefolkning	Innvandrere	Majoritetsbefolkning	Innvandrere
1.	Høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet	Renholdere i virksomheter	Butikkmedarbeidere	Universitets- og høyskolelektorer/-lærere
2.	Sykepleiere	Universitets- og høyskolelektorer/-lærere	Høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet	Renholdere i virksomheter
3.	Butikkmedarbeidere	Helsefagarbeidere	Universitets- og høyskolelektorer/-lærere	Tømrere og snekkere
4.	Grunnskolelærere	Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	Selgere (engros)	Bussjåførere og trikkeførere
5.	Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	Andre pleiemedarbeidere	Administrerende direktører	Bil-, drosje- og varebilførere

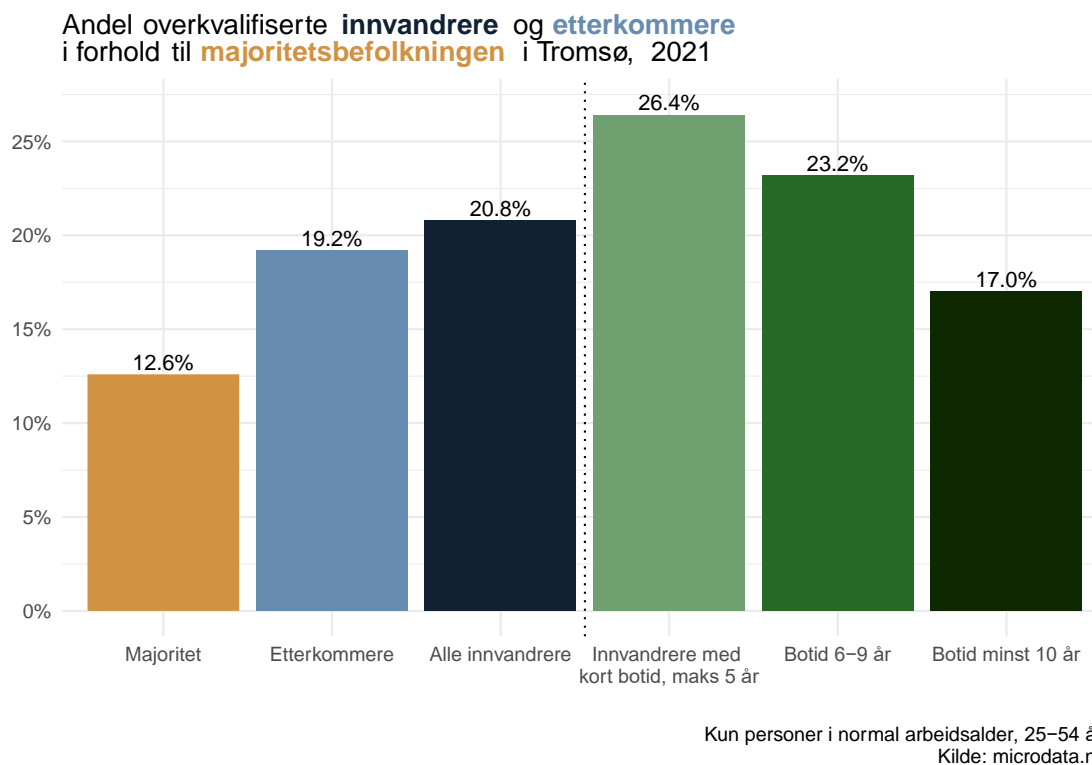
### 3.4 Innvandrere med kort botid er oftere overkvalifisert

I denne delen av analysen presenterer vi tall for overkvalifisering, som har negative konsekvenser for lønn og muligheter for personlig og faglig utvikling i yrket (SSB, 2022). Overkvalifisering er et internasjonalt standardisert mål på manglende samsvar mellom utdanning og det arbeidet man er ansatt til å gjøre<sup>10</sup>. Overkvalifisering må forventes å være vanligere blant innvandrere som er nyankomne med begrensede norskerferdigheter, sammenlignet med innvandrere med lengre botid (Søholt, Tronstad og Vestby, 2015).

På landsbasis er om lag 14% av hele befolkningen og 40 % av innvandrere overkvalifiserte (SSB, 2022). Det er dermed nesten tre ganger vanligere at innvandrere er overkvalifiserte enn resten av arbeidstakerne. Det er betydelige lønnsforskjeller mellom overkvalifiserte og resten: gjennomsnittlig månedslønn er 37 000 for overkvalifiserte innvandrere og 54 000 kr for innvandrere med jobb som matcher kompetansen deres (ibid). Men lønnsgapet er også betydelig mellom overkvalifiserte innvandrere og overkvalifiserte i øvrig befolkning: hvis man sammenligner medianlønnen til de to gruppene er den 11% høyere for befolkningen ellers enn for innvandrere, men denne forskjellen reduseres kraftig når man sammenligner innvandrere og øvrig befolkning som ikke er overkvalifisert. Lønnsforskjeller er derfor en viktig grunn til å sørge for bedre samsvar mellom utdanning og kompetansekrav i yrket. Selv om innvandrere er særlig utsatt for å være overkvalifisert til jobben de gjør, er det ikke ensbetydende med diskriminering. Likevel vil store forskjeller mellom andelen overkvalifiserte innvandrere og etterkommere i forhold til øvrig befolkning indikere at diskriminering kan spille en rolle, for eksempel i ansettelsesprosesser, og dermed forklare noe av avviket.

<sup>10</sup> Sysselsatte personer er overkvalifiserte når de har høy utdanning (tilsvarende ISCED 5-8), men jobber i yrker uten krav til høyere utdanning (ISCO 4-9) (Eurostat n.n.). Overkvalifisering er altså et vertikalt mål på manglende matching av ferdigheter.

Figur 3-7 Andelen overkvalifiserte innvandrere (med minst 3 års botid) og etterkommere i forhold til majoritetsbefolkningen. Innvandreres overkvalifisering er også brutt ned etter botid. Kilde: Microdata.no.



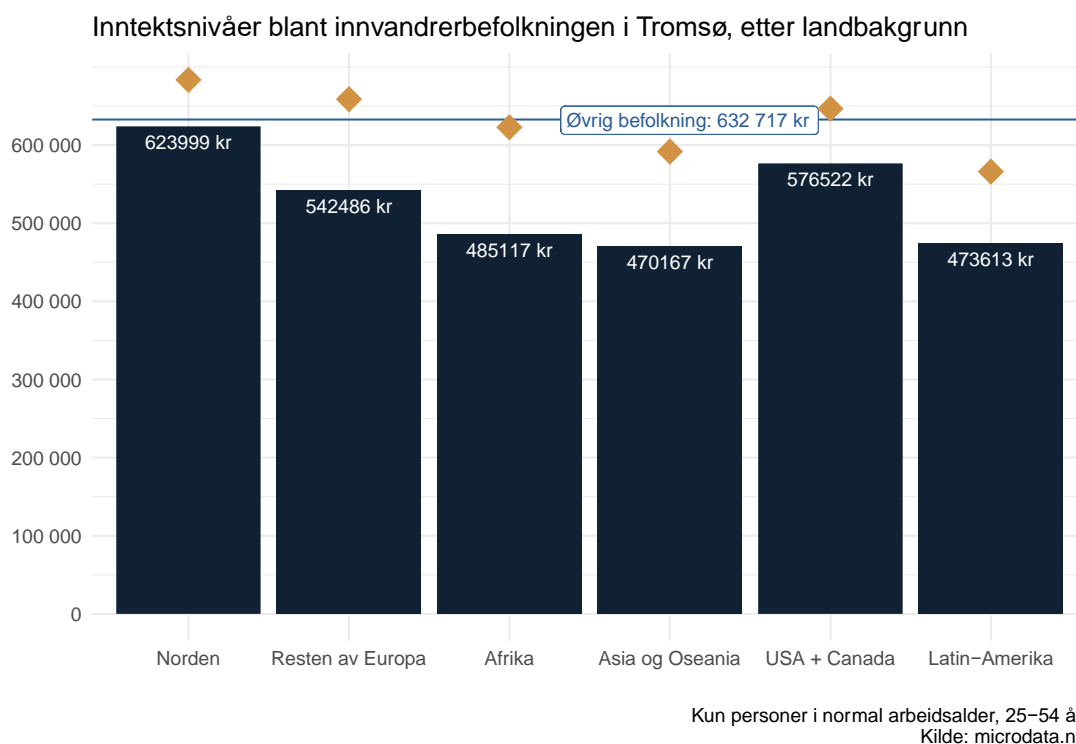
Andelen overkvalifiserte innvandrere er nesten 21%, altså nær det dobbelte av andelen i majoritetsbefolkningen (12,6%). Også for etterkommere er det mer typisk å være overkvalifisert enn blant majoritetsbefolkningen. Blant innvandrere med kortest botid (under fem år), er andelen overkvalifiserte dobbelt så høy som i majoritetsbefolkningen (26,4% mot 12,6%). Blant innvandrere med lang botid, minst 10 år, er andelen overkvalifiserte betydelig lavere (17%). Selv om dette nivået er lavere enn for etterkommere, er det høyere enn i majoritetsbefolkningen.

### 3.5 Lønnsgapet mellom innvandrere- og majoritetsbefolkning avhenger av landbakgrunn

Til slutt gir vi en oversikt over inntektsnivåer i innvandrerbefolkningen, som er vesentlig lavere enn i øvrig befolkning. Inntekt er målt som yrkesinntekt, altså summen av lønn og netto næringsinntekt, og inkluderer også sykepenger og fødselspenger.<sup>11</sup> Forskjeller i inntektsnivå kan avhenge av forhold og egenskaper som har med kvalifisering å gjøre; det fremgår av statistikken over at innvandrere er overrepresentert i lavinntektsyrker, oftere er overkvalifisert, og i gjennomsnitt har lavere utdanningsnivå enn majoritetsbefolkningen. Samtidig har etterkommere høyere utdanning enn majoritetsbefolkningen, som ofte fører til høyere lønn. Dette kan øke den gjennomsnittlige yrkesinntekten til innvandrerbefolkningen, som er brutt ned på landbakgrunn i figur 3-8. Ettersom inntekt ofte øker med utdanning og botid, som kan forstås som indikatorer på kompetanse/kvalifisering og grad av integrering, tar vi hensyn til disse effektene på inntektsnivået.

<sup>11</sup> Microdata (2023). Yrkesinntekter. Hentet fra: [microdata.no 2023](https://microdata.no)

Figur 3-8 Gjennomsnittlig årlig yrkesinntekt for innvandrerbefolkningen i Tromsø, etter landbakgrunn (verdensregion). Blå stolper representerer snittnivået blant innvandrerbefolkningen med bakgrunn fra fem verdensregioner. Gule diamanter representerer gjennomsnitt blant innvandrerbefolkning med høyere utdanning og minst 10 års botid. Merk at referansenivået i øvrig befolkning er beregnet på alle sysselsatte med norsk landbakgrunn i det gitte aldersspennet på 25–54 år. Kilde: microdata.no.



Inntektsnivået blant innvandrerbefolkningen avhenger av landbakgrunn, og er betydelig lavere enn i øvrig befolkning (632 717 kr, merket med referanselinje i figur 3-8). Mens innvandrerbefolkning fra nordiske land tjener omtrent det samme som øvrig befolkning, har personer med landbakgrunn fra Afrika, Latin-Amerika og Asia og Oseania om lag 150 000 lavere årsinntekt. Når vi ser på inntekten til personer med høyere utdanning og lang botid (minst 10 år), lukkes gapet for flere regionale bakgrunner. Disse beregningene er representert ved gule diamanter i figur 3-8. Mens innvandrere og etterkommere med bakgrunn fra Norden, Europa og Nord-Amerika tjener mer enn snittet i øvrig befolkning når de har høy utdanning og lang botid, ligger snitteinntekten til personer fra de tre andre regionene fremdeles noe under snittlønnen til majoritetsbefolkningen.

Det kan finnes mange andre trekk ved kvalifisering og kompetanse som disse beregningene ikke tar hensyn til. Denne analysen gir ikke informasjon om lønnseffekter av bakenforliggende faktorer, men avvikene mellom inntektsnivåer indikerer at mye av lønns-gapet mellom innvandrer- og majoritetsbefolkningen kan tettes med utdanning og botid. Samtidig tyder de regionale inntektsforskjellene på at diskriminering kan være en delforklaring. Mens høy utdanning og lang botid tetter mye av lønns-gapet for europeisk, nord-amerikansk og nordisk innvandrerbefolkning, har personer med opphav fra Latin-Amerika, Afrika og Asia og Oseania inntektsnivå langt under øvrig befolkning. Dette utelukker ikke at diskriminering forekommer, og kan bidra til de systematiske lønnsforskjellene.

## 4 Opplevd diskriminering i Tromsø kommune

I dette kapitlet ser vi på opplevelser av rasisme og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn i Tromsø kommune. Personer med innvandrerbakgrunn omfatter både de som selv har innvandret til Norge, og norskfødte med to utenlandsfødte foreldre. Kapitlet er basert på funn fra en spørreundersøkelse blant innvandrerbefolkningen i kommunen, supplert med et kvalitativt datamateriale bestående av fritekstsvaer fra spørreundersøkelsen, og et begrenset antall kvalitative intervjuer med personer med innvandrerbakgrunn.

Først presenterer vi resultater fra spørreundersøkelsen når det kommer til opplevelser av diskriminering og rasisme på ulike samfunnsområder, og hvem som utøver rasistiske ytringer. Deretter ser vi nærmere på hva det kvalitative materialet sier om hvordan rasisme og diskriminering oppleves for dem som rammes. Videre ser vi på hvordan rasisme og diskriminering arter seg i hverdagen. Til slutt beskriver vi opplevelser av rasisme og diskriminering blant samer og kvener i Tromsø kommune.

### 4.1 Målgruppe og datagrunnlag

Som nevnt i avsnitt 2.3, fikk vi totalt 463 svar på spørreundersøkelsen i Tromsø. Datagrunnlaget for de fem deltakerkommunene samlet viser at svarprosenten er lavest blant de yngste aldersgruppene og øker med alderen. Videre er svarprosenten noe høyere blant kvinner enn menn, og noe høyere blant innvandrere enn etterkommere.

Tabellen under viser fordeling etter kjønn, alder, utdanningsnivå, religion, landbakgrunn og hvor stor andel som er født i utlandet blant respondentene i Tromsø kommune.

Tabell 4-1 Deskriptiv statistikk over respondenter i Tromsø kommune (N=463)

		<b>Andel</b>	<b>Antall</b>
<b>Kjønn</b>	Kvinne	50 %	230
	Mann	50 %	233
<b>Alder</b>	< 30 år	13 %	61
	30-44 år	45 %	208
	45-59 år	33 %	154
	> 60 år	9 %	40
<b>Utdanningsnivå</b>	Grunnskole/ingen utd.	7 %	34
	Videregående	24 %	112
	Universitet/høyskole	58 %	268
	Annen/ukjent utd.	11 %	49
<b>Religion</b>	Kristendom	43 %	198
	Islam	10 %	48
	Ingen religion	27 %	125
	Annen religion	11 %	50
	Ikke svart	9 %	42
<b>Bakgrunn fra</b>	Asia	29 %	132
	Europa	49 %	229
	Afrika	15 %	69
	Amerika/Oseania	6 %	27
	Ukjent/uoppgitt/statsløs	1 %	6
<b>Innvandrer eller etterkommer</b>	Innvandrer	97 %	447



I spørreundersøkelsen inkluderte vi også to åpne spørsmål der respondentene selv kunne skrive inn svar med egne ord. I det første spurte vi respondentene om de kunne beskrive en situasjon der de har vært utsatt for rasisme eller diskriminering på grunn av sin innvandrerbakgrunn. I det andre spurte vi om respondentene hadde forslag til hva som kan gjøres for å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering i sin kommune. Vi fikk inn svært mange svar i disse åpne spørsmålene, og disse fritekstsvarende inngår i det kvalitative datamaterialet sammen med data fra de kvalitative intervjuene. Sitater og beskrivelser av opplevelser av rasisme og diskriminering i dette kapitlet er hentet fra begge disse kildene.

## 4.2 Rasisme og diskriminering på ulike samfunnsområder

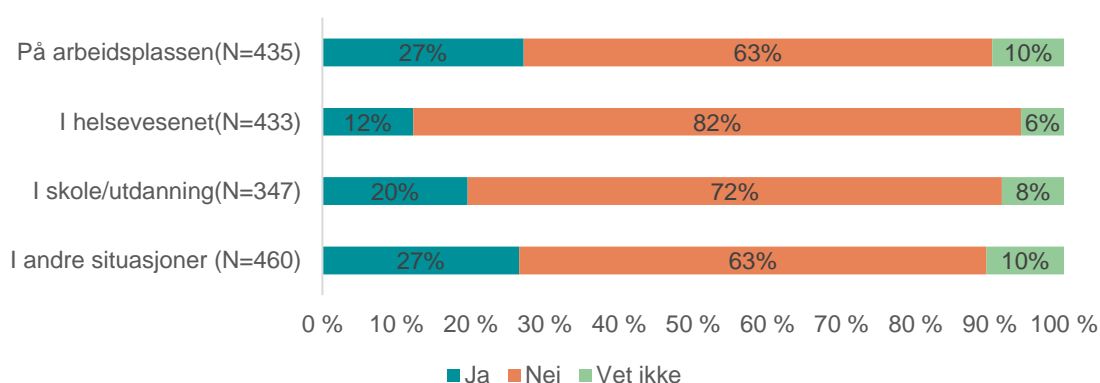
### 4.2.1 Opplevd forskjellsbehandling

I spørreundersøkelsen har vi spurt respondentene om de har opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av sin innvandrerbakgrunn på ulike samfunnsområder. I tillegg har vi stilt et åpent spørsmål der vi har bedt respondenter beskrive situasjoner der de har opplevd forskjellsbehandling med egne ord. Vi har også spurt om opplevelser av diskriminering på ulike samfunnsområder i intervjuene.

I spørreundersøkelsen har vi spurt respondentene om de i løpet av de siste 12 månedene har opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av sin innvandrerbakgrunn på ulike samfunnsområder, herunder i arbeidslivet, i helsevesenet og i skole- eller utdanningsinstitusjon. Resultatene vises i Figur 4-1. Noen respondenter har ikke svart på spørsmålet eller oppgir at de ikke har vært i arbeid, ikke vært elev/student eller ikke har hatt kontakt med helsevesenet de siste månedene. Disse respondentene er ikke med i figuren. Den viser andelene som svarer ja, nei eller vet ikke kun blant respondenter som er aktuelle for spørsmålet og som har besvart det.

Figur 4-1 Har du i løpet av de siste 12 månedene opplevd å bli forskjellsbehandlet...

- på arbeidsplassen av kollegaer, sjefer eller kunder på grunn av din innvandrerbakgrunn?
- på grunn av din innvandrerbakgrunn av medelever eller ansatte på en skole eller utdanningsinstitusjon?
- i det norske helsevesenet på grunn av din innvandrerbakgrunn? For eksempel hos fastlege, eller på sykehus, legevakt, helsestasjon eller sykehjem.
- på grunn av din innvandrerbakgrunn i andre situasjoner?



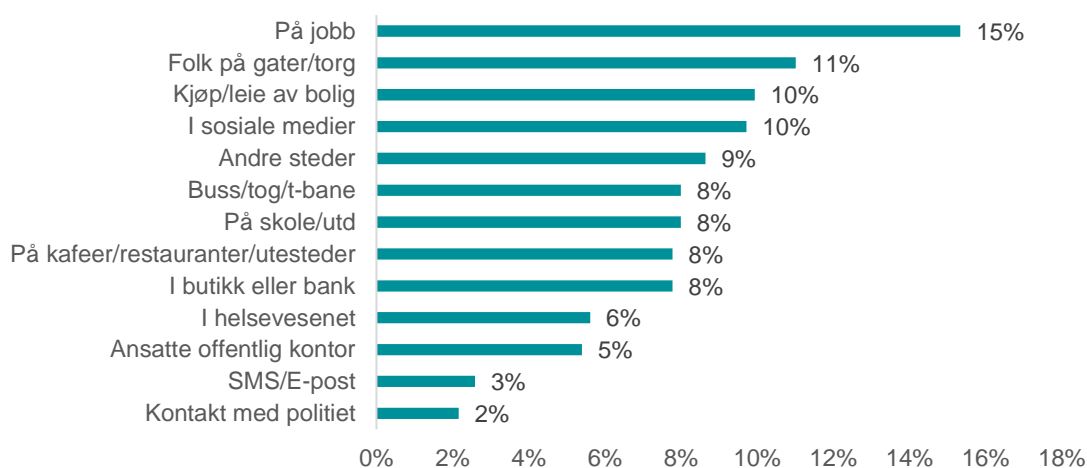
Vi ser at flest oppgir at de har opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av innvandrerbakgrunn på arbeidsplassen (27 prosent) og i *andre situasjoner* (27 prosent), mens dette gjelder i noe mindre grad i skole og utdanningsinstitusjon (20 prosent) og i en del mindre grad i helsevesenet (12 prosent).

## 4.2.2 Rasistiske ytringer

I spørreundersøkelsen har vi også stilt spørsmål om opplevelser av rasistiske ytringer. I spørreskjemaet definerte vi dette på følgende måte: «Rasistiske ytringer er for eksempel når noen hevder at noen «raser» eller etniske grupper er mindre verdt enn andre, og håner, mobber, truer, eller lignende på grunn av «rase» eller etnisk gruppe».

Vi spurte først om respondentene hadde opplevd rasistiske ytringer på ulike samfunnsområder i løpet av det siste året. Resultatene vises i Figur 4-2.

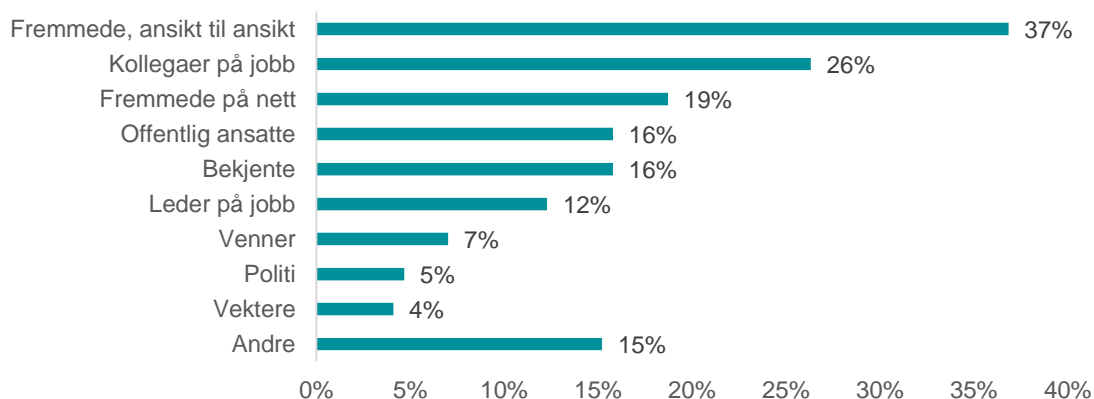
Figur 4-2 Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for rasistiske ytringer på noen av de følgende stedene? (N=463)



Vi ser at flest oppgir å ha blitt utsatt for rasistiske ytringer på jobb, dette gjelder 15 prosent. Rundt 10 prosent har blitt utsatt for dette av folk på gater/torg, i boligmarkedet, i sosiale medier og andre steder. Færrest oppgir å ha blitt utsatt for rasistiske ytringer på SMS/e-post og i kontakt med politiet. Kun 2 prosent har opplevd sistnevnte. Også her kan dette sammenheng med at relativt få respondenter har hatt kontakt med politiet.

De som oppga å ha opplevd rasistiske ytringer på en eller flere av arenaene over, fikk et oppfølgingsspørsmål om hvem som hadde utsatt dem for dette. Resultatet vises i Figur 4-3.

Figur 4-3 Hvem var det som utsatte deg for rasistiske ytringer i løpet av de siste 12 månedene? (N=334)



Vi ser at flest oppgir at det er fremmede ansikt til ansikt som har utsatt dem for rasistiske ytringer. Dette gjelder en stor andel av respondentene som har blitt utsatt for slike ytringer, hele 37 prosent. Det er færre som oppgir å ha blitt utsatt for rasisme fra fremmede på internett, dette gjelder 19 prosent, men det er også en relativt stor andel. Det er også relativt mange som har blitt utsatt for rasistiske ytringer fra kollegaer på jobb, dette gjelder 26 prosent. En del opplever dette også fra offentlig ansatte og bekjente.

I mange tilfeller kan det være vanskelig å skille mellom tilfeller av rasisme og tilfeller av diskriminering. Selv om diskriminering i juridisk forstand er et smalere begrep, brukes disse ordene om hverandre av respondentene i spørreundersøkelsen og de vi har intervjuet. Generelt ser vi at mange av de samme arenaene og situasjonene går igjen både når det kommer til opplevelser av rasisme og opplevelser av diskriminering. I tillegg kan en og samme situasjon inneholde elementer av både underliggende rasistiske holdninger, konkrete rasistiske ytringer og diskriminering. I andre tilfeller kan den som utsettes ha ufullstendig informasjon om en situasjon, og dermed være usikker på om det de opplever er rasistisk motivert eller ikke. I det følgende vil vi derfor omtale eksempler på rasisme og diskriminering samlet, og vi vil ikke gjøre tydelige skiller mellom diskriminering og rasisme i omtalen av funnene.

### 4.3 Hvordan oppleves rasisme og diskriminering?

I avsnittene nedenfor går vi nærmere inn på *hvordan* diskriminering og forskjellsbehandling kan arte seg på ulike arenaer, og hvordan det oppleves av de som utsettes for det. Her bruker vi funn både fra fritekstsvarene i spørreundersøkelsen og fra intervjuene til å si noe om opplevelser av diskriminering i arbeidslivet, i skolen og i helsevesenet. Til slutt ser vi nærmere på opplevelser av diskriminering på andre arenaer.

Det er viktig å understreke at selv om en situasjon oppleves som et tilfelle av rasisme eller diskriminering, betyr ikke dette nødvendigvis at rasisme eller diskriminering faktisk har funnet sted. Det er mange faktorer som kan påvirke hvordan en situasjon tolkes av dem som opplever den. I dette avsnittet har vi imidlertid valgt å ta utgangspunkt i våre informanternes opplevelser og tolkninger, ettersom dette er viktig kunnskap i arbeidet med hvordan kommunen kan forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering.

#### 4.3.1 Rasisme og diskriminering i arbeidslivet

Mange av de som har svart på åpne spørsmål i spørreundersøkelsen og de vi har intervjuet forteller om erfaringer med rasisme og diskriminering i arbeidslivet. Dette omfatter både erfaringer internt på arbeidsplassen, negative opplevelser i møte med kunder og brukere, og erfaringer med diskriminering i forbindelse med jobbsøking.

##### Internt på arbeidsplassen

Det kvalitative materialet tyder på at opplevelser med rasisme og diskriminering på arbeidsplassen er et stort problem i Tromsø. Mange av informantene i spørreundersøkelsen og flere i intervjuene forteller om negative opplevelser, kommentarer og diskriminering basert på sin innvandrerbakgrunn, både fra ledere, kollegaer, kunder og brukere på arbeidsplassen. Flest forteller om diskriminering fra ledere. Hendelsene omhandler blant annet nedsettende kommentarer knyttet til etnisk bakgrunn/landbakgrunn og religion, at de får dårligere opplæring enn norske kollegaer, og annen type forskjellsbehandling mellom etniske grupper. En informant forteller:

*På jobb hvor leder ville ha bare ansatte med europeiske bakgrunn. Alle asiatiske og afrikanske ansatte ble nesten kastet ut. Sjefen bruker å gi skriftlig varsel til ansatte om at de skal miste jobben. Mye rasisme på jobb i de siste årene.*

En annen har opplevd at lederen flere ganger har sagt «jævla utlending», og føler seg av og til behandlet som «søppel» på arbeidsplassen. Vi får også beskrevet eksempler på mer indirekte og subtile former for diskriminering på arbeidsplassen.

*Jeg har opplevd at gjennom diskusjoner om avvik på jobb (jeg er leder), folk begynner å prate med meg sakte og mer tydelig og spør "når har du flyttet til Norge? Trives du her? Vårt land er ikke som hjemlandet ditt". Det er svært passiv aggressiv og er ment for å gjøre innvandrere å føle at de er bare gjester her og egentlig har ikke så mye rettigheter som de som er født her i Norge. Flere av mine internasjonale venner har opplevd like situasjoner. Det er en av de vanligste måter for å være fornærmende uten å vise direkte diskriminering.*

Som nevnt beskriver flere informanter negative kommentarer og oppførsel fra brukere og kunder, basert på sin bakgrunn. Én opplevde at brukeren i lengre perioder kalte vedkommende «n-ordet» og andre ord som henviste til hudfarge, noe som til slutt resulterte i at den ansatte sa opp jobben. En annen opplevde – etter å ha svart på et spørsmål fra en kunde – å bli usynliggjort, og at kunden fortsatte samtalen med den norske kollegaen. Vi hører også om flere hendelser fra serveringssteder. En informant forteller om en hendelse i restauranten hen jobber:

*Det er en lørdag og så mye kaos. Jeg går og leverer mat. En cola datt ned, og jeg sier til damen «unnskyld, jeg henter en ny» Og hun bare, «Dere utlendinger kan ingenting». Jeg bare sier, hæ? Jeg går direkte til sjefen, og sjefen gjør ingenting.*

## Jobbsøkningsprosesser

I spørreundersøkelsen har vi også prøvd å kartlegge hvor mange som har opplevd diskriminering i forbindelse med ansettelsesprosesser. 33,5 prosent av respondentene (155 personer) oppgir at de har søkt jobb i løpet av de siste 12 månedene. Disse har fått spørsmålet «Har det i løpet av de siste 12 månedene hendt at du ikke har fått et arbeid som du har søkt og var kvalifisert for på grunn av din innvandrerbakgrunn?». Om lag en fjerdedel (39 respondenter) av de som har søkt jobb har svart ja på dette. 16 av disse respondentene oppgir at arbeidsgiveren var Tromsø kommune.

Det er stor usikkerhet knyttet til disse tallene, ettersom respondentene har begrenset informasjon om hvorfor de ikke har fått stillingen(e) de har søkt på. Likevel er forskjellsbehandling og diskriminering i forbindelse med jobbsøking og ansettelsesprosesser et tema som svært ofte dukker opp i det kvalitative materialet, og det er tydelig at mange opplever store utfordringer knyttet til dette.

Likevel er forskjellsbehandling og diskriminering i forbindelse med jobbsøking og ansettelsesprosesser et tema som svært ofte dukker opp i det kvalitative materialet, og det er tydelig at dette er en utfordring i Tromsø. Flere informanter i intervjuer og spørreundersøkelsen forteller at det er vanskelig for personer med innvandrerbakgrunn å få jobb, på grunn av deres bakgrunn eller hudfarge. Flere opplever også at det er vanskelig å få den jobben man vil ha. Særlig unge opplever dette. Noen informanter mener dette blant annet handler om at man har et utenlandskklingende navn. Andre mener man som person med innvandrerbakgrunn, både de som selv har innvandret og etterkommere, mangler nettverket man trenger for å få jobb. En ung informant sier:

*Så det er vanskelig å få en jobb her. Selv om du har blitt ferdig på skolen og sånne ting. På grunn av din bakgrunn, hvor du kommer fra og sånne ting. Så det går ikke.*

En intervjuinformant som har jobbet i barnehage, forteller om en konkret sak der personer med opphav fra et spesifikt land ble systematisk diskriminert i ansettelsesprosesser i denne barnehagen. Begrunnelsen for at vikarer fra dette landet ikke ble ansatt, var at

barnas foreldre ikke ønsket at det skulle jobbe personer med denne bakgrunnen i barnehagen.

Flere informanter snakker om at innvandrere opplever å ikke få jobber de ønsker, og er kvalifisert eller overkvalifisert til, på grunn av bakgrunnen sin. Dette resulterer i at det oppstår et skille i arbeidsmarkedet, mellom innvandrere og personer med norsk bakgrunn. Disse gruppene får, og forventer å få, ulike typer jobber. Informantene oppfatter at jobber som renholder, bussjåfør og taxisjåfør er jobber som er lettere å få for innvandrere – mens det for eksempel i kommuneadministrasjonen og på universitetet i Tromsø er få personer med annen bakgrunn enn norsk.

Vi får inntrykk av at dette skillet kan ha en negativ påvirkning på hvordan unge personer med innvandrerbakgrunn ser på sin egen fremtid, og sine muligheter på arbeidsmarkedet. En ung informant sier:

*(...) de jobbene som norske ikke vil ha, det er de jobbene innvandrere gjør. Alle de vanskelige jobbene som norske vil ikke ha, vi jobber med dem. Så det er der jeg går tilbake til at selv om jeg jobber hardt, vil jeg fortsatt enda få en jobb jeg ikke vil ha, fordi... Vet du hva jeg mener? Så det er den vanskelige delen.*

### 4.3.2 I skole- og utdanningsinstitusjoner

Både informanter i intervjuer og spørreundersøkelse forteller om diskriminering og rasisme i skolen. Vi hører blant annet om en følelse av å bli oversett og undervurdert av lærere, opplevelser av å ikke få hjelp, ikke bli tatt på alvor og ikke bli forstått av læreren, og av å måtte jobbe «ti ganger hardere». Tilbakemeldingene fra informanter tyder på at dette skyldes en kombinasjon av manglende kompetanse blant lærere og svakere norskferdigheter blant ungdommene, men også dårlige holdninger blant noen lærere. En informant forteller om følelsen av å bli oversett på grunn av sin innvandrerbakgrunn:

*Noen ganger det virker som om de lytter på deg, men etter at du har sagt hva som helst du har sagt, det er som om ingenting har skjedd. Så de bare fortsetter med hverandre som om du ikke eksisterer.*

En annen forteller om manglende forståelse blant lærere for hvordan personer med andre bakgrunner enn norsk kan få utbytte av undervisningen, og hvilke konsekvenser dette kan få for de elevene det gjelder:

*Når jeg gikk der, det var litt vanskelig. Når jeg sier fra til læreren at jeg forstod ikke dette spørsmålet (...) Det var vanskelig for dem til å forklare, fordi de forstod ikke hvordan. Vi er ikke fra samme land, men det er enklere for dem å forstå norske elever, enn forstå oss. Det gjør at vi blir separert fra norske elever fordi de ikke ser oss. Ok, jeg forstår ikke dette. Kan du forklare det på en annen måte? De har aldri en løsning.*

En annen ung informant trekker frem både gode og dårlige opplevelser i skolen:

*Min norsklærer gjorde sitt beste, og hun kommer aldri til å glemme, men de andre lærere, jeg kommer ikke til å si hei en gang. Og det er fordi man ser ikke at de gjør sitt beste for at vi skal få hjelp. Altså vi sitter ikke her og klager bare på ting som er ikke sant og ikke skjer, men det skjer, og det skjer daglig.*

En forelder har opplevd at barnet ble urettferdig behandlet av en lærer på skolen, og mistenkte at familiens innvandrerbakgrunn lå bak dette. Andre informanter som har barn i grunnskolen, opplever imidlertid at deres barn trives på skolen og føler seg inkludert, og at de har gode venner som de er sammen med både på skolen og på fritiden.

Vi hører også om enkelte opplevelser av rasisme og diskriminering i voksenopplæringen i kommunen. En informant i spørreundersøkelsen skriver:

*Lærerne spesielt på voksenopplæring har en stor rolle. De må slutte med å snakke med elever som dumme folk, som har kommet ut fra skogen. Neida, de har også bodd i byer, faktisk veldig store byer, med sine tradisjoner og kulturer. Hver eneste student har sin egen historie. De skal ikke bli diskriminert. De må også slutte med å gjenta «I Norge gjør vi/(ikke) sånn og sånn», og de må slutte å være ALT for stolt av seg selv, det finnes bedre metoder, mener jeg. Jeg fikk min verste opplevelse i Norge på voksenopplæring.*

### 4.3.3 I helsevesenet

I intervjuene hører vi ikke mye om opplevelser med diskriminering og rasisme i helsevesenet, men noen informanter peker på at personer med innvandrerbakgrunn kan ha slike opplevelser i møte med psykisk helsetjeneste. Vi får inntrykk av at personer med innvandrerbakgrunn kan kvie seg for å oppsøke og benytte psykolog og andre tilbud innen psykisk helse, i frykt for at dette skal kunne «brukes mot dem». Noen informanter oppfatter at mange personer med innvandrerbakgrunn opplever rasisme på denne arenaen, og beskriver negative stereotyper og fordommer som helsepersonell innen psykisk helsehjelp kan ha mot innvandrere. En informant forteller:

*For lenge siden så jeg en video der en dame som er psykolog, der hun snakker, hvis dere bor i Skandinavia, og dere har depresjon, stress og alt det der, så bør dere aldri nevne at dere skal tenke på selvmord eller noe sånt, fordi de kommer til å assosiere det med at du kommer til å drepe noen. At det liksom kan bli brukt mot deg og alt det der. Så det er mange som sliter, men ikke kan.*

En informant mener at en del foreldre med innvandrerbakgrunn tenker at de ikke bør gå til psykolog dersom de sliter psykisk, fordi man da ikke vil bli oppfattet som kvalifisert til å ta vare på barnet sitt, noe som kan føre til at barnevernet overtar omsorgen for barnet.

Videre forteller noen informanter at tilbudet innen psykisk helse ikke er godt nok tilpasset personer med innvandrerbakgrunn, fordi få psykologer har kompetanse på behandling av minoriteter.

### 4.3.4 Rasisme og diskriminering på andre arenaer

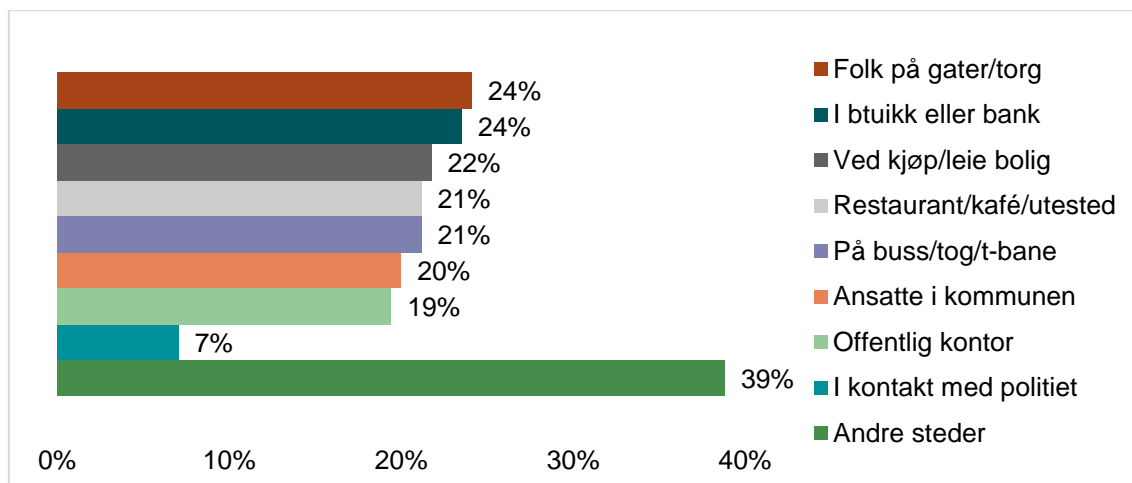
I figur 4-1 så vi at 27 prosent av respondentene oppga å ha opplevd forskjellsbehandling på andre arenaer enn arbeidsplassen, helsevesenet og skole- og utdanningssystemet. De som har svart «ja» eller «vet ikke» på spørsmål om de i løpet av det siste året har opplevd forskjellsbehandling på grunn av sin innvandrerbakgrunn i andre situasjoner, har fått et oppfølgingsspørsmål om hvilke situasjoner det er snakk om. Resultatet vises i Her ser vi at flest har opplevd forskjellsbehandling i butikk eller bank og ute i gater og på torg (24 %). En del opplever det også på boligmarkedet (22%), på restauranter, cafeer og utested, og på kollektivtransport (21%), i møte med kommunalt ansatte (20 %) og i møte med offentlige kontorer (19 %). Færrest oppgir å ha opplevd forskjellsbehandling i kontakt med politiet. Dette kan imidlertid skyldes at få av respondentene har vært i kontakt med politiet. Mange, hele 39 prosent, oppgir å ha opplevd forskjellsbehandling andre steder enn dette. Vi har ikke spurt ytterligere om hvilke steder eller i hvilke situasjoner dette her, men kvalitative data fra åpne svar i spørreundersøkelsen og intervjuer, tyder på at det blant annet kan dreie seg om opplevelser i forbindelse med fritidsaktiviteter. I det videre følger kvalitative beskrivelser av opplevelser med rasisme og diskriminering på boligmarkedet, fra fremmede i offentligheten, fra ansatte i andre offentlige tjenester enn dem vi allerede har omtalt, og i fritidsaktiviteter.

Figur 4-4.

Her ser vi at flest har opplevd forskjellsbehandling i butikk eller bank og ute i gater og på torg (24 %). En del opplever det også på boligmarkedet (22%), på restauranter, cafeer og utested, og på kollektivtransport (21%), i møte med kommunalt ansatte (20 %) og i

møte med offentlige kontorer (19 %). Færrest oppgir å ha opplevd forskjellsbehandling i kontakt med politiet. Dette kan imidlertid skyldes at få av respondentene har vært i kontakt med politiet. Mange, hele 39 prosent, oppgir å ha opplevd forskjellsbehandling andre steder enn dette. Vi har ikke spurt ytterligere om hvilke steder eller i hvilke situasjoner dette her, men kvalitative data fra åpne svar i spørreundersøkelsen og intervjuer, tyder på at det blant annet kan dreie seg om opplevelser i forbindelse med fritidsaktiviteter. I det videre følger kvalitative beskrivelser av opplevelser med rasisme og diskriminering på boligmarkedet, fra fremmede i offentligheten, fra ansatte i andre offentlige tjenester enn dem vi allerede har omtalt, og i fritidsaktiviteter.

Figur 4-4 I hvilke andre situasjoner har du opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av din innvandrerbakgrunn? (N=122)



### På boligmarkedet

Det kvalitative intervjumaterialet tyder på at diskriminering på boligmarkedet i Tromsø er en utfordring. Som nevnt svarer 22 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen at de har opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av sin innvandrerbakgrunn ved kjøp/leie av bolig. Dette inntrykket bekreftes i det kvalitative materialet. Inntrykket herfra er at mange personer med innvandrerbakgrunn særlig sliter med å få leid bolig privat. En respondent i spørreundersøkelsen forteller om en personlig opplevelse med dette:

*Jeg har prøvd å få leid en leilighet eller hybel i flere måneder. Ofte jeg får jeg ingen svar eller blir nedprioritert hvor andre er i større grad «bedre kandidater». Da jeg endelig fikk meg en hybel var vedkommende veldig opptatt hvor jeg kom fra. Det repeterte seg flere ganger som gjorde at når jeg bodde der sørget jeg for å gjøre alt «riktig» slik at han ikke skulle være vanskelig. Jeg kunne føle at han måtte sjekke om jeg var en «ordentlig person», siden jeg var mørk i huden.*

Når det gjelder kjøp av bolig, får vi inntrykk av at også dette kan være utfordrende for innvandrere, men det trekkes frem at det er høye boligpriser i Tromsø. Det er derfor utfordrende for mange grupper i samfunnet å få kjøpt egen bolig, også unge og nyutdannede. Det kan kanskje være ekstra utfordrende for personer som er nye i Norge, og ikke har egenkapital, og familie som kan hjelpe dem, men det understrekes at dette også er en utfordring for etnisk norske personer.

Som nevnt er det færrest respondenter i spørreundersøkelsen som oppgir å ha opplevd forskjellsbehandling i kontakt med politiet, kun 7 prosent. Likevel er dette noe som nevnes noen informanter i fritekstfelt i spørreundersøkelsen.

## Fra fremmede i offentligheten

Vårt kvalitative datamateriale viser at ulike former for rasisme og diskriminering fra fremmede og andre i det offentlige rom er et problem som mange personer med innvandrerbakgrunn opplever i Tromsø. Rasismen eller diskrimineringen kan være både direkte, og mer subtil.

På den ene siden opplever mange nedsettende kommentarer og/eller handlinger basert på hudfarge, etnisitet, eller religion, fra fremmede i det offentlige rom. Informantene forteller blant annet om hendelser på gaten, serveringssteder, kollektivtransport og andre offentlige steder.

Noen eksempler på opplevelser er å få rasistiske tilrop på gaten (for eksempel «jævla utlending», «muslim-terrorist», «få apen av bussen», etc.), å bli fortalt «velkommen til Norge», og at andre gjør apebevegelser mot dem. Vi får også inntrykk av at «n-ordet» brukes, særlig av unge gutter innenfor enkelte subkulturer. For eksempel fortelles det om en hendelse der unge gutter ropte «n-ordet» da en mørkhudet person figurerte i en film som ble vist på kino i kommunen. Et annet eksempel er en informant som opplever at fremmede på bussen tar på vedkommende sitt krøllete hår, uten tillatelse.

Vi hører også om et eksempel på interseksjonalitet – altså diskriminering på flere diskrimineringsgrunnlag samtidig – i opplevelser av diskriminering fra fremmede. En informant opplevde diskriminering på bakgrunn av både sin etniske bakgrunn og kjønn, i form av seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet.

I det kvalitative datamaterialet får vi også eksempler på opplevelser med mer skjulte eller subtile former for rasisme og diskriminering i det offentlige rom. Flere informanter opplever å bli behandlet annerledes på grunn av sin bakgrunn. Eksempler er at andre antar at de ikke forstår, at de blir ignorert eller ikke får hjelp. Andre forteller om å føle seg «overvåket» av ansatte når de ser på varer i butikker, eller at fremmede ikke vil sitte ved siden av dem på offentlig transport. Én informant beskriver hvordan andres holdning eller innstilling til dem kan endre seg, når de får høre hvor vedkommende er fra:

*Folk spør meg ofte hvor jeg er fra for tidlig i samtalene. Og noen ganger etter å ha fått denne informasjonen, blir de kaldere eller fjernere.*

## Andre offentlige ansatte

Én intervjuinformant trekker frem det vedkommende mener er diskriminering av foreldre med innvandrerbakgrunn i barnevernet. Informanten oppfatter at mange innvandrerforeldre opplever et press når de er ute i offentligheten med barna sine, blant annet fordi de føler at andre observerer hvordan de behandler barna sine. Informanten oppfatter at barnevernet dømmer foreldre med innvandrerbakgrunn på bakgrunn av kulturen deres:

*Jeg tror de fleste av innvandrere har opplevd barnevern. Fordi de er utlendinger. Og det er mange som er ignorante, som tenker at den norske kulturen er den eneste riktige kulturen. Så hver gang vi sier at vår kultur er sånn her, vi gjør det. I vår kultur vi snakker slik. I vår kultur vi spiser sånn her. Men de er veldig judgy. De tenker at vi er veldig dårlige forbilder for barn, på en måte.*

En informant i spørreundersøkelsen har selv hatt erfaringer med denne type diskriminering, da i møte med ansatte i skolen. Informanten skriver: «Jeg opplever at det er «enklere» for skoleansatte å tro at de kan best om mitt barn, og enklere true med barnevernet ved uenighet». Som tidligere beskrevet, hører vi også om at foreldre med innvandrerbakgrunn kvier seg for å oppsøke psykisk helsehjelp, i frykt for at barnevernet på grunn av dette skal frata dem barna.

Én informant forteller om en opplevelse med diskriminering i møte med skattemyndighetene. Informanten hadde oppsøkt skattemyndighetene for å få en oppklaring om skatt,



og ble fortalt av den ansatte at: «Du er i Norge nå, du må betale skatt her, folk som deg må lære dette før dere kommer hit».

### I forbindelse med fritidsaktiviteter

Noen informanter snakker også om diskriminering og utfordringer med inkludering i fritidsaktiviteter. Én informant med innvandrerbakgrunn forteller om hets på fotballbanen og i idrett på skolen i oppveksten, selv om dette ikke forekom ofte.

Inkludering av barn og unge med innvandrerbakgrunn i idrett – på samme måte som i skolen – kan være en utfordring. Noen informanter mener det spiller en rolle at noen foreldre med innvandrerbakgrunn ikke har mulighet til å følge opp barna like tett, fordi de har flere barn, er aleneforsørgere, jobber mye og/eller har svake norskkunnskaper. Dette har idrettsmiljøer i kommunen jobbet mye med, for eksempel å ved å få barn og ungdom inn i idrett, følge dem til trening m.m. Én informant trekker også frem at flere barn og unge med innvandrerbakgrunn slutter på fritidsaktiviteter fordi det stilles for harde krav til prestasjoner, eller fordi foreldrene ikke engasjerer seg, og støtter dem. Likevel poengteres det at det er flere etnisk norske foreldre som ikke bidrar på dugnader etc., men at innvandrerforeldre som ikke bidrar «tas med en gang». Informanten sier: «[Innvandrere] må trene mer, bidra mer, jobbe mer, for å bli like».

## 4.4 Hvordan og hvorfor utøves diskriminering og rasisme?

I tillegg til å kartlegge i hvilke situasjoner og på hvilke arenaer personer med innvandrerbakgrunn opplever diskriminering og rasisme, har vi også ønsket å kartlegge hvordan dette utspiller seg, hvordan det oppleves for den som utsettes og hva som kan ligge bak. I spørreundersøkelsen har vi brukt et spørsmålsbatteri som opprinnelig er hentet fra amerikansk forskning på diskriminering, og som er ment å fange opp ulike former for «hverdagsdiskriminering».<sup>12</sup> Her spør vi hvor ofte respondentene har opplevd følgende:

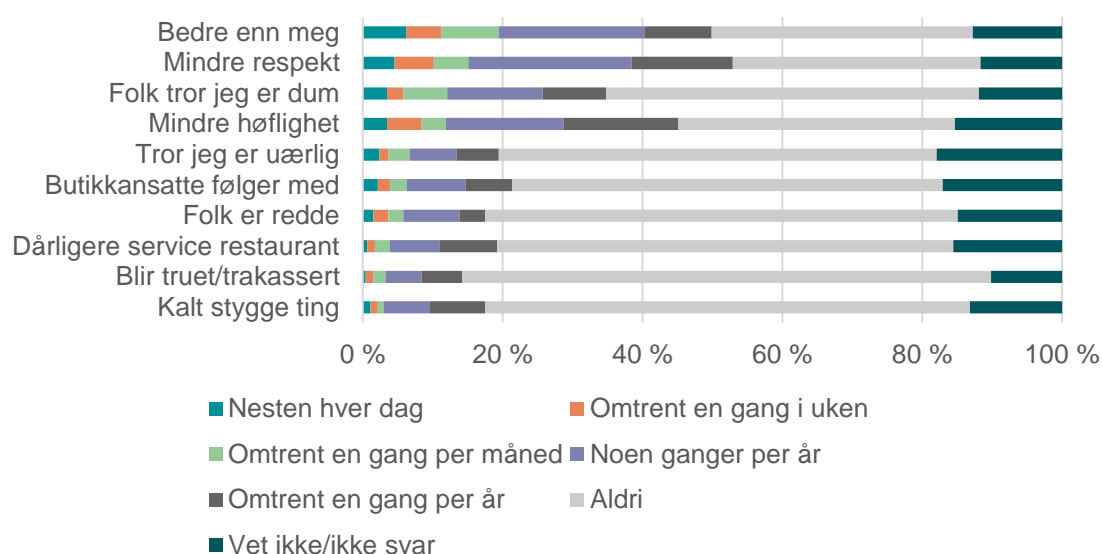
- Jeg blir behandlet med mindre respekt enn andre mennesker
- Jeg blir behandlet med mindre høflighet enn andre mennesker
- Jeg får dårligere service enn andre på restauranter eller cafeer
- Butikkansatte følger ekstra nøye med på meg
- Folk oppfører seg som om de tror jeg er dum
- Folk oppfører seg som om de er redde for meg
- Folk oppfører seg som om de tror jeg er uærlig
- Folk oppfører seg som om de er bedre enn meg
- Jeg blir kalt stygge ting
- Jeg blir truet eller trakassert

Resultatet vises i Figur 4-5.

---

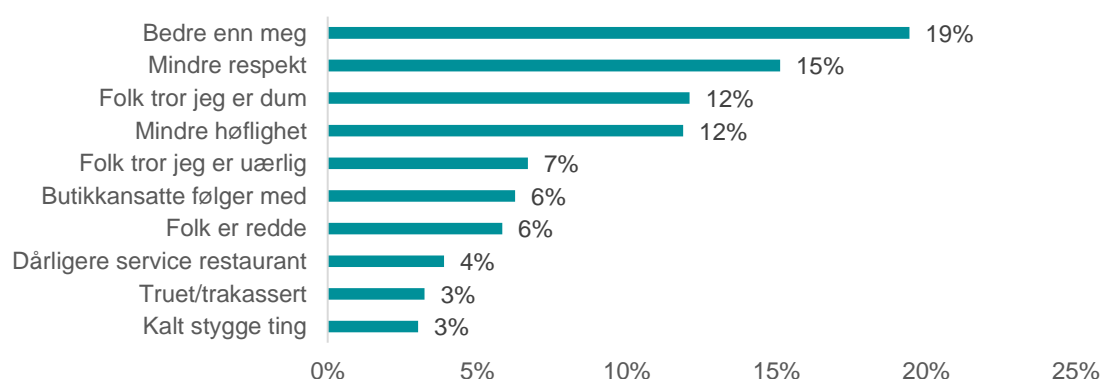
<sup>12</sup> «Everyday discrimination scale» har blitt brukt i flere amerikanske og internasjonale studier (se blant annet Krieger et al. 2005; Taylor et al. 2002). Nylig har den også blitt brukt i en norsk kontekst, blant annet i Probas rapport om barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering (Proba 2023b). Fafo har brukt et lignende spørsmålsbatteri i sin studie av hverdagsintegring (Dalen m.fl. 2024).

Figur 4-5 Hvor ofte opplever du at andre behandler deg på følgende måter? (N=463)



I tillegg til å måle *om* respondentene har opplevd disse ulike formene for hverdagsdiskriminering, måler også denne skalaen *hvor ofte* respondentene har slike opplevelser. For å tydeliggjøre nettopp dette, har vi i Figur 4-6 kun inkludert de som har svart at de opplever en av disse formene for hverdagsdiskriminering en gang i måneden eller oftere.

Figur 4-6 Hvor ofte opplever du at andre behandler deg på følgende måter? - Andel som oppgir én gang i mnd eller mer (N=463)



Som Figur 4-6 over viser, er det nesten 20 prosent av respondentene som minst én gang i måneden opplever at andre behandler dem som om de er bedre enn dem. 15 prosent oppgir at de minst én gang i måneden opplever at andre behandler dem med mindre respekt. 12 prosent opplever like ofte at folk oppfører seg som om de tror vedkommende er dum, og en like stor andel opplever å bli behandlet med mindre høflighet enn andre mennesker minst én gang i måneden. Dette er forholdsvis høye tall, som indikerer at hverdagsrasisme er en utfordring i Tromsø kommune.

I det kvalitative datamaterialet identifiserer vi flere mekanismer for hvordan og hvorfor diskriminering og rasisme utøves mot personer med innvandrerbakgrunn. Flere av informantene – og særlig de unge – forteller at de ofte opplever å bli forhåndsdomt ut fra bakgrunnen eller utseendet sitt, basert på stereotypier folk har. Vi hører om at sosiale medier (for eksempel tik tok) og medias fremstillinger bidrar til stereotypier, og mange informanter opplever at andre mennesker ofte går ut fra disse, i stedet for å finne frem til korrekt informasjon. Dette gjelder særlig informasjon om land, religioner og kulturer i Afrika, Asia og Midtøsten, og stereotyper om personer med bakgrunn fra land i disse

verdensdelene. Et eksempel på dette er at en informant, som bruker hijab, opplevde at en fremmed i det offentlige rom sa: «Du er trygg her, du kan ta det av». Personen antok at informanten gikk med hodeplagget under tvang, og at vedkommende ikke hadde et valg.

Flere informanter opplever også å alltid ha i bakhodet hvordan andre oppfatter dem. Man vil ikke gjøre noe «feil», og dermed bekrefte andres negative fordommer om personer med deres bakgrunn eller utseendet. En ung informant sier:

*Jeg føler at for meg å leve her, de har allerede malt et bilde av meg, uten at jeg snakker.*

Flere informanter får også inntrykk av at en del mennesker med norsk bakgrunn tenker at de er «bedre» og smartere enn innvandrere.

Informanter vi har snakket med opplever at folk er vitne til diskriminering og rasisme mot innvandrere i offentligheten, men at de ikke sier noen ting, eller griper inn i situasjonen for å hjelpe den som er utsatt. De opplever at det samme gjelder lærere i skolen. En informant sier:

*Og det er liksom «the casual racism» som vi fortsatt har her i Tromsø, som man skulle forvente, i hvert fall en person kunne snu seg rundt og si, ikke gjør det her, eller gå og hente noen for å bare si at det her er ikke greit.*

## 4.5 Opplevelser av diskriminering blant samer og kvener

I prosjektet har vi også undersøkt opplevelser med rasisme og diskriminering blant samer og kvener i Tromsø. Selv om disse gruppene ikke har innvandrerbakgrunn, vet vi fra tidligere forskning og mediasaker at samiske og kvenske personer i Norge og Nord-Norge opplever diskriminering på grunn av sin etniske bakgrunn.

Folkehelseundersøkelsen i Troms og Finnmark i 2020 (gjennomført av Folkehelseinstituttet og Senter for samisk helseforskning) avdekket hvor stor andel av innbyggere med samisk, samisk/kvensk/norskfinsk eller kvensk/norskfinsk bakgrunn som har opplevd å bli diskriminert de to siste år eller før. Det er en høyere andel av de med samisk bakgrunn enn av de som har kvensk/norskfinsk bakgrunn som har opplevd diskriminering (Melhus og Broderstad, 2020). Én av tre blant dem med samisk bakgrunn rapporterer at de har blitt diskriminert. Dette gjelder én av ti kvener uten samisk bakgrunn (Melhus og Broderstad, 2020). Undersøkelsen avdekker også antallet som oppgir å ha blitt diskriminert av ulike årsaker blant de samiske/kvenske/norskfinske deltakerne i undersøkelsen som rapporterer å ha blitt diskriminert. Den desidert hyppigste årsaken til diskriminering av samer og kvener/norskfinner er diskriminering på grunn av etnisk bakgrunn. Deretter følger geografisk tilhørighet, «andre årsaker» og kjønn (Melhus og Broderstad, 2020).

I en undersøkelse publisert av Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM) i 2022 går det frem at 33 prosent blant de spurte i Nord-Norge har vært vitne til hatprat mot samer det siste året (Letvik, 2022). Det var større andeler av de spurte som hadde observert slik hets jo lengre nord man kommer i landet.

I vår undersøkelse har vi ikke gått dypt inn i erfaringene som samer og kvener i Tromsø har med diskriminering, men har fått inntrykk av sentrale problemstillinger gjennom et intervju med personer som har innsikt i samiske og kvenske miljøer. Vi vil understreke at vår datainnsamling ikke gir et dekkende bilde. Det kan være flere andre utfordringer som vi ikke har avdekket gjennom undersøkelsen, og det kan være variasjoner og nyanser mellom ulike undergrupper i den samiske og kvenske befolkningen i Tromsø som vi ikke har fanget opp.

En viktig utfordring som kommer frem i vårt datamateriale er at samiske og kvenske minoriteter kan kjenne mangel på anerkjennelse av, og kunnskap om, sin kultur og

historie. De kan føle seg glemt, tilsidesatt og usynliggjort i ulike sammenhenger, og at de ikke anerkjennes i samfunnet. Kvenene opplever for eksempel å bli kalt innvandrere fra Finland, det kvenske språket blir kalt «finsk dialekt» osv. En representant for kvener i Tromsø sier:

*Det er mikroagresjoner. Små uangripelige ting, men man får ikke den støtten og anerkjennelsen man har behov for.*

Videre opplever kvener i Tromsø at kommunen ikke gjør nok for å fremme kvensk kultur og historie, blant annet ved å ikke markere Kvenfolkets dag i stor nok grad. Et eksempel som illustrerer dette er at Tromsø kvenforening har kjøpt inn flaggene som benyttes på skoler i kommunen på Kvenfolkets dag, kjørt dem ut til skolene og gitt informasjon til rektorene. Foreningen opplever å ta seg av oppgaver knyttet til å synliggjøre og fremme kvensk kultur, som de mener kommunen burde ivareta.

Noen samiske grupper kan også oppleve det samme. Vi blir fortalt at noen føler seg litt «mellom barken og veden», og ikke blir anerkjent, for eksempel i forbindelse med søknader om tilskudd, og arbeid med revitalisering. En informant sier:

*Det er ikke noe som blir naturlig. Man må hele tiden jobbe for å få rettighetene ivaretatt, og forklare.*

Videre forteller våre informanter at det for særlig unge, fornorskede samer og kvener kan være vanskelig å kjenne til sine egne rettigheter. Disse kan for eksempel være knyttet til språkopplæring, eller til å ivareta samisk/kvensk kultur for barn i barnehagen. For eksempel trekkes det frem at det står lite om kvensk språkopplæring på kommunens nettsider. Det etterlyses også offentlige tjenester som i større grad ivaretar kulturell identitet for samer og kvener som har det vanskelig, og trenger hjelp fra det offentlige. Dette krever kompetanse, som igjen krever flere ressurser.

I vår undersøkelse hører vi om også om andre opplevelser. En kvensk informant forteller for eksempel at storsamfunnet innimellom ikke greier å skille mellom samer og kvener. Informanten ble for eksempel konsekvent kalt «han samer» av en kollega på arbeidsplassen. En samisk informant forteller om kommentarer som «kan ikke du ta en joik i dag?» på samefolkets dag. Videre kan mikroagresjoner komme som blikk og kommentarer. Vi blir for eksempel fortalt at man som same bør være forberedt på dette dersom man går ute i Tromsø en sen fredag kveld ikledt kofte. Det forekommer også diskriminerende ytringer rettet mot samer i kommentarfelt i sosiale medier.

## 5 Omfang og konsekvenser av rasisme og diskriminering

I forrige kapittel så vi på i hvilken grad rasisme og diskriminering utøves på ulike samfunnsområder og hvordan dette oppleves. I dette kapitlet tar vi et mer overordnet perspektiv, og ser på det totale omfanget av opplevd rasisme og diskriminering. Vi ser videre på hvordan opplevelser av diskriminering og rasisme varierer mellom ulike grupper, og hvilke konsekvenser slike opplevelser kan ha.

### 5.1 Hvor mange opplever rasisme og diskriminering?

For å kunne gi et mer overordnet svar på hvor mange som opplever enten rasisme og diskriminering har vi laget noen samlemål på dette basert på spørsmålene i figurene i forrige kapittel. Vi har laget til sammen tre binære, samlede mål som skiller mellom respondenter som har opplevd diskriminering eller rasisme og dem som stort sett ikke opplever dette.

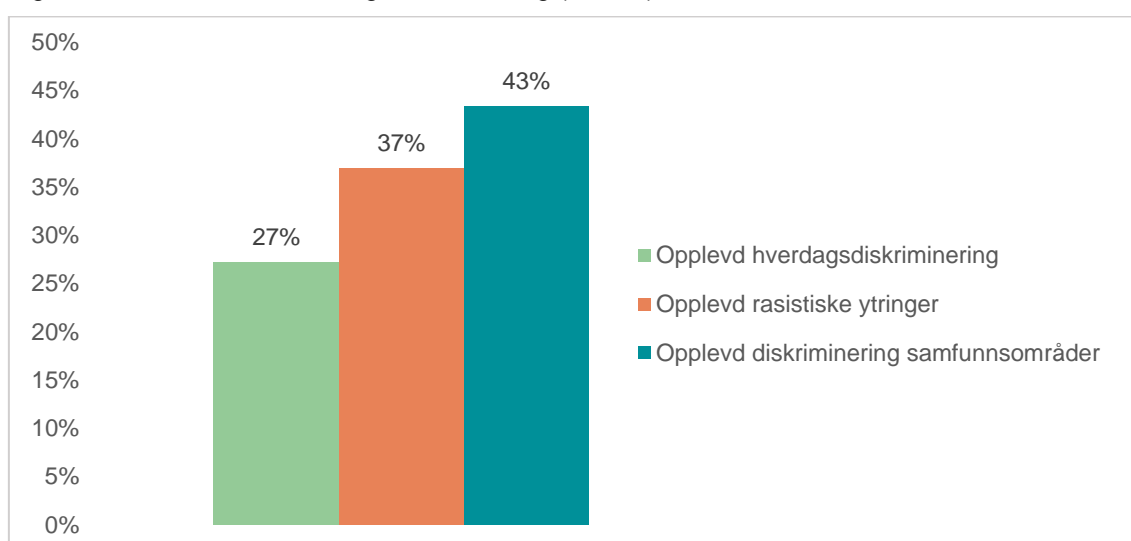
Det første målet er basert på spørsmålene om forskjellsbehandling på ulike samfunnsområder vist i figur 4-1 og summerer dem som har opplevd dette på enten arbeidsplassen, i skole/utdanningsinstitusjon, i helsevesenet og/eller i andre situasjoner i løpet av det siste året. Dette målet har vi kalt «Opplevd diskriminering – samfunnsområder».

Det andre målet er basert på spørsmålet om hverdagsdiskriminering vist i Figur 4-5; «Hvor ofte opplever du at andre behandler deg på følgende måter?» og summerer dem som oppgir én gang i måneden eller oftere på minst ett av underspørsmålene i spørsmålsbatteriet. Målet har vi kalt «Opplevd hverdagsdiskriminering».

Det siste samlemålet er basert på spørsmålet om rasistiske ytringer (Figur 4-2) og summerer dem som har opplevd dette på minst én av arenaene vi spør om i løpet av de siste 12 månedene.

Figuren nedenfor viser andelen som har opplevd diskriminering eller rasisme etter definisjonen i disse tre samlemålene.

Figur 5-1 Samlemål rasisme og diskriminering (N=463)



Vi ser at hele 43 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen i Tromsø har opplevd diskriminering på ett eller flere samfunnsområder i løpet av det siste året. Noen færre, men fortsatt hele 37 prosent, har opplevd rasistiske ytringer i løpet av det siste året. Til slutt ser vi at 27 prosent oppgir at de opplever en eller flere former for hverdagsdiskriminering en gang i måneden eller oftere.

Dersom vi sammenligner disse tallene med tilsvarende tall for de andre kommunene som har deltatt i pilotprosjektet, ser vi at Tromsø ligger relativt likt med flere av de andre kommunene. Imidlertid viser tallene at diskriminering og rasisme er relativt utbredte fenomener i Tromsø kommune, og at dette er utfordringer mange med innvandrerbakgrunn står overfor.

## 5.2 Variasjon mellom grupper

For å kunne analysere variasjoner mellom grupper og se på hvilke grupper som er mer utsatt for diskriminering og rasisme enn andre, har vi valgt å se på resultatene fra spørreundersøkelsene i de fem kommunene samlet. Vi har valgt å gjøre dette for å få et tilstrekkelig stort datamateriale, slik at resultatene blir mest mulig robuste og mindre utsatt for tilfeldige svingninger. I disse analysene har vi brukt lineære og logistiske regresjonsmodeller, hvor vi kan se på betydningen av enkelte bakgrunnsvariabler, som for eksempel utdanningsnivå, kjønn, landbakgrunn eller religion, og samtidig kontrollere for andre bakgrunnsvariabler. Resultatene av disse analysene beskrives i mer detalj i den samlede sluttrapporten for prosjektet (Proba 2024).

Datagrunnlaget består av totalt 6181 respondenter. For alle kommunene sett under ett ble undersøkelsen sendt ut til 109 128 personer og 5,8 % av disse besvarte den.

I analysene finner vi signifikant høyere forekomster av opplevd rasisme blant unge og personer med universitets/høyskoleutdanning enn blant eldre og dem som har videregående utdanning. Videre er forekomsten høyere blant selvstendig næringsdrivende, arbeidsledige, elever/studenter og personer med deltidsarbeid enn dem med heltidsarbeid. Opplevd rasisme er videre vanligere blant personer med dårlig helse enn dem som vurderer helsen sin som god eller ganske god og også vanligere blant enslige enn gifte/samboende både med og uten barn. Vi finner imidlertid ingen signifikante forskjeller i opplevd rasisme mellom respondenter som vurderer norskferdighetene sine som gode eller ganske gode sammenlignet med dem som har dårligere norskferdigheter. Det er signifikant flere muslimer som oppgir at de har opplevd rasistiske ytringer og personer med landbakgrunn fra land utenfor Europa, særlig Afrika.

Vi finner stort sett de samme mønstrene for samlemålene på diskriminering, men her finner vi også en sammenheng mellom opplevd diskriminering og norskferdigheter der personer med gode norskferdigheter i mindre grad opplever diskriminering enn dem som vurderer norskferdighetene sine som dårlige. I tillegg oppgir kvinner i større grad enn menn at de opplever diskriminering. Tallene for opplevd diskriminering er også signifikant høyere for etterkommere sammenlignet med utenlandsfødte. Funnene stemmer i stor grad med funn i tidligere forskning (se blant annet omtalen av det såkalte «integreringsparadokset» i avsnitt 2.1.2).

Flere av disse faktorene og temaene kommer også opp i det kvalitative datamaterialet fra Tromsø. For eksempel uttrykker flere at personer med innvandrerbakgrunn som har svake norskkunnskaper, i større grad kan oppleve rasisme og diskriminering, enn innvandrere som har bedre norskkunnskaper. En ung informant opplevde at folk lo og så på vedkommende mens hen lærte norsk, og at dette gjorde læringsprosessen mye vanskeligere: «Du bare vil ikke snakke mer. Du bare vil stenge døra». En annen følte at hen ble behandlet som «inkompetent» fordi vedkommende sin norsk ikke var «perfekt». Vi får inntrykk av at slike opplevelser forekommer mest i skolen, men at det også gjelder

i samfunnet ellers. En informant mener at det stilles for høye krav til norsknivå for ulike typer jobber, og at dette rammer personer med innvandrerbakgrunn negativt. Informanten gir et eksempel:

*Også lærere – få jeg vet om som har fått jobb. Barn og ungdom må akseptere forskjellige aksenter. Jeg kan forklare naturfag selv om jeg ikke snakker perfekt.*

Vi ser også at det kan være forskjeller mellom kjønnene når det kommer til hvor mye – og hva slags – diskriminering og rasisme man utsettes for. Flere av informantene vi har snakket med – både unge og voksne – mener at jenter opplever mer rasisme og diskriminering enn gutter. En ung informant mener at gutter er mindre konservative og mer aksepterende enn jenter, og at gutter med innvandrerbakgrunn derfor i større grad blir akseptert av jevnaldrende gutter, enn det som er tilfellet for jenter. Informantene understreker imidlertid at rasisme og diskriminering rammer gutter og menn også, men at jenter og gutter har ulike utfordringer. En utfordring vi hører om er at gutter kan oppleve at de, basert på sin bakgrunn, kan oppfattes som «creepy», og få negative reaksjoner, dersom de viser interesse for det motsatte kjønn.

Til slutt ser vi også at det forekommer forskjellsbehandling mellom ulike grupper av innvandrere i Tromsø. I den kvalitative undersøkelsen hører vi om at innvandrere opplever en «rangering» av ulike grupper i samfunnet, der etnisk norske personer, og personer fra Vest-Europa, befinner seg «øverst». Andre trekker frem det som oppleves som forskjellsbehandling av ukrainske flyktninger på den ene side, og andre grupper – for eksempel flyktninger fra Somalia og Syria – på den andre. Vi hører også om enkelte eksempler på at personer med russisk bakgrunn har opplevd negative kommentarer og stereotyper basert på sin etniske opprinnelse. En informant mener at «russofobien i Norge florerer som aldri før», noe som kan ha sammenheng med den pågående krigen i Ukraina.

### 5.3 Konsekvenser av opplevd rasisme og diskriminering

Diskriminering og rasisme kan blant annet påvirke individets selvbylde, opplevd handlingsrom og deres syn på det norske samfunnet. For å se nærmere på hvilke konsekvenser opplevelser av diskriminering og rasisme kan ha, har vi også gjort egne analyser av dette på bakgrunn av det samlede datamaterialet fra de fem pilotkommunene. Vi har særlig sett på sammenhengen mellom opplevd diskriminering og rasisme på den ene siden og tilfredshet med livet og tillit til offentlige institusjoner på den andre.

Vi finner at personer som har opplevd diskriminering og/eller rasisme jevnt over er mindre tilfredse med livet enn personer som ikke har opplevd dette. Videre finner vi at det er en sammenheng mellom opplevd diskriminering og/eller rasisme og graden av tillit til offentlige institusjoner, herunder til stortinget og regjeringen, til politiet og til bostedskommunen. De som har opplevd rasisme og diskriminering har jevnt over en lavere grad av tillit til alle disse institusjonene. Forskjellen er statistisk signifikant, og både når det gjelder tilfredshet med livet og tillit til offentlige institusjoner består resultatet når vi kontrollerer for andre faktorer, som kjønn, alder, religion, landbakgrunn osv. Dette tyder på at det er en sammenheng mellom opplevelser av rasisme og diskriminering og tilfredshet og tillit, og at sammenhengen ikke kan forklares med andre bakenforliggende faktorer.

På bakgrunn av disse resultatene, kan vi imidlertid ikke si sikkert at det er opplevelsene av rasisme og diskriminering som fører til lavere tilfredshet med livet og lavere tillit til offentlige institusjoner. I mange tilfeller er det nok slik, men man kan også se for seg at personer som fra før av er mindre tilfredse eller har lav tillit til offentlige institusjoner også i større grad tolker situasjoner som at de er utsatt for rasisme og/eller diskriminering.

Disse tingene kan også påvirke hverandre i en form for negativ spiral der tidligere opplevelser av diskriminering og rasisme gjør at man får lavere tillit eller får dårligere livskvalitet og at man i neste omgang i større grad er tilbøyelig til å tolke nye opplevelser som uttrykk for diskriminering og rasisme.

I intervjuene i Tromsø hører vi at opplevelser med rasisme og diskriminering kan få ulike negative konsekvenser for dem som rammes, blant annet at de kan gå glipp av muligheter i livet. Mange av våre informanter mener at man ikke har de samme mulighetene til å lykkes og leve et godt liv, dersom man har innvandrerbakgrunn, og at «utlendinger må jobbe ti ganger hardere».

Vårt inntrykk fra undersøkelsen er også at opplevelser med rasisme og diskriminering kan skape en frykt for at det skal skje igjen, og at dette kan ha en innskrenkende virkning på livet til den som rammes. Under punkt 4.3.4 beskriver vi ulike former for rasisme og diskriminering som informantene har opplevd i det offentlige rom, for eksempel på gata. Noen informanter forteller at de som personer med innvandrerbakgrunn er redde for at folk skal stirre, dømme og komme med kommentarer når de går ute, særlig dersom de går alene. En informant sier:

*Og det er ganske vanskelig å bare gå alene og tenke at ingen kommer til å tenke noe dårlig om meg, eller ingen kommer til å bare se på meg eller stirre på meg rart. Fordi jeg har ikke blondt hår og blå øyne. Så da tror jeg mange av oss er tryggere når vi er i gruppe og ute i gata. Som er litt trist da. Fordi en gang i livet må man være alene.*

Videre hører vi om at opplevelser med rasisme og diskriminering kan føre til at dem som rammes «toner ned» sin egen bakgrunn og kulturelle og etniske identitet, for å bli inkludert og akseptert. Det er følelsen av utenforskap som fører til dette. En informant mener at dette særlig kan være utfordrende for etterkommere av innvandrere:

*Hvordan kan man få delta og være med uten å miste sin identitet? Tvinges man til å drikke for å være en del av jobben? Man ser det veldig tydelig på arbeidsplasser, og på skolen. Andre generasjonen har ikke en lett hverdag tror jeg.*

Andre konsekvenser som nevnes er en følelse av hjelpeløshet, og at opplevelser med rasisme og diskriminering kan ha en negativ innvirkning på både relasjoner og arbeidsforhold.



## 6 Tiltak for å bekjempe rasisme og diskriminering

I spørreundersøkelsen inkluderte vi et åpent spørsmål der respondentene selv kunne komme med forslag til tiltak som kan bidra med å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering i Tromsø. Dette var også et tema i samtlige intervjuer. I det følgende presenterer vi noen av de forslagene flest har kommet med, og de forslagene som fremstår særlig godt egnet til å svare på utfordringsbildet. De viktigste tiltakene er kunnskapsformidling og bevisstgjøring, økt forståelse og kontakt mellom grupper, bedre språkopplæring og inkludering i arbeidslivet, og økt representasjon av personer med innvandrerbakgrunn.

### 6.1.1 Kunnskapsformidling og bevisstgjøring

Viktige tiltak som kommer frem er opplæring og kunnskapsformidling om andre kulturer, og holdningsskapende arbeid, blant annet i skole og barnehage, men også ovenfor voksne, for eksempel på arbeidsplasser. Mange av informantene i både intervjuene og spørreundersøkelsen trekker frem viktigheten av kunnskap om rasisme og diskriminering som fenomener, og konsekvensene av dette, og kunnskap om andre kulturer, land og verdensdeler. Slik kunnskap vil kunne forebygge fordommer og stereotyper, og i neste omgang rasisme og diskriminering, mener flere informanter. En ung informant med innvandrerbakgrunn sier:

*Den samme entusiasme vi gir i læringen om norsk kultur. Jeg ønsker de kunne ha samme entusiasme for å lære om andre kulturer.*

Informantene mener at opplæring og kunnskapsformidling i skolen er særlig viktig. Vi får inntrykk av at det man lærer om andre land og kulturer på skolen er for begrenset i dag, og at det undervises for lite om land og kulturer i Afrika og Asia, samt samisk kultur.

Et eksempel på et konkret tiltak er å i større grad markere høytids- og merkedager for andre kulturer og religioner. Informanter understreker at å markere høytider, særlig i skolen, er en viktig måte barn kan få kunnskap om andre kulturer.

### 6.1.2 Informasjon og holdningskampanjer i offentligheten

Flere intervjuinformanter og respondenter i spørreundersøkelsen foreslår å spre informasjon om rasisme og diskriminering i det offentlige rom, for eksempel gjennom oppslag på kollektivtransport, med mål om å endre holdninger. Noen informanter trekker paralleller til informasjonen myndighetene spredte om smittevern under koronapandemien, og foreslår at myndighetene kan informere om at rasisme og diskriminering ikke skal skje, på liknende måter. Det trekkes frem at folk under korona-pandemien fikk store mengder informasjon om konsekvensene av smitten, og at folk som følge av dette ble mer engasjerte, og fulgte smittevernreglene. Kanskje vil informasjonskampanjer kunne ha liknende resultater for å hindre rasisme og diskriminering.

En informant trekker frem viktigheten av å slå ned på hatefulle ytringer, og den positive effekten av at myndighetspersoner som ordfører, statsminister og kongen gjør dette.

### 6.1.3 Forståelse og kontakt mellom grupper

Tidligere forskning trekker frem viktigheten av å møtes og lære andre grupper og kulturer som et tiltak mot diskriminering. Dalen, et al. (2024) finner at personer med innvandrerbakgrunn som har mye kontakt med personer uten innvandrerbakgrunn, gjennom deltakelse i fritidsaktiviteter, frivillige organisasjoner og i nabolaget, opplever mindre diskriminering enn personer med lite slik kontakt. Funnene i Fafos studie av hverdags-

integrering indikerer i stort at integrering kan fremmes gjennom møteplasser og sosiale arenaer (Dalen, et al., 2024). Mange av våre informanter i intervjuene og spørreundersøkelsen er av samme oppfatning. Flere informanter trekker frem økt forståelse for og sosial kontakt mellom ulike grupper som viktig for å hindre rasisme og diskriminering, og for å fremme fellesskap, tilhørighet og tillit. En informant sier:

*Men heldigvis er vi jo mennesker sånn at det viskes jo veldig fort vekk. Sånn at med en gang på en måte man blir kjent, så er jo du veldig lik. (...) Når man bare blir kjent og trygg, da glemmer man alt heldigvis, både hudfarge og legning.*

Det kommer frem flere konkrete forslag til møteplasser og arrangementer som kan bidra til økt forståelse og kontakt mellom ulike grupper. Ett er at personer med ulike bakgrunner kan møtes en gang i uken, for å dele sin kultur, mat og musikk med andre, også for å få bedre kjennskap til norsk kultur. Et annet er at det i kommunen kan arrangeres en festival (for eksempel årlig) der innbyggerne kan komme sammen, oppleve hverandres kulturer og snakke om kulturforskjeller, og «internasjonal uke» i sentrum med stands.

#### 6.1.4 Andre integreringstiltak

Flere informanter trekker frem at integreringstiltak generelt vil være virksomme for å hindre og forebygge rasisme og diskriminering, for eksempel i form av bedre opplærings-tilbud, og andre støtte- og informasjonstilbud for voksne innvandrere.

Mer og gratis språkopplæring for flyktninger og andre innvandrere med behov for dette vektlegges også som et viktig tiltak. Flere informanter trekker frem manglende språkferdigheter som en årsak til at personer med innvandrerbakgrunn blir diskriminert og ikke inkludert, særlig på arbeidsmarkedet.

Én informant peker også på viktigheten av at kommunen støtter frivillige organisasjoner som jobber med integrering av innvandrere i nærmiljøet, og som driver med pedagogisk virksomhet innenfor diskrimineringsfeltet. Konkrete tiltak slike organisasjoner kan gjennomføre, er å gi veiledning og hjelp til innvandrere, for at de skal bli kjent med lokal-samfunnet, få kunnskap om rasisme og diskriminering, og sine rettigheter. Et eksempel på en slik organisasjon som allerede finnes i Tromsø er «Lets integrate», men informanten mener det burde vært flere slike.

Mange peker også på tiltak for arbeidsinkludering av innvandrere som viktig, og aktiviteter og inkluderingsarenaer for innvandrere som av ulike grunner står utenfor arbeidslivet.

Én informant foreslår å i større grad oppmuntre offentlige virksomheter til å ansette flere innvandrere, for eksempel i politiet, i kommunen, og i helse- og utdanningssektoren. Dette for å bygge tillit og vise at innvandrere kan bidra i samfunnet på lik linje med øvrige innbyggere. Informanten skriver: «Tilsetting av kvalifiserte innvandrere (...) kan oppbygge positive perspektiver til innvandrere generelt.»

#### 6.1.5 Økt representasjon

Mangel på representasjon av personer med innvandrerbakgrunn i Tromsø nevnes av flere informanter som en utfordring. Noen mener det er for lite representasjon av innvandrerungdom i elevrådene på skolene i kommunen, og andre fora som «representerer byen». Andre snakker om at det generelt er mangel på representasjon av personer med innvandrerbakgrunn i styrer i næringslivet og organisasjonslivet, i lokalpolitikken og i idretten. Dette fører til at det er mange man ikke ser, og at man mister viktige perspektiver som personer med innvandrerbakgrunn har. En informant forteller også at hen føler seg «annerledes» i en del sammenhenger, særlig på arenaer der innvandrere i liten grad er representert.

Et tiltak som blir foreslått av flere informanter er derfor å øke representasjonen av personer med innvandrerbakgrunn, og å øke deres medvirkning, både i næringsliv, politiske organer, organisasjonsliv og idrett. Det kan blant annet skje gjennom involvering av innvandrerorganisasjoner, og å sikre representasjon i styrer m.m. En informant sier:

*Der er det viktigste at når det blir vedtatt noen nye regler på vegne av oss, eller ja, for oss minoriteter, så vi må være med å bestemme. Fordi det er vi som går gjennom ting, og det er vi som skal fikse ting.*

I denne sammenheng blir det også trukket fram som viktig å synliggjøre personer med innvandrerbakgrunn som deltar i politikken, har styreverv, osv., for å vise at det er mulig. Én informant trekker også frem at lovreguleringer for å sikre representasjon av personer med innvandrerbakgrunn i styrer i næringslivet og organisasjonslivet er et viktig verktøy for å skape endring. Informanten trekker paralleller til lovreguleringer som skal sikre kjønnsbalanse i styrer.

### 6.1.6 Andre tiltak

Flere informanter er også opptatt av å innføre strengere regelverk og straffer for å utøve rasisme og diskriminering. Som en informant sier: «Hvis noen gjør noe rasistisk, så bør det være en konsekvens som gjør at de ikke skal gjøre det igjen». Det vektlegges også tettere oppfølging av at arbeidsgivere følger reglene for diskriminering og behandling av personer med innvandrerbakgrunn i ansettelsesprosesser, og å gi informasjon om hvor personer som opplever rasisme og diskriminering kan melde inn dette.

## 7 Oppsummering, konklusjoner og veien videre

Av Tromsøs innbyggere var 19 prosent innvandrere eller etterkommere i 2021. Minoritetsbefolkningen har bakgrunn fra 139 land, og mange av innvandrerne i kommunen er arbeidsinnvandrere (35%) eller familieinnvandrere (34%). En stor andel er flyktninger (18%). Vi finner at 59% av innvandrerbefolkningen i Tromsø – både innvandrere og etterkommere – har opphav fra Europa, mens 22% er fra verdensregionen Asia og Oseania. Det er litt færre fra Afrika (14%) enn fra Norden (18%).

Vi finner at det i Tromsø er like vanlig at innvandrere og majoritetsbefolkningen har høyere utdanning. Dette speiles imidlertid ikke i arbeidslivet – innvandrere er underrepresentert i yrkesgrupper som krever høyere utdanning, og overrepresentert i typiske lavutdanningsyrker som renholdere og barnehageassistenter. Videre finner vi at i forhold til majoritetsbefolkningen, er innvandrere i kommunen oftere overkvalifisert til jobbene de har, men andelen overkvalifiserte er betydelig lavere blant innvandrere med lang botid. Overkvalifisering er omtrent like vanlig blant etterkommere som blant innvandrere, til tross for at etterkommere har høyere utdanning. Disse funnene kan tyde på at diskriminering i arbeidslivet – og særlig i ansettelsesprosesser – er et «risikoområde» i Tromsø.

Vårt innsamlede datamateriale gjennom spørreundersøkelse og intervjuer tyder også på at *opplevd* rasisme og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn er en stor utfordring i Tromsø, og særlig i arbeidslivet. Vi finner at personer med innvandrerbakgrunn har vansker med å få jobb, og å få den jobben de ønsker og er kvalifisert for. Rasisme og diskriminering på arbeidsplassen virker også å være en stor utfordring.

Videre finner vi at opplevelser med rasisme og diskriminering er et problem i skole- og utdanningsinstitusjoner, på gata og i det offentlige rom, og på boligmarkedet. Andre arenaer der det forekommer er i sosiale medier og i fritidsaktiviteter.

Både på arbeidsplassen og i det offentlige rom blir personer med innvandrerbakgrunn utsatt for direkte rasisme/diskriminering, for eksempel i form av rasistiske bemerkninger, men også i mer subtile former. Flere personer med innvandrerbakgrunn forteller oss at de blir behandlet dårligere eller annerledes enn andre. Eksempler er at andre antar at de ikke forstår, at de blir ignorert eller ikke får hjelp. En viktig mekanisme som ligger bak, er at mangel på kunnskap skaper negative fordommer og stereotypier mot personer med innvandrerbakgrunn, som flere av våre informanter kjemper hardt for å ikke «bekrefte». Flere opplever også at personer som er vitne til negative hendelser, ikke griper inn eller tilbyr hjelp, noe som kan betegnes som en form for indirekte diskriminering. Det å ikke bli inkludert og å føle seg annerledes er en mer subtil form for opplevd diskriminering, men virker å være en stor påkjenning for flere av våre informanter.

De viktigste tiltakene mot rasisme og diskriminering som kommer frem i undersøkelsen er å gjennomføre opplæring og kunnskapsformidling om andre kulturer, og om rasisme og diskriminering, særlig i skole- og utdanningsinstitusjoner. Dette er særlig viktig for å forebygge fordommer og stereotypier, som er en sentral mekanisme som ligger bak utøvelse av rasisme og diskriminering, og opplevelsene til dem som rammes, slik vår undersøkelse viser. Videre pekes det på informasjon om og holdningskampanjer mot rasisme og diskriminering fra myndighetenes side, og tiltak for å øke forståelse og kontakt mellom ulike grupper i kommunen. Bedre språkopplæring, arbeidsinkludering og andre integreringstiltak trekkes også frem, i tillegg til økt representasjon av personer med innvandrerbakgrunn i styrer, politiske organer og organisasjonsliv. Disse tiltakene virker å treffe flere av utfordringene som kommer frem i undersøkelsen godt.

## Litteraturliste

- Andersson, Jakobsson og Kotsadam (2012). «A field experiment of discrimination in the Norwegian housing market: gender, class, and ethnicity». *Land Economics*, 2/2012.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2024) Handlingsplan mot rasisme og diskriminering – ny innsats 2024-2027. Hentet fra: [Handlingsplan mot rasisme og diskriminering - ny innsats 2024–2027 - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no).
- Bangstad, S. (2021) *Strukturell rasisme*. KIFO-rapport 2021:1. [Strukturell rasisme rapport.pdf \(kifo.no\)](https://www.kifo.no).
- Bangstad, S. og Døving C.A. (2016) *Hva er rasisme*. Universitetsforlaget.
- Birkelund, Rogstad, Heggebø, Aspøy og Bjelland (2014). Diskriminering i arbeidslivet – Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk tidsskrift*, 4/2014.
- Bufdir (2021) Aktivitets- og redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter. Hentet fra: [Aktivitets- og redegjørelsesplikt \(ARP\) for offentlige myndigheter | Bufdir](https://www.bufdir.no).
- Dalen, K., Flatø, H. og Friberg, J.H. (2022) *Hverdagsintegrering. En pilotundersøkelse om tillit, tilhørighet, deltakelse og diskriminering i innvandrerbefolkningen*. Fafo-rapport 2022-15.
- Dalen, K., Flatø, H., Friberg, J. H. og Sterri, E. B. (2024). *Hverdagsliv og integrering. Deltakelse, tillit, tilhørighet og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn*. Fafo-rapport 2024:24. Hentet fra: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/hverdagsliv-og-integrering>
- Diehl, C. & Liebau, E. (2017). Perceptions of discrimination: What do they measure and why do they matter?, SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 945, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. <http://hdl.handle.net/10419/173391>.
- Grimi, K.H. og Johnsen, M.B. (2021) Jobbene med lavest lønn. Hvem har jobbene og hvor lenge er folk i slike jobber. SSB-rapport 2021/1. Hentet fra: [Jobbene med lavest lønn. Hvem har jobbene og hvor lenge er folk i slike jobber \(ssb.no\)](https://www.ssb.no).
- Hamre (2017). «Diskriminering», i Vrålstad og Wiggen (red.), *Levekår blant innvandrere i Norge 2016*. SSB Rapport 2017/13.
- Heitmann, Jarle og Myklevoll, Tone Marie (24. juni 2022). Ingen rasisme i Tromsø kommune! *I Tromsø*. Hentet fra: <https://www.itromso.no/meninger/i/G3VzEJ/ingen-rasisme-i-tromsoe-kommune>
- IMDi (2023) Hva vet vi om rasisme og diskriminering, og konsekvenser for integrering? Hentet fra: [Rasisme og diskriminering | IMDi](https://www.imdi.no).
- Kunnskapsdepartementet (2018) Integrering gjennom kunnskap. Regjeringens integreringsstrategi 2019-2022. Hentet fra: [regjeringens-integreringsstrategi-20192022.pdf](https://www.kunnskapsdepartementet.no).
- Letvik, Tore (2022). *Ny rapport avslører samehets*. Juristen. Hentet fra: [Ny rapport avslører samehets \(juristen.no\)](https://www.juristen.no)
- Lian, Svein H. og Hågensen, Lars K. J. (6. november 2023). Henla anmeldelse om vold og rasisme mot kollegaen til Stine: - de får saken levert på et gullfat. *I Tromsø*.

- Melhus, Marita og broderstad, Ann R. (2020). *Folkehelseundersøkelsen i Troms og Finnmark. Tilleggsrapport om samisk og kvensk/norskfinsk befolkning*. Senter for samisk helseforskning, UiT. Hentet fra: [https://fido.nrk.no/a638cb7368b1ee2631e368cf24b8c9023bd15439e595e90697f07b43cf369a4e/Rapport\\_Troms\\_Finnmark\\_SSHF\\_redigert\\_april2020.pdf](https://fido.nrk.no/a638cb7368b1ee2631e368cf24b8c9023bd15439e595e90697f07b43cf369a4e/Rapport_Troms_Finnmark_SSHF_redigert_april2020.pdf)
- Midtbøen, A.H. (2019) Discrimination at Work: The Case of Norway. I Vassilopoulou, Joana; Brabet, Julianne & Showunmi, Victoria (Red.), *Race Discrimination and Management of Ethnic Diversity and Migration at Work : European Countries' Perspectives*. [Emerald Group Publishing Limited](#). ISSN 978-1-78714-594-8. s. 153–173.
- Midtbøen, A. (2021) Strukturell rasisme i en strukturelt inkluderende velferdsstat? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62(1), 106-115.
- Midtbøen, A. og Lidén, H. (2015). *Diskriminering av samer, nasjonale minoriteter og innvandrere i Norge*. En kunnskapsgjennomgang. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2015:01
- Midtbøen, A. og Lidén, H. (2016) «Kumulativ diskriminering», *Sosiologisk tidsskrift* 1(24): 3-26.
- Midtbøen, A.H. og Kitterød, H. (2019) Beskytter assimilering mot diskriminering? Opplevd diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i det norske arbeidslivet. *Norsk sosiologisk tidsskrift*. ISSN 2535-2512. 3(5), s. 353–371.
- Moe, V. og Døving, C.A. (red.) (2023) *Diskrimineringserfaringer blant muslimer i Norge*. HL-senteret. Hentet fra: [Diskrimineringserfaringer blant muslimer i Norge \(imdi.no\)](#).
- Oppøyen, M.S. (2022) En av fem opplever diskriminering. Hentet fra: [En av fem opplever diskriminering – SSB](#).
- Proba (2023a). *Kunnskapsformidling om rasisme og diskriminering*. Proba-rapport 2023-02. URL: <https://www.imdi.no/contentassets/77c37d2500b947ecbc620ee427d14ea6/proba-kunnskapsformidling-om-rasisme-og-diskriminering.pdf>
- Proba (2023b) *Barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering*. Proba-rapport 2023-19.
- Proba (2024) *Hvordan kan kommuner kartlegge rasisme og diskriminering?* Proba-rapport 2024-13.
- Reisel (2013). «Mot et flerdimensjonalt likestillingsapparat». I Thun og Bråten (red.). *Krysningspunkter. Likestillingspolitikk i et flerkulturelt Norge*. Akademika forlag.
- Skorgen, Ikdahl og Berg-Nordlie (2022). *Rasisme*. Store norske leksikon. URL: <https://snl.no/rasisme>.
- SSB (2022). *Hvor mange innvandrere er overkvalifisert?* Hentet fra: [Hvor mange innvandrere er overkvalifisert? – SSB](#)
- Steinmann, J.-P. (2019) “The paradox of integration: why do higher educated new immigrants perceive more discrimination in Germany?”, *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45(9): 1377-1400.
- Søholt, S., Tronstad, K., og Vestby, G.M (2015). *Syssetting av innvandrere – regionale muligheter og barrierer*. NIBR-rapport 2015: 20. Hentet fra: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/20.500.12199/5895>

Vik, Ingvild og Wingstad, Simen (19. februar 2024). Ny undersøkelse: halvparten mener hverdagsrasisme er utbredt. / *Tromsø*. Hentet fra:  
<https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/ny-undersokelse -halvparten-mener-hverdagsrasisme-er-utbredt-1.16763169>

Wollscheid, S. m.fl. (2022a) *Konsekvenser av rasisme og diskriminering for integrering innen utdanning. En kunnskapsoversikt*. Nifu-rapport 2022:22.

Aambø, A. (2021) «Helsekonsekvenser av diskriminering i arbeidslivet», *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3-4): 275-286.